Sense risc 46

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

junio 2016

28 d'abril | Dia internacional de la seguretat i la salut en el treball

Autora: Lorena Claramunt Aparicio

Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Entrevista Núria Gilgado,
Secretaria de Política Sindical de la UGT de Catalunya

Congresos
UGT Confederal y UGT de Catalunya

Con la financiación de
AT-0060/2015
FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

UGT

www.ugt.cat

sumari
sumario

medio ambiente pág. 3
Sindicato y medio ambiente

entrevista pág. 4-5
Núria Gilgado, secretaria de Política Sindical de la UGT de Catalunya

el tema pág. 6-7
Conmemoración del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

tú opinas pág. 7
Juan Carlos Hidalgo, responsable de Salud Laboral, UGT de Andalucía

especialízate pág. 8-11
- El trabajador designado y el recurso preventivo
- Actuaciones frente a un brote de gastroenteritis en la empresa

ha pasado pág. 8-11
Congresos UGT Confederal y UGT de Catalunya

mutuas pág. 12
Absentismo laboral

ha sido noticia pág. 13

explícanos pág. 14
M. Antonia Morejudo, delegada de prevención y presidenta del comité de empresa de CLECE del Hospital Germans Trias i Pujol

preguntas con respuesta pág. 15

te interesa pág. 16

crèdits/créditos

Sense risc
Rambla del Raval, 29-35, 08001 Barcelona
otprl@catalunya.ugt.org
93 304 68 32
Dirección
Dionís Oña
Coordinación
Mamen Márquez
Equipo de redacción
Marta González, Marta Juan, Mamen Márquez, Lucía Mateo, José Luis Olalde, Eduard Salvador, Jaume Suriol
Traducción i corrección lingüística
Magda Gascon
Maquetación
Juan A. Zamarripa / Secretaria d'Organització de la UGT de Catalunya
Fotos/Ilustraciones
Thinkstock, Pixabay, Gloria Gómez, Marta Juan, Wikimedia Commons
Imprenta
Artyplan
Depósito legal
B-22.569-2007

«El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales.»

papel reciclado

editorial

Benvolguts, benvolgudes:

Aquesta publicació s'ha estat configurant en un trimestre ple d'accions molt importants per a laUGT, hem assolit uns congressos que han significat un relleu en la direcció del sindicat en tota la seva estructura i que ha conclòs amb els congressos de fusions de les estructures sectorials que modificaran el funcionament del sindicat tal com l'hem conegut fins avui. Tot això sense deixar de banda les accions decommemoració del Dia Mundial de la Seguretat i la Salut en el Treball i del Primer de Maig, Dia Internacional del Treball.

En el relleu en la direcció del sindicat tenim un nou responsable de la Secretaria de Política Sindical, on està adscrita l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals. És per això que en la secció de l'entrevista trobareu la companya Núria Gilgado, elegida al Congrés, responsable d'aquesta secretaria.

En la secció «El tema» hem destacat els actes i el manifest reivindicatiu que vam presentar a l'opinió pública davant l'augment de la sinistralitat i la situació de precarietat que estem patint els treballadors i treballadores en els nostres llocs de treball.

També trobareu articles interessants en els diferents apartats, com ara –i que us recomanem que llegiu– el referent al treballador designat versus recurs preventiu, que el trobareu en l'apartat «Especialitza't», i també l'article sobre l'absentisme laboral, que trobareua la secció «Mútues».

En els apartats «Tu opines» i «Explica'ns» hem cregut interessant conèixer la responsable d'Andalusia de Prevenció de Riscos Laborals, i també la delegada M. Antonia Morejudo, que ens expliquen com veuen la prevenció i quines accions fan en el si de l'empresa, respectivament.

Finalment, us volem agrair la vostra atenció i interès per tot allò que fem a l'Oficina, que ens encoratja a continuar treballant per donar-vos eines que us siguin d'utilitat en el desenvolupament de la vostra tasca com a delegats i delegades.

Estimados, estimadas:

Esta publicación ha sido redactada en un trimestre lleno de acciones muy importantes para la UGT, hemos concluido unos congresos que han significado un relevo en la dirección del sindicato en toda su estructura y que ha finalizado con los congresos de fusiones de las estructuras sectoriales que modificarán el funcionamiento del sindicato tal como lo hemos conocido hasta la fecha. Todo ello sin dejar de lado las acciones de conmemoración del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y del Primero de Mayo, Día Internacional del Trabajo.

En el relevo en la dirección del sindicato tenemos un nuevo responsable de la Secretaría de Política Sindical, en la que se encuentra adscrita la Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales. Es por ello que en la sección de la entrevista encontrareis a la compañera Núria Gilgado, elegida en el Congreso, responsable de esta secretaría.

En la sección «El tema» hemos destacado los actos y el manifiesto reivindicativo que presentamos a la opinión pública ante el aumento de la siniestralidad y la situación de precariedad que estamos sufriendo los trabajadores y trabajadoras en nuestros puestos de trabajo.

También encontraréis artículos interesantes en los diferentes apartados que os recomendamos leer, como por ejemplo el referente al trabajador designado versus recurso preventivo, que encontrareis en el apartado «Especialízate», y también el artículo sobre el absentismo laboral, que se encuentra en la sección «Mutuas».

En los apartados «Tú opinas» y «Cuéntanos» hemos creído interesante conocer al responsable de Andalucía de prevención de riesgos laborales, así como a la delegada M. Antonia Morejudo, que nos cuentan cómo ven la prevención y qué acciones realizan en el seno de la empresa, respectivamente.

Finalmente, queremos agradecer vuestra atención e interés por todo lo que hacemos en la Oficina, que nos anima a seguir trabajando para daros herramientas que os sean de utilidad en el desarrollo de vuestro trabajo como delegados y delegadas.

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

Sindicato y medio ambiente

La **UGT de Catalunya** ha celebrado en Terrassa su **15 Congreso**. En este contexto se ha abierto debate en torno al papel que ha de ejercer nuestro sindicato en la defensa de los derechos de las personas trabajadoras, así como de la importancia de la integración de las políticas medioambientales en nuestra sociedad.

En este sentido y desde una perspectiva ambiental destacan, a nivel general, temas clave como son **afrontar el cambio climático; la necesidad de un cambio en el modelo productivo actual; la cohesión territorial como elemento base de competitividad, y las infraestructuras, con el debate del mix energético catalán**.

En relación al cambio climático, se reconoce la importancia de hacerle frente por cuestiones económicas, sociales y ambientales. De esta forma se hace referencia a la necesidad de dialogar con todas las personas trabajadoras y las partes implicadas para transformar la industria y disminuir, así, las emisiones de carbono fomentando una **economía baja en carbono**.

Por otro lado es una evidencia la necesidad de **transformar nuestro modelo productivo** basado en bajos costes y en una falta de políticas industriales eficientes. Tanto la industria como la construcción y el turismo, sectores esenciales en nuestra economía, han sufrido enormemente las consecuencias de la crisis, por este motivo hemos de potenciar otros sectores estratégicos que generen más ocupación, más estable y de mayor calidad, invirtiendo en la innovación como factor de competitividad. Todos estos cambios requieren grandes inversiones que se tendrán que hacer bajo una concertación social, fortaleciendo el dialogo entre todas las partes y en la negociación colectiva, con el objetivo de garantizar la viabilidad de las empresas y el mantenimiento de ocupación.

Por otro lado, la UGT de Catalunya fomentará la **cohesión territorial**, siempre respetando el medio ambiente como ejes vertebradores y factores clave en la competitividad de una sociedad.

En cuanto a las **infraestructuras**, es un hecho que de ellas depende un buen desarrollo económico y social que sea competitivo e incentive el asentamiento de nuevas actividades económicas. Son el pilar básico del sistema productivo que mejora la conectividad y, a su vez, incrementa la productividad, además de dotar a las personas de las mismas oportunidades, independientemente de su lugar de residencia. En este sentido, desde la UGT de Catalunya queremos que nuestro territorio se articule de forma eficiente a todos los niveles, con accesos a puertos y ferrocarriles.

