

Sense risc

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

28

desembre 2011



19è Congrés Internacional de Seguretat i Salut Construint una cultura global de prevenció per a un futur saludable i segur

Entrevista a **Alejandro Romero Mirón,**
Director de Servicios de prevención de MC MUTUAL

Energies renovables

Con la financiación de



IT-0156/2010



www.ugt.cat

sumari

mobilitat

pàg. 3

Mesa de mobilitat del Delta del Llobregat

l'entrevista

pàg. 4-5

Alejandro Romero Mirón

Director de Servicios de prevención de MC MUTUAL

el tema

pàg. 6

19è Congrés Internacional de Seguretat i Salut

tu opines

pàg. 7

Emilio González Vicente

Coordinador de la Secretaría de Salud Laboral de UGT-CEC (Comisión Ejecutiva Confederal)

especialitza't

pàg. 8-9

Burnout en temps de retallades
EPI que produeixen al·lèrgies

ha passat

pàg. 10

Matinal: Els residus a l'Àrea Metropolitana de Barcelona

medi ambient

pàg. 11

Energies renovables

mútues

pàg. 12

Nova prestació per cura de fills amb càncer o malaltia greu

explica'ns

pàg. 13

Omar Minguillon Garcia, Delegat de salut laboral de la UGT

ha estat notícia

pàg. 14

preguntes amb resposta

pàg. 15

t'interessa

pàg. 16

crèdits

Sense risc

Rambla del Raval, 29-35, 08001 Barcelona

otprl@catalunya.ugt.org

93 304 68 32

Direcció

Dionís Oña

Coordinació

José Luis Olalde

Equip de redacció

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

José Luis Olalde, Eduard Salvador, Jaume Suriol.

Traducció i correcció lingüística

Magda Gascon

Maquetació/Distribució

Gabinet de Comunicació de la UGT de Catalunya

Fotos

UGT de Catalunya; Flickr (ISSA) sxc.hu (Jesper Baerentzen,

B Cleary, Jesse Therrien); Thinkstock

Impremta

Artyplan

Dipòsit legal

B-22.569-2007



paper reciclat

editorial

En aquest número de la revista *Sense risc*, hem volgut situar un tema que ha estat actualitat, i que considerem que ha tingut i tindrà una ampla repercussió en els diferents països que hi van participar; ens referim al 19è Congrés Mundial de Seguretat i Salut que va celebrar-se a Istanbul al mes de setembre i en el qual hem pogut participar com a membres de la delegació de la UGT.

També hem volgut analitzar l'estat de les inversions en matèria de prevenció per part de les empreses, en el marc de crisi en què continuem immersos. Dissortadament, els serveis de prevenció també s'han vist afectats per la crisi, i com a conseqüència de la desinversió en matèria de prevenció per part de les empreses, alguns d'ells han desaparegut i d'altres han hagut de reduir la seva plantilla; per aquesta raó ens hem volgut fer la pregunta de si els empresaris continuen veient la prevenció com un cost afegit. Amb aquest número, iniciem una sèrie d'articles sobre les energies renovables, o energies alternatives, per a contribuir, com ho ha fet sempre la UGT de Catalunya, en el debat a l'entorn de l'energia com a sector estratègic per al progrés i el creixement econòmic del nostre país. Un debat que considerem necessari i urgent, i que tot apunta que els polítics no volen afrontar.

També hi podreu trobar els apartats habituals: el de mobilitat, on ens fem ressò de la jornada del dia 28, sobre accidents in itinere i immissió. També, a la secció d'«*Explica'ns*», comptem amb la participació i col·laboració d'un delegat de prevenció que ens explica les seves experiències. Fem una breu ressenya del què ha estat notícia en matèria de salut laboral; donem resposta a algunes de les preguntes que són motiu de consulta a l'oficina tècnica de prevenció i finalment, en l'apartat «*T'interessa*» fem esment d'algunes de les publicacions que considerem que cal tenir presents i que cal conèixer.

Dionís Oña i Martín
Adjunt a la Secretaria de Política Sindical

Mesa de mobilitat del Delta del Llobregat

La taula de Mobilitat del Delta del Llobregat és un organisme del qual en formen part administracions, empresaris, sindicats i altres institucions. I que està treballant des de l'any 2007 per aconseguir un esquema de mobilitat, tant pública com privada, que sigui sostenible, segur, eficient i eficaç, en el territori del Consorci de la Zona Franca, el port de Barcelona, el Zai i el polígon Pratenc.

En el marc de les dinàmiques de treball de la mesa de mobilitat del delta del Llobregat, on la UGT n'és part activa, es va celebrar una sessió de treball i debat de delegats de prevenció de la UGT i de CCOO sota el títol «Accidents in-itinere i accidents en missió». En aquesta sessió hi van participar la UGT, CCOO, PTP i la mútua MC Mutual; tots van donar la seva visió sobre la temàtica de la jornada i es van aportar unes dades molt interessants: el company de la UGT, Luis Cabrera (secretari de la Regió Metropolitana de Barcelona) va posar l'èmfasi en els accidents que es produeixen in itinere (per motius del treball, durant l'anada i tornada a la feina) o els que pateixen els treballadors del sector del transport, i va comentar que els accidents de trànsit en l'entorn laboral són el doble dels que es produeixen en els centres de treball, i que els accidents de trànsit amb víctimes i relacionats amb la feina són, com a mínim, el 40% del total de tots els accidents amb víctimes a la carretera.

El ponent de CCOO, Pere Creus, va explicar què és un accident in itinere o en missió. S'anomena «accident in itinere» l'accident que pateix el treballador durant el desplaçament des del seu domicili fins al seu lloc de treball, i viceversa, a condició que el treballador no hagi interromput el trajecte per causes alienes al la feina. Els accidents «en missió», s'han de considerar els accidents que passen en el desenvolupament de tasques fora del lloc de

treball, quan el treballador es troba desenvolupant alguna labor pròpia de la seva feina. Creus també va donar dades estadístiques de l'evolució d'aquests accidents en els últims anys.

El ponent de la PTP (Plataforma del Transport Públic), Albert Obiols, va donar la seva visió sobre el transport de mercaderies i les infraestructures del transport públic en els polígons industrials de Catalunya. Va exposar algunes dades, com ara que el 91% del transport de mercaderies en el nostre país es fa per carretera, i el 9% restant amb tren, amb el resultat consegüent d'augment de trànsit, i per tant, també d'accidents en els quals es veuen involucrats els transportistes, a més de la contaminació que es genera.

El ponent de la mútua MC Mutual, Alejandro Romero, va explicar que els accidents in itinere no es tenen en compte a l'hora d'elaborar les dades de sinistralitat laboral d'accidents de treball amb baixa i sense baixa, que es comptabilitzen a part. Va recordar que les empreses que hagin realitzat plans de mobilitat compten amb un dels requisits que se'ls demana a l'hora de sol·licitar el Bonus (descompte de les cotitzacions a la Seguretat Social). Per altra banda, va comentar que el 85% del teixit industrial són microempreses de menys de 10 treballadors i que és molt difícil convèncer-les que inverteixin en prevenció i facin plans de mobilitat.

En el que sí que van estar tots d'acord, va ser en la falta de transport públic cap als polígons industrials i que el que s'hi presta és deficient quant a intervals de freqüència de passada, informació escassa i dolenta i ubicació de les parades. Per tant, queda molt per millorar, i estem en aquesta tasca; des de la UGT, des de la taula de mobilitat i des de tots els organismes en els quals participem, sol·licitem aquesta millora necessària per evitar accidents i morts de treballadors en els seus desplaçaments cap a la feina, així com per millorar les condicions dels treballadors que han de guanyar-se la vida diàriament amb un volant entre les mans.

Lucía Mateo



Alejandro Romero Mirón

Director de Servicios de prevención de MC MUTUAL
Licenciado en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo, Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales. Actualmente ejerce como director de los Servicios de prevención de Mutual Midat Cyclops y colabora habitualmente con diferentes organizaciones dedicadas a la prevención y salud laboral, y con diversas Universidades. Toda su vida profesional hasta la fecha ha sido dedicada a la prevención de los riesgos laborales desde la óptica de las Mutuas de Accidentes de Trabajo.

Según la ley, las empresas deben en primer lugar aplicar la normativa de prevención, y en segundo lugar asumir el coste de daños que genera. Pero, actualmente ¿quién asume verdaderamente el coste de los accidentes de trabajo?

El coste lo asumimos todos. Aunque suene a tópico. Los trabajadores, los empresarios y, en definitiva, el país. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales llevan consigo unos elevados costes humanos y económicos. Como consecuencia de las lesiones del trabajo, el pasado año en España prácticamente 100.000 personas no resultaron productivas. Me explicaré... En el año 2010, se produjeron 569.523 accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo, de los cuales 4.935 fueron graves y 569 mortales, además de 16.928 enfermedades profesionales. También se produjeron 76.441 accidentes de trabajo «in itinere» con baja. Y para finalizar, ocurrieron 778.653 accidentes de trabajo sin baja. La duración media de los accidentes de trabajo con baja, fue de 33,15 días y se estima la duración media de un accidente sin baja en 4 horas. En función de lo anterior, podemos afirmar que el equivalente en número de personas que no fue a trabajar ningún día del año por accidente de trabajo es de 99.392 personas.

El coste real de los accidentes de trabajo, más allá de los costes personales y materiales, del coste médico, de producción, de adaptación y sustitución, es de 2 a 4 veces superior al aparente. Y ello, sin considerar los muy importantes costes afectivos. ¿Cuánto le cuesta un accidente a la empresa?

Depende de la empresa. Y depende de su «consciencia» respecto al problema, es decir, respecto al accidente. Para la gran mayoría de las microempresas (y no olvidemos que significan el 85 por ciento de las empresas del país) un accidente no les representa un grave problema, sino que es algo considerado como «normal», por lo que lo asumen como algo consustancial al «negocio».

