

Celebración 28 de abril de 2018:
«Trabajo seguro es tu salud,
es tu derecho»

Entrevista **Rafel Panedès.**
Departament de Salut. Generalitat de
Catalunya

Iso 45001



Financiado por:

AT2017-0106



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES. F.S.P.



medio ambiente	pág. 3
Justicia ambiental: el medio ambiente es un derecho de todas las personas	
la entrevista	pág. 4-5
Rafael Panadès, Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya	
el tema	pág. 6-7
Día internacional de la seguridad y la salud en el trabajo, «Trabajo seguro es tu salud, es tu derecho»	
tú opinas	pág. 7
Susana Huertas Moya, Secretaria de Salud Laboral y Desarrollo del Territorio de UGT-Madrid	
especialízate	pág. 8-10
<ul style="list-style-type: none"> Riesgos biológicos emergentes Tecnologías digitales y nuevas adicciones Publicación de la Norma ISO 45001 	
mutuas	pág. 11-12
Reglamento de la Ley de mutuas, tan polémico como la norma que pretende desarrollar	
ha sido noticia	pág. 13
explícanos	pág. 14
Ruben Ranz Martín, Coordinador de la página web Turespuestasindical.es	
preguntas con respuesta	pág. 15
te interesa	pág. 16

créditos

Sense risc

Dirección
Dionís Oña

Coordinación
Mamen Márquez

Equipo de redacción
Marta González, Marta Juan, Mamen Márquez, Jose Luis Olalde, Eduard Salvador, Jaume Suriol

Traducción i correcció lingüística
Magda Gascon

Maquetación
Juan A. Zamarripa

Fotos/Ilustraciones
Marta Juan, Pixabay, Thinkstock

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.»

Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales
Rambla del Raval, 29-35, 4a planta
08001 Barcelona
Tel.: 93 304 68 33/32 – 93 329 82 73
otprl@catalunya.ugt.org
www.ugt.cat/salutlaboral



papel reciclado

Editorial

Com sabreu, la Unió Europea ha instat els Estats membres a fer el camí cap a un canvi de producció energètica sostenible, tant ambientalment com laboralment. L'article «Justícia Ambiental» vol continuar fent prendre consciència al conjunt dels treballadors i treballadores que en aquesta matèria ens hi juguem molt en el present i sobretot en el futur.

Com ja sabeu, el 28 d'abril es commemora el Dia Internacional de la Seguretat i la Salut a la Feina i un cop més hem celebrat una jornada i hem sortit al carrer per reivindicar els drets dels treballadors i treballadores.

Com a tema de reflexió hem triat el posicionament que té la UGT vers el Reglament de la llei de mútues que estava preparant el govern del PP i que ja vam donar a conèixer al CES (Consejo Económico y Social).

Esperem que els temes siguin del vostre interès i utilitat.

Cómo sabréis, la Unión Europea ha instado a los Estados miembros a hacer el camino hacia un cambio de producción energética sostenible, tanto ambientalmente como laboralmente. El artículo «Justicia ambiental» pretende concienciar al conjunto de los trabajadores y trabajadoras de que en esta materia nos jugamos mucho en el presente y sobre todo en el futuro.

Como ya sabéis, el 28 de abril se conmemora el Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y una vez más hemos celebrado una jornada y hemos salido a la calle para reivindicar los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Como tema de reflexión hemos elegido el posicionamiento que tiene la UGT hacia el Reglamento de la ley de mutuas que estaba preparando el gobierno del PP y que ya dimos a conocer en el CES (Consejo Económico y Social).

Esperamos que los temas sean de vuestro interés y utilidad.

Dionís Oña, adjunto a la Secretaría de Política Sindical de UGT de Catalunya

Justicia ambiental: el medio ambiente es un derecho de todas las personas

La **discriminación ambiental** se plasma cuando una parte de la población asume de forma desproporcionada los efectos negativos de la degradación ambiental, dándose, sobretodo, en las personas con más necesidades.

Desde la UGT de Catalunya queremos evidenciar que las desigualdades y la discriminación en los colectivos más vulnerables, también son motivo de desigualdades y discriminación ambiental

Los conflictos ecológicos crecen, multiplicándose las injusticias ambientales que afectan, muy directamente, a personas en situación de riesgo de vulnerabilidad pero que son provocadas por la excesiva demanda de recursos ambientales de las sociedades más avanzadas que tienen como base actual un modelo económico y social de crecimiento sostenido, no sostenible.

Es necesario recordar, tal y como reconoce la **Declaración Universal de los Derechos Humanos Emergentes**, en su redactado del artículo 3, que el medio ambiente es un derecho humano emergente reconocido: «Todo ser humano y toda comunidad tienen derecho a vivir en un medio ambiente sano, equilibrado y seguro, a disfrutar de la biodiversidad presente en el mundo y a defender el sustento y continuidad de su entorno para las futuras generaciones.»

De esta forma, cuando hablamos de justicia ambiental, nos estamos refiriendo al «trato justo y la participación significativa de todas las personas sin distinción de raza, color, origen o ingresos en relación con el desarrollo, la implementación y el cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas» (Wende, 2013). Por lo tanto, es necesario reconocer la justicia ambiental para afrontar decisiones políticas correctas y justas en los diferentes ámbitos territoriales, donde todas las partes implicadas de forma indirecta deberían poder participar de alguna forma en los procesos de decisión, mejorando así, la calidad de su entorno según un modelo de gobernanza justo. No obstante, el movimiento de justicia ambiental no es algo nuevo, se inició ya en Estados Unidos en los años 80 extendiéndose posteriormente a nivel mundial.

Es destacable el proyecto EJOLT, impulsado por la UE, que engloba a 23 universidades (entre ellas la UAB) y a organizaciones que trabajan en la justicia ambiental de 18 países. Dentro del proyecto se ha elaborado un inventario de casos: el Atlas Global de Justicia Ambiental mundial, como uno de los resultados más visibles del proyecto. En él podemos evidenciar y obtener información precisa de los innumerables desequilibrios ambientales que se están produciendo a nivel mundial, así como por territorio o por país. El proyecto facilita la interacción entre grupos de trabajo afines y se va nutriendo del conocimiento de expertos académicos y de grupos activistas que quieren contribuir a corregir estas situaciones de justicia ambiental. Actualmente, el mapa ya cuenta con **1.750 conflictos ambientales registrados a nivel mundial, 70 de ellos detectados geográficamente en la península ibérica y concretamente 10 de ellos, localizados en Catalunya (mayo, 2016).**



Enlaces: Atlas Global de Justicia Ambiental <http://ejatlas.org>
Proyecto europeo EJOLT <http://ejolt.org>

Des de UGT de Catalunya sempre hem denunciat que Catalunya se encuentra a la cola de Europa en temas de justicia social

Actualmente, el reto del cambio climático es el mayor problema ambiental al que se enfrenta la comunidad internacional. Un reto que también es social y económico y que afecta de forma directa al bienestar de las personas. Por lo tanto, una forma de afrontar este problema de desigualdades sería dando participación en el proceso de toma de decisiones a todas las partes implicadas, a todos los agentes sociales. Es preciso analizar, debatir y realizar propuestas sobre cómo podría o debería integrarse la perspectiva de la justicia ambiental en las políticas de las diferentes administraciones públicas para afrontar esta cuestión de forma transversal y efectiva.

