

Trabajos  
saludables

Gestionemos



el estrés



Entrevista **Manuel Fidalgo**,  
jefe de la Unidad de Ergonomía  
y psicología del Centro Nacional  
de Condiciones de Trabajo (INSHT)

Semana Europea para la Seguridad  
y la Salud en el Trabajo  
«Trabajos saludables:  
gestionemos el estrés»

Con la financiación de



AT-0033/2014



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

# sumari sumario

## tú opinas

pág. 3

**Marisa Baena**, Secretaria de Acció Sindical de UGT País Valencià

## entrevista

pág. 4-5

**Manuel Fidalgo Vega**, Jefe de la Unidad de Ergonomía y Psicosociología, Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT.

## el tema

pág. 6-7

Semana Europea para la Seguridad y Salud Laboral  
«Trabajos saludables: gestionemos el estrés»

## especialízate

pág. 8-11

- Prevención en trabajos con posturas estáticas
- Prevención de riesgo biológico en trabajos de explotaciones forestales y silvicultura
- Diseño de puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad

## mutuas

pág. 12

Venta de las sociedades de prevención de las mutuas. Pasado/futuro

## ha sido noticia

pág. 13

## explícanos

pág. 14

**Maite Escribano y Sol Magarolas**, licenciadas en ciencias ambientales, expertas en eventos sostenibles

## 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

### Equipo de redacció

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/il·lustracions

Thinkstock, Marta Juan, Wikimedia Commons

### Imprenta

Artyplan

### Depòsit legal

B-22.569-2007



papel reciclado

# editorial

Aquest és el número de la revista amb què tanquem l'any; un any en què el Govern del PP ha continuat legislant amb total menyspreu cap als agents socials, que no hem estat consultats sobre les modificacions que ha incorporat en la legislació en les diferents matèries que afecten de ple les relacions laborals del conjunt dels treballadors i treballadores.

Des de la UGT i des d'aquesta revista ja hem fet un seguiment exhaustiu del que ha significat la modificació de la llei coneguda com a *lleï de mútues*, i també ho farem amb el conjunt de normes que afecten i modifiquen substancialment els drets dels treballadors pel que fa a la salut i la seguretat.

La revista *Sense Risc* acabem l'any com l'hem començat, reafirmant-nos en la necessitat de continuar tenint una publicació on la centralitat sigui la prevenció; per això, l'equip de redacció hem apostat per mantenir els continguts i els diferents apartats, de manera que amb una lectura fàcil puguem conèixer quins són els temes d'actualitat, tant per a l'Administració –ho trobareu en l'apartat «L'entrevista», i que és, al nostre entendre, rellevant–; com per a la UGT en el seu conjunt.

Aquesta vegada tenim l'oportunitat d'entrevistar la Secretària d'Acció Sindical de UGT País Valencià, i també voldria destacar els resultats de la segona enquesta europea d'empreses sobre riscos nous i emergents. Sobre tot allò que fa referència a l'avaluació de riscos i als plans de prevenció, trobareu un article sobre l'escenari que s'obre amb la venda, per part de les mútues, de les societats de prevenció, en compliment del que s'estableix en la legislació vigent.

I, finalment, trobareu les seccions habituals: l'«**Ha estat notícia**», on la UGT ha aconseguit en seu judicial el reconeixement de malaltia professional a un treballador exposat a l'amiant, i també la inclusió en el llistat de malalties professionals del càncer de laringe per inhalació d'amiant. A la secció «**Explíca'ns**», trobareu l'experiència d'una empresa especialitzada en sostenibilitat per a esdeveniments i, en el tancament del contingut, les «**Preguntes amb resposta**» i l'espai «**T'interessa**».

Este es el número de la revista con el que cerramos el año; un año en el que el Gobierno del PP ha continuado legislando con total desprecio a los agentes sociales, quienes no hemos sido consultados sobre las modificaciones que ha incorporado en la legislación en las diferentes materias que afectan de lleno a las relaciones laborales del conjunto los trabajadores y trabajadoras.

Desde UGT y desde esta revista ya hemos hecho un seguimiento exhaustivo de lo que ha significado la modificación de la ley conocida como *ley de mutuas*, y también lo haremos con el conjunto de normas que afectan y modifican sustancialmente los derechos de los trabajadores respecto a la salud y la seguridad.

La revista *Sense Risc* acaba el año como lo hemos comenzado, reafirmándonos en la necesidad de seguir teniendo una publicación donde la centralidad sea la prevención; por ello, el equipo de redacción hemos apostado por mantener los contenidos y los diferentes apartados, de tal forma que con una lectura fàcil podamos conocer cuáles son los temas de actualidad, tanto para la Administración –lo encontrareis en el apartado «**La entrevista**», y que es a nuestro entender relevante–, como por UGT, en su conjunto.

Esta vez tenemos la oportunidad de entrevistar a la Secretaria de Acció Sindical de UGT País Valencià; y también quisiera destacar los resultados de la segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes. Sobre todo lo que se refiere a la evaluación de riesgos y a los planes de prevención, encontraréis un artículo sobre el escenario que se abre con la venta, por parte de las mutuas, de las sociedades de prevención, en cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente.

Y, finalmente, encontraréis las secciones habituales: «**Ha sido noticia**», donde UGT ha conseguido en sede judicial el reconocimiento de enfermedad profesional a un trabajador expuesto al amianto, y también la inclusión en el listado de enfermedades profesionales del cáncer de laringe por inhalación de amianto. En la sección «**Explícanos**», encontraréis la experiencia de una empresa especializada en sostenibilidad para eventos y, en el cierre de contenidos, las «**Preguntas con respuesta**» y el espacio «**Te interesa**».

**Dionís Oña i Martín**  
Adjunt a la Secretaria de Política Sindical de la UGT de Catalunya



## Marisa Baena Secretaria de Acción Sindical de UGT País Valencià



**La nueva Ley de Mutuas recientemente publicada modifica el régimen jurídico de las mutuas, establece la nueva denominación como mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, al tiempo que aclara la naturaleza jurídica pública de los recursos económicos que financian a las mutuas y de las prestaciones que dispensan... ¿facilitarán estos cambios la gestión de las bajas laborales o pondrán más piedras en el camino?**

Desde UGT-País Valencià creemos que esta reforma supone un nuevo recorte a los derechos de las trabajadoras y trabajadores que los sitúa como defraudadores del sistema, al plantear entre otros objetivos, «el contribuir a la lucha contra el absentismo laboral injustificado».

Con ello, la nueva normativa justifica que las mutuas incrementen bajo criterios economicistas, sus competencias en el control de la incapacidad temporal. Así, desde el primer día de la baja médica, sea esta por contingencia profesional o común, las faculta para emitir propuestas de alta cuestionando los diagnósticos y decisiones de los facultativos del sistema público de salud y del INSS y reduciendo así su capacidad de respuesta al acortar los plazos.

Por otro lado, la ausencia de desarrollo reglamentario deja en indefensión a los trabajadores y trabajadoras ante la falta de un procedimiento claro para las citaciones, pues la incomparecencia no justificada del trabajador trae como consecuencia la retirada de la prestación económica.

La UGT-PV ya se opuso en 1995 cuando se aprobó la orden que permitía a las empresas que concertaran con las mutuas la gestión económica de la contingencia por causa común, informando negativamente sobre la consulta preceptiva aunque no vinculante, que los empresarios debían hacer a los representantes de los trabajadores. Transcurridos 20 años, más del 90 por ciento de las empresas tienen concertada con alguna mutua esta gestión a pesar del rechazo sindical.

Ante esta situación, desde la UGT-PV ha organizado más de treinta talleres formativos con delegados y delegadas, y hemos lanzado la campaña «**Por tu salud toma el control. Stop a la gestión por las mutuas de la IT por contingencias comunes**». En donde se insta a las empresas a revertir la gestión económica de estas contingencias al INSS.

Otra de las acciones ligadas a esta campaña es trasladar esta iniciativa a la negociación colectiva.

**La Estrategia Española 2015-2020 entra en juego prometiendo promover una mejor aplicación de la legislación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y favorecer la mejora continua de las condiciones de trabajo. ¿Será una herramienta útil para la prevención de riesgos de nuestro país?**

La actual degradación de las condiciones laborales causada por la precarización del mercado de trabajo, las altas tasas de temporalidad y el miedo a perder el empleo, está convirtiendo nuestro derecho a la salud y seguridad en el trabajo en papel mojado.

Por otra parte, la falta de inversión en prevención, un sistema de gestión preventiva más formal que real, o la inadecuada utilización, en algunos casos, de instrumentos preventivos, tales como la vigilancia a la salud para realizar ajustes de plantilla, está provocando el incremento de la cifras de siniestralidad laboral.

Por todo ello, la aprobación de manera consensuada por todos los agentes implicados, de una herramienta dotada económicamente y destinada a desarrollar políticas que pongan freno a algunas de las causas que están provocando esta evolución al alza de la siniestralidad, es una muy buena y esperada noticia.

Desde UGT-PV esperamos que se empiece cuanto antes a desarrollar los diferentes planes de acción que den respuesta a los objetivos marcados. Pero insisto, es una medida necesaria pero no suficiente.

**Las administraciones autonómicas apuestan por planes propios en prevención de riesgos laborales y por iniciativas locales. ¿Qué opinas de las actuaciones que se lleva a cargo desde tu Comunidad?**

En los últimos años, la ausencia de diálogo social, la reducción presupuestaria de las administraciones públicas destinadas a la lucha contra la siniestralidad laboral, la falta de reposición de efectivos del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT), y la desaparición de programas formativos en salud y seguridad destinados tanto a trabajadores como empresarios, está llevando al País Valenciano a una situación de inmovilismo que tiene como resultado un repunte de la siniestralidad laboral. Esperemos que el reciente cambio de gobierno de carácter progresista ponga realmente a los trabajadores y trabajadoras en el centro de las políticas también en el caso de la seguridad y salud en el trabajo y siempre a través del diálogo social.