En el año 2009, The Nielsen Company, por encargo de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT), realizó un estudio entre las empresas y trabajadores españoles para conocer la imagen que se disponía en aquel momento de las mutuas, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores. Entre otras múltiples cuestiones, incluyó la de la percepción de la siniestralidad en la empresa española en general y, ante la pregunta «¿Cómo cree que es la siniestralidad en la empresa española en general?»,



ofrecía cinco categorías de respuesta: «1- Muy elevada», «2 - Elevada», «3 -Normal», «4 -Reducida» y «5 -Muy reducida». El 52 por ciento de los empresarios la consideraban «normal». También la consideraron como «normal» el 56 por ciento de los trabajadores.

Además tienen la sensación de que no les representa un gran coste, ya que su mutua se hace cargo de los gastos ocasionados. No son conscientes de los costes añadidos que conlleva un accidente de trabajo y que no son asegurables.

Según el último estudio de costes realizado por AMAT, Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo, el coste total de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en España en el transcurso del año 2010 se sitúa en torno a los 19.695 millones de euros, es decir, aproximadamente un 1,85 % del PIB.

Desde UGT de Catalunya hemos realizado un constante esfuerzo por dar visibilidad social a los daños a la salud que se producen en el trabajo, accidentes laborales y enfermedades profesionales. Podemos afirmar con rotundidad y sin equivocarnos que los accidentes ocasionan daños y pérdidas ¿qué cree usted que pierde la sociedad con los accidentes laborales?

Sin lugar a dudas, lo que se pierde es competitividad. Son muchos los estudios que han sido realizados sobre los costes de los accidentes de trabajo. Y en todos ellos se concluye que los costes indirectos son muy superiores a los directos (salarios y asistencia médica, fundamentalmente)

La principal dificultad es precisamente la reducida percepción social de los accidentes de trabajo. Como decía antes, la «consciencia» del problema es muy baja, por no decir nula, entre la gran mayoría de las «microempresas». Examinemos el siguiente ejercicio matemático. Mientras que a una empresa de 1000 trabajadores, estadísticamente «le corresponde» un accidente

leve cada 6 días, (lo cual es perceptible), y a una empresa de 100 trabajadores cada 60 días, (cada dos meses) a una empresa de 10 trabajadores «le correspondería» un accidente leve cada 600 días, es decir, prácticamente cada dos años. Si aplicamos el mismo cálculo para los accidentes graves, las cifras de días se dilatan mucho más, con lo que la percepción del problema se aminora mucho en función del tamaño de la empresa.

La prevención no es un coste, es una inversión de presente y de futuro. Hacer prevención para garantizar seguridad, en calidad en el trabajo y en los productos y resultados, en la mejora de las condiciones de trabajo, en las relaciones laborales. La rentabilidad de cualquier inversión en prevención, está asegurada y es notoria. ¿Cómo convencer a los empresarios en tiempos de crisis de esta afirmación?

Es difícil convencer a un empresario que actualmente está preocupado y ocupado en hacer frente a «sus problemas» del negocio, de que debe ocuparse en invertir en prevención..., y en formación..., y en innovación... es decir el futuro, cuando su visión no va más allá del presente. Un grave error, pero una realidad cotidiana.

Esto queda muy bien reflejado en la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las empresas elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el año 2009. Cuando a los empresarios se les pregunta por las razones principales que motivan a la empresa a prevenir los riesgos laborales, las que con mayor frecuencia ocupan el primer lugar son: «mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores» (41,7%), «cumplir con la legislación vigente» (40,9%), y «evitar las consecuencias legales (multas y otras sanciones)» (6,4%), entre otras, mientras que la razón «aumentar la competitividad de la empresa» (1,5%) o «razones económicas (reducción de costes)» (0,6%), se escogieron en muy pocas ocasiones.

Creo que la fórmula no es convencer, sino negociar. Los trabajadores y sus representantes deben negociar en todo momento con el empresario las condiciones de trabajo, adaptándose por supuesto al contexto socio económico en el que nos encontramos. Y con ello no quiero decir, en absoluto, que se eliminen ni reduzcan las medidas preventivas necesarias. ¿Sería descabellado pensar en incluir en el proceso de negociación objetivos de reducción de siniestralidad? ¿O de reducción de indicadores de absentismo?

Otra posible fórmula es la incentivación económica para aquellos que demuestren que están haciendo las cosas bien y obtienen resultados. Recientemente se ha implantado en nuestro país un sistema de incentivos, aunque inicialmente no está teniendo mucho éxito, quizás debido a lo excesivamente complicado del sistema. Considero que, al igual que para el que lo hace mal existen los procedimientos sancionadores (el palo) para el que lo hace bien debe existir el reconocimiento, es decir el incentivo (el premio).

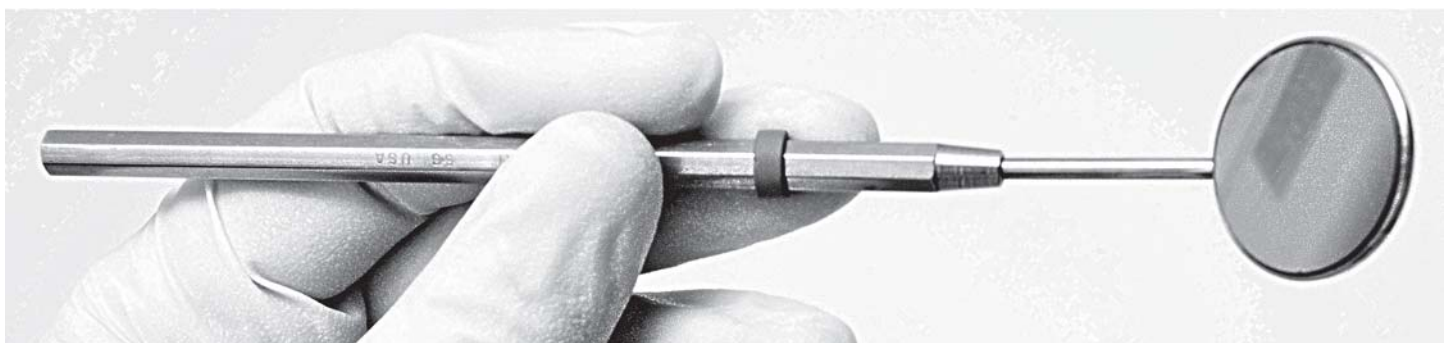
Estamos en un momento duro para la economía, para las empresas y para los trabajadores y trabajadoras de este país. ¿Cuál es el futuro de la prevención de riesgos laborales ante el momento económico de crisis?

La situación actual, como dice, es dura. Y en algunos sectores muy dura. Y también repercute en la prevención, claro está. Por suerte, hoy en día se ha avanzado mucho en este terreno y la cultura preventiva de este país ha evolucionado notablemente desde 1995, año de entrada en vigor de la Ley y de la actual estructura organizativa de la prevención, lo que hace que el abordaje preventivo de cualquier actividad se haga con mayor rigor.

Asimismo, cada vez somos más conscientes de que prácticamente todos los factores que componen el absentismo en la empresa, interrelacionan entre sí. Actúan como vasos comunicantes. Hoy ya nadie discute que la prevención de riesgos laborales debe aportar, no sólo la reducción o eliminación de las lesiones derivadas del trabajo, sino que debe colaborar y promover una mejora continua de las condiciones laborales, incluyendo la intervención en los riesgos psicosociales, el estrés, promoviendo los hábitos de vida saludables, etc. Y ello nos ha de conducir a una mayor satisfacción laboral, y consecuentemente se traducirá en una mayor productividad.

El futuro plantea muchos y apasionantes retos a la prevención. Básicamente deberemos ser capaces de adaptar nuestros modelos de intervención a los nuevos riesgos que conllevarán los sectores de actividad crecientes, las nuevas formas de trabajar y la transformación de los colectivos laborales. En definitiva colaborar activamente en la mejora continua de las condiciones de trabajo, la reducción del absentismo y la mejora de la competitividad de nuestro país.

Marta Juan



19è Congrés Internacional de Seguretat i Salut Construint una cultura global de prevenció per a un futur saludable i segur

El passat mes de setembre, de l'11 al 15, es va celebrar a Istanbul el 19è Congrés Internacional de Seguretat i Salut en el Treball. La Organització Internacional del Treball (OIT) juntament amb l'Associació Internacional de la Seguretat Social (AISS) organitzaven aquest congrés, al qual la UGT de Catalunya va poder assistir-hi amb la delegació de la UGT confederal, i en el que van participar més de 1.500 delegats provinents de diferents països dels cinc continents.

Prèviament al Congrés, el Govern de Turquia va organitzar una cimera de ministres, a la qual van participar ministres de Treball de totes les regions del món, per a promoure una cultura de prevenció. Es va signar, per 34 ministres de treball, la Declaració d'Istanbul sobre Seguretat i Salut en el Treball, on es reconeix com a dret fonamental dels treballadors el dret a un entorn laboral saludable i segur, una responsabilitat que ha de ser assumida per la societat, compromentent d'aquesta manera els seus països a la construcció de cultures nacionals de prevenció en matèria de seguretat i salut veritablement sostenibles.