Situaciones que se dan de forma constante:

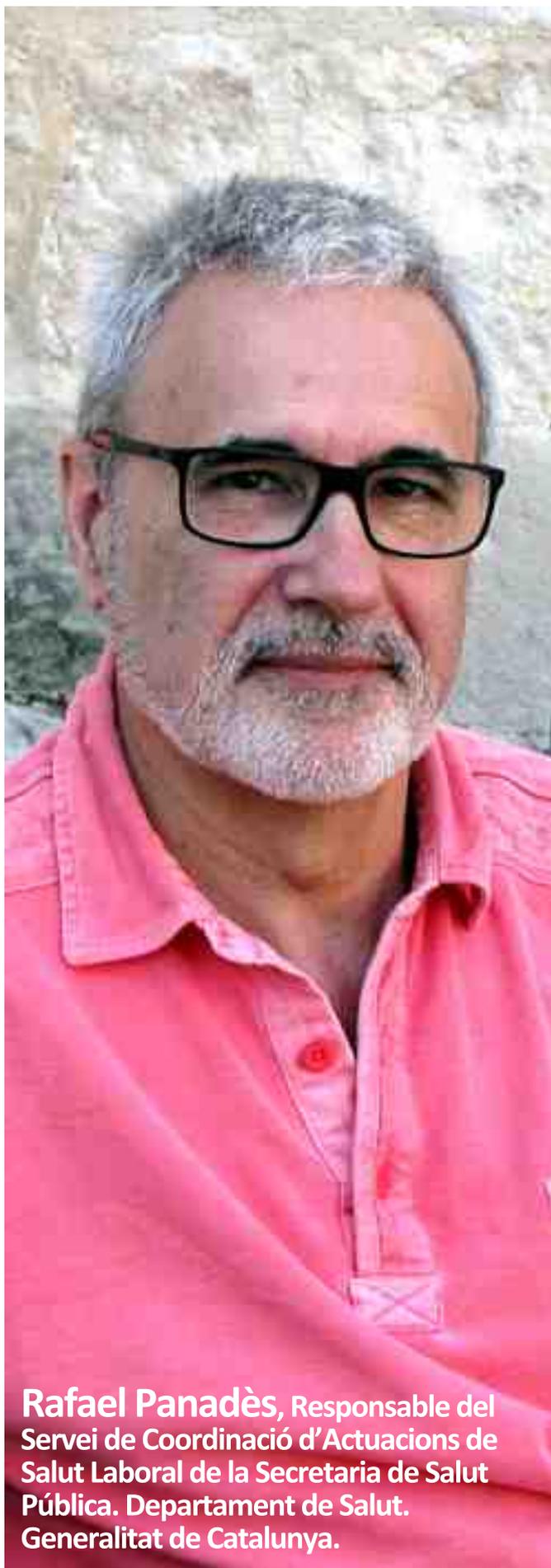
- Inundaciones (que aumentarán como consecuencia del cambio climático) o catástrofes naturales afectan de forma destructiva a las zonas más degradadas ambientalmente (por deforestación, extracciones de minería, etc.) padeciéndolo en toda su intensidad precisamente las personas que habitan el lugar.
- Personas que no tienen acceso al agua potable y cada vez deben desplazarse más lejos de sus casas para acceder a ella.
- Hablando de sociedades desarrolladas: personas en edades avanzadas con pocos recursos que no tienen acceso a los servicios más básicos ya que estos, por causas climáticas, incrementan sus precios.
- La contaminación ambiental causa aproximadamente 21.000 muertes anuales en España.
- Muertes por olas de calor.

Estadísticas

En Catalunya, aproximadamente, el 19% de la población vive situación de riesgo de pobreza y el 12,2% de las personas trabajadoras no tiene un salario suficiente para salir de la pobreza. La UGT de Catalunya ya denunciamos en su momento como el alarmante crecimiento de la exclusión social está incidiendo con más fuerza en la población infantil: del 2008 al 2015 la pobreza en los menores de 16 años ha aumentado del 17,6% al 27,9%.

Estos son sólo unos mínimos ejemplos de los innumerables casos de injusticia social ligados al deterioro ambiental. Todas estas situaciones rompen la cohesión social y muestran la injusticia e insolidaridad del modelo de consumo actual.

Marta González



Rafael Panadès, Responsable del Servei de Coordinació d'Actuacions de Salut Laboral de la Secretaria de Salut Pública. Departament de Salut. Generalitat de Catalunya.

En primer lugar, enhorabuena por tu nuevo cargo. ¿Qué aspectos de tu perfil pueden aportar novedades a la dirección del Servei de Coordinació d'Actuacions de Salut Laboral del Departament de Salut?

Muchas gracias. Creo que un aspecto importante es mi formación como médico del trabajo y mi experiencia de más de 25 años en el mundo de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales. Pero tal vez lo más novedoso es que provenigo del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, más en concreto de l'Institut Català de Seguretat i Salut Laboral. La salud laboral es un ámbito muy complejo en el que juegan un papel fundamental tanto la autoridad sanitaria como la laboral y se requiere una estrecha colaboración entre ambas. Haber trabajado en ambos lados creo que me da una visión muy completa de la salud laboral y favorece una estrecha colaboración.

Es difícil establecer políticas adecuadas sin tener una buena información

¿Cuáles son las actuales prioridades de salud laboral del Departament de Salut?

Una prioridad esencial para nosotros es mejorar la información que tenemos sobre la patología laboral, ya que es difícil establecer políticas adecuadas sin tener una buena información. Para ello estamos trabajando en el proyecto SIVEL (Sistema de Información y Vigilancia Epidemiológica Laboral), que os presentamos durante el año 2017. Otra prioridad son los servicios de prevención, tanto por lo que respecta a la acreditación de los servicios de prevención ajenos como a la calidad de las actuaciones sanitarias que llevan a cabo y que, en muchos aspectos, son mejorables. Una tercera prioridad tiene relación con el amianto. Hemos creado un grupo de trabajo para actualizar el protocolo del Programa de vigilancia postocupacional de la salud de los trabajadores que han estado expuestos al amianto, que data del 2006 y que requiere una puesta al día para conseguir la máxima eficiencia. Por último, dos prioridades relacionadas con el PINSAP (Pla Interdepartamental i Intersectorial de Salut Pública), la creación de una *Guía de buenas prácticas para el retorno al trabajo después de una ausencia por motivos de salud*, y el proyecto de Empresa promotora de salud.

Como has comentado, durante el 2017 nos presentasteis el proyecto SIVEL para promover la declaración de enfermedades profesionales. Explicanos más concretamente de qué trata. ¿En qué fase está actualmente el proyecto?