Si hablamos del **mix energético catalán**, la UGT de Catalunya, consciente de que el sistema energético actual basado en energías fósiles no es sostenible y no puede mantenerse de forma indefinida, apuesta por fomentar las energías renovables en consonancia con las directivas europeas y en la lucha contra el cambio climático.

Los retos planteados son grandes, por eso es necesario el esfuerzo en sinergia con la administración y los diferentes agentes implicados para generar ocupación estable y de calidad hacia un desarrollo sostenible.

Marta González

Núria Gilgado

secretaria de Política Sindical de la UGT de Catalunya

Licenciada en Ciencias del Trabajo, diplomada en Relaciones Laborales, postgraduada en Relaciones Laborales y Negociación Colectiva desde el 2009,esta sindicalista nacida en Barcelona ha ocupado diversos cargos dentro de la UGT de Catalunya, como la Secretaría de Igualdad de la Federación de Transportes y la Secretaría de Acción Sindical de la Federación de Servicios para la Movilidad y Consumo. Desde el pasado mes de abril, tras el 15º Congreso de UGT de Catalunya, está al frente de la Secretaría de Política Sindical, desde donde se gestionan los temas de salud laboral y medio ambiente del sindicato.

Después de estos últimos años de crisis económicas y sucesivas reformas laborales... ¿Qué situación en la prevención de riesgos laborales te has encontrado?

La prevención de riesgos laborales ha ido evolucionando, sin duda, en paralelo a la involución de las condiciones de trabajo en general. La crisis, los recortes y las diversas reformas laborales nos han llevado a un deterioro progresivo de las condiciones de trabajo y a una parálisis de las políticas de prevención tanto a nivel de las empresas como a nivel político. Los recortes económicos en todos los campos laborales y los últimos cambios legislativos, nos han conducido a un retroceso en la aplicación de la prevención en las empresas, ya que los empresarios visualizan la prevención como un gasto económico y no como una inversión.

Esta precarización conlleva, sin duda, un aumento de la desigualdad y de la exclusión, así como altos niveles de paro, aumento de los contratos de trabajo a tiempo parcial y la devaluación de los salarios. Y, lamentablemente, a nivel preventivo también ha causado un incremento de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. Todo este contexto ha reportado un aumento de las exposiciones psicosociales en los centros de trabajo, causado por el miedo a perder el trabajo, el incremento de la carga de trabajo para suplir trabajadores y trabajadoras víctimas de los despedidos, sumado a la dificultad para ejercer los derechos laborales, la desregulación de la normativa y la erosión en la cobertura de los convenios.

Desde nuestra organización hemos constatado una disminución de la calidad de la gestión preventiva realizada por los servicios de prevención ajenos, afectados por una mercantilización de la prevención y por los continuos cambios legislativos destinados a reducir costes por encima de la prevención real. El Gobierno y muchas empresas han vuelto al concepto de que la prevención es un coste y no una inversión. Lamentablemente, esto es un reflejo del problema de la falta de cultura preventiva de nuestro país y de la poca importancia que el PP y algunos empresarios dan a la seguridad y salud de las personas.

Con este panorama tan negativo... ¿Qué objetivos respecto a la prevención de riesgos laborales ha marcado la Secretaria de Política Sindical?

Soy de la opinión que en contextos negativos donde abundan las incertidumbres es donde se gestan las mejores oportunidades para realizar cambios positivos. Hay que saber aprovechar los malos momentos y convertirlos en oportunidades. Debemos continuar exigiendo las mejoras necesarias para revertir la situación actual.

La UGT de Catalunya, como organización sindical, siempre ha estado comprometida con la reivindicación de la mejora de las condiciones de trabajo y de políticas públicas adecuadas para impulsar estos cambios.

Nuestro objetivo general como sindicato es dinamizar la negociación colectiva como herramienta de defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras para garantizar esas condiciones laborales.

Y en particular, respecto a la salud laboral, queremos fomentar la figura del delegado y delegada de prevención territorial o sectorial como figura representativa de las personas trabajadoras en temas de prevención de riesgos laborales, sobre todo para a la pequeña y mediana empresa.

Así mismo, debemos realizar las acciones encomendadas por las resoluciones congresuales tanto del Congreso de UGT de Catalunya como del Congreso Confederal que establecen, entre otras, el apoyo a los delegados y delegadas de prevención, la mejora del reconocimiento de enfermedades profesionales, mejora de la gestión de las mutuas, etc. En esta revista hemos hecho un artículo específico sobre el tema que os invito a leer.

Desde la Secretaria de Política Sindical pretendemos dar un nuevo empuje a todas estas reivindicaciones, sin perder el rumbo sindical ni la visión de los trabajadores y trabajadoras, con entereza e ilusión y fomentando la participación de los delegados y delegadas de prevención para que sean la voz de los trabajadores y trabajadoras de sus centros de trabajo.

Los delegados/as de prevención como representantes de los trabajadores en temas preventivos han visto devaluada en los últimos años su imagen... ¿Qué acciones ha proyectado la UGT para respaldarles?

Para nuestra organización la figura del delegado/a de prevención es el pilar básico y fundamental para garantizar los derechos de salud laboral y de condiciones de trabajo seguras y saludables de las personas trabajadoras. A ellos debemos de agradecerles gran parte de las tareas preventivas y muchas de las acciones que se realizan, por su persistencia y trabajo diario de vigilancia de las actuaciones preventivas en las empresas de nuestro país.

Debemos apoyar especialmente a los delegados y delegadas de prevención, porque somos conscientes de que es en aquellas empresas en las que existen representantes de los trabajadores en las que hay más prevención. Desde todos los departamentos, federaciones, comarcas, formación sindical... y en especial desde la Secretaria de Política Sindical a través de la Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, OTPRL, trabajamos para asesorar,

apoyar y dotar de herramientas a los delegados y delegadas que han de ejercer su función en el seno de las empresas.

Desde 1999 el equipo de técnicos en prevención de la OTPRL desarrolla diariamente, a través de los distintos canales comunicativos, la atención de las consultas de los delegados y delegadas de prevención y la realización de material divulgativo con el objetivo de fomentar la cultura preventiva a todos los niveles tanto en las empresas como en la sociedad en general.

Tu trayectoria profesional deja claro tu instinto combativo y tu compromiso con el sindicato pero... ¿Cuál es tu pretensión, a nivel personal, sobre el nuevo proyecto de la Secretaria de Política Sindical?

Se ha venido haciendo un gran trabajo desde la Secretaria de Política Sindical que ha consolidado un proyecto con el que continuaremos trabajando.

Con mi incorporación voy a intentar aportar la experiencia adquirida como miembro de comité de empresa y delegada de prevención. He trabajado como camarera, encuestadora, comercial, azafata, en telemarketing, en la atención al cliente, de administrativa en una empresa de transportes, y en la actualidad, de agente de atención al cliente en el metro de Barcelona, todo ello me ha permitido conocer de primera mano diferentes sectores y formas de trabajo. La visión global que también he podido adquirir como responsable de igualdad en cuanto al género y los colectivos desfavorecidos y los años como responsable de acción sindical me han posibilitado conocer de primera mano las dificultades reales del trabajo diario de los delegados y de las delegadas en las empresas y de las dificultades con las que se encuentran en su día a día.

Mi objetivo es ampliar el espectro y el enfoque de la acción sindical desde una doble perspectiva: llevar la realidad laboral de las empresas y concretar la acción sindical, y acercar las políticas sindicales a todos los trabajadores y trabajadoras para que las sientan como propias. Debemos acercar a los trabajadores y trabajadoras al sindicato, darles una mayor participación y aportarles las herramientas y el soporte necesarios, poniendo especial hincapié en las pequeñas empresas en las que se carece de representación sindical y en las que por ello los trabajadores y trabajadoras están sometidos a mayores ataques, abusos y vulneraciones de sus derechos.