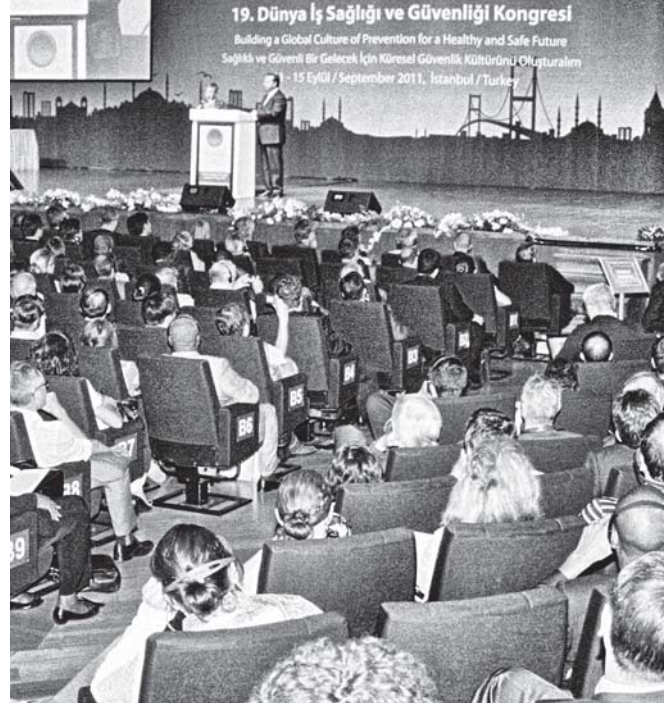
En la inauguració de les sessions del Congrés, el primer ministre de Turquia, Tayyip Erdogan, va fer una crida a tots els països a treballar i coordinar-se internacionalment per a preservar la seguretat i la salut dels treballadors com a peça fonamental del progrés social de la comunitat internacional. I va convidar a tots els països assistents a aprovar lleis que defensin i consolidin la salut i la seguretat com a quelcom més que drets dels treballadors. En el seu discurs, ple de referències als avenços de la UE, hi va plasmar una ferma decisió política per a què Turquia sigui un Estat membre més de la UE.

Els participants al Congrés van remarcar una sèrie de factors que influeixen actualment en la seguretat i la salut en el treball, entre els que cal remarcar la crisi econòmica, les noves tecnologies, com la nanotecnologia, el canvi climàtic i els efectes de la globalització, l'augment de la migració i l'increment de l'economia submergida. Tot això planteja grans reptes per a la seguretat de les persones treballadores, que requeriran nous enfocaments, proactius i preventius, i solucions innovadores que tinguin present una perspectiva de la salut més àmplia, així com l'entorn social de la persona treballadora.

La OIT (Organització Internacional del Treball) va presentar un informe sobre les tendències mundials i els desafiaments de la seguretat i la salut on va destacar que el número total de morts per accidents i malalties relacionades amb el treball van augmentar entre el 2003 i el 2008, tot i que les morts per accident van reduir-se a causa de l'increment de les morts per malalties professionals. L'informe també assenyala un augment de les malalties cròniques causades per problemes de salut mental.

També es van fer públics els primers resultats d'un projecte d'investigació de l'AISS (Associació Internacional de la Seguretat Social) que confirmen els importants beneficis econòmics que aporta a les empreses el fet d'invertir en seguretat i salut. L'estudi indica que per cada euro invertit en prevenció, els beneficis poden ascendir a 2,2 euros, i fins i tot més. El cost de les mesures de formació en seguretat i salut en el treball representa una fracció de les despeses ocasionades per la rehabilitació i l'absentisme, el qual representa una càrrega creixent pels sistemes de seguretat social de moltes regions.

Es van presentar 594 ponències i els seus respectius debats, i vam tenir l'oportunitat d'assistir en alguns d'ells, dels quals cal destacar tres aspectes rellevants per a la nostra organització, no sols pel què es va dir, sinó per la repercussió que poden tenir en un futur; el primer, és l'assistència i la participació dels països del continent Africà com Nigèria o Malawi, que van denunciar les pràctiques dels països del «primer món» que porten a terme deslocalitzacions de producció, amb materials i productes que estan prohibits



per ser perjudicials, tant per a la salut dels treballadors com també pel medi ambient. Van criticar contundentment la hipocresia d'aquestes actuacions dels països més desenvolupats, tot denunciant que aquestes pràctiques condemnen el continent africà a la marginació i a ser esclaus del primer món; i van manifestar la seva ferma decisió a aprovar i desenvolupar les lleis nacionals necessàries per a prohibir, també, aquelles substàncies que són perjudicials per a la salut i el medi ambient. En paraules de les diferents delegacions «no estan disposats a seguir pagant el cost econòmic i social que condemna la seva població a la marginació i a la pobresa, mentre els ciutadans del considerat primer món gaudeixen de millor benestar». La segona qüestió és la presència d'associacions en defensa de la utilització de l'amiant. En aquest sentit, la més la participació i activitat més important dins del congrés va ser la que va fer Rússia, que defensava que si es prohibia aquest material es perdrien milions de llocs de treball i tindria un impacte irreversible tant des de la vessant econòmica com social, posant èmfasi en la importància de les repercussions econòmiques a causa de l'abandonament de l'activitat, més que no pas en les derivades de l'atenció als problemes de salut associats, dels que no n'amagaven l'existència. En aquest tema s'hi denota una gran contradicció, ja que hi ha països que han prohibit l'ús de l'amiant i que continuen extraient i exportant aquest mineral, com són Canadà i Rússia, tot aconseguint un benefici econòmic en vendre'l a països en desenvolupament que no han prohibit la utilització de l'amiant. La tercera qüestió és la participació de les organitzacions sindicals, tant per part de la CIT (Comitè per a una Internacional dels Treballadors) com de la CES (Confederació Europea de Sindicats) que van poder exposar els seus plantejaments i propostes per a la defensa de la Salut i Seguretat en el treball. En aquest punt van ser molt evidents les diferències existents en els diferents països en funció de la seva ubicació geogràfica, evidenciant les diferents realitats entre els països dels diferents continents; així, per exemple, mentre que a Europa podem enumerar l'àmplia normativa i el seu compliment a trets generals, a l'Amèrica del sud, Àfrica o Àsia no passa el mateix, ja que aquesta normativa es incipient o inexistente. Finalment, cal destacar que els països europeus van situar les estratègies tant nacionals com l'europea per a la Seguretat i la Salut en el treball com a eines rellevants i de vital importància per aconseguir una bona implantació de la prevenció, així com per a poder fer un seguiment acurat de la mateixa. Tots els països van coincidir a catalogar aquestes eines com a fonamentals per aconseguir no tan sols els objectius respecte a tenir llocs de treball més saludables, sinó també pel seu valor econòmic pel què fa a resultats, evitant tant accidents i malalties professionals com els seus costos per pal·liar-ne els efectes.

Les experiències compartides al Congrés demostren que el diàleg social i un major èmfasi en l'educació i en la formació són decisius per a millorar la cultura preventiva.

Dionís Oña

Emilio González Vicente **Coordinador de la Secretaría de Salud Laboral de** **UGT-CEC (Comisión Ejecutiva Confederal)**

¿Cómo crees que afecta la crisis actual a la inversión que realizan las empresas en materia de prevención de riesgos laborales?

La situación que nos traslada la Organización Internacional del Trabajo es la siguiente: cada año mueren 2.300.000 personas como consecuencia de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, y 337.000.000 de personas sufren accidentes no mortales en sus lugares de trabajo.

En cuanto a las enfermedades profesionales, cada año se registran 160.000.000 de nuevos casos.

Con estas cifras tan demoledoras, es demasiado benévolo por nuestra parte pensar en que las empresas a nivel general mundial realizan inversiones para prevenir los riesgos presentes en los puestos de trabajo. Desde UGT, una de las denuncias públicas que hacemos de manera casi constante, es que un importante número de empresarios siguen considerando la prevención de riesgos laborales como un coste, y seguramente es este concepto el que les hace implantar la «documentalitis» o dicho de otro modo, «la prevención de papel»; es decir, unos sistemas preventivos basados en la fórmula de cuanto más papel tengo más fácil es que no me sancionen.

En realidad, lejos de preocuparse por las personas que trabajan en sus centros de trabajo e incluso me atrevería a decir que lejos de preocuparse por la productividad a medio y largo plazo de sus negocios, su única preocupación es evitar posibles sanciones.

Ciñéndome totalmente a la pregunta que me planteáis, deciros que tal y como ya apuntábamos desde UGT hace unos años, la situación de crisis es un buen termómetro para conocer si el tejido empresarial está concienciándose de la necesidad de invertir en prevención, y como nos temíamos, la realidad nos lleva a constatar que lejos de aprender de errores del pasado, los empresarios están optando de manera mayoritaria por agarrarse a la crisis y argumentar la misma para no invertir en una de las cuestiones que mayores beneficios podrían aportar a los trabajadores, a las empresas y a la sociedad en su conjunto, como es la gestión eficiente de la prevención de riesgos laborales.

Hay que añadir que todos deberíamos tener presente que la falta de prevención de los riesgos en los puestos de trabajo en atención sanitaria, rehabilitación e invalidez, además de las indemnizaciones, debidos a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, suponen cada año una cantidad equivalente al 4 por ciento del PIB mundial.

Según el estudio presentado por ISSA en el XIX Congreso Mundial sobre SST la relación coste-beneficio para las inversiones en prevención puede ser de 1:2,2, o incluso mayor según el tipo de intervención. ¿Crees que las empresas son conscientes de ello?

Este estudio al que te refieres, efectivamente se nos presentó en el XIX Congreso Mundial que se celebró en Estambul el pasado mes de septiembre, en el que estuvimos algunos representantes de UGT.

Sobre los resultados iniciales del estudio, entendiendo por tales la propia puesta en conocimiento de todos los actores en materia de prevención de riesgos laborales, del «rendimiento de la prevención», debo decir que son abrumadores.

En concreto, esta formulación técnica que me planteas, a la que se ha llegado como conclusión en el estudio al que nos referimos (beneficio-inversión 1:2,2), significa que por cada Euro (1,00) que la empresa

invierte por trabajador/a y año en prevención en el lugar de trabajo, dicha empresa puede esperar un rendimiento económico potencial de 2,20 euros.