SIVEL nació como un sistema para promover la declaración de enfermedades profesionales pero, en realidad, va mucho más allá. De hecho, con SIVEL pretendemos dar respuesta a algunos de los problemas o deficiencias que tenemos en salud laboral. Está previsto que SIVEL integre en un mismo sistema a todos los agentes responsables de la detección y comunicación de enfermedades laborales (sean contingencias profesionales o no) y del reconocimiento de enfermedades profesionales, como son la atención primaria y hospitalaria, mutuas colaboradoras de la seguridad Social, servicios de prevención, unidades de salud laboral, y el ICAM/INSS. Con ello pretendemos mejorar el conocimiento de la patología laboral, evitar y corregir la derivación inadecuada de enfermedades profesionales hacia el sistema público de salud, mejorar la comunicación y coordinación entre todos los agentes y simplificar y agilizar procesos y trámites. El proyecto SIVEL es muy ambicioso y técnicamente muy complejo, es de largo recorrido, pero va avanzando según lo previsto.

El cumplimiento normativo no siempre garantiza una buena calidad

Además de programas como el SIVEL, ¿qué crees necesario para revertir la infradetección y la infradeclaración de enfermedades profesionales?

El problema de la infradetección e infradeclaración de enfermedades profesionales es, como sabes, un problema que viene de muy lejos y en el que influyen muchos factores: normativos, de control por parte de las administraciones, de formación de los profesionales, de realización de la vigilancia de la salud, de intereses de las empresas, MCSS o incluso de los trabajadores, entre otros. Pero creo que es fundamental una mayor concienciación y sensibilización por parte de todos sobre este problema y sus consecuencias. La infradetección y la infradeclaración de enfermedades profesionales no beneficia a nadie, al contrario, tiene efectos muy negativos a nivel laboral (no se adoptan medidas preventivas ni correctoras), a nivel personal (peor evolución y pronóstico de las enfermedades y no tener acceso a las prestaciones por contingencia profesional) y a nivel socioeconómico general (derivación hacia la sanidad pública con aumento de la presión asistencial y del gasto, lo cual va en detrimento de toda la población).

Dentro del proceso de mercantilización de la gestión preventiva de los últimos años, la vigilancia de la salud ha sido quizás la más afectada, quedando en numerosas ocasiones en la realización de reconocimientos médicos. Como autoridad

sanitaria responsable, ¿cómo pretendéis mejorar el cumplimiento de la normativa y la calidad de la vigilancia de la salud?

La vigilancia de la salud juega un papel fundamental en la prevención de riesgos laborales y es un tema que nos preocupa, en especial por lo que se refiere a la calidad de la actividad, ya que el cumplimiento normativo no siempre garantiza una buena calidad. Aplicar protocolos, por ejemplo, como dice la normativa, de poco sirve si no están adaptados a la realidad de la empresa. Para mejorar la calidad de la vigilancia de la salud y de las actividades sanitarias en general creo que, por un lado, debemos hablar con los servicios de prevención (especialmente con las organizaciones que los representan), darles soporte en lo que podamos y establecer criterio en aquellos aspectos en los que haya dudas; pero por otra parte debemos evaluar y comprobar la calidad, suficiencia y adecuación de las actividades sanitarias, tal como establece el RD 843/2011. Para ello estamos trabajando en un programa de evaluación de la calidad de los servicios sanitarios de los servicios de prevención, siempre teniendo en cuenta los recursos de que disponemos.

Este año en conmemoración del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo organizamos una jornada sobre nanotecnología. ¿Crees que la sociedad, las empresas y los servicios de prevención en particular, están preparados para asumir los posibles riesgos de la utilización de nanopartículas?

El reto que nos plantean los nanomateriales, desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, es el mismo que se ha presentado, y que se presentará, cada vez que se introduce un nuevo agente, proceso o tecnología en el mundo del trabajo y del cual desconocemos todavía cosas, en especial por lo que se refiere a efectos sobre la salud. Aunque tengamos dudas, tenemos herramientas para poder actuar y, sobre todo, debemos de evitar errores del pasado. La prevención de riesgos laborales y la salud de los trabajadores no puede esperar a que se produzcan los efectos negativos. Tenemos que ser proactivos. No tenemos una normativa específica sobre nanomateriales pero tenemos normativas genéricas que son totalmente aplicables y que nos obligan. A menor información más importante es la prevención primaria, disminuir o evitar la exposición. Y eso significa aplicar los principios básicos de la prevención de riesgos laborales, de la higiene industrial, de la medicina del trabajo. Tenemos las bases para hacer frente a los posibles riesgos de las nanopartículas. Hacerlo bien o mal depende de nosotros.

Mamen Márquez

28 de abril de 2018: Día internacional de la seguridad y la salud en el trabajo, «Trabajo seguro es tu salud, es tu derecho»

Trabajo seguro es combatir la precariedad

La crisis, las reformas laborales y el desmantelamiento de la negociación colectiva han contribuido a una extensión creciente de un modelo de relaciones laborales basado en la precariedad. Temporalidad, contratación a tiempo parcial no deseada, escasa duración de los contratos, alta rotación en el empleo, cuando no, falta de relación laboral bajo el paraguas de una falsa y mal llamada «economía colaborativa», están deteriorando de manera grave las condiciones laborales. El incremento de intensidad y ritmos de trabajo, el aumento de las exigencias emocionales o la renuncia a ejercer derechos por miedo a perder el empleo están teniendo graves consecuencias en la salud y en la seguridad de la clase trabajadora. Pero además, en el contexto de desigualdad en el que vivimos, hay colectivos que lo están sufriendo con especial rigor: mujeres, jóvenes, migrantes, trabajadoras y trabajadores de edad avanzada o con diversidad funcional.

Trabajo seguro es prevenir los accidentes laborales

Desde 2013, coincidiendo con la aplicación de la reforma laboral, venimos sufriendo un constante incremento de la siniestralidad laboral. Durante estos cinco años han fallecido en Catalunya 298 trabajadoras y trabajadores en accidente laboral durante su jornada, a los que habría que sumar otros 134 fallecidos más durante el desplazamiento al trabajo o al domicilio. Durante el año pasado, el índice de incidencia por cada 100.000 trabajadores ocupados en Catalunya fue de 3.278 accidentados, lo que supone un incremento del 10% respecto al año 2013 (en el que fue de 2.991). Sólo durante el año pasado se accidentaron en Catalunya 109.791 trabajadores (ya sea durante la jornada o durante los desplazamientos entre el domicilio y el trabajo), de los que 78 fueron mortales y 758 graves. Todo ello, a pesar de la deficiente e in-



teresada catalogación de los accidentes: accidentes con graves consecuencias y largos períodos de recuperación notificados como leves y accidentes leves que no se registran. A pesar de que figuras como el «descanso preventivo» o los «permisos retribuidos» que ocultan accidentes sin notificar, se extienden por las empresas. Y lo que es peor, a pesar de que cada vez más trabajadoras y trabajadores renuncian a su derecho a recuperar la salud por miedo a perder su puesto de trabajo.