**La siniestralidad laboral del País Valenciano, como la del resto del país, sigue en aumento. ¿Qué acciones se realizan desde UGT P. V. para combatir la lacra de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales?**

En el País Valenciano, la UGT-PV es miembro del Consejo General del INVASSAT y participa en el diseño y valoración de los planes anuales de acción preferente contra la siniestralidad laboral, consistente en visitas a las empresas con índices de incidencia en siniestralidad laboral superiores a la media de su sector de actividad. Si bien es cierto que han dado buenos resultados durante más de una década, también es cierto que la desaparición de toda esa serie de medidas que apuntaba anteriormente muestra la insuficiencia de esta.

A su vez, los delegados y delegadas de UGT-PV refieren cada vez con más frecuencia la ocultación que por parte de las empresas se hace de los accidentes de trabajo, a fin de no quedar incluidos en dichos planes.

En cuanto a lo que respecta a las enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo, caben destacar los buenos resultados que se están obteniendo en la declaración desde la puesta en marcha del Sistema de Información Sanitaria y Vigilancia Epidemiológica Laboral (SISVEL). Esta herramienta permite a los facultativos del sistema sanitario público, a través de una aplicación web, iniciar una investigación sobre patologías sospechosas de tener origen profesional, con lo que el aumento enfermedades profesionales declaradas es sin duda achacable a la mejora en su declaración.

**Vienen diciendo en los últimos meses que la Inspección de trabajo reforzará sus dotaciones de inspectores, ¿este incremento de inspectores mejorará el control en materia de prevención de riesgos laborales a las empresas?**

Sin duda, la inspección de trabajo es una pieza clave para la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales por parte de las empresas, concretamente en relación a las condiciones de seguridad en el trabajo, la gestión de la prevención, la investigación de accidentes laborales y de enfermedades profesionales. La inspección desarrolla además una importante labor de asesoramiento e información tanto a trabajadores como a empresarios. Por ello el incremento en la dotación de inspectores y subinspectores ha sido una histórica reivindicación de la UGT-PV, ya que seguimos estando muy lejos de los ratios que se manejan en la UE.

Marta Juan

## Manuel Fidalgo Vega

Licenciado en Psicología (UPS), Diplomado en Dirección de Empresas y RRHH (UCM), Máster en Seguridad y Salud Ocupacional (UPS) y Titulado Superior del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Trabaja en el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona (INSHT) como Jefe de la Unidad de Ergonomía y Psicología. Con una dilatada experiencia en Prevención de Riesgos Psicosociales derivados del trabajo, desde 1993 desarrolla su labor profesional en el INSHT, fundamentalmente en el campo de la Psicología aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales. Su quehacer se ha centrado en labores de investigación, asesoramiento, formación y divulgación en este campo de conocimiento.



**Veinte años después de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ¿cómo ves la prevención de los riesgos psicosociales? ¿Hay una mayor sensibilización en este tema o se sigue viendo como un gasto añadido?**

Se ha avanzado mucho al respecto, si bien las épocas de crisis económica como las de estos últimos ocho años no constituyen el contexto más favorable para lograr cotas más altas de prevención en riesgos psicosociales, y muchos empleadores pueden percibir este gasto como prescindible. Sin embargo, los datos de abordaje y tratamiento de estos riesgos por parte de las empresas, desde la publicación de la LPRL, avalan el trabajo que se ha venido realizando, ya que se ha conseguido que se tengan mucho más en cuenta. Hoy en día, en España más del 30% de empresas cuenta con planes de acción concretos sobre estrés laboral, más del 40% sobre violencia y acoso laboral, y más del 50% de las empresas dice disponer de información suficiente para incluir los riesgos psicosociales en la evaluación de riesgos.

Es un hecho que, en estos veinte años, se han realizado avances muy importantes en lo referido a riesgos psicosociales en distintas materias (organización preventiva, sensibilización, divulgación, producción científica y técnica, formación de directivos y agentes implicados en la PRL, etc.). No obstante, hay mucho camino por recorrer para conseguir que estos riesgos se aborden técnicamente de una forma correcta para su identificación, evaluación y tratamiento, y no solamente como una obligación que se puede sortear meramente con la justificación burocrática de un informe de evaluación de los mismos. Desde el desarrollo técnico, si bien se han producido metodologías, instrumentos, procedimientos, etc. que facilitan la gestión de los riesgos psicosociales, es preciso emplearlos con eficacia para que ayuden a abordar estos riesgos correctamente para el buen cumplimiento de esa obligación preventiva, especialmente para las PYMES.

**Los riesgos psicosociales ¿existen en todos los trabajos?, ¿afectan a todo el mundo?, ¿siempre hay que evaluarlos?**

Por definición, se consideran riesgos psicosociales aquellos aspectos del diseño, la organización del trabajo y la ordenación del mismo que pueden afectar a la salud de las personas. Podemos afirmar, por lo tanto, que son riesgos universales, susceptibles de estar presentes en cualquier trabajo, con independencia del sector productivo o del tamaño de la empresa. En todos los puestos de trabajo puede haber conflictos relacionales con superiores, clientes o compañeros, o tareas con excesivas demandas, insuficiente autonomía, tareas monótonas y rutinarias, etc.

La mayoría de riesgos psicosociales no son accesibles a su identificación mediante la observación, sino que se precisa un proceso de evaluación con instrumentos para inferirlos, identificarlos y darles un valor de exposición.

Hay que evaluar los riesgos psicosociales, y nuestra normativa así lo indica. La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales facilita el marco legal mínimo a partir del cual se debe planificar y gestionar la prevención en la empresa para proteger la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo (Art. 14.1). La normativa indica de forma muy explícita que entre estos aspectos deben considerarse la organización y ordenación del trabajo (Art. 4.7, Ley 31/1995) y que, como tales condiciones de trabajo, han de ser objeto (igual que el resto) de la evaluación de riesgos (Art. 4.1a del Reglamento de los servicios de prevención).

**Sabemos que la prevención debe combatir los riesgos en su origen, pero ¿dónde está este origen: en la organización o en el individuo?, ¿la prevención tiene que ser colectiva o individual?**

La evidencia científica demuestra (en referencia a los riesgos psicosociales), sin lugar a dudas, que ante unas condiciones psicosociales adversas en el trabajo se puede producir un deterioro o daño de la salud muy importante. El origen está en las condiciones psicosociales de trabajo que resulten ser de riesgo. Estamos hablando de aquellos factores que contemplan los métodos generales de evaluación de riesgos psicosociales: son los que se evalúan y sobre los que hay que actuar, pues resultan ser el origen del riesgo (tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, participación/ supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social). Para corregir la exposición se ha de actuar primariamente sobre esas condiciones de trabajo que comprometen la salud del trabajador.

En el Art. 15 de la LPRL ya se prevén las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el Art. 14. Se contempla, entre otras obligaciones, el deber de adaptar el trabajo a la persona (y no al revés), y el de adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Habitualmente una buena prevención combina las medidas organizativas (en origen) con medidas de corte individual.

**El método de evaluación de riesgos psicosociales del INSHT es uno de los más utilizados, ¿qué cambios se han introducido en las últimas versiones?, ¿basta con pasar el cuestionario para realizar la evaluación?**

En el F-PSICO 3.1 pueden destacarse algunas modificaciones con respecto a la versión 3.0, como por ejemplo: en cuanto a la entrada de datos, se modifican diversos aspectos que resultaban mejorables (se recoge la fecha y hora de entrada de datos, no se permite el paso de una pantalla a otra si el usuario no ha respondido a la pregunta, se corrige la introducción de datos incorrectos a los valores permitidos, etc.), se amplía el número de respuestas posibles a las preguntas variables, se mejora la visualización textual de los «Datos Descriptivos» resultantes de la evaluación, etc. Para conocer con detalle todas estas modificaciones se puede acceder a la «Ayuda» y visualizar el contenido «manejo de la aplicación» y «manual de uso».

Partiendo de la consideración de que la evaluación de los riesgos no es un fin en sí misma, sino que es una fase del proceso de mejora de las condiciones de trabajo, además de cumplir este objetivo de carácter evaluativo, la aplicación informática en sus versiones 3.0 y 3.1 incluye información de utilidad práctica para orientar las medidas de intervención que deberían llevarse a cabo en la empresa en el ámbito psicosocial. Así,

el F-PSICO contiene unas fichas de ayuda referidas tanto a la recopilación previa de información (aspectos generales relativos a la tarea, o a aspectos organizativos o del entorno) como a la planificación de las actuaciones preventivas.

Es importante resaltar que la evaluación de riesgos psicosociales no debe reducirse a la aplicación del cuestionario, sino que es un proceso que hay que realizar siguiendo las recomendaciones metodológicas que acompañan al mismo. Tampoco se puede olvidar el valor del uso de las técnicas cualitativas, especialmente en un proceso de intervención, en el que utilizar grupos de trabajo puede generar dinámicas muy favorables para garantizar el éxito de la experiencia y la integración de la actividad preventiva, además de responder a las demandas de participación.

En el proceso de gestión para la prevención de los riesgos psicosociales es fundamental la participación de los trabajadores, y puede fomentarse a través de diversos medios, ya sea con cuestionarios y encuestas, o con charlas, formación, reuniones, grupos de trabajo, círculos de calidad, sugerencias, etc. Por supuesto, también es esencial la participación de los representantes legales de los trabajadores y de los delegados y delegadas de prevención a los que la normativa reconoce competencias y funciones en esta materia. Todas las vías son complementarias, y ninguna es excluyente de las demás. En todo caso, hay que buscar consensos y coordinar y vertebrar las distintas vías o canales de participación y/o comunicación para el éxito y eficacia de la experiencia, ya que, si no es así, puede ser contraproducente y llevar al fracaso y la desmotivación.