El resultado final, el que sería de esperar a partir de ahora a medio y largo plazo, es que los empresarios, como responsables de la prevención en el seno de las empresas, y los Gobiernos, que tienen que velar y controlar la implantación efectiva de la misma, así como los trabajadores que con el apoyo de los sindicatos, debemos velar por el derecho a un trabajo digno y saludable en todos los centros de trabajo. Hagamos todos los esfuerzos por acabar con esta lacra que martiriza a los trabajadores y a sus familias, y que además supone un gasto insoportable para las arcas de los sistemas de protección en todo el mundo, tal y como nos traslada la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS).

No es serio que desde las organizaciones empresariales se escuchen continuos lamentos ante la situación de crisis que obliga a destruir empleos, mientras se mantiene la negativa a invertir en prevención, que como se demuestra en este estudio, es una eficaz herramienta para evitar la pérdida no sólo de vidas, sino también de dinero a nivel de empresa y de Estado, pues esta falta de inversión también se deja sentir de manera negativa en la sostenibilidad de los regímenes de seguridad social.

¿A qué retos nos enfrentamos en materia de seguridad y salud laboral a nivel internacional?

Para UGT, atendiendo a la realidad de la situación actual, existe una doble preocupación, por un lado, a nivel preventivo. Mucho nos tememos que la salida de la crisis se verá acompañada de un mercado de trabajo marcado por la temporalidad, la subcontratación, las jornadas abusivas, la imposibilidad de conciliación de vida laboral y familiar, el trabajo a turnos, la falta de experiencia motivada por cambios continuos de puesto de trabajo, reducción de los descansos y en otros casos, trabajadores que carecen de horarios claramente definidos que provocan intensificación del ritmo de trabajo; en definitiva, por una nula organización del trabajo, que nos llevará de nuevo a la máxima precarización del mismo. Es decir, nos ofertarán «Riesgo o Contrato».

A esto debemos añadir la preocupación que nos ha generado el escuchar a representantes de algunos países hacer una impetuosa defensa del uso de sustancias tan peligrosas para la salud como es el amianto, o cómo, para ellos, las enfermedades crónicas, incluidos los trastornos mentales, que constituyen una causa fundamental de baja e incluso de discapacidad, no tienen relación con el trabajo.

La otra preocupación, tiene que ver más con la posibilidad de la recuperación y reinserción del trabajador accidentado en el mercado laboral, y con el resarcimiento del daño provocado al trabajador y a sus familias. La actual situación de crisis también está siendo utilizada por la parte más neoliberal con la pretensión de dar carpetazo al Estado de bienestar social; tenemos que seguir reivindicando el acceso de todos los trabajadores y trabajadoras a la protección de su salud, a la cobertura sanitaria, a las prestaciones tanto de rehabilitación como de reinserción y pensión.



Lucía Mateo

Burnout en temps de retallades

La síndrome del *burnout* es defineix com un estat de cansament físic, emocional i d'actitud que és conseqüència d'unes condicions de treball negatives que sorgeixen en treballs frustrants o amb demandes excessives. La investigadora C. Maslach va definir el terme com una síndrome de fatiga emocional, despersonalització i escassa realització personal que pot donar-se entre les persones que treballen directament amb usuaris.

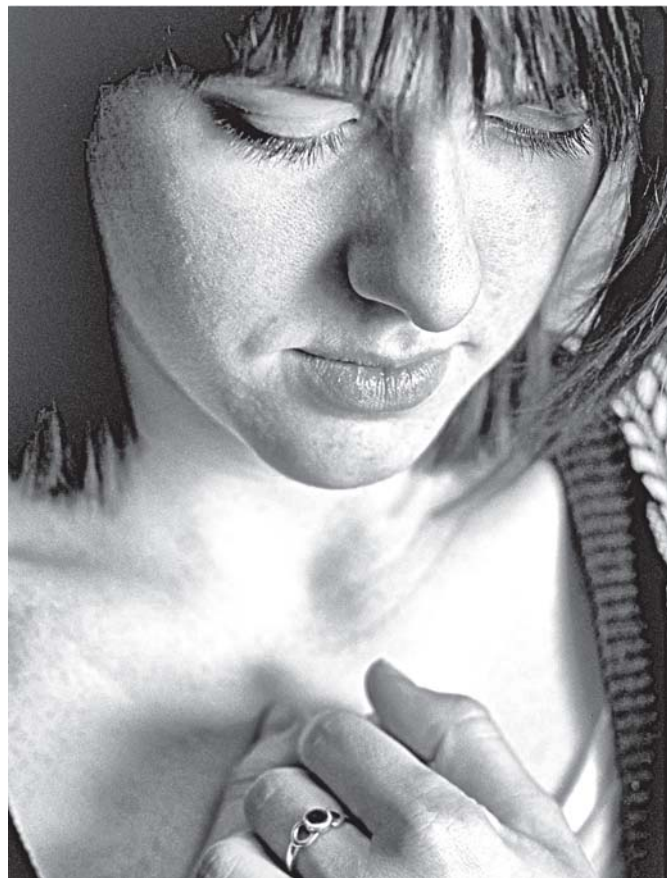
Aquesta síndrome no apareix de forma brusca sinó que és la fase final d'un procés que s'identifica amb determinats símptomes previs, com ara la sensació de disconformitat amb el lloc de treball i manca de recursos per afrontar-ne les exigències. Aquesta coïssor resultant seria la resposta a una tensió emocional crònica, i originada pel desig de bregar amb usuaris que presenten problemes i als quals cal prestar assistència, sovint sense el suport suficient de l'organització per a qui es treballa.

Podem identificar tres dimensions clau en la síndrome, essent la despersonalització la que la caracteritza, ja que les altres dues també podem trobar-les en estats depressius:

- **Esgotament emocional** fruit de les interaccions contínues que els treballadors han de mantenir tant amb els clients o pacients com amb els treballadors. Provoca desgast, pèrdua d'energia, esgotament i fatiga, que poden manifestar-se físicament i psíquica, o com una combinació d'ambdues.
- **Despersonalització** en l'exercici de la prestació del servei quan aquest requereix d'un tracte personal o humà especial. Provoca canvis negatius en les actituds i respostes cap a d'altres persones (cinisme), especialment cap als beneficiaris del propi treball, acompanyat d'un increment de la irritabilitat i una pèrdua de la motivació.
- **Baixa realització personal** ja sigui per la dificultat o impossibilitat de posar en pràctica els seus coneixements o idees de com s'hauria de realitzar la feina o de prestar el servei. Comporta pensaments negatius cap a un mateix i cap el propi treball, moral baixa, evitar les relacions interpersonals i professionals, baixa productivitat, incapacitat per a suportar la pressió i pobra autoestima.

L'existència de tensió emocional sovint es veu agreujada per sentiments d'impotència del mateix treballador en veure defraudades les expectatives que tenia respecte al seu treball, en veure's incapaç de controlar o modificar la situació laboral, o no poder posar en pràctica les seves idees pel que fa a com ha de dur-se a terme la feina. En aquestes situacions sorgeix fàcilment la frustració i la desmotivació, que de vegades van acompanyades de baixes laborals i de simptomatologia relacionada amb el decandiment físic, el distanciament emocional, la falta de satisfacció laboral i l'autorealització i l'autoestima baixes.

Els treballadors sanitaris són un dels col·lectius més afectats pel *burnout* a causa de les condicions laborals a què estan exposats: manca de personal i sobrecàrrega de treball, dificultat per cobrir les vacants, treball a torns, tracte amb usuaris problemàtics i agressions, contacte directe amb la malaltia, el dolor i la mort, entorn excessivament burocratitzat, etc.



Les actuals retallades sanitàries són un factor d'agreujament del *burnout* que viuen els treballadors de la sanitat ja que suposen unes majors exigències del personal i el deteriorament, en quantitat i en qualitat, dels serveis de salut. Només a l'Institut Català de la Salut (ICS) durant els sis primers mesos de l'any s'ha acomiadat prop de 1.800 treballadors, i molts dels contractes d'interins que s'han renovat han passat de 36 a 25 hores setmanals. La majoria d'hospitals ja han lliurat al govern el document on expliquen com s'ho faran per gastar un 10% menys. La sobrecàrrega de treball que resulta d'aquesta situació incrementa la tensió dels treballadors, les possibilitats de produir-se errades en la prestació del servei sanitari, a més d'augmentar el temps d'espera dels usuaris i el consegüent descontent, els conflictes, la violència i les agressions. La retallada de sou del 5% que van patir els treballadors de les administracions públiques l'any passat no ajuda tampoc a augmentar la vinculació amb el treball, i encara més si pensem que la pèrdua de poder adquisitiu dels treballadors de la Generalitat de Catalunya des de l'any 2007 ha estat del 13,4% de mitjana.

Davant d'aquesta situació, i ja per acabar, només recordar que els recursos humans d'un sistema de salut són vitals pel bon funcionament del sistema i per garantir una bona qualitat del servei. Els treballadors són el recurs més important que té un sistema de salut per aconseguir l'eficàcia ja que aquesta depèn, en definitiva, dels coneixements, experiència, habilitats i motivació dels professionals que hi treballen.

Eduard Salvador

EPI que produeixen al·lèrgies

Danys a la salut per l'ús d'EPI

Pràcticament tots els equips de protecció individual (guants, màscares, casc, calçat, roba, etc.) poden provocar al·lèrgies dèrmiques o respiratòries. En concret, l'ús d'alguns EPI pot comportar danys a la salut com ara:

Dermatitis o al·lèrgies pel material emprat o per irritació, relativament freqüents en ocupacions del sector sanitari, de la neteja, de la construcció o de la indústria. Al·lèrgies cutànies, especialment èczema de contacte a nivell de les juntes dels equips de protecció, com en el cas de les màscares en protectors de les vies respiratòries, o en protectors de peus i cames. Els agents sensibilitzadors dependran dels materials fets servir en la seva fabricació: goma, matèries plàstiques, cuir, tèxtils, etc. Aquests materials poden tenir agents al·lèrgens com poden ser acceleradors de la vulcanització (tiourees, guanidines), antioxidants (derivats de la parafenil-n-diamina -PPD-), formaldehid, bisfenol-A, metalls i altres.