No concibo las injusticias y las desigualdades, no las acepto ni acataré jamás, y por ello nunca dejaré de luchar contra ellas porque creo firmemente que otra forma de hacer las cosas es posible. El sindicalismo ha de ser el garante de los derechos de las personas, el muro de contención contra los ataques continuos. Debemos recuperar los derechos robados y acabar con las desigualdades sociales y no pararemos hasta conseguirlo.

Mamen Márquez

Conmemoración del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Para celebrar el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el trabajo, el pasado 28 de abril, se hicieron dos actos dirigidos a los delegados de prevención y a personas interesadas en la salud laboral.

Por un lado, se realizó una jornada sobre **promoción de la salud en el trabajo**. No se trata de una obligación legal de la empresa, como el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, sino que se persigue un objetivo más amplio para mejorar la salud de los trabajadores. Se han de implantar los programas de promoción de la salud en el trabajo una vez que la empresa gestiona correctamente la prevención de riesgos laborales y se quiere mejorar la salud global de sus trabajadores. Esta jornada, que fue un éxito de asistencia con más de 200 personas, estaba dirigida a dotar de información en dos direcciones; por un lado, que los asistentes puedan ser promotores de estas prácticas y, por el otro, que se disponga de los conocimientos necesarios y claros con el fin de poder colaborar correctamente en las actividades de promoción de la salud que realicen en sus empresas.

Así mismo, se presentaron los resultados del *Estudio de factores de riesgo cardiovascular en delegados de prevención de la UGT de Catalunya*, con el que pretende conocer los posibles hábitos de vida de nuestros delegados que pueden ser beneficiosos o perjudiciales para su salud, y fomentar el desarrollo de planes de promoción de la salud dentro de las empresas.

Por otro lado, se realizó una concentración frente a la sede de Fomento del Trabajo, donde se leyó el manifiesto sobre la situación de las condiciones de trabajo actuales y de prevención de riesgos laborales. Dentro del acto, se elaboró junto con CCOO un muro que simbolizaba la situación actual de precariedad, temporalidad, etc., para destruirlo después,en representación de cómo podemos juntos hacerle frente y mejorar las condiciones de trabajo.

Manifiesto 28 abril 2016

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/95, posibilitó pasar de un enfoque reactivo de reparación tras el daño a un enfoque preventivo, con el objetivo de conseguir un estado de bienestar integral del trabajador. Actualmente, las políticas de ajuste de marcado acento neoliberal como alternativa de salida a la crisis, mediante reformas laborales sucesivas, han aportado recortes, desregulación, empeoramiento de las condiciones de trabajo y precarización del conjunto de la población trabajadora.

Todo ello ha dificultado el ejercicio efectivo de los derechos de los trabajadores y se ha profundizado en la desigualdad. Las políticas de ajuste han deteriorado la negociación colectiva y han propiciado la pérdida de los derechos de las personas trabajadoras, influyendo de manera negativa y provocando un cambio en la tendencia de la siniestralidad con un incremento de los accidentes de trabajo.

Esta situación se visualiza a partir de las consecuencias que actualmente definen nuestro mercado de trabajo:

- Con relación al **impacto de las condiciones de trabajo** sobre la salud de las personas, los indicadores de siniestralidad son contundentes: los accidentes de trabajo aumentan de manera progresiva y alarmante, continúa la infradeclaración de enfermedades profesionales y el crecimiento y ocultación de los riesgos psicosociales y ergonómicos.
- Respecto a la **actividad preventiva en las empresas**, en Cataluña podemos concluir que todavía hay empresas que no tienen ninguna organización preventiva y, por tanto, no hacen ninguna actividad preventiva, y con la excusa de la crisis, las que sí lo hacían la han reducido o han dejado de aplicar medidas preventivas.
- El **Marco Estratégico catalán** vigente, aprobado por la Generalitat de Catalunya, se está demostrando insuficiente para atender los retos de la prevención de riesgos laborales. Se necesitan herramientas y voluntades políticas más claras, que hagan incidencia en la consolidación de la cultura preventiva como elemento clave para conseguir unas condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Analizada la situación actual de los **servicios de prevención**, la crisis se ha instalado en el sector repercutiendo en la calidad de su trabajo. A ello se suma que la gran mayoría de las sociedades de prevención de las mutuas han sido compradas por una gran multinacional de sanidad privada. Este monopolio de la prevención puede cambiar las reglas del juego.
- La **vigilancia de la salud** está pasando a tener protagonismo en la gestión preventiva, e incluso se quiere hacerla obligatoria sin justificación real, con la intención de poner el acento sobre las personas y no sobre las condiciones de trabajo.
- Las **mutuas y el ICAM** (inspección médica en Cataluña) no reconocen los daños, ni dan la cobertura a las personas, y sitúan la responsabilidad y las causas sobre el individuo, lo que genera una presión sobre las personas que provoca altas antes de tiempo y no recuperaciones adecuadas, con el

consiguiente empeoramiento general de la salud de la población.

Creemos en la necesidad de poner en marcha las transformaciones necesarias para adecuar la prevención de riesgos laborales a la realidad laboral actual y erradicar de nuestro país la precariedad laboral, la desigualdad y las injustas condiciones de trabajo que conducen a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Y, por tanto, pedimos a los diferentes agentes que impliquen:

A la autoridad laboral: intensificar las políticas activas en materia de prevención desde todas las administraciones del Estado y, en particular, la Administración catalana, que impulse la aplicación del Marco estratégico convirtiéndolo en un Plan estratégico real con dotación de recursos humanos y económicos para desarrollarlo.

A la autoridad sanitaria: que se impulse el reconocimiento mediante la actuación de las USL de las enfermedades profesionales no declaradas y potencie la prevención en las empresas, haciendo de la vigilancia de la salud una actividad preventiva y no un instrumento empresarial.

En la inspección de trabajo: que incremente sus plantillas de inspectores y subinspectores especializados en salud laboral y que elabore programas de actuación en las empresas donde se vigile el cumplimiento real y no el formal de las actividades preventivas.

A los servicios de prevención: que orienten su actuación hacia el estudio, intervención y acción sobre el origen de los riesgos laborales y no sobre las personas, contando con la participación de los delegados/as de prevención.

A las mutuas de accidentes de trabajo: que reviertan la reforma del marco jurídico de las mutuas. También, la revisión de sus prácticas, enderezando su actuación hacia la gestión asistencial y no económica, reconociendo accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en la actualidad rechazan sin motivo y que envían al sistema público.

En las empresas: recuperar las inversiones en prevención y la integración de la prevención de riesgos laborales en el seno de las empresas como garantía de calidad y mejora continua.

A los partidos políticos: que incorporen en sus agendas políticas activas de prevención de riesgos laborales.

Y también, **a nosotros, a los sindicatos:** dinamizar la negociación colectiva como herramienta de defensa de los derechos de los trabajadores, así como fomentar la figura del delegado de prevención territorial o sectorial como figura representativa de los trabajadores en temas de prevención de riesgos laborales, sobre todo para la pequeña y mediana empresa.

Fruto de este escenario, desde CCOO y UGT nos comprometemos a reivindicar mejoras sobre las condiciones de trabajo y exigir políticas públicas adecuadas para impulsar estos cambios, así como trabajar en los centros de trabajo para visualizar y participar activamente en las actividades preventivas.

Mamen Márquez

Juan Carlos Hidalgo

Responsable de Salud Laboral UGT de Andalucía

El pasado día 28 de abril se conmemoró en nuestro país el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, ¿cómo vivisteis en Andalucía este día?