Trabajo seguro es declarar las enfermedades originadas por el trabajo

Lo que no se registra, no se previene. Existe un enorme subregistro de las enfermedades de origen laboral debido a la mala praxis de las mutuas en la determinación de las contingencias, que derivan enfermedades profesionales a los servicios públicos de salud para que sean tratadas como contingencias comunes. Esta práctica lastra la prevención de riesgos en las empresas y colapsa los servicios públicos de salud. A esto hay que añadir que desde el 2013 la cantidad de partes comunicados de baja por enfermedad profesional es más elevada en mujeres que en hombres. Algunas patologías, como el síndrome del túnel carpiano, los nódulos en las cuerdas vocales o las producidas por los agentes biológicos, tienen rostro de mujer, a pesar de que en el Real Decreto de Enfermedades Profesionales faltan actividades laborales altamente feminizadas.

La degradación de las condiciones de trabajo hace que las enfermedades por exposición a riesgos psicosociales sean cada vez más prevalentes, aunque no se vean reflejadas en las estadísticas como contingencias profe-

sionales. Una organización del trabajo tóxica, basada en el reforzamiento de la capacidad unilateral del empresario, está en la base de un empeoramiento sistémico de las condiciones de trabajo mediante un incremento de los ritmos y cargas de trabajo. Además, aumentan los casos de acoso laboral sobre todo en las mujeres, ya que desarrollan su trabajo en condiciones más precarias y en sectores como sanidad, educación, cuidado doméstico o trabajos de cara al público, en los que existe una mayor prevalencia de violencia física y psicológica, incluso sexual en alguno de ellos. Aumentan también los casos y la frecuencia de agresiones debidos al deterioro de los servicios públicos y se extiende el consumo de fármacos entre la población trabajadora para poder soportar las condiciones cada vez más precarias, los ritmos y la excesiva carga de trabajo.

¡Trabajo seguro es defender tus derechos de forma colectiva!



Por todo ello, el pasado día 26 de abril conmemoramos en Barcelona este Día Internacional con una jornada sobre «Nanotecnología y prevención de riesgos laborales» y la ya tradicional concentración con CCOO, que este año se celebró en la plaza Antonio López, para reivindicar el trabajo seguro y recordar a los 78 trabajadores que fallecieron en accidentes de trabajo durante el pasado año. Podéis consultar las conclusiones y la documentación de la jornada de nanotecnología en:

www.ugt.cat/conclusions-de-la-jornada-de-prevencio-nanotecnologia-i-prevencio-de-riscos-laborals

Eduard Salvador

Susana Huertas Moya

Secretaria de Salud Laboral y Desarrollo del Territorio de UGT-Madrid



El lema de este 28 de abril re-toma la tradicional reivindicación sindical del trabajo seguro y del derecho a la salud. ¿Crees que esta vieja reivindicación, que ya estaba presente en el Sindicalismo desde sus orígenes, sigue siendo actual en nuestros días?

El lema del 28 de abril de este año, por desgracia, está en total concordancia con lo que está pasando en nuestro panorama laboral. La siniestralidad tras la crisis en las estadísticas que se nos presentan está subiendo a nivel estatal y regional. La precarización está llevando a trabajar en unas condiciones cada vez más inseguras. Los empresarios han pensado que las medidas preventivas son caras, y más en esta época de crisis, pero la inversión en Salud Laboral no es un coste sino una necesidad. Estar informado es imprescindible para poder reclamar nuestros derechos.

¿En qué situación se encuentra el actual Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid? ¿Cómo lo valoras?

Desde UGT-Madrid apostamos de manera decidida para seguir trabajando en estos acuerdos y afrontar en este año el pleno desarrollo del V Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales con la máxima continuidad en sus actuaciones hasta su finalización en 2020.

La evolución de la siniestralidad desde que comenzamos los acuerdos de los Planes Directores en Prevención de Riesgos Laborales en 2002, indica que son instrumentos muy valiosos para reducir los riesgos y los accidentes laborales, ya que la Comunidad de Madrid es la que menor índice de incidencia tiene en siniestralidad a nivel estatal.

Es evidente que el significativo descenso en los datos de siniestralidad es un elemento esperanzador, pero 57 personas fallecidas en el trabajo y 422 con lesiones muy graves continúa siendo una cifra inasumible y hay que seguir trabajando.

Eduard Salvador

Zoonosis laborales: riesgos biológicos emergentes

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), las **zoonosis** se definen como «aquellas enfermedades que se transmiten de forma natural de los animales vertebrados al hombre y viceversa», aunque también existen otras enfermedades infecciosas (bacterianas, víricas o fúngicas) que pueden afectar a hombres y animales y para las cuales también se emplea el término zoonosis.

Población laboral afectada por los riesgos biológicos emergentes

A nivel laboral, el riesgo biológico se recoge en nuestra legislación a través del Real Decreto 664/1997, así como la Orden de 25 de marzo, que establece la protección de los trabajadores contra los riesgos para su salud y su seguridad derivada de la exposición a agentes biológicos, así como su prevención.



Medidas preventivas

La bioseguridad laboral intenta disminuir el daño producido por agentes patógenos protegiendo a las personas trabajadoras expuestas.

Las acciones preventivas frente a las enfermedades causadas por agentes biológicos deben tener en cuenta las siguientes fases:

Este conjunto de medidas incluye la actuación en tres tipos de ámbitos:

1. Sobre el foco de infección:

Actuando directamente sobre el reservorio, con el fin de reducir el riesgo en su origen (mejorando el sistema de saneamiento, el mantenimiento adecuado de los sistemas de acondicionamiento del aire y abastecimiento de agua).

Actuando sobre los animales con control veterinario periódico, vacunación, tratamiento adecuado de los animales y sus restos...

Debe tenerse en cuenta la exposición combinada de agentes biológicos y productos químicos.

2. Sobre el medio de propagación de las distintas enfermedades

Actuando sobre la cadena de transmisión en la etapa más temprana, cuando la acción sobre el reservorio no sea posible o suficiente (en el control de plagas o el control sanitario del ganado...)

Con la higiene personal de los trabajadores y los equipos de protección individual adecuados a cada riesgo biológico (guantes, botas, gafas, mascarillas, ropa de protección).

Métodos de trabajo y protocolos como lavar separadamente la ropa de trabajo, ajustar ropa en muñecas y tobillos y emplear un repelente de insectos...

Adecuar las instalaciones (ventilación adecuada, humedecer el suelo antes de barrer, desinfección química, desinsectación y desratización, un buen mantenimiento de las instalaciones y maquinaria, retirada de basura y desechos...).

3. Sobre el trabajador como huésped o enfermo

Los trabajadores y trabajadoras que por motivos de su actividad laboral están en contacto con materiales infectados o agentes infecciosos, deben conocer los riesgos potenciales que su trabajo encierra, y además han de recibir la formación adecuada en las técnicas requeridas para que el manejo de esos materiales biológicos les resulten seguros.