El INSHT pretende acometer un proyecto para establecer unas «Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales». Estas directrices pueden ser de utilidad a la hora de clarificar algunos aspectos que actualmente pueden presentar incertidumbres en muchos usuarios.

### **¿Cómo valoras las experiencias de intervención y buenas prácticas existentes en nuestro país? ¿Hay resultados?**

En la última Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (ENGE 2009) sobre evaluación y adopción de medidas en el centro de trabajo, un 31% de centros de trabajo dice haber evaluado los aspectos psicosociales y adoptado medidas, un 31% dice que no hacía falta evaluar ni adoptar medidas y un 27% dice que no se han evaluado.

Tanto la evaluación de riesgos como, especialmente, el abordaje de la corrección de los mismos en su origen son factores que hay que mejorar en gran medida. En el caso de que se tomen medidas correctoras, se suele hacer bajo el prisma de medidas de prevención secundaria (formación, fundamentalmente), y muy poco sobre el origen del riesgo (medidas organizativas). Se ha venido poniendo el acento en temas como la responsabilidad social corporativa, planes de igualdad, conciliación, promoción de la salud, etc. Estos campos de actuación, muy adecuados y válidos para mejorar aspectos del entorno laboral y bienestar de los trabajadores, se han tratado de mezclar con la prevención de riesgos psicosociales como elementos centrales de la misma, y esto no es así, pues no disminuyen la exposición a los riesgos. Se debe mejorar en el abordaje de la corrección del riesgo psicosocial en origen.

Hay que recordar que un elemento esencial para que funcione la prevención de riesgos psicosociales, en cuanto a la evaluación y corrección de los mismos, es que la empresa ha de «adueñarse» del proceso. Externalizar este trabajo, despreocupándose o no haciéndolo suyo, no comprometiéndose ni implicándose en el mismo, es un factor de fracaso. Por tanto, es un factor clave de éxito que la empresa/institución se «adueñe» del proceso.

### **¿Qué elementos crees que son determinantes para abordar con éxito una intervención psicosocial?**

En primer lugar, es preciso partir de una cierta sensibilización y predisposición por las distintas partes o agentes respecto a la importancia que tiene la prevención de los riesgos psicosociales en la empresa y la adopción de las medidas preventivas pertinentes. En este sentido, los riesgos psicosociales deben tratarse como los demás riesgos, integrando la prevención psicosocial en la empresa y priorizando las medidas organizativas o las dirigidas al origen de los riesgos.

Desde la psicología centrada en la PRL también es muy importante tener presente que hay que evitar las actuaciones puntuales y las soluciones estandarizadas. En algunas ocasiones, es preciso plantear la intervención como un proceso que requiere planificación, soluciones «a medida» para cada caso en particular y consensuadas entre todos los agentes intervinientes.

Un tercer elemento para garantizar el éxito, tan importante o más que los dos anteriores, es implicar y establecer procesos de participación activa durante el proceso de intervención psicosocial. Grupos de trabajo, papel de los delegados de prevención, formación de los miembros...

Resumiendo, una intervención ha de ser planificada, y se deben buscar estrategias a largo plazo, con objetivos concretos y medibles, con un calendario establecido, con los medios necesarios, con un seguimiento y control sobre las medidas y sobre el resultado de las mismas.

### **¿Hacia dónde se dirige la psicología?, ¿cuáles son los riesgos con los que nos encontraremos en el futuro?**

Los riesgos emergentes, entendidos como nuevos riesgos que van en aumento, están ligados a los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, incluido el fenómeno actual de la «globalización». Estos cambios han creado riesgos manifiestos que anteriormente eran menos destacados o menos evidentes, como las características cambiantes del trabajo, la creciente presión para satisfacer las exigencias de la vida laboral moderna, las nuevas tecnologías, los perfiles de edad de la fuerza de trabajo que se están modificando, el equilibrio de género en muchos lugares de trabajo, las nuevas formas de empleo (por ejemplo, el empleo independiente, la subcontratación o los contratos temporales), la migración por motivos de trabajo, los trabajos en la economía informal, etc.

Algunos riesgos psicosociales emergentes que los expertos han identificado como principales pueden agruparse, entre otras, en las siguientes áreas:

- nuevas formas de contratación laboral e inseguridad en el puesto de trabajo;
- envejecimiento de la población activa;
- intensificación del trabajo;
- fuertes exigencias emocionales en el trabajo;
- desequilibrio entre la vida laboral y la personal.

Es un escenario lleno de retos que desde el INSHT se toma con máximo interés. Tanto en el terreno de la metodología (F-PSICO 3.1) como en proyectos referidos a intervención psicosocial, un nuevo portal web de riesgos psicosociales del INSHT y un espacio web de intervención psicosocial, documentación de ayuda para la evaluación de riesgos, proyectos en el campo del envejecimiento y el impacto de las nuevas tecnologías, la elaboración de unas directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales, etc., se está trabajando para contribuir, desde el papel que se nos tiene asignado, a la mejora de las condiciones psicosociales en el trabajo.

**Eduard Salvador**

## Semana Europea para la Seguridad y Salud Laboral «Trabajos saludables: gestionemos el estrés»

La campaña 2014-2015 de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo «Trabajos saludables: gestionemos el estrés» busca fomentar la sensibilización en relación con el estrés y los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y promover el trabajo en equipo de los empresarios, directivos, trabajadores y sus representantes para gestionar dichos riesgos.

El principal mensaje de la campaña es que los riesgos psicosociales pueden valorarse y gestionarse de la misma forma sistemática que los riesgos en el lugar de trabajo considerados «tradicionales».

Existe mucho desconocimiento sobre los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y sigue existiendo un estigma respecto a los problemas de salud mentales. Las encuestas sugieren que muchos empresarios consideran que los riesgos psicosociales son más difíciles de gestionar que los riesgos en el lugar de trabajo «tradicionales». Pueden considerar que la salud mental del empleado es una cuestión demasiado sensible para plantearla y que no poseen los conocimientos especializados necesarios.

Esta campaña se creó para resolver la distancia entre el desconocimiento y la realidad, ofreciendo información y apoyo práctico.

La gestión del estrés y los riesgos psicosociales genera un entorno de trabajo saludable, mejora el bienestar de los trabajadores y el rendimiento empresarial. Para promover estos resultados, la campaña hace hincapié en los siguientes aspectos:

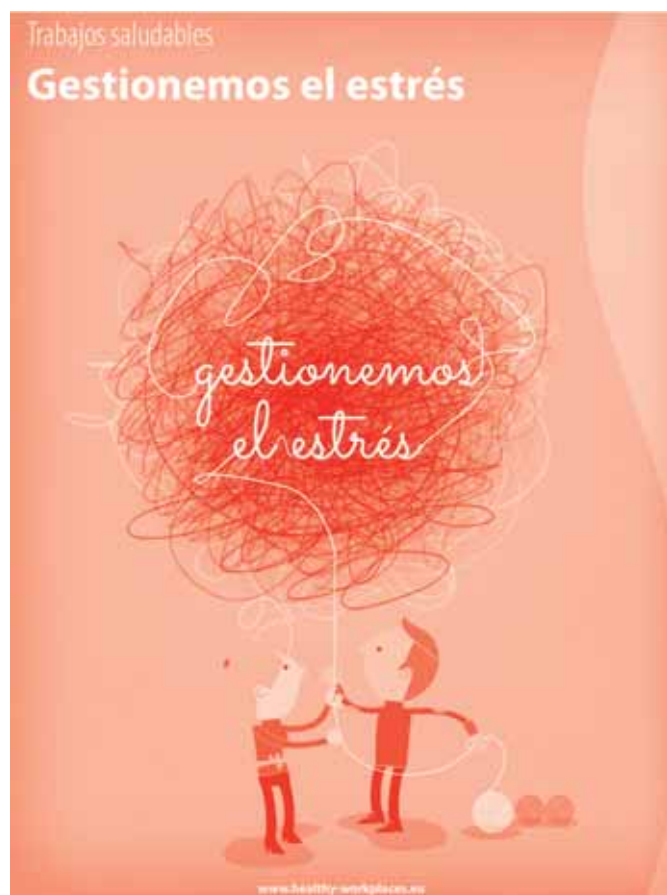
- Sensibilizar respecto al creciente problema del estrés laboral y los riesgos psicosociales.
- Proporcionar y promover el uso de herramientas sencillas y prácticas para la gestión de los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo.
- Destacar los efectos positivos de la gestión de los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo, incluyendo los beneficios para las empresas.

Desde la página de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ([www.healthy-workplaces.eu/es](http://www.healthy-workplaces.eu/es)) se puede acceder a consejos y herramientas para gestionar el estrés y los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

Cabe destacar, de entre los recursos que pone a disposición la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, la guía *Gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo*, la cual explica los antecedentes del problema y por qué es tan importante hacerle frente. Advierte sobre las primeras señales de alarma y cómo prevenir y gestionar los riesgos psicosociales, suministrando información sobre los recursos y los apoyos disponibles.