El día 28 de abril realizamos distintos actos en cada una de las provincias de nuestra Comunidad, con la lectura de un manifiesto conjuntamente con CCOO. Se guardó un minuto de silencio por aquellos trabajadores que han perdido la vida realizando su tarea profesional, reivindicando la necesidad de incrementar las medidas de prevención de los riesgos laboralesy su cumplimiento.

Tras las sucesivas reformas laborales ¿qué situación vive Andalucía en cuanto a la prevención de riesgos laborales?

Ha habido un incremento de la siniestralidad laboral; teniendo en cuenta que hay menos trabajadores en activo y menos empresas, resulta paradójico. Hemos detectado que algunas empresas se han relajado u obviado las medidas de prevención.

Los medios de comunicación y los políticos hablan de «el fin de la crisis económica» pero ¿qué visión de futuro promete la prevención de riesgos en Andalucía?

«El fin de la crisis económica» no ha llegado ni al empleo ni a los trabajadores, por lo tanto no se vislumbra nada que indique que se va a mejorar en la prevención de riesgos. No obstante, es el reto que tenemos en UGT, la de recuperar las condiciones laborales perdidas y mejorar las existentes e, indiscutiblemente una de estas mejoras es la de la salud laboral y la prevención de los riesgos laborales.
No se puede hablar del fin de la crisis económica cuando la mayoría de empleos son precarios y de corta o muy corta duración. La reforma laboral del 2012 provocó un cambio de tendencia en la siniestralidad, con un aumento, año tras año, de mortalidad laboral. Mientras continúen estas condiciones laborales tan precarias, el futuro en la prevención de riesgos no mejorará.

La siniestralidad laboral en Andalucía sigue creciendo sin medida año tras año. ¿Qué actuaciones de mejora propone UGT Andalucía para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras?

Un marco laboral a nivel estatal, que apueste por la mejora de las condiciones laborales, el impulso de políticas activas en materia de prevención, revitalizar las instituciones andaluzas estratégicas en materia de prevención, fortalecer los instrumentos de vigilancia y control, fiscalizar las actuaciones de las mutuas, control de calidad de los servicios de prevención, creación de un sistema de detección y afloramiento de enfermedades profesionales, recuperación, a nivel empresarial, de las inversiones en prevención y recuperar la negociación colectiva, creación del delegado de prevención territorial o sectorial para empresas de menos de 6 trabajadores.

Marta Juan

El trabajador designado y el recurso preventivo

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL 31/1995) ofrece al empresario diversas posibilidades para organizar la acción preventiva en la empresa. Las distintas modalidades de organización de los recursos para las actividades preventivas, se recogen en el Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997).

El empresario puede **designar a uno o varios trabajadores** de la plantilla de la empresa que pueden compaginar sus funciones habituales con el desempeño de las actividades preventivas para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa, siempre que:

- El empresario no asuma personalmente la actividad preventiva.
- No se constituya un Servicio de Prevención Propio. SPP.
- No se concierte la actividad preventiva con un Servicio de Prevención Ajeno. SPA.

El número de **trabajadores designados**, su capacidad y formación, los medios que el empresario ponga a su disposición (incluyendo el acceso a toda la información y documentación relativa a la seguridad y la salud de los trabajadores), y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones teniendo en cuenta el tamaño de la empresa y los riesgos a los que están expuestos los trabajadores (art. 13 del Reglamento de los Servicios de Prevención).

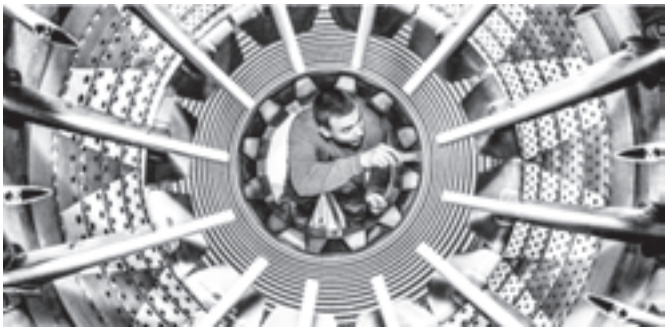
El trabajador designado debe pertenecer a la empresa y sólo puede desarrollar actuaciones preventivas en las empresas en las que esté contratado.

El trabajador designado no debe tener dedicación exclusiva a la prevención, lo que significa que habrá de combinar sus funciones de trabajador asignado con sus tareas de su puesto de trabajo ya que ser trabajador designado no es algo extra ni a realizar fuera de las 8 horas laborales, sino una tarea integrada en las funciones de un trabajador.

Teniendo en cuenta que el trabajador designado forma parte de la modalidad organizativa preventiva a elegir por el empresario, tendrá las responsabilidades que se le atribuyen como modalidad elegida, es decir, responsabilidad administrativa, civil y penal.

Los trabajadores designados no podrán sufrir perjuicio alguno derivado del desempeño de sus actividades relativas a la prevención de los riesgos laborales. En el ejercicio de su función deben guardar sigilo profesional respecto de aquellas informaciones relativas a la empresa a las que tuvieran acceso. Aquellas actividades preventivas cuya realización no resulte compatible con esta modalidad, por ejemplo la vigilancia del estado de la salud de los trabajadores, habrá de ser cubierta con la modalidad correspondiente.

Por su parte el **recurso preventivo** es una figura que aparece en la Ley 54/2003, que reforma el marco normativo en prevención de riesgos laborales. En esta Ley se establece que todas las empresas en las que se desarrollen trabajos de especial peligrosidad y en las que se modifiquen las condiciones de trabajo, deben tener presente a *«una persona que se encargue de velar por la prevención de riesgos laborales, como un recurso preventivo más de la empresa, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores*



designados, siempre que reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesaria en las actividades y procesos y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones de nivel básico.»

Es el empresario quien ha de asignar para un proyecto determinado o circunstancia específica el recurso preventivo ya que hay situaciones o tareas en las empresas que por su especial peligrosidad necesitan ser controladas mientras se llevan a cabo para evitar daño a la seguridad y salud de los trabajadores/as. En lo que respecta al recurso preventivo, ésta es una figura que no tiene porqué pertenecer a la modalidad organizativa preventiva. El RD 604/2006, por el que se modifica el RD 39/1997 y el RD 1627/1997, define de forma completasu integración en el modelo de prevención de la empresa, y sus principales funciones.

Con esta figura el legislador pretende garantizar la seguridad y salud laboral en cada puesto de trabajo, y capacitar a determinados trabajadores para que puedan ejercer funciones en materia preventiva y servir de interlocutores en las diferentes fases del trabajo con otras contratas y/o trabajadores. El recurso preventivo es un elemento de apoyo e impulso a la prevención presente en las empresas en las que se realicen actividades peligrosas, entre las que se encuentran, entre otras, las obras de construcción. El objetivo principal del recurso preventivo fijado por la Ley 54/2003 es el de *«vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y comprobar su eficacia, debiendo permanecer a pie de obra para la efectividad de su objetivo»*.

Según el Criterio Técnico núm. 83/2010 sobre la presencia de recursos preventivos en las empresas, centros y lugares de trabajo, realizado por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el empresario puede asignar la presencia como recurso preventivo a un trabajador de la empresa que no tenga la condición de trabajador designado ni integrante del SPP. Siendo el trabajador designado una figura alternativa al recurso preventivo, de modo que con esta asignación se cumple la obligación de presencia que prevé el art. 32 bis de la LPRL y 22 bis del reglamento.

Ambas figuras tanto el trabajador designado como el recurso preventivo son dos figuras incompatibles con las funciones de delegado de prevención, ya que este es el representante de los trabajadores en temas de prevención de riesgos laborales en la empresa elegidas por los trabajadores y las otras dos figuras son elegidas por el empresario.