Podemos actuar sobre el receptor (individuo o población susceptible), mediante: campañas de información y sensibilización sobre los riesgos, los lugares a evitar, las medidas de higiene (lavado de manos, utilización de equipos de protección personal), etc.; campañas de vacunación o profilaxis; vigilancia médica y tratamiento farmacológico adecuado; exámenes de salud específicos y vacunación; fomentar el conocimiento y la información de los peligros biológicos con el fin de prevenir las zoonosis con educación sanitaria; tratamiento precoz de las heridas y accidentes mediante protocolos establecidos en las empresas...

Marta Juan

Más información:

Portal de riesgos biológicos INSHT: la legislación aplicable y la documentación técnica sobre el tema. www.insht.es/portal_riesgosbiologicos

Manual informativo de PRL: Riesgo biológico. UGT Madrid.2012.

www.saludlaboralugtmadrid.org/Biblioteca%20Interna/Publicaciones/MANUAL%20RIESGO%20BIOLOGICO%20LOW.pdf

Cuaderno de la colección 10 enfermedades profesionales: Enfermedades infecciosas en el sector sanitario: VHB, VHC y VIH. UGT Catalunya 2010.

<https://ugtfnag.files.wordpress.com/2013/01/7-enfermedades-infecciosas-sanitarios.pdf>

Tritptico: «Risc biològic al personal de neteja de centres sanitaris». UGT Catalunya. 2012.

www.ugt.cat/download/salut_laboral/higiene_industrial/risc_biologic.pdf

Tecnologías digitales y nuevas adicciones

Ordenadores portátiles, *tablets*, *smartphones*... hoy en día estamos rodeados de múltiples dispositivos digitales que ponen a nuestro alcance, en todo momento y lugar, una ingente cantidad de información que fácilmente sobrepasa nuestras capacidades cognitivas. Además de esta sobresaturación de información, las nuevas tecnologías controlan nuestras vidas y conductas mediante formas tan sutiles como los «me gusta» de Facebook, los comentarios de WhatsApp, y la información en blogs, Twitter o Instagram. La interconexión y el ciberespacio están repercutiendo también en el ámbito laboral difuminando los límites espaciales y temporales de la empresa, modificando las relaciones laborales y generando nuevos mecanismos de explotación. Traerse el trabajo a casa nunca había sido tan fácil y cómodo. Otras veces el trabajo llega sólo (aunque no te lo lleves) mediante exigencias de conexión y alerta que se extienden más allá de tu horario laboral y que requieren de una respuesta.

Esta nueva situación exige volver a plantear, una vez más, una vieja pregunta: ¿estamos haciendo un uso responsable de la tecnología, o un uso abusivo y perjudicial? **El uso irresponsable de tecnologías digitales puede generar conductas adictivas que generan también abstinencia, al igual que el consumo de drogas, tabaco y alcohol, pero con el agravante de ser más difíciles de percibir y detectar al ser socialmente más aceptadas.**

En el ámbito personal, el uso irresponsable de tecnologías digitales puede:

- Llevar a otras adicciones como la ludopatía o la compra compulsiva.
- Llevar a querer una vida irreal a través de nuestras redes.
- Generar conductas antisociales.
- Llevar a accidentes de tráfico y atropellos a causa de la atención excesiva.
- Provocar ansiedad y depresión ante la falta de conexión.
- Llevar a desatender nuestras obligaciones diarias.

En el ámbito laboral:

- Reduce la atención o la productividad en el puesto de trabajo.
- Aumenta la posibilidad de sufrir accidentes laborales.
- Aumenta la carga de trabajo y el tecnoestrés, provocando un mayor número de bajas.
- Puede llevar a procesos sancionadores y hasta al despido.

Ante esta situación, el objetivo principal de la intervención de los delegados y delegadas es **mantener el puesto de trabajo** de los afectados y las afectadas, **defender sus derechos labora-**

les e informarles de los mismos, tratar a los afectados con **respeto y tolerancia**, garantizando la **confidencialidad**. Sin pretender asumir en ningún momento el papel que corresponde a los profesionales en la materia, los delegados deben ser capaces de ofrecer **apoyo e información** acerca de sus derechos laborales y de los recursos sociales existentes a los que se puedan dirigir en busca de ayuda, y **proporcionar alternativas de solución** al problema en la empresa.

La negociación colectiva es el arma más potente que tenemos los trabajadores para conseguir unas relaciones laborales justas y garantizar unos derechos mínimos. Será esta herramienta, por medio de un protocolo específico, la que garantice:

- El derecho a la desconexión de las personas trabajadoras.
- El uso adecuado de los dispositivos tecnológicos en el centro para evitar cualquier riesgo laboral y sobre la salud.
- La regulación que permita o no el uso de dispositivos personales durante el horario laboral.
- Los medios que debe disponer la empresa para que los trabajadores y las trabajadoras no tengan que hacer uso de sus medios personales para fines laborales.
- El cumplimiento de la LOPD ¡No se te puede incluir en un grupo de WhatsApp de empresa sin tu consentimiento previo!
- Los adictos son personas enfermas y deben ser tratadas como tal.

Señales de adicción:

- ¿Duermes poco (menos de 6 horas)?
- ¿Te conectas durante largos períodos?
- ¿Descuidas el trabajo o las relaciones personales?
- ¿Sientes nervios, aburrimiento o irritabilidad si no tienes el móvil cerca?
- ¿Te han dicho alguna vez que “te pasas el día pegado al móvil”?
- ¿Has dejado de hacer otras cosas por atender al móvil o internet?
- ¿Te has dejado el móvil algún día en casa y te has sentido nervioso o con la necesidad de volver a por él? A esto se le llama nomofobia y muestra una dependencia hacia los smartphones.

Para más información:

«**Tríptico de las Adicciones en el Ámbito Laboral: Adicciones 4.0 menos perceptibles, igual de dañinas**»:

www.ugt.es/Publicaciones/Triptico_redes_sociales_nuevos_riesgos.pdf

Eduard Salvador

Publicación de la Norma ISO 45001

El pasado 12 de marzo, la Organización Internacional de Normalización publicó la norma ISO 45001 sobre sistemas de gestión de seguridad y salud. Esta norma tiene estructura de “alto nivel” para ser compatible con el sistema de gestión de la calidad (ISO 9001) y de medioambiente (ISO 14001) y supone la anulación de la OSHAS 18001, por lo que las empresas que están certificadas actualmente con este sistema tienen un período de tres años para hacer el traspaso.

Desde UGT nos hemos opuesto en reiteradas ocasiones a la aprobación de esta norma, en la misma línea que la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y la Confederación Sindical Internacional (CSI) **porque no contempla de manera adecuada ni la legislación europea, ni la nacional y porque limita la consulta y participación**. Muchos países europeos también se han manifestado en contra de la misma, entre ellos el Comité español.

Debemos recordar que el alcance de nuestra normativa en prevención de riesgos laborales es mucho más amplio que el sistema de gestión ISO 45001. La Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales (LPRL), y su normativa de desarrollo es derecho mínimo indisponible y de obligado cumplimiento.

En nuestro ordenamiento jurídico se reconoce como derecho la consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras, algo de lo que la nueva norma ISO 45001 se aleja, por lo que con su implantación no se garantiza la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Además, la ISO no tiene en cuenta, de forma explícita y desarrollada, una actividad básica en nuestra normativa como es la **vigilancia de la salud**, mecanismo clave establecido para detectar y prevenir los daños derivados del trabajo.

