

Trabajos saludables: alerta frente a sustancias peligrosas

Entrevista
Manel Bestratén,
de Mieses Global

PRL y trabajo autónomo

Financiado por:

AT2018-0074



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



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



medio ambiente	pág. 3
¿Consumir nos hace más felices?	
la entrevista	pág. 4-5
Manel Bestratén Belloví	
el tema	pág. 6-7
Trabajos saludables: alerta frente a sustancias peligrosas	
tú opinas	pág. 7
Moisés Fortuny Bordas.	
Secretario Sector Químico, Textil y Artes Gráficas de UGT-FICA Catalunya	
especialízate	pág. 8-10
Trabajos con medicamentos peligrosos	
Reconocimiento del burnout como enfermedad profesional	
Diabetes y trabajo	
negociación colectiva	pág. 11
Puerto. Tiempo para visitas	
autónomos	pág. 12-13
PRL y trabajo autónomo	
ha pasado	pág. 14
Informe del CRL sobre exposición laboral a fibras de amianto en Cataluña	
movilidad	pág. 15
Semana Europea de la Movilidad 2019. Bicicletada Popular UGT Mobilitat	
mutuas	pág. 16
La CEOE quiere «sensibilizar» a los médicos sobre el impacto de las bajas	
ha sido noticia	pág. 17
explícanos	pág. 18
Susana Abadín. Agilidad, un nuevo enfoque de organización de trabajo	
preguntas con respuesta	pág. 19
te interesa	pág. 20

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

Getty Images, Mamen Márquez, Marta Juan, Pixabay

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 Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales.»

Por razones de sostenibilidad esta revista se imprime en papel ecológico y sistemas de impresión y canales de producción respetuosos con el medio ambiente.

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

Editorial

La UGT de Catalunya s'adhereix i participa activament en el desenvolupament de la Setmana Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball que se celebra cada any el mes d'octubre. Aquest any se centra en sensibilitzar sobre els riscos que presenten les substàncies perilloses en el lloc de treball i promoure una cultura de prevenció de riscos, sota el títol «Treballs saludables: alerta enfront de substàncies perilloses». Cada any més persones treballadores estan exposades a substàncies químiques sense la protecció necessària. Des d'UGT de Catalunya reiterem la necessitat d'una legislació més efectiva contra les substàncies perilloses en l'entorn laboral. Cal millorar l'actual legislació i vigilar el seu compliment per poder acabar amb aquesta xacra que cada any produeix més malalties i morts per risc químic.

Esperem que juntament amb la resta de continguts sigui del vostre interès i utilitat.

La UGT de Catalunya se adhiere y participa activamente en el desarrollo de la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo que se celebra cada año en el mes de octubre. Este año se centra en sensibilizar sobre los riesgos que presentan las sustancias peligrosas en el lugar de trabajo y promover una cultura de prevención de riesgos, bajo el título «Trabajos saludables: alerta frente a sustancias peligrosas». Cada año más personas trabajadoras están expuestas a sustancias químicas sin la protección necesaria. Desde UGT de Catalunya reiteramos la necesidad de una legislación más efectiva contra las sustancias peligrosas en el entorno laboral. Hay que mejorar la actual legislación y vigilar su cumplimiento para poder acabar con esta lacra que cada año produce más enfermedades y muertes por riesgo químico.

Esperamos que junto con el resto de contenidos sea de vuestro interés y utilidad.

Núria Gilgado i Barbadilla, Secretària de Política Sindical

¿Consumir nos hace más felices?

Nuestra sociedad se desarrolla, pero no de una forma sostenible que pueda perdurar en el tiempo sin comprometer las necesidades de generaciones futuras.

Partiendo de esta premisa, ¿podemos considerar este proceso como un auténtico «desarrollo»? ¿O en realidad, en gran parte, solo estamos hablando de un crecimiento económico y de desigualdades?