Los riesgos psicosociales tienen consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas derivadas de una inadecuada organización y gestión del trabajo, así como de un contexto social deficiente en el trabajo, que incluye, entre otros:

- Trabajo excesivamente exigente y/o falta de tiempo para completar las tareas;
- Exigencias difíciles de cumplir y falta de claridad sobre la función del trabajador;



- Desajuste entre las exigencias del trabajo y la competencia del trabajador: una infrutilización de las competencias del trabajador puede causar tanto estrés como cuando la exigencia excede las capacidades del mismo;
- Ausencia de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo;
- Trabajar solo, sobre todo si se hace de cara al público y a clientes, y/o exponerse a la violencia de un tercero, la cual puede adoptar la forma de agresión verbal, atención sexual no deseada y amenazas o actos de violencia física;
- Falta de apoyo de la dirección y los compañeros y malas relaciones interpersonales;
- Acoso psicológico o sexual en el lugar de trabajo: victimización, humillación, menoscabo o conducta amenazante de los superiores o los compañeros hacia un trabajador o un grupo de trabajadores;
- Distribución injusta del trabajo, las recompensas, los ascensos o las oportunidades profesionales;
- Comunicación ineficaz, cambio organizativo mal gestionado e inseguridad laboral;
- Dificultades para la conciliación de la vida personal y laboral.

Aunque hay muchos factores que contribuyen al bienestar físico y mental de los trabajadores, está demostrado que el entorno laboral lo hace de manera significativa. En un buen entorno psicosocial, el trabajo puede ser muy beneficioso para la salud mental de los



trabajadores, pues les facilita una estructura en su vida y les aporta un mayor sentimiento de inclusión social, identidad y estatus, oportunidades de desarrollo y una mayor confianza. Por el contrario, un entorno de trabajo psicosocialmente adverso puede tener importantes efectos negativos en la salud de los trabajadores.

Los riesgos psicosociales mal gestionados tienen efectos negativos sobre el trabajador y pueden conllevar: sufrir estrés relacionado con el trabajo, problemas de salud mental, agotamiento, dificultad para concentrarse y proclividad a cometer errores, problemas en casa, abuso de las drogas y el alcohol y mala salud física, especialmente enfermedades cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos.

Para la empresa, los efectos negativos se traducen en un rendimiento global deficiente de la empresa, aumento del absentismo, «presentismo» (trabajadores que acuden a trabajar cuando están enfermos pero son incapaces de rendir con eficacia) y mayor índice de accidentes y lesiones.

Las bajas tienden a ser más prolongadas que las derivadas de otras causas y el estrés relacionado con el trabajo puede contribuir a un aumento de los índices de jubilación anticipada, sobre todo en el caso de los trabajadores que desempeñan labores administrativas. Los costes que acarrea a las empresas y a la sociedad son cuantiosos y se han estimado en miles de millones de euros a nivel nacional.

Del 19 al 23 de octubre se celebró la **Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo**, una iniciativa promovida por la Agencia Europea (EU-OSHA) para concienciar sobre la necesidad de garantizar la prevención de riesgos laborales en los lugares de trabajo de Europa y potenciar la difusión de las campañas «Trabajos Saludables». Tiene la intención de contribuir a reforzar el mensaje que durante dos años promueve la Agencia Europea con esta ambiciosa campaña, favoreciendo que millones de personas en Europa sean conscientes de la importancia de una buena gestión de la prevención de los riesgos psicosociales en las empresas y conozcan las herramientas que existen para abordar el estrés laboral, ya que es el segundo problema de salud relacionado con el trabajo, después de los trastornos musculoesqueléticos.

Cine fórum, jornadas técnicas, talleres y cursos fueron algunas de las 89 actividades programadas, en 46 ciudades españolas, que se desarrollaron a lo largo de esa semana, todas ellas destinadas a promover el conocimiento y la cultura preventiva y centradas en un importante mensaje «**La seguridad y la salud en el trabajo concierne a todos**».

Desde UGT Catalunya, el 21 de octubre, participamos en el taller «La gestión de los riesgos psicosociales en PYMES», de intercambio de experiencias y propuestas para la acción, organizado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El cierre de los dos años de la campaña «Trabajos saludables» sobre **Gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo** se llevó a cabo con la realización de la Cumbre sobre Trabajos Saludables, celebrada los días 3 y 4 de noviembre de 2015 en Bilbao (España). Dicho evento reunió a expertos y responsables políticos de primer orden de Europa, que intercambiaron buenas prácticas y exploraron estrategias futuras para gestionar el estrés y los riesgos psicosociales en las empresas europeas.

Desde UGT valoramos positivamente la campaña, más si cabe en la actual situación de crisis económica en la que estamos inmersos.

## ¿Qué piensan los trabajadores europeos del estrés relacionado con el trabajo?

Un sondeo de opinión paneuropeo realizado en el 2013 reveló que:

- El 72 % de los trabajadores considera que la reorganización del trabajo o la inseguridad laboral es una de las principales causas de estrés relacionado con el trabajo.
- El 66 % atribuye el estrés a «las horas trabajadas o a la carga de trabajo».
- El 59 % atribuye el estrés a «sufrir conductas inaceptables, como intimidación o acoso».
- El 51 % de los trabajadores denuncia que el estrés laboral es habitual en su lugar de trabajo.
- En torno a cuatro de cada diez trabajadores piensan que el estrés no se gestiona adecuadamente en su lugar de trabajo.

La exposición a los riesgos psicosociales aumenta en el marco de la crisis económica actual, en el que se combinan los cambios normativos de la reforma laboral y la pérdida de derechos de los trabajadores, las reestructuraciones empresariales y los procesos de reducción de plantilla, así como la flexibilización basada en la contratación temporal. Se refleja en las siguientes situaciones:

- Aumento de las cargas de trabajo derivado de la no renovación de los contratos temporales, lo que produce una intensificación del trabajo y la necesidad de alargar la jornada de trabajo.
- Disminución del absentismo y de las bajas por enfermedad, que pueden llevar al presentismo laboral. Los trabajadores, por miedo a perder su puesto de trabajo, acuden a trabajar estando enfermos o incapacitados, lo que incrementa su estado de estrés y fatiga.
- Aparecen los estilos de liderazgo amenazantes, que se aprovechan de la inestabilidad del trabajo para presionar a los trabajadores y pedirles más implicación. Esto conlleva que las tareas del día a día se vuelvan especialmente estresantes, provoca la aparición de ansiedad crónica y el miedo.
- Disminuyen los aspectos moduladores del estrés como son el apoyo social de los compañeros y superiores, el compromiso con la empresa, la previsión de tareas, el reconocimiento del trabajador, etc.

La participación de los trabajadores en la gestión de los riesgos psicosociales es imprescindible. Son los trabajadores los que sufren las condiciones de trabajo, los que mejor conocen su realidad y, también, los principales destinatarios de las medidas preventivas. No se ha de ver, desde la empresa, la participación como un obstáculo o una dificultad añadida, sino como un elemento clave de cualquier intervención, que aporta eficacia y validez al proceso.

Lucía Mateo

## Prevención en trabajos con posturas estáticas

Realizar en el trabajo movimientos frecuentes y/o rápidos, repetitivos, levantar y/o soportar cargas pesadas, o llevarlas durante un tiempo prolongado, mantener posturas estáticas y/o forzadas, etc., representa riesgos para la salud. Es bien sabido que los esfuerzos físicos cansan, pero también pueden originar trastornos musculoesqueléticos o lesiones osteomusculares que se manifiestan en dolor, molestias, tensión o incluso incapacidad. En el uso de equipos mal diseñados o deteriorados, o carencias de medios auxiliares de transporte, etc., o una organización del trabajo deficiente, que ocasione una excesiva presión de tiempo, puede estar el origen de estos riesgos.

Los daños que sufran los trabajadores varían en función de características individuales. Las dimensiones corporales de las personas influyen mucho, así como su resistencia personal, pero también se debe atender a otras condiciones de trabajo que, como el frío, contribuyen a agravar las consecuencias.

Para encontrar una solución se deberán evaluar los riesgos, realizando un estudio ergonómico, para tomar en cuenta las características del entorno de trabajo que puedan estar afectando a la salud.

### ¿Qué establece la Ley?

Y la Ley establece que es obligación empresarial controlar aquellas condiciones de trabajo que las puedan causar o ser factor de riesgo en estos daños. Así el esfuerzo físico y postural debe ser identificado y controlado como parte del plan de prevención de la empresa.

Según el art. 15.1 d de la LPRL (Ley de Prevención de Riesgos Laborales) el empresario «adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud».

También el Real Decreto 1215/1997, de Equipos de Trabajo, art. 3.3) enuncia la obligación empresarial de tener en cuenta los principios ergonómicos, especialmente en cuanto al diseño del puesto de trabajo y la posición de los trabajadores durante la utilización del equipo. Y en el Estatuto de los Trabajadores (art. 36.5), se establece la obligación de evaluar y controlar los riesgos derivados del trabajo monótono y repetitivo.

La problemática de la manipulación manual de cargas se trata exhaustivamente en el Real Decreto 487/1997 y en su Guía Técnica.

Del mismo modo los profesionales sanitarios disponen de unos protocolos publicados por el Ministerio de Sanidad para realizar la vigilancia médica específica de los trabajadores expuestos a manipulación manual de cargas, neuropatías por presión, posturas forzadas o movimientos repetidos.

## Cómo detectar trastornos musculoesqueléticos derivados de nuestra actividad laboral

Los trastornos musculoesqueléticos aparecen como molestias o dolores localizados en determinadas zonas de nuestro cuerpo (cuello, espalda, hombros, codos, muñecas, extremidades inferiores...)

¿Cómo sabremos si padecemos alguno de ellos?

**Si sentimos con frecuencia dolor, rigidez, entumecimiento, hormigueo o sensación de calor localizado en la nuca, durante o al final de la jornada de trabajo.**

### Debido a:

- Posturas forzadas de la cabeza, como por ejemplo, cabeza girada, o muy inclinada hacia delante, etc.
- Mantener la cabeza en la misma posición durante muchos minutos.
- Movimientos repetitivos de la cabeza y los brazos.