Marta Juan

Actuaciones frente a un brote de gastroenteritis en la empresa

A mediados de abril del 2016 se notificó al Departamento de Salud y al Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias la existencia de un brote de gastroenteritis transmitido por consumo de agua envasada contaminada con un norovirus. Las personas afectadas eran trabajadores de empresas situadas en Barcelona y Tarragona que presentaban la sintomatología típica de la gastroenteritis, que consistía en náuseas, vómitos, diarrea, febrícula y dolor abdominal.

En estos casos, desde el punto de vista laboral y para gestionar la prevención de riesgos laborales de forma correcta, hay que tener en cuenta una serie de consideraciones y recomendaciones dirigidas tanto a las empresas como a los trabajadores.

Las medidas propuestas por la autoridad sanitaria tienen por objetivo,en estos casos, reducir la propagación de la enfermedad, y están centradas en actuaciones ambientales, organizativas e individuales.

Los servicios de prevención de las empresas, tanto ajenos como propios, tienen un papel relevante de asesoramiento y específico en el diseño y la ejecución de las medidas que se especifican a continuación.

Debemos recordar que todo el proceso debe realizarse con la información, consulta y participación de los delegados/asde prevención de las empresas afectadaso del Comité de Seguridad y Salud.

Para aquellas empresas afectadas se recomiendan las siguientes medidas preventivas (ambientales, organizativas e individuales):

- En el caso de que el origen de la epidemia sea debido a agua embotellada, en primer lugar se han de mantener fuera de servicio todas las instalaciones relacionadas con las botellas de agua potencialmente contaminada (fuentes, grifos, etc.) hasta que no se pueda garantizar su total descontaminación.
- Mientras no se pueda garantizar esta descontaminación, la empresa tiene que proporcionar un suministro alternativo de agua potable para su personal trabajador, en cantidad suficiente y fácilmente accesible, en cumplimiento del anexo V del RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los puestos de trabajo.
- Al investigar y tomar todas las medidas preventivas adecuadas y necesarias,para poder evitar la propagación del agua contaminada siempre sin generar alarma innecesaria. Es necesario basar las actuaciones en información rigurosa y en evidencias científicas.
- Hay que establecer canales de información efectivos para asegurar que las comunicaciones llegan a toda la plantilla independientemente del tipo de contrato o tipo de jornada, teniendo en cuenta la posible existencia de diferencias culturales y lingüísticas.
- Es fundamental establecer vías de comunicación y de coordinación con las empresas externas contratadas y afectadas por actividades relacionadas con la empresa (por ejemplo: limpieza, mantenimiento, seguridad, etc.).
- En todo momento hay que informar a las personas que tengan o hayan tenido síntomas compatibles con la gastroenteritis de la posibilidad de que estos síntomas estén relacionados con el consumo del agua de la fuente.

- El servicio de prevención debe llevar a cabo la investigación del daño a la salud derivado del trabajo para identificar el origen y determinar las medidas preventivas correspondientes, comprobando si estas medidas implantadas son efectivas.
- Mediante la vigilancia de la salud,la empresa debe recoger los datos de los trabajadores expuestos y afectados y analizarlos de forma colectiva con el resto de disciplinas del servicio de prevención para proponer las medidas preventivas adecuadas a las condiciones y al medio ambiente de trabajo.
- La persona afectada de gastroenteritis que haya consumido agua de la fuente contaminada del puesto de trabajo, se considerará, salvo prueba en contrario, que su afección ha sido causada **por un riesgo por la salud derivado del trabajo**. Dado que la persona trabajadora ha sido expuesta a un agente biológico que determina una enfermedad, y este riesgo probablemente no se haya tenido en cuenta a la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo, **se considerará accidente de trabajo** y, por lo tanto, se deberá comunicar a la autoridad laboral.
- Una vez que se confirma la existencia de un caso que es atribuible a causas laborales, la empresa debe hacer la correspondiente comunicación de accidente de trabajo, con baja o sin baja, a la autoridad laboral tal y cómo se realiza en otras comunicaciones de accidentes de trabajo. Y, de acuerdo con la normativa vigente, de forma individual, y en caso de que sea necesaria la asistencia sanitaria, se remitirá el trabajador a la mutua colaboradora con la Seguridad Social que cubre las contingencias profesionales de la empresa.
- De acuerdo con artículo 6 de la Orden de 16 de diciembre, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de accidentes de trabajo y se dan las instrucciones para su cumplimentación y tramitación, en aquellos centros de trabajo que **afecte a más de 4 trabajadores**, pertenezcan o no en su totalidad a la plantilla de la empresa, el empresario, además de cumplimentar el correspondiente modelo de notificación de accidente, comunicará este hecho en el plazo máximo de 24 horas a la autoridad laboral.
- El empresario debe notificar también a la autoridad sanitaria del territorio correspondiente como sospecha de brote epidémico: 2 o más casos relacionables en el tiempo y el espacio.

Marta Juan

Fuente: *Nota informativa referent als aspectes de prevenció de riscos laborals del brot de gastroenteritis transmès per consum d'aigua*

Congresos UGT Confederal y UGT de Catalunya

Resumen de las resoluciones relacionadas con la salud laboral

Durante los pasados meses de marzo y abril se celebraron el 42 Congreso de UGT Confederal y el 15 Congreso nacional de UGT de Catalunya, respectivamente. Las resoluciones congresuales marcan los objetivos de trabajo para los próximos años. En relación a la salud laboral, la UGT potenciará su política en relación a la seguridad y salud laboral, impulsando el conjunto de conocimientos y actuaciones que tengan por finalidad la prevención, protección y promoción de la salud mediante la mejora de las condiciones de trabajo.

Para defender la mejora de las condiciones de trabajo y para garantizar nuestra seguridad y salud en el trabajose propone:

- **Potenciar la tarea de los delegados y delegadas de prevención.** Se trabajará por su implantación en las pequeñas y medianas empresas que en la actualidad no dispongan de representantes legales de las personas trabajadoras. Se instará a incluir en el diálogo social la figura de los delegados y delegadas territoriales y sectoriales de prevención de riesgos laborales para paliar esta carencia. Se incidirá en su información y formación así como la utilización de los gabinetes y oficinas técnicas de prevención de las diferentes comunidades autónomas de nuestra organización.
- Inclusión en los **convenios colectivos** de cláusulas que optimicen y desarrollen las normas de prevención de riesgos laborales. Realizar seguimiento de dichas cláusulas para su traslación a otras unidades de negociación.
- Realizar **representación institucional** en los diferentes ámbitos, como por ejemplo la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Inspección de Trabajo, Fiscalía, etc.
- Instar a la Administración a que se establezca un sistema objetivo de **clasificación por gravedad de los accidentes de trabajo**.
- Mejorar el **reconocimiento de enfermedades profesionales**. Para ello, realizar campañas informativas específicas, exigir la correcta vigilancia de la salud, demandar la inclusión de la anamnesis de origen laboral en las historias médicas, solicitar continuidad de los trabajos realizados por el grupo de enfermedad profesional en el seno del consejo general del INSS, potenciar la medicina del trabajo, exigir formación al personal sanitario tanto de primaria como especializada.
- Potenciar la actividad preventiva respecto a los **riesgos psicosociales derivados de la crisis**. Analizar los efectos de las

diferentes reformas laborales, exigir la aplicación de políticas preventivas frente a situaciones de violencia laboral.