La extensa, generalizada e implantada cultura de «producir, usar y tirar» (economía lineal), que hay que superar (en pro de una economía circular) amenaza el futuro del planeta y, consecuentemente, las bases que sustentan la supervivencia de nuestra propia sociedad.

Desde hace décadas y de forma creciente, estamos inmersos en un modelo de producir y de consumir que en pocas palabras podríamos definir como «pan para hoy y hambre para mañana», y además no garantiza en absoluto nuestra felicidad. El consumo de usar y tirar, ¿nos aporta realmente una felicidad duradera? En realidad se trata de una felicidad efímera, que sólo dura unos escasos momentos o días, pero que no perdura en nosotros por mucho tiempo. Todo lo contrario, nos crea la necesidad de consumir de forma más frecuente (en muchos casos adictiva) para poder llegar a sentir, cuanto antes, esa sensación de felicidad que muchas veces se desvanece justo en el momento de adquirir el producto o de consumirlo. Hablamos de que el propio sistema capitalista, bajo un márketing que crea falsas necesidades, se ha encargado de inducir a la sociedad a un consumo desmesurado, desproporcionado, irracional y por supuesto, insostenible, que al consumirse nos genera un bienestar al que erróneamente nos invitan a llamar felicidad. Consumo es igual a bienestar y felicidad; actualmente, ese es el lema de nuestra sociedad occidental, sin considerar las desigualdades que genera ni los límites del planeta.

Pero entonces, ¿hay algo que realmente nos pueda proporcionar una felicidad duradera?

Diferentes estudios (Richard Wiseman o Sonja Lyubomirsky, entre otros) demuestran que a partir de un cierto nivel de ingresos con los cuales satisfacemos bastante más que las necesidades consideradas básicas, por mucho que sigamos ganando más económicamente y adquiriendo más

bienes (la mayor parte prescindibles), no necesariamente somos más felices. La felicidad se estanca y no crece en la misma proporción. Un estado de felicidad duradero nos llega cuando hemos superado los valores materiales y logramos alcanzar ciertos valores inmateriales con un valor añadido que hacen sentirnos más autorealizados y más satisfechos (más ligados a la calidad de vida, a las experiencias, a la cooperación, al voluntariado, etc.).

Y es que el crecimiento material no nos proporciona una sociedad mejor.

Es necesario que las políticas se orienten y prioricen una mejor calidad de vida para todos y no se limiten a perseguir un crecimiento ilimitado del PIB, parámetro que, por otro lado, es ajeno a la «justicia social», por lo que no mide las desigualdades ni la insostenibilidad que su crecimiento genera. Hemos de ser conscientes, y es evidente que un crecimiento exponencial no es compatible con un planeta finito (Kenneth Boulding, economista).

Actualmente nos encontramos ante una crisis económica, ecológica y muy probablemente ante una crisis de civilización. Pero una crisis también es una oportunidad para hacer cambios, cambios estructurales, porque si hay algo que es evidente en una crisis, es que las cosas no seguirán igual (Serge Latouche, economista).

Hemos de conjugar nuestra política económica con la capacidad de regeneración del planeta. El crecimiento es necesario, sí, pero solo hasta un cierto nivel de bienestar. Por lo tanto, no tenemos que crecer solo en lo material, sino en aspectos y valores inmateriales, que nos hagan crecer interiormente como personas, donde el propósito de la sociedad sea que podamos tener una vida digna todas las personas en pro del bien común (Jordi Pigem, escritor y filósofo).

Tenemos que hacer énfasis en dar sentido a la vida humana y encontrar la verdadera felicidad de las personas.

Retos económicos, ecológicos y sociales. Tenemos más retos que nunca pero también tenemos más oportunidades y conocimiento que nunca para cambiar tanto nuestra mentalidad como nuestra cultura, y así, nuestros patrones de producción y de consumo.