### Medidas preventivas:

- Todo lo que se mire con frecuencia debe estar enfrente de nosotros y por debajo de los ojos, así que la pantalla de visualización de datos no debe estar a un lado de la mesa, sino frente a nosotros y el marco superior de ésta ha de estar a la altura de nuestros ojos a una distancia de 40 cm y con una inclinación del monitor de 15° respecto de la posición vertical (un poco caído hacia atrás).
- Iluminar adecuadamente la zona de trabajo, evitando reflejos y sombras para evitar la vista.

**Si sentimos dolor localizado en la parte baja de la espalda o irradiado hacia las piernas.**

### Debido a:

- Posturas forzadas del tronco: giros e inclinaciones atrás, hacia los lados o adelante.

### Medidas preventivas:

- Evitar inclinar mucho el tronco hacia adelante y, en especial, girarlo o echarlo hacia atrás sin apoyarlo en un respaldo.

**Si sentimos a diario dolor o pesadez en los hombros.**

### Debido a:

- Posturas forzadas de los brazos: brazos muy levantados por delante o a los lados del cuerpo.
- Movimientos muy repetitivos de los brazos.
- Mantener los brazos en una misma posición durante muchos minutos.

### Medidas preventivas:

- Evitar el trabajo prolongado muy por debajo de los codos o por encima de los hombros.
- Mantener apoyados los antebrazos, cuando la tarea lo permita.



## Si sentimos dolor diario en el codo, aun sin moverlo.

### Debido a:

- Trabajo repetitivo de los brazos que al mismo tiempo exige realizar fuerza con la mano.

### Medidas preventivas:

- Evitar trabajar con el codo completamente extendido o doblado.

## Si sentimos dolor frecuente en las manos, sobre todo por la noche o con el frío.

### Debido a:

- El trabajo manual repetitivo haciendo a la vez fuerza con la mano o con los dedos.
- Un trabajo repetitivo de la mano con una postura forzada de la muñeca (muy habitual en la escritura con el **teclado**).

### Medidas preventivas:

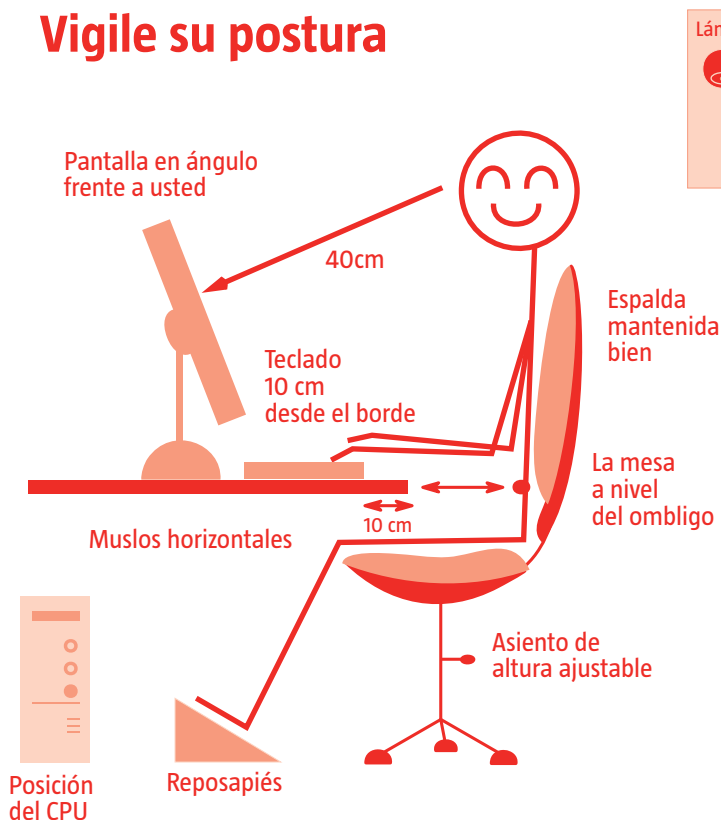
- Evitar forzar las articulaciones de la mano durante mucho tiempo.
- Evitar el contacto de la mano con superficies muy frías.

En general, existe una serie de medidas a adoptar que son comunes para todos los trastornos mencionados con anterioridad, y se engloban en los siguientes:

- Cambia de postura frecuentemente, y levántate de vez en cuando. Debes realizar pausas, cambiando la posición del cuerpo y efectuando movimientos suaves de estiramiento de los músculos. Realiza cada 60 minutos micro-descansos de 10 minutos, ejecutando estiramientos de brazos, piernas y columna. Tómate un respiro. Los descansos cortos y regulares son más beneficiosos que las pausas más largas cada menos tiempo.
- De vez en cuando estira y dobla alternativamente las piernas y trabaja variando la postura de los antebrazos. Evita el trabajo repetitivo alternando tareas si la organización de tu trabajo lo permite.
- No utilices la silla en la posición que te la encuentres. Aprende a ajustar la altura del asiento, su inclinación y cuantas regulaciones admitan la silla y la mesa de trabajo. Para trabajos estáticos el respaldo de la silla de trabajo debe ser tal que la columna vertebral pueda apoyarse en toda su extensión en posición correcta. Debes contar con un apoyo lumbar regulable en altura y profundidad. Si por el motivo que fuera, la altura del asiento fuera superior a la longitud de tus piernas y como consecuencia los pies no descansaran sobre el suelo, debes utilizar un reposapiés.
- Para trabajos con posturas estáticas durante largo tiempo el puesto de trabajo idóneo será aquel que te permita alternar la posición de trabajo. No debes mantener durante demasiado tiempo la misma posición, ya sea sentado o de pie.

Marta Juan

## Vigile su postura



## Prevención de riesgo biológico en trabajos de explotaciones forestales y silvicultura

La silvicultura es el cuidado de los bosques, cerros o montes y también, por extensión, la ciencia que trata de este cultivo. Las explotaciones forestales comprenden aquellas actividades principalmente dirigidas a la producción de madera para realizar muebles, pasta o papel y otros productos derivados como el látex, corcho, piensos, etc.

En silvicultura son comunes las tareas a la intemperie, el contacto con la tierra y organismos tanto animales como vegetales, temporalidad, climatología variada, gran variedad de tareas, uso de maquinaria y herramientas diversas de tamaños diversos, aislamiento, elevada movilidad, etc. Otras tareas como la plantación de árboles y plantas y su mantenimiento, la silvicultura preventiva, el abonado y aplicación de enmiendas orgánicas...donde el uso de herramientas cortantes y punzantes como tijeras de poda, hoces, azadas, palas...o mecánicas como motosierras, desbrozadoras y otras maquinarias mayores: tractores, retroexcavadoras, etc., pueden suponer unos riesgos a la hora de realizar el trabajo si no se usan correctamente o sus condiciones no son las idóneas.

En las explotaciones forestales, el aprovechamiento de los recursos de bosques y montes para obtener productos derivados de la madera o la propia madera implican también el uso de herramientas corto-punzantes, manuales como hachas, tijeras de corte o poda, serruchos y sierras y otras herramientas mecánicas como motosierras, desbrozadoras, etc., y maquinaria forestal de mayor envergadura como skidders, autocargadores, procesadoras, camiones de carga y transporte, etc.

No debemos olvidar que los trabajadores que se dedican a estas actividades están expuestos a ciertos riesgos biológicos que han de evaluarse según el RD 664/1997 del 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos derivados de la exposición a agentes biológicos.

Riesgos biológicos que pueden desatarse por contacto con la propia tierra del terreno o su manipulación (microorganismos que viven en el suelo y son patógenos para el ser humano como esporas de bacterias, orinas y heces de animales, materia orgánica en descomposición... Estos productos y organismos pueden pasar al aire y formar bioaerosoles patógenos al remover la tierra. También en los trabajos de manipulación de abonos y enmiendas orgánicas de origen animal como fertilizantes orgánicos tipo estiércol, lodos de depuradora, etc., pueden existir microorganismos patógenos que supongan un riesgo biológico para el trabajador. Sin olvidar que en el medio existen también animales como arañas, abejas, avispas, escorpiones, serpientes, etc., que pueden suponer un riesgo de origen biológico para el trabajador.

Hay algunos agentes biológicos que pueden resultar especialmente dañinos para determinadas personas (por ejemplo, para las embarazadas): *Brucella abortus*, *Toxoplasma gondii* o el virus de la hepatitis B.

De la misma manera el trabajador puede entrar en contacto con las plantas y restos vegetales del propio lugar de trabajo donde



vienen ciertos organismos que pueden resultar patógenos o alergénicos como hongos, sustancias como el látex de algunas plantas o resinas. O determinadas partes de las plantas como espinas, corteza de algunos árboles, etc. Puede existir también el riesgo de padecer enfermedades alérgicas, al hipersensibilizarse por inhalación de polvo o contacto con algunas sustancias de las plantas o árboles que manipulan ya que hay hongos capaces de provocar alergias, asma o rinitis y algunas plantas como los líquenes o las dalias, crisantemos, margaritas y narcisos que pueden producir dermatitis alérgica con sus sustancias y alergia por su polen.

### Medidas preventivas

Las medidas preventivas para evitar la exposición a riesgos biológicos en actividades de silvicultura y explotaciones forestales son:

- Formación e información de los trabajadores respecto a estos riesgos y en primeros auxilios y emergencias.
- Vigilancia de la salud específica y correcta.
- Utilizar ropa de trabajo adecuada que cubra la piel. Trabajar con guantes y con las protecciones necesarias en cada caso.
- Mecanizar las tareas siempre que sea posible para evitar riesgos.
- Controlar las plagas en las zonas de trabajo y usar repelentes de insectos.
- Adoptar las medidas preventivas especiales en caso de trabajadores especialmente sensibles o embarazadas.
- En caso de heridas, limpiarlas y cubrirlas para evitar infecciones.
- No fumar ni comer ni beber con las manos sucias durante el trabajo.
- Evitar el contacto con heces, orinas y secreciones animales.