- Exigir a las empresas el principio de precaución frente a **nanotecnología, químicos y biológicos, productos sospechosos**.
- Potenciar la creación de un fondo de compensación para **afectados por amianto**.
- Participar en iniciativas conjuntas con **asociaciones de trabajadores afectados**.
- Fomentar el desarrollo de **herramientas para la evaluación los riesgos ergonómicos y psicosociales**. Realizar procedimientos de actuación para intervenir en situaciones de violencia en el trabajo u otros riesgos psicosociales.
- Instar a la Administración a la publicación de las **estadísticas de accidente de tráfico** así como potenciar campañas de seguridad vial laboral.
- Solicitar la modificación del sistema bonus para incorporar el **bonus-malus**. Mayor transparencia del proceso.
- Conseguir una **gestión adecuada de las mutuas**; mediante la participación de la UGT en las comisiones de control y seguimiento y de prestaciones especiales, dar a conocer a la población trabajadora los mecanismos de denuncia a las mutuas, participar en el desarrollo del nuevo reglamento de la Ley de Mutuas, dar información a los trabajadores y trabajadores de los beneficios cuando tienen una contingencia profesional. También exigir la derogación de la nueva normativa de mutuas y fomentar la correcta gestión preventiva de los riesgos de embarazo y lactancia, así como la unificación de criterios por parte de las mutuas para la gestión del subsidio por riesgo en el embarazo. Solicitar mecanismos de sanción o coercitivos para las mutuas ante prácticas abusivas y habituales de rechazo en la determinación de contingencias. Así mismo, priorizar las cuestiones de salud frente a los enfoques económicos en la gestión de las mutuas así como en todas las cuestiones relacionadas con la gestión de la salud de la población trabajadora.
- Potenciar el tratamiento de las **drogodependencias y adicciones** bajo la perspectiva de defensa del derecho a la salud en el ámbito de la salud pública.
- Exigir a las administraciones competentes la introducción de **baremos** relacionados con la prevención de riesgos laborales en sus **criterios de licitación y adjudicación de obras**. Para ello, también, instar a nivel nacional la realización de un registro de empresas sancionadas por incumplimiento de prevención de riesgos laborales.

Mamen Márquez

Absentismo laboral

Durante el primer trimestre de cada año aparecen en los medios informativos estudios sobre el absentismo laboral. Estos estudios son sesgados debido a que se entiende en ellos que cualquier no asistencia al puesto de trabajo se considera absentismo, cuando en realidad detrás de estas no asistencias hay una justificación legal, ya sea por convenio colectivo, por Estatuto de los Trabajadores, o por la imposibilidad de no acudir al puesto de trabajo por incapacidad temporal por enfermedad o accidente.

Son las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social las primeras interesadas en lanzar indirectamente a la sociedad este tipo de información, presionados muchas veces por círculos empresariales. Información que solo tiene en cuenta los efectos «negativos» del absentismo, señalando a la clase trabajadora como única responsable de los males de las empresas.

Si entramos en datos económicos, según los aportados este mes de abril por un destacado periódico de ámbito estatal, informa y hace hincapié en que durante el 2015 las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social necesitaron más de 5.000 millones de euros para financiar las bajas médicas tanto de los trabajadores por cuenta ajena como para los trabajadores por cuenta propia o autónomos adheridos a una mutua. Según información aportada por este rotativo de fuentes de AMAT (Asociación de Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social) en los procesos de baja, las cotizaciones sociales, complementos, mejoras y sustituciones costaran a las empresas españolas un gasto adicional de 4.500 millones de euros.

En contrapartida, en cuanto al absentismo laboral en las bajas médicas durante el 2015, se iniciaron 3.934.380 procesos de baja médica. Si tenemos en cuenta que detrás de estos números hay una persona trabajadora, y multiplicamos esta cantidad por una media de salario bruto de 22.000 euros (siendo muy optimistas), la cantidad en prestaciones que pagaron las mutuas a los trabajadores durante el 2015 ha sido de 8.655.600 millones de euros, según datos de AMAT (la media de las bajas fue de 42,36 días por prestación).

Si tenemos en cuenta que los trabajadores no cobran los tres primeros días, los siguientes hasta el día 20 solo un 60% de su sueldo bruto, y los restantes solo el 75% de su sueldo bruto hasta el final del proceso, de media nos sale que los trabajadores que han estado de baja médica han perdido en su total casi 700 millones de euros, a los que habría que añadir todos los complementos reconocidos y legales que se hayan firmado en negociación colectiva o que la normativa les atribuye.

Por eso queremos desmontar de una vez el estigma que partes interesadas atribuyen a la clase trabajadora, de que son los responsables de estas pérdidas económicas empresariales, cuando el trabajador no es ajeno a pérdidas salariales sustanciales: en situación de baja médica por contingencia común, su pérdida económica puede llegar al 100% de su renta salarial los tres primeros días, al 40% de su renta salarial del cuarto al veintiunavo día, y al 25% de su renta salarial hasta el final del proceso. Por contingencia profesional, la pérdida del subsidio por baja médica equivale al 25% de la base reguladora durante todo el proceso.

Por tanto, a quien corresponda: basta ya de intereses transversales, basta ya información interesada, y cuando se encuentren con un trabajador de baja médica, pregúntenle como se encuentra.

Jaume Suriol

ha estat notícia
ha sido noticia

Hem fet una selecció de les notícies més rellevants relacionades amb salut laboral:
Hemos hecho una selección de las noticias más relevantes relacionadas con salud laboral:

El Congreso exige que las pymes asuman de forma interna la prevención de riesgos para que sea más efectiva

La Comisión de Empleo del Congreso aprobó el pasado 27 de abril una iniciativa socialista para exigir al Gobierno cambios normativos que obliguen a las pymes a asumir de forma interna las actividades de prevención de riesgos laborales en lugar de externalizarlas, en aras a incrementar su eficacia.

El texto ha cosechado los votos a favor tanto del PSOE como de Podemos y Compromís, frente al rechazo del PP y el PNV. Por su parte, tanto Ciudadanos como Democracia y Libertad (DL) han optado por la abstención.

Fuente: www.eleconomista.es, 27/04/2016

El Tribunal Supremo amplía el concepto de accidente de trabajo, en el caso de trabajadores desplazados

Una legionelosis mortal contraída en Tailandia en un desplazamiento de trabajo se considera accidente de trabajo

No se trata de un caso de accidente producido "por el trabajo"; sino "como consecuencia" del mismo. El trabajador fallecido contrajo la legionela en Tailandia, estando allí, trabajando y enviado como empleado "en misión". No como acto derivado del tipo de trabajo o de su actividad (montador de mobiliario industrial), sino como consecuencia de una infección bacteriana: la legionela.

La legionela que determinó el fallecimiento del trabajador: a) no es una enfermedad de trabajo, en sentido estricto; b) tampoco puede considerarse una enfermedad de trabajo, en sentido genérico; c) ni es, tampoco, una enfermedad de trabajo en sentido amplio. Pero sí es una enfermedad producida "con ocasión del trabajo" realizado por el empleado, en Tailandia. Luego sí encaja en el genérico concepto de accidente de trabajo, comprendido en el artículo 115.1 de la ley reguladora, como "toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo".

Fuente: www.prevencionintegral.com 11/05/2016

El ministerio del interior anuncia una serie de acciones y medidas especiales para reducir la siniestralidad vial en las carreteras

En lo que llevamos de año, se han registrado 295 accidentes mortales en vías interurbanas en los que han fallecido 349 personas. Tan solo en 3 accidentes se han registrado 25 víctimas mortales. Ante estos datos de la siniestralidad vial, el ministro del Interior ha presentado un paquete de medidas a desarrollar en los próximos meses por la Dirección General de Tráfico (DGT) para frenar la accidentalidad en las carreteras en las que DGT tiene competencias de vigilancia.

En concreto se han establecido 7 medidas orientadas a frenar la accidentalidad; instalación de bandas sonoras dispuestas longitudinalmente en sentido de la marcha; limitar las zonas de adelantamiento en determinadas carreteras convencionales; tratamiento de intersecciones peligrosas;instalación de señales de peligro de peatones en tramos muy frecuentados por peatones; vigilancia y control de grandes excesos de velocidad nocturnos, tráfico fronterizo y furgonetas de reparto; vigilancia de la velocidad y la distancia de seguridad entre vehículos en autovías y autopistas y vigilancia en aquellas vías donde la accidentalidad de los motoristas es elevada, con controles integrales a los conductores de este tipo de vehículos.