Marta González



Manel Bestratén Belloví

Presidente de MIESES GLOBAL

Manel Bestratén Belloví, ha sido hasta hace unos días Consejero técnico del INSST (Instituto Nacional de Seguridad, Salud en el Trabajo), experto en seguridad y gestión de la PRL en el trabajo. Actualmente lidera el Movimiento MIESES GLOBAL.

Conversar con Manel es estar ante un gran maestro de la vida. Un profesional lleno de experiencias y sabiduría, con una larga trayectoria laboral, pero sobretodo, con un ser humano sencillo y amable, capaz de transmitir con verdadera pasión sus convicciones sobre el mundo de la prevención.

Son ya muchas las batallas para la mejora de las empresas y de las condiciones de trabajo con la finalidad de conseguir trabajos dignos, seguros y saludables. ¿Cómo te convertiste en el impulsor de la excelencia en las empresas a través de la PRL?

En primer lugar quiero agradeceros la oportunidad que me ofrecéis con esta entrevista, precisamente tras haber dejado el INSST con más de 40 años de plena dedicación en donde he cuidado de generar y difundir conocimiento a fin de que los trabajadores y trabajadoras, además de un salario justo, tengan unas condiciones de trabajo dignas y saludables.

Me dedico, como muchos, a la prevención por casualidad, o tal vez no. Tuve la suerte de crecer en una pequeña empresa familiar y recibir buenas lecciones y sobre todo mucho afecto de sus trabajadores. Allí aprendí lo que es el orgullo y el compromiso por el trabajo bien hecho, y que todo puede realizarse cada día mejor si nos lo proponemos. Terminé mis estudios de Ingeniería Industrial sin haber asistido a clase de la asignatura: «Seguridad y Psicología Industrial» por tratarse de una «maría» que aprobé tras la lectura del libro de su profesor, el inspector de trabajo, J. Borrás. Pero reconozco que lo disfruté. Pronto aterricé en el entonces recién creado INSST, en donde he podido trabajar con ilusión junto a magníficos profesionales, contribuyendo a que tal institución sea un referente en nuestro país y que la mejor Prevención se pueda estudiar hoy en español.

Me siento comprometido y sufro como tantos ante las enormes dificultades a las que la mayoría de prevencionistas han de enfrentarse. No es tarea fácil, en un medio con limitada cultura preventiva y una PRL atrapada en una dinámica excesivamente formal y mercantilista.

He trabajado para ampliar el horizonte de la PRL y convertirla en motor de cambio y de excelencia, como en muchas organizaciones ya está sucediendo. O sea, que deje de ser entendida como un coste para ser gestionada como valor. Por ello, me ha interesado analizar y descubrir los factores de éxito de las organizaciones responsables y cómo se integra la SST en las mismas.

La crisis económica nos ha dejado un panorama de desigualdades y precariedad pero también una oportunidad de mejora, de analizar los errores, corregirlos y de avanzar. ¿Soplan vientos favorables para ese cambio necesario del modelo de crecimiento económico?

La última crisis económica no hace más que acelerar el proceso de cambio en el que estamos inmersos. El cambio es imparable porque forma parte de la vida misma, aunque sea ahora de manera muy ace-

lerada al tener las empresas que desenvolverse en un entorno VUCA (Vulnerable, Incierto, Complejo y Ambiguo).

El modelo de desarrollo actual se ha hecho insostenible económica, social y ambientalmente. La precariedad e inestabilidad en el trabajo, el crecimiento de la desigualdad, la crisis climática, etc., son evidencias contundentes de la necesidad de generar una nueva cultura empresarial. Hay consciencia de que es necesario que las organizaciones tengan un riguroso comportamiento ético, respetando la dignidad del trabajo y protegiendo el medio ambiente. Clientes y ciudadanos se alejarán cada vez más de aquellas organizaciones que no lo tengan. Por todo ello, hemos de aprovechar las circunstancias para que una nueva manera de prevenir riesgos y promover salud contribuya a una nueva cultura empresarial. Reinventando la Prevención podemos ayudar a reinventar las organizaciones para que sean sostenibles.