Al·lèrgia de tipus immediat (tipus I): intervinguda per immunoglobulina I. Quan l'al·lèrgen penetra, s'uneix al complex IgE-cèl·lula, i desencadena la descàrrega dels mediadors provocant una reacció inflamatòria intensa en els teixits, amb manifestacions que van des de la urticària a les sistèmiques (rinitis, asma, angioedema, xoc anafilàctic o d'altres). Es produeix al cap de 5-30 minuts d'exposició a l'al·lèrgen. Els tipus de patologies que presenten aquest mecanisme i els agents que les provoquen són diversos:

- Urticària de contacte: per làtex i certs èsters ftàlics, i possiblement per la pols de midó, els accelerants, i l'òxid d'etilè, entre d'altres.
- Urticària generalitzada.
- Dermatitis de contacte immediata.
- Manifestacions respiratòries (oculorrinitis, asma bronquial).
- Edema angioneuròtic.
- Xoc anafilàctic, caracteritzat per urticària generalitzada, dificultat respiratòria i baixa pressió sanguínia.

En alguns EPI, com el calçat de seguretat, els al·lèrgens més habituals són els cromats, però també poden trobar-se d'altres substàncies com ara resines i additius del cautxú. La sudoració dels peus és un factor de risc que afavoreix de manera important el pas de les substàncies al·lèrgiques a través dels mitjans a la pell. Altres EPI com la roba de treball, les màscares respiratòries, les ulleres de protecció i els protectors auditius, també poden ser causa d'al·lèrgies.

Dermatitis irritatives, inflamació de la pell que, per causes múltiples, apareix en els punts de pressió de les màscares; per exemple, en protectors respiratoris o protectors oculars i facials.

Dermatitis al·lèrgica de contacte: per reacció al·lèrgica tipus IV, reaccions d'hipersensibilitat tardana i no intervinguda per anticossos circulants, causades per limfòcits T sensibilitzats després del contacte amb l'antigen (components de l'EPI). Aquest tipus d'alteració la provoquen els acceleradors de la vulcanització (els que més sensibilitzacions produeixen són els del grup Tiuran); vulcanitzants; antioxidants (amines i tiourees); pigments orgànics; components de la pols lubricant (farines de blat de moro o arròs, talc) i les sals de crom i níquel. Els factors que poden provocar **dermatitis irritativa de contacte** són:

- L'ús de detergents o el rentat freqüent de mans amb antisèptics; units a l'oclusió per guants, facilita l'aparició d'aquesta dermatitis, a causa de l'augment del temps de contacte de restes dels productes usats en el rentat amb la pell.

- Cristalls de pols lubricant. Poden provocar aquesta alteració per efecte mecànic.
- Penetració de productes químics a través dels guants (níquel, resines epoxídiques, acrilats, nitroglicerina, etc.).
En el cas dels danys de la salut derivats de l'ús de guants, les seves conseqüències es veuen agreujades per efecte de l'oclusió. En l'ús de guants, les al·lèrgies més freqüents i conegudes són les degudes a l'utilització de guants de làtex (entre el 40 i el 70% dels casos). L'ús de guants produeix irritació per diverses raons. La sudoració que provoca el seu ús perllongat equival als efectes de treballar en un mitjà humit. La pols suavitzant i altres agents habituals en els guants també tenen propietats irritants.
- **Atòpia.** Hiperreactivitat congènita de la pell i de les mucoses a determinades substàncies.
- **Hiperhidrosis (suor excessiva).** Aquesta patologia s'incrementa pels efectes de l'oclusió, produïda per materials impermeables, freqüent en l'ús de guants de cuir (feines de la construcció...)
- **Irritació mecànica.** La rigidesa dels guants, siguin de tipus metàl·lic o de cuir (enduriment), pot produir microtraumatismes per fregament. L'ús d'una talla inadequada de guant pot generar freds en zones localitzades a les mans o als canells.
- **Sensibilització.** L'ús de guants de goma (en tasques de neteja, peixateries...) i la seva composició química és causa de múltiples sensibilitzacions.

Mesures preventives

1. Per a establir una protecció adequada de la salut dels treballadors enfront dels riscos derivats del seu treball, és necessari implantar mesures de protecció col·lectives, i si aquestes fossin insuficients, serien necessàries mesures de protecció individual (equips de protecció individual).
2. **Escollir l'EPI**, entre aquells que millor s'adaptin a les característiques personals del treballador, tenint en compte:
 - Elecció dels EPI, o canvi per un EPI lliure d'agents irritatius o sensibilitzants.
 - Que no ocasionin reduccions importants en les facultats del treballador i que s'adaptin a la seva anatomia.
 - Tenir en compte possibles problemes de salut derivats de l'estat de salut de l'usuari.
**Tots els EPI comercialitzats a Europa han de complir el RD 1407/92, i han de portar l'etiqueta «CE» (Comunitat Europea) i un fullletó informatiu.*
3. **Limitar l'ús dels EPI** tot establint torns de treball, alternances o pauses i descansos.
4. **Informar i formar** els treballadors sobre l'ús correcte dels EPI, el seu manteniment i les mesures de protecció de la pell, com és la utilització de sabons suaus no agressius.
5. **Establiment de controls periòdics.** Es recomana que l'empresa estableixi un sistema de revisions periòdiques amb la finalitat de verificar:
 - L'ús efectiu dels EPI per part dels treballadors.
 - L'eficàcia protectora dels EPI escollits enfront dels riscos existents.
 - Els problemes de salut derivats de l'ús d'aquests EPI.

Marta Juan

Matinal: Els residus a l'Àrea Metropolitana de Barcelona

El dia 17 d'octubre va tenir lloc a la Masia de Can Serra del Museu de les Aigües de Cornellà de Llobregat el matinal «Els residus a l'Àrea Metropolitana de Barcelona», on representants de les diferents administracions i empreses del sector van donar la seva perspectiva i enfocament de la gestió dels residus. A destacar, la necessitat que l'administració autonòmica es comprometí a mantenir les polítiques actives en matèria ambiental, en especial de la gestió de les aigües i del tractament dels residus amb una dotació adequada i necessària de recursos.

El matinal, inaugurat pel **Sr. Xavier Juanto**, secretari comarcal del Baix Llobregat de la UGT de Catalunya, es va desenvolupar al voltant de dues taules de debat. A la primera taula, el **Sr. José A. Mesa**, responsable de salut laboral i medi ambient de la UGT del Baix Llobregat, va presentar els dos participants de la primera taula. El **Sr. Sergi Mingote**, president del Consorci de la Conca del Besòs va agrair la invitació, i va exposar que els rius s'han anat reconvertint i recuperant de forma exemplar, i això sembla difícil que continuï per les retallades del Govern de la Generalitat. Fins ara, el consorci ha gestionat més enllà del riu Besòs (eix central de funcionament), i ha donat un servei de qualitat adaptat a les necessitats del territori. El sr. Mingote va apostar per tres línies de funcionament: el sanejament a l'alça; el sanejament a la baixa; i l'educació ambiental, destacant el programa «Apropa't al Besòs». La **Sra. Virginia Vallvé**, de l'àrea de medi ambient de l'Ajuntament de Cornellà de Llobregat, va exposar la normativa més rellevant en l'àmbit dels residus (perspectiva comunitària, estatal i autonòmica) i una retrospectiva de l'evolució de la generació de residus municipals així com de la seva gestió. És necessari deslligar el PIB de la generació de residus, com a molts països europeus. En molts països europeus incineren la seva fracció rebuig i han augmentat espectacularment el seu reciclatge, per això incineració i reciclatge no són polítiques contradictòries. La jerarquia europea ja estableix la preferència de la incineració amb valorització energètica per damunt de la deposició (abocador).

La taula segona taula va ser moderada pel **Sr. Dionís Oña**, adjunt a la secretaria de política sindical de la UGT de Catalunya. Oña va reflexionar sobre la positivitat del conveni de col·laboració amb l'Àrea Metropolitana de Barcelona, que possibilita que el nostre sindicat desenvolupi aquestes actuacions, i li'n dona suport. El **Sr. Carles Conill**, director de medi ambient de l'Àrea Metropolitana de Barcelona va agrair la invitació a l'acte, així com el posicionament realista de la UGT de Catalunya envers els temes ambientals. Els objectius prioritaris en matèria de residus per l'AMB: la prevenció; el reciclatge (arribar al 50%); el tractament de tots i prioritzar la valorització energètica per damunt de l'abocador. La crisi i un millor comportament de la població han propiciat la disminució de residus. Destaca la iniciativa de la campanya «Reparat, millor que nou» i el programa d'educació ambiental per a nens i adults «Compartir un futur», entre d'altres campanyes. El **Sr. Manuel Ceballos**, regidor de polítiques d'Espai Públic i medi ambient de l'Ajuntament de Cornellà de Llobregat, exposa que malgrat l'augment de la població al seu



municipi, la quantitat de residus generada s'ha estabilitzat. És el cinquè municipi que menys residus genera de l'AMB, amb 1,15 kg/hab/dia. Això és degut a diversos factors: la tipologia urbanística del municipi; la influència de la crisi; i el perfil sociològic de la població. L'Ajuntament de Cornellà de Llobregat treballa en l'àmbit de la compra verda, i inclou plects i condicions ambientals en tots els contractes i serveis que es presten des del consistori. També s'ha fet una ambientalització de les dependències de l'ajuntament. Respecte a la sensibilització, es promou l'autocompostatge, els plans de prevenció local, així com diverses campanyes al respecte. A continuació va intervenir el **Sr. Daniel Menéndez**, director de SIRESA (empresa del Grupo Tesa, pública al 100% entre l'Ajuntament de Barcelona i l'Àrea Metropolitana de Barcelona), dedicada a la gestió de deixalleries i al transport de residus. També tenen una consultoria que es dedica, entre altres, a la sensibilització, tot donant una gran importància a les campanyes que fomenten la prevenció de residus i el consumisme desafortat, perquè és insostenible a nivell ambiental i econòmic. Són conscients però, que aquesta conscienciació s'ha de dur a terme de forma constant i a llarg termini.