Estas medidas se van a hacer en tres áreas concretas:

- **Carreteras convencionales:** vías en las que el año pasado perdieron la vida 913 personas (el 81% de los fallecidos en vías interurbanas).Sigue siendo una prioridad intervenir para mejorar los niveles de seguridad y evitar principalmente salidas de la vía y colisiones frontales.
- **Motoristas:** es un colectivo que en 2015 aumentó la siniestralidad en 49 fallecidos más que el año anterior en las vías interurbanas. Se van a poner en marcha una serie de medidas específicas para este colectivo con el objetivo de conseguir comportamientos más seguros y mejorar la convivencia con el resto de usuarios de la vía.
- **Furgonetas:** es el tercer tipo de vehículo que más implicado está en los accidentes de tráfico. La elevada accidentalidad de los accidentes laborales viales exige medidas concretas que lleven a conseguir comportamientos más seguros.

El Ministerio del Interior, a través de la Dirección General de Tráfico (DGT), destinará 7,2 millones de euros para la puesta en marcha de las siguientes siete acciones con carácter inmediato.

Fuente: www.prevencionar.com 30/04/2016

La UGT de Cataluña pide en el Parlamento una gestión del agua 100% pública

La UGT de Cataluña comparece en el Parlamento en fecha 11 de mayo y pide para Cataluña un sector público potente y de calidad, con estructuras económicas y sociales fuertes que respondan a las necesidades básicas de la ciudadanía. En este sentido, queremos que se establezca un modelo de gestión del agua 100% público, transparente y con participación social que garantice el bienestar y la cohesión social de todos los catalanes y catalanas.

Fuente: UGT de Cataluña, 11/05/2016

Mamen Márquez

M. Antonia Morejudo

Delegada de prevención y presidenta del comité de empresa de CLECE del Hospital Germans Trias i Pujol. Especialista de limpieza hospitalaria.

¿Cuántos años hace que eres delegada de prevención? ¿Cuál fue tu motivación para presentarte?

Soy delegada de prevención desde junio de 2015 y anteriormente fui delegada de prevención desde el 2008 al 2009. Soy delegada de personal desde el 2009.

Mi motivación es, sobretodo, hacer cumplir a la empresa en la que trabajamos, CLECE, las normas necesarias para preservar la seguridad de los trabajadores que ejercemos nuestras funciones con Equipos de Protección Individual (EPI).

Para la empresa CLECE el ahorro es primordial, un ahorro tanto a nivel material como de personal. Y no tiene como prioritaria la afectación y repercusión en los trabajadores de una mala práctica o inobservancia de las normas de seguridad.

Vosotros os dedicáis a la limpieza hospitalaria. Es un servicio que el propio hospital público licita cada X años. Desde que trabajas allí, ¿Cuántas veces has cambiado de empresa? ¿Cómo crees que afecta esto a vuestro trabajo?

Me incorporé al hospital en junio del año 1990. Desde entonces han cambiado seis veces de empresa: Inserhin; Eulen; San Martín y Martínez; Selmarsa; URBASER y CLECE.

Sinceramente, creo que afecta para mal, porque estas empresas vienen a ahorrar todo lo posible. Para conseguir y mantener la adjudicación de la contrata, se comprometen a cumplir un pliego de condiciones, el cual, a día de hoy, no se puede cumplir como debería por la falta de personal, ya que han suprimido personal y no lo han sustituido.

También pesa la incertidumbre durante el periodo de las adjudicaciones hasta saber cómo va a quedar la gestión de la empresa, los cambios organizativos, etc.

¿Cuáles son los principales riesgos laborales de tu empresa?

Realizar tareas sin la protección necesaria estando expuestos a riesgo biológico y químico. Los residuos de un hospital son muy peligrosos, desde los fluidos de los pacientes, restos de medicamentos, etc. Nosotros manipulamos líquidos muy nocivos para la salud, hacemos manipulación de residuos con exceso de peso, empujamos carros que están rotos tanto de basura como de cartón. Y, sobre todo, la sobrecarga de trabajo provocada por la supresión de personal y no sustitución agravada por la presión que recibes. Por ejemplo, de lunes a viernes hay o dos o tres personas por planta dependiendo del servicio hospitalario. Pero en fines de semana y festivos tenemos una persona por planta con 28 habitaciones por persona, más baños públicos, más lavabos de personal, pasillos, etc. También incrementa la carga de trabajo el tener que limpiar habitaciones con pacientes en aislamiento, porque has de ponerte del traje de protección y realizar un método más exhaustivo a la hora de limpiar. Cada vez hay más pacientes asilados y esto la empresa no lo tiene en consideración. También hay mucha presión a la hora de limpiar habitaciones de alta de pacientes para que pueda ingresar otro.

*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** o llámanos al **93 304 68 32**.*

¿Qué dificultades te has encontrado para poder ejercer tus funciones como delegada de prevención? ¿De qué logros estás más orgullosa?

Las dificultades las encuentro cada día, dado que la empresa CLECE no soluciona al momento los problemas que les hacemos llegar. Incluso aunque planteemos posibles soluciones al problema. Procuramos ser propositivos y no solo señalar el problema sino también la solución. Pero normalmente nos dicen que no. Y cuando nos dicen que sí, nos dan largas a la hora de implantar la solución.

Sobre los logros, me sentí muy orgullosa cuando pusieron una persona específicamente para la recogida de los cristales con un procedimiento más seguro. También cuando la empresa subcontrató la retirada de cartón. Había que doblarlo y tirarlo a un contendedor que estaba en la calle. No teníamos los medios de protección necesarios para no cortarnos con las grapas, ni para el frío. Se quitó de la tarea y se contrató a una empresa que lo está haciendo con los medios adecuados.

Lamentablemente, a veces la empresa da la vuelta a la tortilla de algunos logros, como ha pasado con la recogida del cristal.

Para el tema de la recogida del cristal, solicitasteis ayuda del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC). ¿Cómo valoras tu experiencia?

En el 2009, la bajada de cristal se realizaba en un cubo de basura en una bolsa verde. Allí se tiraban las botellas vacías de los sueros, de la medicación que usan en el hospital, etc. Es decir, que había riesgo biológico y químico. Se tenía que levantar la bolsa del cubo que pesaba muchísimo, arrastrar la bolsa, que se rompía e iba chorreando por el pasillo.

Una delegadade CLECE de limpieza del Hospital Vall d'Hebron, nos explicó el procedimiento que utilizaban ellos para el tema de la recogida de vidrio. Se trata de utilizar unos contenedores rígidos donde el personal del hospital deja directamente el vidrio y una persona de forma específica se encarga de bajar este vidrio para su gestión como residuo. Desde la OTPRL nos asesoraron del riesgo químico y biológico, y como se trataba de implantar un procedimiento de trabajo nuevo, de la posibilidad de acudir al TLC. Nuestra asesora en Badalona, Reyes Solaz, realizó la solicitud. Costó bastante de conseguir. Hicimos varias reuniones con la empresa. Los técnicos del TLC visitaron la empresa para comprobar la viabilidad de la propuesta y viendo donde se podían poner. La empresanos daba largas. Finalmente, el TLC hizo una resolución fallando a nuestro favor, reconociendoque el procedimiento de trabajo anterior era un peligro y estableciendo el nuevo sistema como el bueno. En su día fue un logro, porque se mejoró dicha tarea y se incorporó a una persona para dichas funciones. Pero nuevamente, en el 2015, la empresa ha mirado por sus intereses, modificando el procedimiento y repartiendo la tarea entre todos los trabajadores, aumentando así la sobrecarga de trabajo y sin tener en cuenta que el fin de semana y los festivos también se trabaja en el hospital. Lamentablemente, volvimos a comenzar la lucha. Denunciamos a Inspección de Trabajo y acabamos de recibir un requerimiento de inspección para que modifiquen el procedimiento teniendo en cuenta los fines de semana y festivos.