Realmente, no puede desarrollarse una SST proactiva y eficaz si la empresa no está inmersa en un proceso de mejora continua y de búsqueda de la excelencia en todos sus ámbitos. Las empresas no podrán soportar la feroz competitividad si no sitúan a las personas con su talento y su creatividad en su punto focal. Las personas deben ser objetivo empresarial y no un recurso más.

Aún y nuestro trabajo conjunto, la precariedad, falta de prevención y la poca cultura preventiva están instauradas en nuestro país. Es evidente que necesitamos un cambio, pero ¿cómo hacerlo efectivo y real?

Para que se produzcan cambios significativos en la SST es necesario en primer lugar que se exija la aplicación rigurosa de la legalidad en esta materia, que es amplia y precisa. Esa es la visión de inspectores de trabajo y juristas con los que reflexiono. El abuso en la contratación temporal a la que habría que poner límite es determinante de la precariedad existente. Es importante que los empresarios descubran lo provechoso de la efectiva aplicación de la legislación, y ello, con la participación activa de los trabajadores.

La propia OIT ha manifestado que el término participación, representa que además de que los trabajadores han de ser «informados, consultados y escuchados», han de implicarse en la toma de decisiones que les afecten. También la nueva norma ISO 45001 sobre sistemas de gestión de la SST destaca la importancia de tal participación, que debe ser exigible y va asociada al liderazgo de los mandos. Tengamos en cuenta que el liderazgo es un regalo de las personas trabajadoras a quienes se interesan por ellas, sin descuidar el cumplimiento de nobles metas productivas que todos reclaman. Pero el liderazgo debe ser organizacional para que todos lo sean en la medida que como buenos profesionales estamos ayudando e influyendo en las personas de nuestro entorno. Los Delegados de Prevención deben ser líderes naturales y agentes facilitadores del cambio. Pero tanto el liderazgo como la participación han de ser desarrollados en un proceso que requiere aprendizaje y exigencia.

Caminar por la senda de la excelencia ha sido un largo trayecto. Como presidente del movimiento Mieses Global ¿Qué nuevos retos e ilusiones seguirás compartiendo con nosotros?

Mira la Excelencia no es un lujo, es una necesidad para estar en condiciones de poder dar lo mejor, personas y organizaciones. El movimiento Mieses Global por la Excelencia, la Salud y la Sostenibilidad surge ante la toma de consciencia de un amplio grupo de personas vinculadas al mundo social y empresarial: salud laboral, sostenibilidad, recursos humanos, calidad y otros ámbitos, dispuestas a cooperar para contribuir juntos a revertir la situación ante un modelo productivo que no nos satisface, ayudando a generar una nueva cultura empresarial.

En junio de 2017 aprobamos nuestros Estatutos y organizamos el II Foro Internacional de Desarrollo Sostenible y Saludable y desde entonces hemos ido aunando esfuerzos y estableciendo alianzas para compartir nuestra filosofía. Tenemos vocación global y aunque Mieses se inicia en Cataluña, estamos ya presentes en muchos lugares de España y de América latina, celebrando frecuentes encuentros.

Tuvimos claro desde el primer momento que debíamos disponer de un modelo propio de actuación con un doble objetivo: por un lado, utilizarlo como instrumento de diagnóstico y de cambio en las organizaciones, y al mismo tiempo, como vía interna de aprendizaje y de generación de conocimiento a través de las áreas temáticas que lo conforman. Si queremos cambiar una realidad, nosotros somos los primeros que hemos de cambiar, interiorizando nuevas maneras de pensar con nuevas estrategias.