Marta Juan

## Diseño de puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad

En el presente artículo se reflejan los aspectos más relevantes de las Notas Técnicas de Prevención del Instituto nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo 1003 y 1004, que tratan sobre el diseño de puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad.

La OMS define **deficiencia** como «toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica». Algunos ejemplos de deficiencia serían la ceguera, la sordera, o el retraso mental.

**Discapacidad** sería «toda restricción o ausencia (**debida a una deficiencia**) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano». Algunos ejemplos serían la dificultad para ver, para moverse o desplazarse, o para relacionarse con los compañeros.

**Las estrategias para la gestión de la prevención de riesgos en puestos ocupados por personas con discapacidad deben tener como objetivo común no sólo proteger la salud, sino también facilitar la integración y preservar la empleabilidad de los trabajadores.**

Las acciones preventivas deben ir dirigidas a operar, de forma paralela, sobre:

- Los diferentes elementos presentes en una situación de trabajo: el diseño adecuado de los medios materiales que deban utilizarse en el desempeño de la tarea, el propio contenido de la tarea, así como el entorno tanto físico como organizativo.
- La provisión a la persona de medios que le permitan conocer todas estas características (formación, información) así como otros recursos de adaptación al entorno (plan de acogida, provisión de apoyo...).
- Garantizar que una persona con discapacidad no esté en situación de desventaja respecto a la formación, instrucción e información en materia de seguridad y salud.

Uno de los puntos de partida debe ser la consideración de **trabajador especialmente sensible** especificada en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Deben considerarse, las características individuales y el entorno teniendo en cuenta que la persona se interrelaciona con su entorno y a la vez influye en él. Así pues, los objetos, herramientas, instrumentos y dispositivos, así como el entorno, han de reunir unas condiciones de seguridad y comodidad para todos.

Se considera **prevención inclusiva** el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, incluyendo criterios que engloben trabajadores especialmente sensibles, así como de accesibilidad global del entorno.

Por otro lado, las actuaciones deben basarse en el **estudio individualizado del puesto de trabajo**. A partir de la evaluación inicial de riesgos y complementarla con un análisis de tareas. Ello permite contrastar las exigencias del trabajo con las capacidades de las personas que ocupan el puesto. De esta manera se puede identificar qué características individuales y qué exigencias de la tarea están

interactuando a fin de determinar: el posible incremento en el nivel de riesgo al que se está expuesto, posibles riesgos añadidos, qué medidas adicionales deberán adoptarse. Se requiere una actuación interdisciplinar en la que tomen parte prevención, recursos humanos, producción, mandos, representantes de trabajadores. Asimismo, las actuaciones deben ser proactivas, de forma que los diferentes actores asuman sus responsabilidades de manera coordinada: toma de decisiones, diseño de puestos, planificación...

Las adaptaciones del puesto de trabajo, ocupados por personas con discapacidad, pueden consistir en productos de apoyo, empleo con apoyo y la disponibilidad de un preparador laboral.

En la norma UNE-EN ISO 9999 V2 se definen como **productos de apoyo** «cualquier producto (incluyendo dispositivos, equipo, instrumentos y *software*) fabricado especialmente o disponible en el mercado, utilizado por o para personas con discapacidad destinado a facilitar la participación; proteger, apoyar, entrenar, medir o sustituir funciones/estructuras corporales y actividades; o prevenir deficiencias, limitaciones en la actividad o restricciones en la participación.»

El artículo 2 del RD 870/2007 de 2 de julio que regula el programa de **empleo con apoyo**, lo define como: «el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.»

El **preparador laboral** es el profesional que acompaña al trabajador con discapacidad a la empresa, en casos de dificultades de aprendizaje o de relación con los compañeros en el proceso de incorporación laboral. Es necesaria una estrecha colaboración entre los agentes de la prevención de riesgos laborales y el preparador laboral.

En cuanto a la **accesibilidad**, es decir, el grado en que un lugar, objeto o servicio es asequible, se ha de buscar la igualdad de acceso a todo el mundo. En la actualidad, deben incluirse también aspectos referidos al diseño de los **entornos virtuales, informática y tecnologías de la comunicación** en general. La norma UNE 170001 establece unos criterios, aplicables a cualquier tipo de organización, que se refieren al conjunto de exigencias relativas a:

**Deambulación**, garantizar que se tiene posibilidad de acceso al lugar de trabajo y el desplazamiento en el mismo, procurando la mayor independencia posible y previendo las necesidades en la fase de diseño.

**Aprehensión**, poder determinar la posición de los elementos y objetos a fin de poder encontrar y reconocer lo que necesita y determinar los trayectos necesarios.

**Localización**, facilitar información referida tanto a elementos concretos de manera que puedan identificarse y diferenciarse, así como el diseño de espacios y zonas de paso a fin de que puedan ser ubicados correctamente.

**Comunicación**, los dispositivos de información utilizados deberán elegirse en función de la información que quiera transmitirse y cumplir con los criterios generales de diseño a fin de asegurar su correcta percepción e interpretación.



## Venta de las sociedades de prevención de las mutuas. Pasado/futuro

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en el artículo 32, decía: «Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social podrán desarrollar para las empresas a ellas asociadas las funciones correspondientes a los servicios de prevención, con sujeción a lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 31».

A raíz de este artículo se constituyeron los llamados **servicios de prevención** de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS), que en un principio compartían medios de la Seguridad Social a cambio de un canon cuando esta actividad era netamente privada; no fue hasta el año 2005 y como consecuencia de las observaciones del Tribunal de Cuentas y de la Intervención General de la Seguridad Social, que se publicó el Real Decreto 688/2005, de 10 de junio, que convertía los «servicios de prevención» de las mutuas en «sociedades de prevención». Este real decreto daba a escoger a las mutuas entre constituir una sociedad de prevención o la disolución de esta.

Todas las mutuas, excepto una, decidieron segregar su servicio de prevención y constituir una sociedad de prevención. Esta nueva denominación llevó consigo cambios que en teoría tenían que desligar a las nuevas sociedades de prevención, que pasaban a ser sociedades formadas por el patrimonio histórico de los empresarios asociados a la mutua, ya que nombraban al director gerente de la sociedad de prevención como persona de confianza bajo las directrices de la junta directiva de la mutua, siendo ésta socio único.

Es también a raíz de este cambio de normativa que a las sociedades de prevención se les abre el mercado, de modo que pueden ofrecer sus servicios a empresas que no estén asociadas a la mutua, ya que anteriormente solo podían ofrecerlos a empresas asociadas. En noviembre del 2010, una resolución de la Dirección General de la Seguridad Social permite a las mutuas la posibilidad de vender toda o parte de su sociedad de prevención en el mercado libre, apuntando así (por parte del INSS) la posibilidad de poner a la venta estas sociedades.

No obstante, no es hasta el 2014, concretamente el 29 de diciembre, que aparece publicada en el BOE la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, que modificó el texto refundido de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las MATEPSS y que es conocida como **Ley de Mutuas**.

En la disposición transitoria tercera de esta ley el legislador puso blanco sobre negro el hecho efectivo de poner en tesitura a las MATEPSS de que disolvieran o enajenaran su sociedad de prevención, poniendo como fecha límite para presentar ante el ministerio una o varias propuestas de venta el 31 de marzo del 2015, así como fecha límite para su disolución el 31 de junio del 2015.

A fecha de hoy ninguna mutua ha disuelto su sociedad de prevención, por lo cual 21 sociedades de prevención que eran propiedad del patrimonio histórico de las mutuas (considerado también como patrimonio de la Seguridad Social) han pasado a manos privadas sin conocerse aún cuál será su futuro, ya que los mayores grupos de capital que han adquirido el porcentaje más alto de las carteras de negocio son entidades de capital riesgo que han centralizado sus inversiones en la sanidad privada en el Estado español. El resto han ido a parar a grupos o asociaciones de empresarios ligados a las mutuas o a empresas que ya se dedicaban a la prevención antes de la venta de estas sociedades.

Con estos cambios de normativa, el mapa de la prevención queda modificado dando paso a un nuevo modelo que en teoría no debería verse alterado en su contenido, pero al estar en manos de criterios estrictamente empresariales, puede significar un cambio a la hora de detectar y/o proponer iniciativas encaminadas a prevenir o eliminar el riesgo en los puestos de trabajo, y que el trabajador vea disminuidas sus defensas ante unos servicios de prevención que lo único que buscaran será la rentabilidad económica.

A consecuencia de lo expuesto, alentamos a los delegados de prevención de las empresas que sigan teniendo las anteriores sociedades de prevención de las mutuas, que hagan un estricto seguimiento en las actuaciones de estos servicios y, si la empresa cambia de servicio de prevención, que soliciten el contrato para saber la cobertura contratada.

El tiempo nos dirá si esta iniciativa de la Seguridad Social, de desprenderse de las sociedades de prevención, será positiva para la prevención. De momento, a corto y medio plazo, los trabajadores del sector pueden ver peligrar su puesto de trabajo.

Área de Mutuas



**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 treballador afectat per l'exposició a l'amiant aconsegueix el reconeixement de malaltia professional / Un trabajador afectado por la exposición al amianto consigue el reconocimiento de enfermedad profesional**

La Federación MCA-UGT de Euskadi ha conseguido el reconocimiento de enfermedad profesional para un trabajador afiliado, de 61 años, afectado por amianto, al que la Seguridad Social había iniciado trámite de incapacidad permanente como contingencia común. Tras presentar las alegaciones pertinentes y el informe favorable de Osalan, el INSS ha reconocido al trabajador la incapacidad permanente total por enfermedad profesional.