Conclou la jornada la **Sra. Mari Carmen Villarrazo**, secretaria de la Regió Metropolitana de la UGT de Catalunya, que agraeix als ponents les seves intervencions. Exposa que la UGT té una consciència clara envers la qüestió de la gestió dels residus així com en tots els altres temes ambientals. En aquest sentit, transmet la seva preocupació perquè el Govern actual limiti la participació de la UGT de Catalunya en els diferents consells, on hi tenim molt a aportar, tal i com s'ha fet durant molts anys i fins ara.

Marta González

Energies renovables

Introducció

L'energia eòlica pot ser una alternativa a l'actual model energètic basat en les fonts d'energia fòssils i nuclears. El potencial de futur és immens: en un recent estudi de la EEA (*European Environment agency*) s'estima el potencial de l'energia eòlica offshore a Europa en 30.000 TWh anuals.

Segons la UE, la previsió de demanda d'energia elèctrica al 2030 és d'entre 4.279 a 4.408 TWh. Aquest valor quedaria cobert aprofitant l'energia que ens proporciona el vent en una superfície de 10.000 km², o el que és el mateix, amb un 2% de la superfície europea marina sense incloure l'oceà Atlàntic.

Aspectes tècnics de l'energia eòlica offshore

El que es coneix com a energia eòlica *offshore*, és la producció d'energia eòlica dins del mar. L'avantatge principal respecte l'energia eòlica onshore, és el mínim impacte visual que produeix al poder situar els aerogeneradors a suficients quilòmetres de la costa i l'obtenció de més energia perquè el vent és més uniforme.

Per contra, el seu principal repte és tecnològic: la subestructura per poder subjectar l'aerogenerador dins del mar, l'emmagatzematge, el transport de l'energia i la seva connexió a la xarxa, són parts que actualment encara estan en investigació i millora.

Malgrat que l'energia eòlica *offshore* tecnològicament sigui viable, mai serà una realitat si el preu del kWh no és competitiu amb els seus competidors ja sigui de fonts fòssils, solar, o nuclear.

Per tant és molt important promoure iniciatives per poder investigar sobre noves tecnologies que permetin reduir els costos de producció, i d'instal·lació de parcs eòlics *offshore*.

Casos pràctics: mar del Nord i mar Mediterrani

Mentre actualment ja es poden veure parcs eòlics al mar del Nord, potser és bo preguntar-se perquè en el mar Mediterrani encara no n'hi ha. La causa principal és la poca profunditat de les aigües en el mar del Nord, que permeten una subestructura de *monopile* o *jacket*. Per contra, el mar mediterrani és molt més profund, el que fa que només siguin viables subestructures com el *jacket*, o fins i tot les flotants o semi submergibles, les quals encara estan en procés de desenvolupament.

Actualment a l'estat espanyol hi ha diferents iniciatives per a dur a terme els primers parcs eòlics marins. On cal destacar el projecte Zèfir, encapçalat per l'IREC (Institut de Recerca en Energia de Catalunya), que preveu instal·lar una planta d'assaigs on els fabricants puguin sotmetre a prova els aerogeneradors, primer en aigües poc profundes i més endavant en aigües profundes.

Perspectives de futur

A final del 2010, a l'estat espanyol hi han instal·lats 20.676MW d'energia eòlica *onshore*, i 0MW d'energia eòlica *offshore*. L'escenari per Espanya al 2020 és de 40.000MW (39.000MW *onshore* i 1.000MW *offshore*), segons els plans nacionals d'energies renovables dels estats membres presentats a la directiva d'energia renovable (Directiva 2009/28/EC).

Per tant, les perspectives de futur són esperançadores per aquesta energia, que permetrà alliberar Europa de la dependència energètica que viu actualment. Es necessita allò que el president de la UE, José Manuel Barroso va anomenar 'la tercera revolució': «El petroli i altres hidrocarburs són fonts limitades, i les nostres reserves internes disminueixen. Actualment s'importa al voltant del 50% de l'energia. Seguint les mateixes polítiques, al 2030 serà del 70%. Al mateix temps, amb el creixement de noves potències econòmiques com Xina o la Índia, la demanda global del petroli creixerà... Cal apostar per les energies renovables i transformar-nos en una economia de baix carboni, aquesta revolució ens ajudarà a lluitar contra el canvi climàtic. I al mateix temps, millorarà la seguretat de l'energia europea i farà minvar les tensions geopolítiques».

David Tomàs Vergés
Enginyer aeronàutic per la UPC



Nova prestació per cura de fills amb càncer o malaltia greu

S'ha publicat el reial decret que regula els tipus de malalties greus

El mes de juliol, el Consell de Ministres ha aprovat el Reial Decret 1148/2011, que regula el reconeixement, en tots els règims del sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per a la cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu. Tot i que la nova prestació va entrar en vigor l'1 de gener, amb la Llei de pressupostos generals de l'Estat ha calgut l'aprovació d'un Reial Decret per reglamentar i determinar el concepte de «malaltia greu», publicant en aquest reial decret un índex on es clarifica quines són les malalties considerades com a greus (aquest índex consta de més de 120 malalties).

L'àmbit d'aplicació comprèn els treballadors, tant per compte aliè com per compte propi, i queda fora d'aquesta prestació el personal funcionari, que en aquest apartat s'ha de regir per la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, que es regieix per l'establert a l'article 49.e d'aquesta Llei.

Requisits per accedir a la prestació:

- Tenir un menor de 18 anys amb càncer o alguna de les malalties greus recollides a l'annex del Reial Decret 1148/2011.
- Tots dos progenitors han de treballar, ja sigui per compte d'altri o per compte propi.
- Únicament podrà gaudir de la prestació un dels dos progenitors.
- La reducció de la jornada demanada ha de ser almenys del 50%.
- Es requereix període de carència:
 - Menors de 21 anys: no necessiten carència.
 - Entre 21 i 25 anys: 90 dies en els 7 anys anteriors a la sol·licitud de la prestació o 180 dies en el total de la vida laboral.
 - Entre 26 anys o més: 180 dies en els 7 anys anteriors a la sol·licitud de la prestació o 360 dies en el total de la vida laboral.
- Els treballadors autònoms i aquells sobre els quals recaigui l'obligació de cotitzar han d'estar al corrent en el pagament.
- Els treballadors enquadrats en el RETA (autònoms), la declaració de la situació d'activitat.

Quantia:

La prestació econòmica, que donarà cobertura a un dels dos progenitors, consisteix en un subsidi equivalent al 100 per 100 de la base reguladora per incapacitat temporal per contingències professionals i serà proporcional a la reducció de jornada, que ha de ser almenys del 50%.

Causa de suspensió i extinció:

- Que el menor compleixi 18 anys.
- Fi de la necessitat de cura directa, continuada i permanent del menor.
- Causar baixa en el Règim de la Seguretat Social.
- Reincorporació a l'activitat laboral.
- Realització de qualsevol treball o activitat incompatible amb la reducció de jornada.
- Defunció del menor.
- Defunció del beneficiari de la prestació.
- Reconeixement d'altres prestacions com la jubilació, la incapacitat permanent, la maternitat, la paternitat, el risc durant l'embaràs o la lactància natural, i la incapacitat temporal.

Reconeixement i gestió del pagament:

El reconeixement del dret a rebre la prestació i la gestió del pagament correspon a l'entitat gestora, a l'Institut Nacional de la Seguretat Social o a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social amb la que el sol·licitant tingui coberta les contingències professionals.

En la majoria dels casos la tramitació i el pagament de la prestació la durà a terme la mútua d'accidents de treball on estigui associada l'empresa, i per tant, els sindicats tenim representants dins d'aquestes entitats. I pel que fa al control que es porta a terme a les Mútues per part dels nostres representants a les comissions de control i seguiment, no cal dir que tindran la màxima cura de l'acceptació i seguiment de totes les sol·licituds que reuneixin els requisits que s'han presentat en els paràgrafs anteriors.

Si un treballador/a o delegat/a presenta una sol·licitud i no és admesa, pot posar-se en contacte amb els representants de la UGT a les MATMPSS (les federacions sectorials disposen del llistat, així com també l'Àrea de Mútues de la Secretaria de Política Sindical de l'SNC) perquè esbrinin quins han estat el motius per la no acceptació.

Jaume Suriol / José Luis Olalde



Omar Minguillon Garcia

Delegat de salut laboral de la UGT a Iberia L.A.E.S.A. a l'aeroport de Barcelona

La inspecció de treball, eina poc útil en matèria de salut laboral

Al llarg dels més de 10 anys que porto com a delegat de prevenció a la meva empresa, càrrec que m'apassiona i que espero continuar ostentant durant molt temps, he tingut l'oportunitat de solucionar, mitjançant la negociació amb la meva empresa, problemes de gran importància sense la necessitat d'arribar a l'administració reguladora, en el nostre cas la Inspecció de Treball. Però quan aquesta negociació s'ha enquistat i la solució al problema s'ha impossibilitat -la majoria de vegades per un motiu econòmic- acudir a la Inspecció de Treball s'ha convertit en un litigi etern i d'espera excessiva, tant per l'excés de treball de la mateixa inspecció i la seva manca de mitjans humans i materials, com per l'excés de burocràcia que s'acumula en aquesta institució, la qual cosa no facilita les solucions als problemes.