El modelo es un instrumento al servicio de las organizaciones para ayudarlas a evolucionar en la dirección correcta. O sea, que asuman en su gestión principios de excelencia y de responsabilidad social, que cumplan la legislación vigente, y facilitarles la aplicación de los ODS. Todo ello para generar beneficios económicos, sociales y ambientales, utilizando nuevos sistemas contables para medirlos. También lo denominamos de las cuatro *P*, porque se estructura en la primera *P* (*people*), situando a las personas en el corazón de los sistemas; la segunda *P* (*prevention*) teniendo en cuenta la salud laboral y las condiciones de trabajo para que las personas puedan sentirse implicadas y satisfechas en su trabajo; la *P* de *planet*, que es la salud ambiental y la sostenibilidad; y la cuarta *P* (*profit*) y no menos importante, es la prosperidad para generar valor y medirlo en todas las acciones asumidas.

Se trata de un modelo auto evaluativo y de aplicación gratuita, basado en la cumplimentación de unos sencillos cuestionarios. Tal modelo va dirigido especialmente a pequeñas empresas con voluntad de mejora y compromiso social. Sobre ellas queremos dedicar nuestros mayores esfuerzos. Son las que más ayuda necesitan. Aunque las pequeñas empresas carecen de recursos, el nivel de implicación de sus trabajadores suele ser mayor y la flexibilidad para asumir cambios que entiendan favorables a sus intereses, también es mayor. Confiamos influir en tales empresas, mediante alianzas y a través de sus asociaciones empresariales y también de los sindicatos por su capacidad de aglutinamiento. En todas partes hay empresas excelentes de referencia que colaborarán en los procesos de cambio. Confiamos hacer una fructífera alianza con la UGT en donde hay magníficos profesionales y amig@s.

Marta Juan

Semana europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2019: alerta frente a sustancias peligrosas

La Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo se celebra cada año en el mes de octubre y en ella se realizan múltiples actos de concienciación e información en más de 30 países europeos para promover gestión eficaz en prevención de riesgos laborales. La actual campaña 2018-2019 tiene como lema «Trabajos saludables: alerta frente a sustancias peligrosas» y su objetivo principal es sensibilizar sobre los riesgos que presentan las sustancias peligrosas en el lugar de trabajo y promover una cultura de prevención de riesgos.

Las personas trabajadoras están expuestas a sustancias peligrosas (elementos sólidos, líquidos o gaseosos que pueden afectar a su seguridad o salud de los trabajadores y cuya exposición puede darse por inhalación, penetración cutánea o ingestión) que pueden dar lugar a graves problemas de salud: enfermedades respiratorias, daños a órganos internos, dermatitis y cánceres laborales.

A pesar de ello, hay una falta general de conocimiento sobre las sustancias peligrosas y los riesgos que suponen, y en los últimos años se ha avanzado poco en la reducción de la exposición de los trabajadores a las mismas. Según la última Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (ESENER-2), el porcentaje de trabajadores que dicen estar expuestos a sustancias químicas durante al menos un cuarto de su jornada laboral no ha variado desde el año 2000, permaneciendo en torno al 17%.

Además, están surgiendo nuevos desafíos para la gestión de sustancias peligrosas en el lugar de trabajo, por ejemplo en el área de empleos verdes (producción de bioenergía, nuevos tipos de almacenamiento de energía) y en relación con el uso de nanomateriales y nuevas tecnologías innovadoras (como la impresión 3D), así como el uso de disruptores endocrinos que influyen en todo el sistema endocrino, perjudican la salud reproductiva y causan enfermedades congénitas.