¿Qué tal tu experiencia con Inspección de Trabajo?

La experiencia en general es buena pero es muy lenta. Además de la del vidrio, hemos tenido varias inspecciones por temas laborales, de convenio, reclamación de cantidades, etc. En la gran mayoría de las ocasiones nos acaba dando la razón de los temas denunciados. Pero todavía estamos pendiente de una inspección de hace dos años sobre una reclamación de cantidades que la empresa impugna continuamente.

¿Cómo es tu relación con el sindicato UGT?

Mi punto de unión principal con el sindicato es la delegación de Badalona. Allí nos atiende Reyes Solaz y la relación es muy buena. Te asesora a cualquier hora y día, sin excepciones. Te hace escritos, te manda faxes, te acompaña a reuniones, etc. Nos hace sentir muy respaldadas. Conoce toda nuestra problemática de cómo hemos vivido con CLECE y las anteriores.

Con la OTPRL, muy bien también, cualquier problema que surja responden a la primera para dar solución.

Mamen Márquez

Un trabajador de una empresa de construcción, con la titulación de nivel básico en prevención de riesgos laborales y con capacidad y medios suficientes, ¿puede desempeñar las funciones de recurso preventivo en la obra donde está desarrollando las actividades?

Según el artículo 32 bis) y la disposición adicional decimocuarta de la ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario puede asignar la presencia a un/a trabajador/a de una empresa de construcción que no forme parte del servicio de prevención propio ni sea trabajador designado, siempre y cuando reúna los conocimientos, cualificación y experiencia necesarios y cuente con formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones de nivel básico. Además, el recurso preventivo deberá tener capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficiente en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

Por tanto, un trabajador de una empresa de construcción con las condiciones descritas en su consulta podría desempeñar las funciones de recurso preventivo en una obra donde desarrolla actividades esta empresa.

En particular, debería tenerse en cuenta que el trabajador a quien se asigna la presencia debe estar presente en la obra siempre que los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y siempre que se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados peligrosos o con riesgos especiales.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales.
www.mtas.es/itss/utilidades/FAQs.html#A7

¿Si el trabajador se niega a cumplir con una medida de seguridad, tiene responsabilidad?

Según el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, sobre Dirección y control de la actividad laboral.

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue. El trabajador está obligado además, es obligación del trabajador el cumplimiento de las medidas de prevención en base a su formación y a las instrucciones que haya recibido por parte del empresario.

La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Asimismo, el trabajador está obligado a cumplir con las medidas de seguridad y si incumple sus obligaciones puede ser sancionado como incumplimiento laboral del artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores, que dice: «Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable».

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

¿Puede sancionar un empresario a un trabajador que incumpla sus obligaciones? ¿Si me sancionan qué debo hacer?

Los empresarios tienen el poder de dirigir su empresa y de controlar la actividad laboral.

El empresario tiene potestad disciplinaria (art. 20 ET) de imponer sanción por escrito si un trabajador incumple con sus obligaciones laborales (legalmente solo se tienen que dar por escrito las sanciones graves y muy graves, pero en la práctica también las leves se dan por escrito, ya que si no la empresa no puede demostrar que ha sancionado a un trabajador). El trabajador que incumple sus obligaciones podrá ser sancionado por la dirección de la empresa en virtud de incumplimiento de contrato, de acuerdo con el convenio colectivo aplicable o la normativa.

En la carta de sanción la empresa tiene que describir totalmente, sin margen de duda, los hechos por los que sanciona al trabajador, indicando claramente los hechos, cuándo han sucedido, quién estaba implicado, etc. Tendrá que indicar qué incumplimiento de las conductas sancionables del convenio colectivo se ha infringido y la sanción que se impone.

En el caso de suspensión de empleo y sueldo, tendrán que indicarse el número de días y cuándo se va a cumplir la sanción. En el caso de imponer una sanción muy grave, la empresa tendrá que informar a los representantes de los trabajadores.

El trabajador, a la hora de recibir una sanción, si no está conforme con ella tiene que: reclamar que le den una copia de la sanción, comprobar que copia y original sean iguales, y guardarse su copia; poner un «no conforme», la fecha en la que realmente se ha recibido la carta y, por último, firmarla.

Obviamente el empresario no puede sancionar cuando quiera al trabajador, y tiene un plazo para hacerlo. Si no, cualquier trabajador que haya cometido una falta, estaría siempre en la cuerda floja, pendiente de no ser sancionado.

Dependiendo de la gravedad de la falta existe un plazo para que el empresario sancione al trabajador desde que la empresa se entera de la falta:

- Si la falta es leve, 10 días
- Si la falta es grave, 20 días
- Si la falta es muy grave 60 días

Y en todo caso, 6 meses desde que se hizo la falta.

Marta Juan

t'interessa
te interesa

1 Ficha «La legionela y la legionelosis»

Ficha sobre la legionelosis donde se tratan puntos como la definición de esta patología, su transmisión y consecuencias, así como desde el punto de vista preventivo, la evaluación del riesgo a la exposición de la legionela y sus posibles medidas preventivas.

La ficha incluye también una relación de la legislación aplicable a nivel estatal.

2 Okvision, la aplicación gratuita para el cuidado de la visión en el trabajo con pantallas www.okvision.cat

Un 70% de los españoles podría padecer el síndrome visual informático, un problema originado por la sobreexposición.

OK Visión es una utilidad gratuita creada por el Col·legi Oficial d'Òptics Optometristes de Catalunya, que permite manejar fácilmente los periodos de descanso recomendables para mantener un correcto confort visual para aquellas personas trabajadoras que realizan su actividad laboral con pantallas.

La aplicación pretende ser una ayuda indispensable para todas las personas que tienen molestias en los ojos mientras utilizan pantallas. La app también proporciona consejos y ejercicios para mejor el rendimiento ocular.

Ok Visión es una utilidad para PC y Mac, en tres idiomas, catalán, castellano e inglés, y en breve saldrá en un cuarto idioma, el chino.

**UGT de Catalunya dispone en su web de un aplicativo similar únicamente para PC que cada 20 minutos proporciona un mensaje con recomendaciones para los puestos con pantallas de visualización de datos como, por ejemplo,realización de ejercicios de estiramientos, beber agua, etc.*

3 Ficha «Accidentes *in itinere*/en misión». Criterios de actuación

Esta publicación a modo de ficha preventiva trata sobre los accidentes *in itinere* y los accidentes en misión. Desde una perspectiva preventiva se establecen los criterios de actuación para esta tipología de accidentes y los trámites que deben realizarse en caso de sufrir alguno de ellos.

4 Ficha «Estudio de factores de riesgo cardiovascular» Tríptico *Factores de riesgo cardiovascular: recomendaciones para su control*

La ficha del estudio de factores de riesgo cardiovascular es un resumen del estudio dirigido a valorar el riesgo cardiovascular en los delegados/as de prevención. Actualmente las enfermedades cardiovasculares son una de las principales causas de muerte, morbilidad y gasto sanitario en los países industrializados. Con este estudio, la UGT de Catalunya pretende por un lado conocer los posibles hábitos de vida de nuestros delegados que pueden ser beneficiosos o perjudiciales para su salud. Por otro, fomentar el desarrollo de planes de promoción de la salud dentro de las empresas con el objetivo de mejorar la salud de la población trabajadora.

Derivado de los resultados del estudio, se realizó también un tríptico ofreciendo recomendaciones básicas para el control de aquellos factores de riesgo cardiovascular modificables, como por ejemplo dieta, actividad física, etc.

1

2

3

4