En España, el Real Decreto 171/2004 regula la **coordinación de actividades empresariales**. En él se indica que cada empresario tiene atribuidas sus responsabilidades, en función de la actividad “contratada”, para con sus trabajadores y con otros trabajadores que desarrollan algu-

na actividad en su centro de trabajo. La norma 45001 deja fuera de su alcance estos requisitos legales, pudiendo crear confusión e inseguridad respecto de las obligaciones empresariales en este sentido.

Por otro lado, la obligación impuesta por ISO para usar una estructura excesivamente compleja, no facilita la comprensión de la norma. Es un sistema basado en la gestión del riesgo, excesivamente documentado y donde el interés mayor pueda estar en mantener una supuesta acreditación, que se aleja de las líneas de actuación de la UE para simplificar la prevención, especialmente en la PYME. En definitiva, el texto genera dudas y provoca interpretaciones erróneas sobre cómo gestionar de manera eficaz y adecuada la prevención de riesgos laborales en los lugares de trabajo.

Alertamos de que la mera certificación de la ISO 45001 no será suficiente para cumplir con la legislación española en relación a la prevención de riesgos laborales. La aplicación de esta norma en España no consigue mejorar los niveles de seguridad y salud de los trabajadores establecidos por nuestro ordenamiento jurídico, que debería ser el objeto principal de esta norma.

Por todo ello hemos votado en contra de la ISO 45001, porque para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores no hay que tener más normas ni más burocracia, sino actuar cumpliendo la ley, implantando las correctas medidas de prevención, facilitando los equipos de protección individual adecuados y realizando la vigilancia de la salud colectiva, etc. En definitiva, lo que marca nuestra Ley 31/1995 de PRL, que por desgracia todavía estamos lejos de cumplir, prueba de ello es el aumento de la siniestralidad que estamos sufriendo en los últimos años.



Ana García de la Torre

Secretaria de Salud Laboral y Medioambiente CEC-UGT

Reglamento de la Ley de mutuas, tan polémico como la norma que pretende desarrollar

El anterior gobierno del PP estaba preparando el Reglamento de la Ley 35/2014, más conocida como *ley de mutuas*. Durante el análisis de su contenido me ha venido a la mente aquella famosa frase que dijo un político español con el nombre de Álvaro de Figueroa y Torres, «Dejad que ellos hagan las leyes, yo haré el reglamento».

La consulta previa que hizo el gobierno a UGT respecto al contenido del reglamento no ha satisfecho a nuestra organización como tampoco lo hizo en su día la Ley por algunas de las razones que ahora situaré. Primero de todo, el Proyecto de real decreto aprovecha para modificar determinadas normas reglamentarias, y llama la atención que nos encontramos ante una norma inconclusa, con numerosos artículos abiertos a un posterior desarrollo, algo impropio de una norma que tiene como finalidad este desarrollo reglamentario.

Trata de ampliar las competencias a las mutuas en materias que le eran propias

Una vez más estamos ante el anuncio, en el preámbulo, que el objetivo de la norma es la de establecer mecanismos precisos para garantizar que las mutuas desarrollen una gestión eficaz y eficiente en todos los sentidos. Para UGT, el contenido el articulado no logra este objetivo, se trata una vez más de garantizar el desvío de recursos públicos hacia unas entidades privadas y que no tengan el control o la participación de los representantes de los trabajadores.

Ya en el trámite parlamentario de la Ley de mutuas, que fue analizada por el CES con su Dictamen 1/2014, tuvimos la ocasión de criticar la norma por su contenido y que de forma gráfica se puede decir que se trata de ampliar las competencias a las mutuas en materias que le eran propias; en este aspecto, el CES, en su Dictamen 1/2014 manifestó su desacuerdo con la modificación de nominación de las mutuas: «[...] El CES, en coherencia con lo



apuntado en las observaciones generales en relación con la naturaleza y funciones de las mutuas, no comparte la sustancial alteración en la denominación que lleva a cabo el Anteproyecto. Debe recordarse que estamos ante asociaciones de empresarios colaboradoras en la gestión de prestaciones de la Seguridad Social, de carácter privado, y que la incorporación de una denominación excesivamente ambigua podría abrir paso a la introducción de nuevas funciones que no corresponderían a las mutuas en virtud de su naturaleza inicial [...]».

El Reglamento ya desde la exposición de motivos deja claro que uno de sus objetivos es la lucha contra el absentismo laboral. Para UGT este término se utiliza de forma inadecuada y malintencionada, relacionando la incapacidad temporal por enfermedad o accidente como la ausencia deliberada o fraudulenta en la asistencia al trabajo, situaciones que son absolutamente dispares. Esta se trataría de una nueva función que se otorga a las mutuas vía Reglamento y que amplía a las que ya en su día les transfirió el Gobierno.

La representación de los trabajadores en los diferentes órganos en los que tenían representación también se ven afectada. Así, en la Junta General se introduce la representación de los trabajadores autónomos, a los que se incorporan en una horquilla entre 3 y 7 miembros y la parte sindical se queda igual que hasta ahora, es decir, en proporción minoritaria, aunque representan un mayor número de trabajadores.

Lo mismo ocurre con las comisiones de control y seguimiento y de prestaciones especiales. La primera se



rompe con la paridad de representación, introduce un representante como miembro en representación de la asociación de trabajadores autónomos que tengan más representantes en la mutua. Hasta ahora el principio era que los trabajadores autónomos, al ser ellos los que se adhieren directamente a la mutua, tenían consideración de empresa, todo lo contrario que los trabajadores por cuenta ajena, donde es el empresario para el que trabajan quien decide, y por tanto tendría sentido que continuaran formando parte de la parte empresarial. Lo mismo ocurre con las comisiones de prestaciones especiales, en las que se introduce la misma proporcionalidad. Para UGT, en estas comisiones se ha perdido la oportunidad de establecer unos criterios únicos de concesión de prestaciones que fuera común para todas las mutuas así como una cartera de prestaciones, que acaban con la discrecionalidad de las propias mutuas a la hora de atender o no las situaciones que requieren asistencia social y que deben ser atendidas por las mutuas.

El absentismo laboral se utiliza de forma inadecuada y malintencionada

En estos dos órganos hay que llamar la atención y recordar lo que el CES en su Dictamen 1/2014 dijo al respecto de incorporar a los autónomos. A juicio del CES, «los mecanismos de representación referidos, relativos a la participación de otros interlocutores sociales, tales como los representantes de los trabajadores autónomos, no aparecen en el texto del Anteproyecto suficientemente

definidos, ni en lo relativo a su naturaleza ni en cuanto a los criterios de medición de su representatividad».