En agosto de 2014, diagnosticaron a este trabajador un adenocarcinoma, por el que tenía una baja por enfermedad común y que, con el informe que UGT había solicitado a Osalan, se concluye que la enfermedad estaba producida por las fibras de amianto y, en consecuencia, se trata de una enfermedad profesional.

El informe del área técnica de Osalan recoge que el trabajador estuvo expuesto a la inhalación de fibras de amianto, entre los años 1978-1996, en la empresa alavesa Vinilika, posterior Ceplastik, cuya actividad principal

era la fabricación de laminados plásticos rígidos y flexibles y que ocupó, entre otros, puestos de trabajo en máquina estampadora y picadora, que «están incluidos en la vigilancia posocupacional por probable exposición al amianto en la empresa».

La Federación MCA de UGT ha iniciado los trámites ante la Seguridad Social para reclamar el recargo de prestaciones, que puede suponer para el trabajador un incremento de entre un 30 y un 50 % de las prestaciones de la Seguridad Social.

UGT viene denunciando el número de enfermedades profesionales que permanecen ocultas como comunes, de hecho en un informe reciente del sindicato, sobre el primer semestre del año, se afirma que el 20% de las enfermedades provocadas por el trabajo siguen sin estar reconocidas en el cuadro de enfermedades profesionales.

**Fuente: *nuevatribuna.es*, 26/09/2015 <http://is.gd/25wTbe>**

## **Contingut i novetats de la Llei 23/2015, de 21 de juliol, ordenadora del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social / Contenido y novedades de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social**

Esta norma constituye una nueva regulación que se inserta en el conjunto de medidas adoptadas para la racionalización, simplificación y modernización de las administraciones públicas y viene justificada por la necesidad de adecuarla a las reformas legislativas. Las principales novedades se detallan a continuación.

### **Nuevo Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social**

El Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social pasa a denominarse de Subinspectores Laborales, que se divide en dos escalas: la Escala de Empleo y Seguridad Social y la nueva Escala de Seguridad y Salud Laboral.

Se atribuyen nuevas competencias al Cuerpo de Subinspectores Laborales en materia de prevención de riesgos laborales, lo que permitirá ampliar y reforzar la actuación de la Inspección en esta materia. Las funciones relativas a la comprobación de las condiciones materiales de trabajo u otras análogas en materia preventiva, que hasta ahora desarrollaban los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, podrán ser también desempeñadas por los

Subinspectores, bajo la coordinación y dirección de un Inspector. Se considera que la medida redundará en una mayor eficacia y más pronta respuesta a los requerimientos de la sociedad en cuestiones que afectan a la vida y salud de los trabajadores.

### **Eficacia probatoria de los hechos comprobados por la Inspección**

Se intensifica la colaboración de autoridades, organismos y administraciones con la Inspección, hasta el punto de que los hechos comprobados directamente por los funcionarios que tengan la condición de autoridad o de agentes de la autoridad, podrán ser utilizados como prueba en los procedimientos iniciados por la Inspección y serán tenidos por ciertos, salvo prueba en contrario de los interesados.

### **Base de datos integrada**

El tratamiento de la información del Sistema de la Inspección deberá realizarse con una base de datos unitaria e integrada, que consolide la información en el conjunto del Estado.

**Fuente: *noticias.juridicas.com* 22/07/2015**

## **El càncer de laringe per inhalació d'amiant entrarà en el llistat de malalties professionals / El cáncer de laringe por inhalación de amianto entrará en el listado de enfermedades profesionales**

Consensuado con la patronal y los agentes sociales, el Gobierno considera que las nuevas indemnizaciones no tendrán coste añadido.

La indemnización del cáncer de laringe por inhalación de amianto en el cuadro de enfermedades vinculadas con el ámbito laboral es fruto de la labor de investigación sobre la incidencia de este material en la salud de los trabajadores que, en los últimos meses, han compartido el personal técnico de la Seguridad Social con el de los sindicatos y la patronal.

Esta actualización supone el reconocimiento del entorno en el que desarrollan su labor las personas en contacto con el amianto. Este material es habitual en las minas de rocas amiantíferas, la industria naval, en los trabajos de aislamientos y en ciertas actividades de la construcción.

El cuadro de enfermedades profesionales de la Seguridad Social data de 2006. Desde entonces, se han producido importantes avances en las investigaciones y en el ámbito científico que permiten un mejor conocimiento de los mecanismos de aparición de ciertas enfermedades profesionales.

Entre ellas, se encuentran sólidas evidencias que relacionan el cáncer de laringe con la inhalación de polvo de amianto.

El cáncer de laringe por amianto ocasionará un escaso incremento de coste al sistema de la Seguridad Social, pues las prestaciones del Sistema a los trabajadores que sufren cáncer de laringe ya se reconocen en la actualidad, bien como contingencia común –si no se ha podido comprobar su origen laboral–, bien como accidente de trabajo si se trata de una enfermedad causada por el trabajo.

Además, esta patología en muchos casos va unida a otras ya incluidas en la lista de enfermedades profesionales.

Por tanto, no existe ninguna modificación presupuestaria dado que un porcentaje muy elevado de las prestaciones concedidas a causa del cáncer de laringe por amianto ya se reconocen como accidente de trabajo y en consecuencia, su recalificación como enfermedad profesional no tendría sobrecoste.

**Fuente: *aepsal.com* 21/09/2015**

## Maite Escribano y Sol Magarolas, licenciadas en ciencias ambientales, expertas en eventos sostenibles. [www.loomsostenible.com](http://www.loomsostenible.com)

### ¿A qué os dedicáis?

Hemos creado **Loom Sustainable Experiences**. Es una consultoría especializada en sostenibilidad para eventos. Nuestra misión es asesorar a las empresas que realizan eventos en temas de sostenibilidad, para que incorporen estos criterios en la producción de eventos. De este modo conseguimos una mitigación de los impactos negativos sobre el medio ambiente y potenciamos los impactos positivos sobre la sociedad y el territorio donde tiene lugar el acontecimiento.

### ¿Cuándo arranca el proyecto?

Tanto mi socia como yo hemos desarrollado nuestra carrera profesional en el ámbito ambiental y social. En mi caso trabajé varios años en UGT de Catalunya como técnica de medio ambiente y a principios de 2014 decidimos aportar nuestro granito de arena en el mundo de la sostenibilidad fundando Loom Sustainable Experiences.

La idea de crear Loom surgió a partir de la motivación por contribuir profesionalmente a mejorar nuestra sociedad a nivel económico, social y medioambiental. Queríamos aplicar nuestros conocimientos sobre sostenibilidad en un ámbito que permitiese desarrollar también la creatividad y acercar la protección del medio ambiente a diferentes sectores de la población.

### ¿Cómo surge el nombre?

En realidad siempre es complicado ponerle nombre a un proyecto tan ilusionante para nosotras. En este caso finalmente elegimos Loom, que significa telar en inglés, porque nos gustaba la sonoridad y por la simbología. El telar aúna diferentes hilos para crear algo nuevo como un tejido y eso es precisamente lo que queríamos transmitir. Loom quiere ser el telar que trence los diferentes aspectos de la sostenibilidad (ambientales, sociales y económicos) para crear una experiencia sostenible.

### ¿Qué son los eventos sostenibles?

Los eventos sostenibles no son un concepto nuevo, ya hace años que el sector habla de ellos pero no tienen aún la importancia que deberían. Creemos que a raíz de los JJOO de Londres 2012 y de la publicación, en junio de ese mismo año, de la norma internacional ISO 20121 en Sistemas de Gestión de la Sostenibilidad de Eventos, cobra fuerza la tendencia de realizar eventos cada vez más respetuosos con el medio ambiente y las personas, no sólo en el ámbito deportivo sino en cualquier sector. Es importante que esta transformación se haga de forma correcta y que además no perjudique el objetivo del evento.

Basta presenciar el desmontaje de un evento para darte cuenta de que las cosas no pueden seguir así. Cantidad de materiales o comida se tiran o desperdician por motivos que se pueden evitar. ¿No crees



que contratar un catering que emplea a personas en riesgo de exclusión puede ser mucho más gratificante para tu evento? Y esta es solo una de las acciones más sencillas que se podrían aplicar.

Queremos demostrar que un evento sostenible puede tener el mismo presupuesto que uno convencional, ser igual de impactante y además dejar un legado positivo e impulsar una economía responsable. Se pueden hacer infinidad de cosas sorprendentes que a la vez son respetuosas con el medio ambiente y benefician a la sociedad en general. Actualmente tenemos una cartera de proveedores responsables de todo tipo que comparten nuestra filosofía y están certificados ambiental o socialmente.

### ¿Los eventos sostenibles pueden formar parte de la responsabilidad social de las empresas?

Sin duda, toda empresa responsable y que, por tanto, es consciente de sus efectos sobre la sociedad y el medio ambiente, debería hacer sus eventos de forma sostenible. De cara a sus principios, clientes y trabajadores, es un aspecto que la alta dirección no debería olvidar. Cualquier evento puede realizarse de forma sostenible si se evalúan los aspectos e impactos del evento en su entorno social y ambiental, desde una convención hasta una cena de empresa.

Por otra parte, estar orgulloso de los esfuerzos realizados en sostenibilidad y comunicarlos es un punto clave que no puede pasar por alto. Por eso, desde Loom intentamos que la comunicación sea prioritaria.

### ¿Cómo valoráis el estado actual del medio ambiente?

Las cosas van despacio, como siempre. A nivel local queremos creer que las empresas y los trabajadores cada vez están más concienciados con el impacto que pueden suponer sus actividades sobre el entorno y las personas. Por ese motivo se realizan esfuerzos en materia de residuos, emisiones, energía o ahorro de agua.