És un fet que la majoria de problemes que es tracten en els comitès de salut laboral no són de riscos imminents, que permetin la paralització o el tancament de l'activitat, màquina o zona de treball, amb la qual cosa el problema en qüestió es manté mentre l'administració i la seva burocràcia discuteixen, debaten o diluciden sobre la seva solució. Amb el greuge que això comporta per a qui ho pateix i l'avantatge que atorga a qui no ha volgut entrar a solucionar el problema per una qüestió de costos (cost que en moltes ocasions és irrisori) permetent-li a l'empresa «ballar» durant un bon període de temps amb les ambigüitats «pròpies d'un mal pagador».

Que ningú interpreti en aquestes línies una crítica negativa al sistema, sinó a les fallades del mateix; és un fet que els professionals de la pròpia Inspecció, des de l'uixer fins al capítol es desviuen per solucionar problemes i a fer complir una llei de prevenció de riscos plena de llacunes, ambigüitats i escàs règim sancionador.

Per exemple, quantes vegades hem vist que determinades empreses, davant la inspecció de treball, els interessa més que se'ls imposi la sanció sabent que amb el temps perdut en el recurs, o amb el baix cost de la sanció ja soluciona l'embolic, i en canvi no arregla el problema?

Quantes vegades hem vist que es vulnera la llei de riscos laborals en els paràmetres de l'avaluació de riscos, presentant de forma grollera documents de «copia i enganxa» d'altres empreses filials i de temàtiques genèriques, sense entrar en l'avaluació i posterior solució de problemes específics del centre de treball en qüestió, i anys més tard seguim discutint davant la Inspecció o esperant la solució del recurs?



La Inspecció de Treball hauria de ser l'últim graó on donar solució real als problemes i no altre calaix de sastre on els inspectors es veïssin, de vegades, lligats de peus i mans per culpa d'una manca de mitjans humans i materials, i per un abús burleta d'algunes empreses.

Si la mateixa administració és la més negligent en la vigilància del compliment de la llei de prevenció de riscos, com es pot exigir a l'empresa privada que la compleixi?

Només posaré un sol exemple. Davant la creació de la Terminal 1 de l'aeroport de Barcelona des de la UGT impulsem la creació d'una comissió en matèria de salut laboral per a debatre i solucionar els problemes que la nova infraestructura pogués mostrar. Una comissió que funciona però que en ocasions, gairebé sempre per culpa de costos, s'estanca i els representants sindicals ens veiem obligats a denunciar acudir a la denúncia davant inspecció.

A la novíssima terminal 1 de l'aeroport de Barcelona, aquest del que tots els barcelonins ens sentim orgullosos, i que va ser inaugurada tot just fa tres anys, a ple rendiment, en els taulells de facturació -caríssims d'altra banda- ningú es va adonar, fins a l'arribada dels treballadors i treballadores, que per a posar l'etiqueta a la maleta, la cinta transportadora queda massa baixa i el treballador ha de realitzar una torsió excessiva que, davant la repetició constant, genera un dany lumbar innecessari.

Quan vem veure el problema, des de la UGT ho vem advertir als responsables de l'aeroport, i es va fer una nova avaluació del lloc de treball que deixava clar que teníem raó, i donava com solució la modificació de l'alçada d'aquest taulell tot elevat la cinta transportadora. Davant la negativa a poder solucionar el problema, vem acudir de seguida a la inspecció perquè convencés els responsables, per les bones o no, de solucionar el que tots vem entendre que és un clar problema amb una solució ben clara.

La inspecció va fer seus tant el problema com la solució, però els responsables de la infraestructura al principi s'hi van negar pel cost que suposava la solució, i van demanar un temps per a buscar solucions menys costoses, i d'això fa ja més de dos anys.

En fi, seguirem lluitant, no en contra de la inspecció ni els seus treballadors, però sí contra el seu excés de burocràcia, els seus temps, la seva manca de sancions, i sobretot, contra els llestos que abusen del sistema per a eludir el compliment de la llei.

Si vols comentar-nos la teva experiència sindical en temes de salut laboral, les teves negociacions amb l'empresa, alguna qüestió d'interès, etc., envia'ns un mail a otprl@catalunya.ugt.org o truca'ns al 93 304 68 32.

Lucía Mateo

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

La UGT valora que finalment s'aprovi la Llei de Jurisdicció Social

L'aprovació de la Llei de Jurisdicció Social, una reivindicació que la UGT ha abanderat, suposarà un pas endavant en la prevenció de riscos laborals en unificar en l'ordre social tots els aspectes laborals derivats de l'accident de treball, tret del penal. Aquesta reforma legislativa, que es va tramitar definitivament al Congrés dels Diputats el 22 de setembre passat, tindrà una gran repercussió en la millora de les condicions de treball i en la reducció de la sinistralitat laboral, i suposarà una major protecció de les víctimes d'accidents de treball, més facilitats per al compliment rigorós de la llei, una major agilitat en els tràmits burocràtics, evitant el peregrinar per els diferents ordres jurisdiccionals, i més seguretat jurídica.

Una altra novetat que aporta aquesta reforma és la inclusió del personal funcionari o personal estatutari en la jurisdicció social (abans tan sols podien acudir a l'ordre contenciós administratiu), en igualtat de condicions que la resta dels treballadors, inclosa la

responsabilitat derivada dels danys soferts com a conseqüència de l'incompliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

També s'assignen a l'ordre social la competència sobre les qüestions relatives als òrgans de representació de personal en matèria relacionada amb la prevenció de riscos laborals, mitjançant, en el seu cas, dels delegats de prevenció i els comitès de seguretat i salut, amb independència del tipus de personal que intervingui en la seva designació o composició.

Per altra banda, la integració de la matèria laboral en l'ordre social permet unificar el coneixement de qualsevol altra vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques connectada a la relació laboral, com pot ser el cas de l'assetjament, provingui de l'empresa o del personal d'una altra empresa amb la qual s'ha de relacionar el treballador assetjat.

Font: UGT 27/09/2011

La no declaració de malalties professionals suposa un sobrecost pel nostre sistema públic de salut

La UGT denuncia que tot i que s'ha incrementat lleugerament la declaració de malalties professionals —en el primer semestre de l'any se n'han declarat 10.517, un 12% més que en el mateix període de l'any anterior— la xifra encara és baixa, i moltes de les declaracions passen com a malalties comunes, amb el consegüent sobrecost per al nostre sistema públic de salut. El sindicat recorda, a més, que hi hauria moltes més malalties professionals si es reconeguessin com a tals les patologies no traumàtiques causades per la feina —que pugen a 6.372 en el primer semestre del 2011— i les malalties que deriven dels riscos psicosocials. Per altra banda, destaca que 89 empreses han superat els límits de sinistralitat

permesos. Per acabar amb la infradeclaració de les malalties professionals, la UGT demanda el compliment estricte del Reial Decret de Malalties Professionals (destinat precisament a fer que surtin a la llum aquest tipus de malalties); la inclusió, en la futura Llei de Salut Pública, d'un apartat específic de salut laboral que millori els mecanismes de defensa de la salut dels treballadors; adoptar, en el quadre de malalties espanyol, la llista de malalties reconegudes per la OIT; i millorar el sistema de gestió de les mútues, entre d'altres mesures.

Font: UGT 18/09/2011

La UGT alerta que l'estrès és un problema en expansió, amb un alt cost social i econòmic. La por a perdre la feina, la temporalitat, la precarietat i la pressió laboral afavoreixen l'estrès.

L'estrès i la violència a la feina representen prop del 30% dels costos totals de les malalties i accidents i s'estima que tenen un cost d'entre el 0,5% i el 3'5% del PIB del món cada any, segons diferents estudis. Per altra banda, l'enquesta duta a terme per l'Observatori de Riscos Psicosocials de la UGT, conclou que el 75% dels treballadors presenta estrès, sobretot a causa d'unes condicions ambientals de treball deficientes; el 87% reconeixen tenir una càrrega mental alta, i el 71% se senten insegurs respecte a les condicions de la seva feina i al seu futur professional. Un problema que actualment creix, no només per la nova concepció de la feina (augment dels ritmes de treball, per exemple) sinó per les pròpies condicions provocades per la crisi: increment de la desocupació, i del treball precari, dels horaris de treball, inseguretat en els ingressos, empitjorament de les condicions laborals, etc.

No obstant això, i tot i que la preocupació per l'estrès és elevada a Espanya (al mateix nivell de preocupació que els accidents i els trastorns musculoesquelètics), en un nombre molt important d'avaluacions de riscos no es tenen en compte els factors psicosocials i organitzatius (horari, pauses, ritmes de treball, etc.). A més, en l'escàs percentatge de casos on s'ha analitzat i detectat l'estrès, no s'ha pres cap mesura al respecte.

La UGT considera que és necessari, entre d'altres mesures, que les empreses avaluïn aquests riscos, adequïn la càrrega i el ritme de treball a la capacitat dels treballadors; s'estableixi un sistema de gestió que eviti aquests riscos i es fomenti la comunicació entre diferents nivells organitzatius de l'empresa.

Font: UGT 10/08/2011

Lucía Mateo

Treballador designat

Treballo en una empresa del metall, sóc tècnic superior en prevenció de riscos laborals en seguretat i he estat nomenat treballador designat. Voldria saber quina és la responsabilitat del treballador designat, en matèria de prevenció de riscos laborals, a l'empresa. En el meu cas, des de l'empresa no se'm permet desenvolupar la meua tasca en aquest àmbit: no em proporcionen ni temps, ni mitjans i no puc fer res. Què passaria en cas d'Inspecció de l'autoritat laboral o d'accident de treball molt greu? L'àmbit de la medicina en el treball està coberta per una mútua. Què succeeix amb les altres dues especialitats (higiene industrial i ergonomia)? Tenim la obligació de concertar-les, també?