El Reglamento también exonera a las mutuas de llevar un registro de las empresas asociadas que tengan actividades que entrañen un riesgo de enfermedad profesional, sin establecer quién es el organismo u órgano que determina que la actividad de esa empresa sea inocua para la salud. Es más, deja la duda de que sea la propia mutua quien pueda hacerlo. Se debe recordar que las mutuas están obligadas a declarar las enfermedades profesionales, cuestión que puede agravar más si cabe aún la infra-declaración de contingencias profesionales, si se exonera por un lado a las propias mutuas del registro de las empresas asociadas y por otro que sea la propia mutua quien determine si la actividad es nociva o no para la salud.

Exonera a las mutuas de llevar un registro de las empresas asociadas que tengan actividades que entrañen un riesgo de enfermedad profesional

Estos son algunos de los ejemplos y motivos por los que UGT crítica el contenido del proyecto de Reglamento que el Gobierno parece estar decidido a llevar a cabo y que, de ser así, sin introducir ninguna de las alegaciones que el sindicato ha presentado al mismo, será otro paso más a retroceder en los derechos de los trabajadores y trabajadoras a proteger su salud y sobre todo el derecho a vigilar, estar informados y participar en todo lo que respecta a las actuaciones que se hacen por parte de las mutuas con fondos públicos provenientes de las cotizaciones de los trabajadores y empresarios. Así lo manifestó el CES en cuanto se refirió al régimen económico y fianzas de las mutuas que introducía en su artículo 70 la Ley 35/2014: «En lo que concierne a los recursos públicos, el CES entiende que la normativa debe asegurar la mejor relación entre los ingresos y costes de las prestaciones, garantizando su gestión eficiente y transparente, así como su contribución a la solidez y mejora del sistema de la Seguridad Social, tal y como recoge el ASE de 2011». Cuestión ésta que no parece ser objetivo ni de la norma en su día ni tampoco ahora en su Reglamento.

Dionís Oña

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

El número de inspectores de trabajo disminuye a pesar del repunte de los accidentes laborales

El Gobierno no cumple la tasa de reposición de los inspectores desde 2014, a pesar de que el número de accidentes laborales ha aumentado un 12% con la recuperación económica y los siniestros con baja han crecido un 5%. Durante el pasado año 2017 fueron 618 los ciudadanos fallecidos en accidente laboral en España. A pesar de esto, las plantillas de inspectores de trabajo pierden efectivos cada año desde 2014. Durante los tres últimos años el número de inspectores de trabajo en todo el país ha pasado de 970 a 943, es decir, hay 27 inspectores menos. En España hay un profesional por cada 15.000 trabajadores mientras que en Europa un inspector debe atender a la mitad de asalariados (7.300).

Fuente: Publico.es, 18-4-2018

Inspección de Trabajo sanciona a Schweppes y a la agencia de azafatas Tote Vignau por acoso discriminatorio por razón de sexo

UGT de Catalunya denunció el mes de mayo de 2017 ante la Inspección de Trabajo la situación laboral sexista y de falta de protección de la salud de las ocho mujeres contratadas por la empresa Schweppes como azafatas en el Barcelona Open Banc Sabadell-Trofeo Conde Godó de tenis, que tuvieron que trabajar con minifalda y manga corta al aire libre con unas temperaturas de menos de 10 grados y bajo la lluvia. Ahora la Inspección de Trabajo ha extendido un acta de infracción muy grave a las empresas Schweppes y Tote Vignau (agencia de azafatas) por acoso discriminatorio por razón de sexo en el trabajo, y requiriendo al Real Club de Tenis de Barcelona-1899 para que garantice la coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales en el Torneo Conde de Godó. Las infracciones muy graves están sancionadas con multas que oscilan entre los 10.000 y los 187.000 euros.

Fuente: ugt.cat, 9-1-2018

UGT denuncia que hay un 10% más de fallecidos en accidente laboral de los que se registran

La publicación anual que elabora el Ministerio de Empleo y Seguridad Social sobre la estadística de accidentes de trabajo correspondientes a 2016 reconoce que hay un 10% más de accidentes mortales de los que en principio se registran. Así, aunque en 2016 se calificaron como accidentes mortales 629, en realidad fallecieron 693 trabajadores y trabajadoras (64 más de los registrados inicialmente), y esto sucede porque fallecieron después de comunicar el parte de accidente.

UGT, que venía denunciando desde hace tiempo este subregistro estadístico de accidentes de trabajo mortales, celebra que por primera vez se hayan hecho públicos los fallecimientos reales causados por los accidentes de trabajo. Como se ha demostrado, algunos de ellos han tenido una calificación inicial que no se ha correspondido con la realidad.

Fuente: Prevencionintegral.com, 9-1-2018

Primera condena a Uralita por la exposición al amianto de vecinos de su fábrica de Cerdanyola

La Audiencia de Madrid ha condenado a la empresa Uralita a indemnizar con más de 2 millones de euros a 39 personas. Lo novedoso de la sentencia es que obliga a la empresa a indemnizar por primera vez a vecinos y familiares, en su mayoría mujeres, que estuvieron expuestos al amianto y no solo a los trabajadores de la fábrica.

La sentencia considera que el amianto de la fábrica Uralita está directamente vinculado con los mesoteliomas, un tipo de cáncer de pulmón, asbestosis o placas pleurales que sufrieron los afectados. El fallo señala que, en el caso de los familiares, la exposición al amianto se produjo debido a que los empleados lavaban en sus casas la ropa de trabajo. Además, la sentencia recuerda que, desde el año 1977, diversos informes habían constatado la existencia de fibras y residuos de cemento y amianto en los municipios de Ripollet y Cerdanyola debido a que el polvo se evacuaba al exterior «sin filtros ni dispositivos de retención y recogida».

Fuente: El Diario, 17-1-2018

Eduard Salvador



¿Qué es turespuestasindical.es? ¿a quién va dirigida esta plataforma?

La web Turespuestasindical.es nace de la necesidad de atender a la multitud de trabajadores y trabajadoras invisibles que trabajan para las plataformas digitales como Uber, Deliveroo, Getyourhero, SharingAcademy y, también, las ETT digitales como Jobandtalent, Jobtoday, etcétera. Son muchas las plataformas digitales y están creciendo muy deprisa, aprovechando una regulación favorable después de las últimas reformas laborales.

Por tanto, nace para ser un instrumento de denuncia, de organización (es la primera sección sindical virtual) y de conocimiento de un sistema de trabajo que rompe con todo el derecho colectivo e individual de los trabajadores. Es decir, cambian la naturaleza del trabajo por un contrato mercantil, donde las plataformas digitales establecen todas las condiciones, y estos trabajadores autónomos deben asumir todo el riesgo y pagar IVA, IRPF, etcétera. La plataforma se considera un intermediario entre el cliente y el prestador del servicio.

¿Cómo son las condiciones de trabajo de los trabajadores de reparto a domicilio en plataformas digitales?

Las condiciones de estos trabajadores son bastante duras. Y, desde luego, han podido triunfar porque existe una necesidad de conseguir un trabajo.

Si quieres comentarnos tu experiencia 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.

Hay que explicar que en las reuniones grupales lo primero que cuentan es que esto solo cuesta 50 euros, por la tarifa plana de emprendedores.