La exposición a sustancias peligrosas en el lugar de trabajo debe eliminarse o, al menos, gestionarse de manera eficaz con el fin de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y los elevados costes económicos y sociales que supone. Para ello es imprescindible la participación de todos los implicados para garantizar una gestión eficaz de la seguridad y la salud en el trabajo:

- Los empresarios tienen la obligación legal de realizar las **evaluaciones de riesgos** para identificar los peligros potenciales asociados con sustancias peligrosas. Deberán garantizar que los riesgos se gestionen en función de una jerarquía de medidas de prevención.
- Los **directivos deberán motivar a los trabajadores** a involucrarse y comprobar que los trabajadores reciben formación periódica, así como la información, los recursos y equipos de protección individual necesarios, velando por el uso de los mismos.
- Los **trabajadores deberán comprender los posibles riesgos**, estar bien informados sobre las medidas preventivas, sentirse cómodos expresando sus inquietudes y animarse a participar activamente en la búsqueda de soluciones.

La labor de empresarios y directivos para promover una auténtica cultura preventiva en la empresa es vital para garantizar un sistema de gestión eficaz, que implique y motive a la participación, tanto en la aplicación de las medidas preventivas y los comportamientos seguros en toda la línea jerárquica, como en la identificación y comunicación de los riesgos, y en la búsqueda de soluciones.

Todas las personas implicadas en la gestión de sustancias peligrosas deben conocer el marco legislativo aplicable, tanto a nivel nacional como europeo, en espe-

cial con los Reglamentos REACH y CLP. La mayoría de los estados miembros de la UE establecen sus propios valores límite de exposición profesional a sustancias peligrosas, que proporcionan una información importante para la evaluación y gestión de riesgos.

Principal normativa de aplicación:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.
- Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
- Reglamento (CE) n.º 1907/2006 (Reglamento REACH), de 18 de diciembre de 2006.
- Reglamento (CE) n.º 1272/2006 (Reglamento CLP), de 16 de diciembre de 2008.

Desde UGT de Catalunya nos adherimos y damos difusión a la misma en nuestra web www.ugt.cat, con las siguientes actividades:

- En el marco de nuestro proyecto «Conéctate a la Prevención», financiado por la Fundación Estatal de Prevención de Riesgos Laborales, los consejos que se publicaron durante esa semana en la web hicieron referencia a la exposición a riesgos químicos.
- Difusión diaria, también desde la web de UGT de Catalunya, de una de nuestras publicaciones, ya editadas anteriormente, que abordan la exposición a sustancias peligrosas específicas en distintos sectores de actividad: industria cárnica, geriátricos, invernaderos y parques y jardines, camareras de piso y talleres mecánicos de automóviles.

Eduard Salvador

Para más información:

<https://healthy-workplaces.eu/es/get-involved/european-week>

Moisés Fortuny Bordas

Secretario Sector Químico, Textil y Artes Gráficas de UGT-FICA Catalunya



¿Qué realidad reflejan los datos de siniestralidad del sector químico?

La comparativa de los datos del sector químico con el resto de actividades económicas, según datos del Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (INSST), en 2018 el Índice de Incidencia de Accidentes del sector químico fue casi **ocho veces menor** al registrado por el conjunto de la industria. Estos datos indican los altos niveles de seguridad con los que trabajan la mayoría de empresas del sector que aplican el programa internacional Responsible Care para la mejora continua de la seguridad, donde los delegados de prevención juegan un papel muy importante, como así demuestra la experiencia, en la elaboración de las diferentes evaluaciones de riesgos, o las investigaciones de accidentes o incidentes.

¿Entonces, a qué son debidos los accidentes en el sector químico si hay tanta normativa y tanta seguridad en los procesos?

Principalmente, por la descoordinación que existe en algunas situaciones de la empresa principal con las empresas de servicio que operan en las instalaciones. Como prueba, a mediados de este año ha habido un accidente importante en una empresa del Camp de Tarragona, con un fallecido y un herido muy grave debido, posiblemente, al incumplimiento de los protocolos de seguridad que la empresa propietaria y la empresa de servicios tenían la obligación de llevar a cabo.