En principi, sí que hauríeu de concertar les altres dues especialitats amb un Servei de Prevenció Aliè. L'altre tema seria l'avaluació de les necessitats reals existents en aquestes àrees, però aquestes necessitats hi són, han de quedar cobertes.

Un treballador designat, en principi pot incórrer en responsabilitats civils i fins i tot penals, en funció de com es puguin considerar les seves accions o omissions respecte al dany produït. Lògicament, mai se li podran imputar responsabilitats administratives. La responsabilitat última és de l'empresari, la qual cosa no implica que els diferents agents que juguen un paper rellevant en l'àmbit de la prevenció puguin incórrer en responsabilitats de tipus civil o penal, tant quan actuïn de forma indeguda, o ometin les actuacions marcades per la legislació.

Per això, el treballador designat ha d'assumir exclusivament les funcions que marca la llei de prevenció i el reglament dels serveis de prevenció, «documentant» en tot cas, tant les seves actuacions com el propi desenvolupament del sistema de gestió de prevenció implantat a l'empresa. D'aquesta manera, es podran dirimir responsabilitats en el cas que l'empresa incompleixi la normativa en matèria de prevenció de riscos laborals.

EPI

La meua empresa m'ha facilitat unes botes de seguretat que he de dur durant tota la meua jornada laboral (8 hores diàries) però he notat molèsties quan me les poso (picors i vermells a la planta del peu) i crec que m'estan provocant al·lèrgia. Què puc fer?

Sembla que el que t'està passant és un procés d'al·lèrgia per l'ús de les botes de seguretat. El calçat de seguretat pot causar reaccions al·lèrgiques a causa d'al·lèrgens com els cromats o altres substàncies com ara resines, additius del cautxú, reforços metàl·lics o productes de tractament del cuir, adhesius.

En el cas de les al·lèrgies amb el calçat, solen aparèixer de manera brusca i es localitzen en el taló, empenya, planta del peu o dits, tal com descrius. La sudoració dels peus és un factor de risc que afavoreix de manera important el pas de les substàncies que produeixen al·lèrgia a través dels mitjans a la pell.

Per a prevenir aquestes al·lèrgies, si no es pot evitar l'ús de l'EPI, el millor és el canvi per altre model de calçat de seguretat que no porti els agents irritatius o sensibilizants.

No obstant, la millor alternativa és triar sempre des d'un bon principi, a ser possible, EPI lliures dels agents sensibilizants més

coneguts com són els metalls o les seves sals, el làtex i els agents de vulcanització de la goma, alguns tints azoics i resines.

També es poden aplicar mesures correctives, com ara limitar els temps d'utilització de l'EPI, informar i formar sobre el seu ús correcte, i mesures de protecció de la pell com el rentat amb sabons suaus i productes no agressius.

La teva actuació ha de ser comunicar les molèsties a l'empresa per escrit i buscar suport en el teu delegat de prevenció.

Accident de treball

Sóc un treballador que ha patit un accident laboral, i la mútua em diu que m'han de posar una pròtesi. La pròtesi, l'he de pagar jo? El lliurament de medicaments, pròtesis, etc., és gratuït en el cas d'accident de treball o malaltia professional?

Segons el Decret 2766/196: «L'assistència sanitària per accident de treball i malaltia professional s'ha de fer arribar al pacient de la manera més completa, i ha de comprendre:

- El tractament mèdic i quirúrgic, les prescripcions farmacèutiques i totes les tècniques diagnòstiques.
- Aparells de pròtesi i renovació.
- La cirurgia plàstica i reparadora de les deformitats o mutilacions».

Per tant, tu no has de pagar la pròtesi ni les medicines que hagis de pendre.

Maternitat

Sóc una treballadora del sector tèxtil amb un fill menor de tres anys. L'any passat vaig gaudir d'una excedència per cura de fills des d'octubre fins a desembre. Ara vull tornar a comunicar la meua intenció d'agafar-me una altra excedència, per tres mesos, just després d'acabar les meves vacances. L'empresa s'hi pot negar? Han d'accedir a la meua petició? Generaré el dret a vacances durant aquesta excedència?

Sí, l'empresa ha d'accedir a la sol·licitud d'excedència per cura de fills de la treballadora. L'Estatut dels Treballadors reconeix expressament la possibilitat de gaudir de manera fraccionada l'excedència per cura de fills, el que significa que la treballadora pot perfectament tornar a agafar-se un altre període d'excedència (art. 46.3 del ET).

L'únic requisit que has de complir és que el teu fill segueixi sent menor de tres anys.

En qualsevol cas, has de consultar el teu conveni col·lectiu per si fa alguna referència al tema.

Sobre les vacances, has de tenir en compte que durant l'excedència per cura de fills (tal i com passa amb l'excedència voluntària) no es genera el dret a salari ni a fer vacances. Això significa que no tens dret a gaudir íntegrament del període de 30 dies naturals de vacances (o 22 laborables o els quals disposi el teu conveni col·lectiu), sinó a la part proporcional corresponent a la jornada anual treballada.

Marta Juan

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

1 <http://www.seguridadviallaboral.es>

El portal «Seguretat Vial Laboral», amb la Direcció General de Tràfic i l'Institut Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo com a promotors, és un punt de trobada per a empreses, treballadors, professionals de la prevenció de riscos laborals i formadors, creat amb l'objectiu de compartir informació, accions i continguts referents a la prevenció d'accidents de tràfic laborals, i de contribuir a una major conscienciació i implicació sobre aquest tema. **Idioma: castellà.**

2 <http://osha.europa.eu/es/campaigns/hw2010>

Aquesta secció de la web de l'Agència Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo conté tota la informació i el material de la campanya europea 2010-2011 «Feines saludables», que promou el manteniment segur i sense accidents. En aquest portal s'hi pot trobar informació bàsica i bones pràctiques a l'hora de realitzar el manteniment, així com els materials de la campanya. **Idioma: castellà.**

3 http://twitter.com/#!/insht_mtin

L'INSHT ja té un canal a Twitter on es podrà seguir a temps real totes la notícies, esdeveniments i informacions relacionades amb les accions i mesures que fa, impulsa i promociona l'INSHT en matèria de seguretat i salut en el treball. **Idioma: castellà.**

4 Documental: **Receptes per al desastre** <http://blogs.tv3.cat/senseficcio.php?itemid=37478&catid=1270>

Reportatge sobre el consum del petroli a les nostres vides. Ara per ara, segons el director del documental **John Webster**, som addictes al petroli i aquest fet ens conduirà a la destrucció. Consumim tant petroli que si aquest brollés per les cascades del Niàgara ho faria durant 25 anys. I aquesta quantitat és la que correspon al consum que fem en tan sols un any. El medi ambient ens envia senyals constants d'alarma, però, tot i així, la resposta que li oferim és la de consumir encara més petroli. Sabem que aquest fet ens abocarà al desastre però malgrat tot no podem parar.

El documental és una mena de «Gran Germà» sobre la família Webster que decideix emprendre una espècie de «dieta del petroli». La família de John Webster està constituïda per nens que van a l'escola, un marit i una muller que treballen i un préstec bancari per pagar. Així que la decisió és força més senzilla: seguiran endavant amb la seva vida quotidiana però eliminaran del dia a dia el consum de combustibles fòssils, deixaran de conduir cotxes o de volar amb avió i no compraran res envasat amb plàstic, com ara menjar, maquillatge, xampú, pasta de dents o joguines. Una càmera els seguirà durant tot l'any que dura l'experiència tot explicant els conflictes que això desencadena amb prou sentit de l'humor per part dels protagonistes del documental. **Idioma: català.**

5 Tríptic: **La formación de las personas trabajadoras en materia preventiva**

Aquest tríptic tracta del dret que tenen totes les persones treballadores de rebre formació teòrica i pràctica sobre els riscos presents al seu lloc de treball. La Llei de prevenció de riscos laborals 31/1995 i el Reglament de serveis de prevenció RD 39/1997 estableixen com, quan i qui pot donar la formació a les persones treballadores. Pots aconseguir-ne un exemplar a la teva Federació, a Salut Laboral o través de la web www.ugt.cat apartat Salut Laboral. **Idioma: castellà.**

6 Tríptic: **Inspección de Trabajo**

El tríptic tracta sobre les funcions d'Inspecció de Treball en matèria preventiva, com són vigilar i exigir el compliment de les normes sobre prevenció de riscos laborals, així com d'assessorament, arbitratge, mediació i conciliació. S'informa de les diferents formes d'iniciar l'actuació inspectora, entre les quals es troba la denúncia, així com les diferents formes d'actuar, quines facultats té i quines mesures pot portar a terme per fer complir l'establert en matèria de seguretat i salut a la feina, que van des de advertir i requerir que es resolguin les deficiències constatades, paralitzar l'activitat quan constati un risc greu i imminent, iniciar un procediment sancionador, fins a formular demandes d'ofici al jutjat de lo social. Pots aconseguir-ne un exemplar a la teva Federació, a Salut Laboral o través de la web www.ugt.cat apartat Salut Laboral. **Idioma: castellà.**

7 Tríptic: **La evaluación de riesgos**

Aquest tríptic informa sobre l'avaluació de riscos, eina bàsica que té com a objectiu detectar els riscos presents al centre de treball i permetre planificar i adoptar les mesures preventives adients per protegir la seguretat i la salut de les persones treballadores. Pots aconseguir-ne un exemplar a la teva Federació, a Salut Laboral o través de la web www.ugt.cat apartat Salut Laboral. **Idioma: castellà.**