A escala global lo más preocupante es el poco control que tienen los países emergentes sobre los impactos ambientales. Es fácil recordar imágenes de ciudadanos chinos con mascarillas entre una espesa niebla de contaminación. En este sentido, y recordando que el cambio climático sigue siendo uno de los principales problemas mundiales, depositamos nuestras esperanzas de nuevo en la XXI Conferencia de las Partes de la Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático de 2015 (COP21), que se celebrará en París del 30 de noviembre al 11 de diciembre. Se trata de una fecha crucial, ya que debe desembocar en un nuevo acuerdo internacional sobre el clima aplicable a todos los países, con el objetivo de mantener el calentamiento global por debajo de los 2° C. Esperamos que las negociaciones den fruto y se consigan acciones reales de los países para la lucha contra el cambio climático.

*Si quieres comentarnos tu experiencia sindical en temas de salud laboral, tus negociaciones con la empresa u otra cuestión de interés, envíanos un correo electrónico a [otprl@catalunya.ugt.org](mailto:otprl@catalunya.ugt.org) o llámanos al 93 304 68 32.*

**Mamen Márquez**



**Soy una trabajadora de un hotel que desde hace meses estoy soportando frecuentemente propuestas, insinuaciones sexuales y comentarios ofensivos por parte del encargado de mi turno. ¿Cómo puedo actuar y defenderme?**

De acuerdo con el artículo 4.2. e) del Estatuto de los Trabajadores, todos los trabajadores/oras tienen derecho a la protección ante las ofensas verbales y físicas de carácter sexual, así como a la protección ante las conductas de acoso por razón de origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Los comportamientos de acoso sexual pueden provenir de un superior o de otros compañeros de la empresa. Sea cual sea el supuesto, las vías de protección ante la situación de acoso sexual pueden ser las siguientes:

- Denuncia de la situación al superior jerárquico de la persona acosadora exponiendo la situación para que se sancione a la persona que asedia sexualmente a otros trabajadores/oras de la empresa.
- Se puede denunciar la situación ante la Inspección de Trabajo. El acoso sexual en la empresa es una infracción administrativa muy grave y el empresario/a puede ser sancionado, independientemente de quién sea el sujeto acosador (el empresario/a personalmente, encargados/adas, otros compañeros, etc.); artículo 8.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones en la orden social.<sup>1</sup> Igualmente, el empresario/a puede ser sancionado cuando, a pesar de conocer la situación, no adopta ninguna medida para evitarlo; artículo 8.13 bis de la Ley de Infracciones y Sanciones en la orden social.
- Además, en algunos casos, el acoso sexual es considerado delito, de forma que se puede presentar una querrela criminal ante la jurisdicción penal por este comportamiento. No obstante, hay que tener presente que sólo son conductas delictivas cuando el acoso sexual va acompañado de solicitud de favores sexuales a la persona asediada (artículo 184 del Código Penal).

Si, como consecuencia de alguna de estas situaciones, la persona trabajadora que hace la denuncia es despedida como represalia, habrá que impugnar el despido en un plazo de 20 días y el despido será declarado nulo, de forma que tendrá que ser readmitida. Además, puesto que esta actuación significa que se ha vulnerado un derecho fundamental, se puede solicitar al juez una indemnización por los daños morales.

- Independientemente de las actuaciones anteriores, los sufrimientos psicológicos (angustia, depresión, etc.) que puedan derivar de las situaciones de acoso sexual a la empresa pueden ser considerados accidentes de trabajo si podemos demostrar que hay un nexo de causalidad entre los sufrimientos y la situación generada a la empresa (artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social).

**¿Qué es un plan de seguridad viaria laboral? ¿Y un plan de movilidad?**

Un plan de seguridad viaria laboral es un documento orientado al análisis y la gestión de la seguridad en los desplazamientos con vehículo que tienen que realizar los trabajadores de un centro de trabajo. Este documento puede contener tanto un análisis de los desplazamientos de los trabajadores durante la jornada laboral (parte del documento que habrá que integrar en el sistema de la gestión de la prevención de riesgos laborales), como también un análisis de los desplazamientos al ir y volver del trabajo (*in itinere*).

<sup>1</sup> El Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (LISOS) dedica un capítulo (II) a las infracciones laborales. En concreto, es en la sección primera de este capítulo, relativa a las infracciones en materia de relaciones laborales, donde se encuentran tipificadas la mayoría de las infracciones en materia de igualdad.  
[http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/78/Est10.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/78/Est10.pdf)

Un plan de movilidad está orientado en busca de un modelo de desarrollo sostenible que permita a los ciudadanos un alto nivel de calidad de vida sin comprometer los recursos de las generaciones futuras; la visión global de la movilidad como un sistema que prioriza los sistemas de transporte más sostenibles, como por ejemplo el transporte público o ir a pie o en bicicleta, sin renunciar a la complementariedad del transporte privado; la intermodalidad como principio para buscar la máxima eficiencia en el aprovechamiento de los recursos de transporte; la seguridad integral de las personas; el respeto al medio ambiente(?) y a sus valores; la minimización del consumo de recursos energéticos y de suelo; la incorporación de sistemas de transporte inteligentes, más eficientes y seguros, o la voluntad de aprovechar las oportunidades de generación de actividad económica en todos los rincones del país (Ley 9/2003, de la Movilidad).

**No tengo claro si la Inspección de Trabajo puede actuar en todos los lugares de trabajo y empresas. ¿Cuáles son los centros o establecimientos de trabajo sobre los cuales la Inspección de Trabajo tiene competencia?**

De acuerdo con lo que establece el artículo 4 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la actuación de la Inspección de Trabajo se extiende a las personas físicas y jurídicas, públicas o privadas y a las comunidades de bienes, como sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas de la orden social y se ejerce en:

- Las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, incluso cuando estén directamente regidos o gestionados por las administraciones públicas (o por entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes).
- Los vehículos y los medios de transporte en general en que se preste el trabajo.
- Los puertos, aeropuertos, vehículos y puntos de salida, escalera y destino en relación con los viajes de emigración e inmigración interior, sin perjuicio del mencionado en su punto 1 como centros de trabajo.
- Las entidades y empresas colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social.
- Las entidades públicas o privadas que colaboren con las diferentes administraciones públicas en materia de protección y promoción social.
- Las sociedades cooperativas en cuanto a su constitución y a su funcionamiento, así como al cumplimiento de las normas de la orden social en relación con sus socios y las sociedades laborales.

No obstante, quedan expresamente excluidos de esta actuación y se rigen por normativa específica (sin perjuicio de la competencia de la Inspección en materias que no le afecten):

- Los centros de trabajo, establecimientos, locales y las instalaciones cuya vigilancia esté legalmente atribuida a otros órganos de las administraciones públicas que continúan rigiéndose por su normativa específica.
- Los centros y establecimientos militares dependientes de la Administración militar.
- De acuerdo con lo que establece el artículo 3 del Real Decreto 138/2000, pueden darse determinadas peculiaridades en las actuaciones llevadas a cabo en los locales y las instalaciones diplomáticas acogidas a la extraterritorialidad, así como los centros protegidos por convenios internacionales. También pueden observarse peculiaridades en empresas que ejerzan actividades en centros, bases o establecimientos militares.

Marta Juan

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

## 1 Gestión de la prevención. El delegado de prevención y vigilancia de la salud

<http://is.gd/MuORi1>

Tríptico que da a conocer a los delegados de prevención los puntos más relevantes sobre la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras. Trata diversos temas como por ejemplo, vigilar la vinculación de la vigilancia de la salud con las condiciones de trabajo y los riesgos específicos del puesto de trabajo; garantizar el derecho a la voluntariedad, salvo excepciones; asegurar que la realización de reconocimientos médicos y otras actividades de vigilancia de la salud no supongan ningún coste a los trabajadores; entre otros aspectos.

Idioma: castellano

## 2 Gestión de la prevención. Trabajadores y vigilancia de la salud

<http://is.gd/iiMsc5>

Esta publicación a modo de tríptico, tiene como objetivo informar a los trabajadores de las consideraciones más importantes que deben conocer los trabajadores sobre su papel en la vigilancia de la salud, en qué consiste y qué derechos tienen los trabajadores respecto a la vigilancia de la salud.

Idioma: castellano

1



2



## 3 Apps: Uso seguro de escaleras. Centers for Disease Control and Prevention

<http://is.gd/brmxgi>

El Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) busca garantizar la seguridad de los usuarios de escaleras de extensión al crear y difundir una aplicación para los teléfonos inteligentes, interactiva y fácil de usar, acerca del uso seguro de las escaleras.

La aplicación de NIOSH «Uso seguro de escaleras» tiene un indicador multimodal que utiliza señales visuales y auditivas para ayudar al usuario a colocar la escalera de extensión en un ángulo óptimo.

Esta aplicación provee materiales de referencia interactivos y gráficos, directrices y listas de control de seguridad para la selección e inspección de una escalera de extensión, así como para su uso y la instalación de accesorios.

Esta app tiene como propósito ayudar a una gran variedad de usuarios, empresarios y profesionales de seguridad con las necesidades de seguridad relacionadas con las escaleras.

Idioma: castellano

## 4 Guía Incapacidad Temporal

<http://is.gd/qFj3zi>

Publica: Secretaría de Política Social de la Ejecutiva UGT Confederada

La *Guía Incapacidad Temporal* recoge todos los requisitos de acceso a la prestación por incapacidad temporal, así como a todos los procedimientos administrativos que pudieran derivarse de dicha situación de incapacidad.

La guía trata puntos como los derechos y obligaciones en la incapacidad temporal, la gestión y trámites en la incapacidad temporal, los procedimientos en la incapacidad temporal, el control y seguimiento de la prestación económica y los reconocimientos médicos.

Esta publicación incluye en su anexo una breve guía de la I.T.

Idioma: castellano.

3



4