Una vez que empiezas a trabajar te das cuenta de que no es cierto: «trabaja cuando quieras». El sistema de Glovo y de Deliveroo está hecho de tal forma que, en función de tu valoración personal, podrás acceder a los horarios disponibles. Es decir, que dependes de un sistema que evalúa tu trabajo y tu disponibilidad a trabajar. En Glovo, a este sistema, le llaman excelencia. Los pedidos se pagan a 4 euros de media, dependiendo de si vas en moto o en bici. Este es el principal cambio, trabajas por pedidos, no por horas; por tanto, puedes estar conectado y en la calle, pero no te caen pedidos. Por eso podemos decir que estos trabajadores, en un horario de 40 horas semanales, después de pagar todos los impuestos y gastos, no superan el SMI. En empresas como Clintu o Wayook, la situación es peor: el cliente paga 10 euros, la trabajadora recibe 7 y de ahí tiene que pagar todos los impuestos, con lo que le queda menos de 4 euros por una hora de trabajo.

Solo tienen 17 días de vacaciones, y aquellos que las cogen, a la vuelta tendrán un problema, su «excelencia» habrá bajado.

Aunque la situación más injusta es el proceso de despido, que aquí se llama *desconexión*. Un día recibes un correo, te explican que la plataforma ya no confía en ti y deciden romper la relación mercantil. Ese día ya no puedes entrar en la aplicación, estás desconectado. No hay indemnización y estás solo, más solo que cualquier trabajador; por eso existe esta plataforma, para no dejar solos a estos trabajadores.

¿Podemos decir que estos trabajadores son falsos autónomos? ¿Por qué?

Sí, y con claridad. Desde nuestro conocimiento existen claros indicios de dependencia y ajenidad. Así lo ha dicho la Inspección de Trabajo de Valencia, que ha marcado un antes y un después. Por ejemplo: trabajar con la marca de las plataformas, recibir órdenes y si no las cumplen son sancionados, y, sobre todo, que sin la aplicación no pueden trabajar. Este un elemento claro de dependencia: sin esta herramienta, que la facilita la plataforma, no hay posibilidad de trabajar.

Por eso, el 20 de diciembre de 2017, denunciarnos a UberEATS, Glovo, Deliveroo y Stuart en la Dirección General de Empleo, para que actúe y establezca un criterio general sobre esta relación laboral fraudulenta.

Eduard Salvador



¿Qué riesgos existen al trabajar en pozos, zanjas o aberturas y qué medidas preventivas son necesarias para evitarlos?

Genéricamente podemos hablar de:

Riesgo por caída del trabajador: por encontrarse el lugar de trabajo no señalizado, sin protección, no acotado ni vallado, o por desprendimiento del terreno en el que el trabajador está trabajando. Estos lugares de trabajo han de estar siempre debidamente señalizados y protegidos.

Riesgos de sepultamiento: por desprendimiento de tierras, caídas de personas, tierras, materiales u objetos en la zona de trabajo. Han de instalarse sistemas de entibación, blindaje, apeo, taludes u otras medidas adecuadas.

Riesgo de ahogo: por la aparición accidental de fluidos (agua potable, residual, etc.) que deben extraerse de la zona de trabajo mediante los sistemas adecuados.

Riesgo de asfixia: por aparición de gases en la zona de trabajo o falta de oxígeno. La ventilación tendrá que ser suficiente en los lugares de trabajo de manera que se mantenga una atmósfera apta para la respiración que no sea peligrosa o nociva para la salud.



¿Es necesario que el Inspector de Trabajo avise a los delegados de prevención de su presencia?

El artículo 40.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre la colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, establece lo siguiente:

«En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o

a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.»



¿Cómo se origina el riesgo biológico en trabajos en granjas? ¿Qué medidas de prevención pueden aplicarse en estos trabajos?

El riesgo biológico en las granjas puede aparecer al manipular animales o sus restos por contacto con bacterias, hongos y virus transmitidos por animales como garrapatas, pulgas, ratas... o también por microorganismos que pueden producir alergias e infecciones en las personas trabajadoras.

Las medidas preventivas para evitar el riesgo biológico en granjas son:

- Utilizar siempre guantes al manipular animales, en la extracción de sangre, en el contacto con líquidos como el amniótico, secreciones y cualquier líquido contaminado con sangre. Evitar la manipulación de fluidos del parto y de placentas con las manos sin proteger. Incinerar este tipo de restos o desecharlos en lugares dispuestos para ello.
- Usar pantallas faciales, batas y mascarillas protectoras cuando exista riesgo de salpicaduras o proyección de líquidos corporales. Limpiar las gotas de sangre que se derramen con desinfectante como lejía.
- Extremar el orden y la limpieza de los lugares de trabajo controlando las plagas de ratas y otros animales oportunistas en las instalaciones.

Marta Juan

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



La ficha preventiva «**Documentos imprescindibles para los Delegados de Prevención**», trata el tema del acceso de los delegados y delegadas de prevención a la documentación preventiva de la empresa para realizar sus tareas de representantes de los trabajadores y trabajadoras en temas de salud laboral en su empresa según lo establecido en el Criterio de la Inspección de Trabajo CT-43/2005. Puedes conseguir un ejemplar en tu Federación, en la OTPRL o a través de la web www.ugt.cat, apartado Salud Laboral. *Idioma: castellano.*



En el marco del «Proyecto CLINOMICS, oportunidades y retos de la economía local y la sociedad para adaptarse al cambio climático», la UGT de Cataluña organiza, a lo largo de todo este año, una serie de cursos de formación en temática forestal, agroramadera, pesca y turismo para proporcionar herramientas a las personas y a los diferentes sectores económicos ante los retos del cambio climático. Los cursos son GRATUITOS, pero es necesaria la inscripción previa en la web.

<http://lifeclinomics.eu/es/category/agenda/>



En la web de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podemos encontrar una serie de vídeos sobre los supuestos más frecuentes de accidentes de trabajo investigados por la Inspección. Estos vídeos, elaborados por la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, refieren con sencillez y claridad el relato de hechos del accidente, con animaciones gráficas que lo representan, el proceso de investigación del accidente, las deficiencias organizativas o de seguridad que se encuentran en la génesis causal del mismo y finalmente, la relación de medidas preventivas que lo hubieran evitado. *Idioma: castellano.*

http://www.empleo.gob.es/itss/web/Trabaja_con_nosotros/Escuela_ITSS/Videos_AT/index.html



La carencia o incorrecta aplicación de medidas preventivas en las empresas generan accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que pueden acabar en pensiones por incapacidad permanente. Las personas trabajadoras a lo largo de su vida laboral pueden sufrir algún episodio de incapacidad temporal, así que ya conocen el mecanismo de la gestión médica y económica, pero en los escenarios de gestión de incapacidad permanente son diferentes, así como los resultados, de forma que la ficha de prevención «**La incapacidad permanente y sus grados**» está diseñada para facilitar a las personas trabajadoras la información sobre los estadios en que se puede encontrar. Puedes conseguir un ejemplar en tu Federación, en la OTPRL o a través de la web www.ugt.cat, apartado Salud Laboral. *Idioma: castellano.*