Pese a que en el convenio, en su artículo 70.6, se introducen medidas para mejorar la coordinación que existe en el artículo 24 de la LPRL y en la Ley 171/2004, en algunas empresas esta coordinación es deficiente, por mucho que nuestros delegados de prevención solicitan medidas de coordinación, como pueden ser los Comités de seguridad y salud intercontratas, todavía queda mucho camino por recorrer.

Marta Juan

El reconocimiento del *burnout* como enfermedad profesional

El pasado mes de mayo la Organización Mundial de la Salud (OMS) acordó incluir el síndrome del trabajador quemado o *burnout* en la próxima edición de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) que entrará en vigor en el año 2022. Aunque no clasifica propiamente al *burnout* como enfermedad, sí lo incluye dentro del capítulo de factores que influyen en la salud como un problema asociado al trabajo, relacionando así directamente esta patología con las condiciones laborales. Este cambio puede suponer un punto de partida para que este síndrome sea reconocido finalmente como enfermedad profesional, ya que en su versión actual sólo se relaciona el *burnout* con el estrés general vinculado a la persona y a las dificultades en el control de los sucesos vitales.

Una vez más se hace patente la necesidad de revisar el Cuadro de Enfermedades Profesionales en nuestro país en el que, a día de hoy, no se reconoce ninguna enfermedad originada por los riesgos psicosociales, a pesar de que las directrices dadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la Lista de Enfermedades Profesionales aprobada en el año 2010 sí las incluía. Es cierto que nuestra normativa ya prevé que las enfermedades mentales y el *burnout* se puedan declarar como accidente laboral siempre que la causa sea el propio trabajo, pero esta vía, además de ser poco efectiva y suponer un perjuicio al trabajador, es nefasta a efectos preventivos, ya que no ayuda a detectar estos riesgos y a concretar las exposiciones y establecer medidas preventivas. Prueba de ello es que, en la actualidad, sigue siendo muy escasa la jurisprudencia referida al *burnout* (frente a otros riesgos psicosociales como el *mobbing*, por ejemplo, del que ya disponemos de una amplia jurisprudencia al respecto), y que pese a ser un riesgo que afecta a distintos colectivos y a un gran número de trabajadores, apenas se le ha prestado atención en las evaluaciones de riesgos, y las escasas medidas que se han llegado a adoptar muy rara vez van más allá de la simple formación.



Esta situación plantea un grave perjuicio al trabajador, quien se ve obligado a judicializar su caso si quiere que se le reconozca como una contingencia laboral por accidente de trabajo. En la práctica, estos casos no llegan a detectarse nunca, ya que ni los servicios de prevención ni las mutuas se ocupan de realizar esta tarea. Los trabajadores afectados deben aguantar en sus puestos de trabajo sin recibir ningún tipo de tratamiento ni rehabilitación, lo que suele acabar cronificando este trastorno y provocando despidos y/o incapacidades permanentes, que son asumidas por el sistema público de salud.

Este cambio introducido en la clasificación de la OMS, ayudará a visibilizar el *burnout* y a tenerlo en cuenta en la realización de los diagnósticos, lo que sin duda supondrá una mejora en su tratamiento y pondrá el punto de mira sobre los factores psicosociales en el trabajo y las condiciones laborales. Esto es muy positivo en el contexto actual de recortes y de desmantelamiento del estado de bienestar, que tanto afecta a los servicios asistenciales. Es imprescindible profundizar en la detección, evaluación y prevención de este riesgo, facilitando además los instrumentos legales para su reconocimiento.

La mayor presión asistencial por los recortes de personal, el aumento de las cargas de trabajo, la turnicidad, el trabajo nocturno, el envejecimiento de las plantillas ante la escasa incorporación de nuevos profesionales, la inestabilidad, etc., son motivos más que suficientes para prestar más atención a esta problemática y garantizar la salud de los trabajadores.

Eduard Salvador

Trabajos con medicamentos peligrosos: modificaciones de la directiva relativa a agentes carcinógenos o mutágenos

El 19 de febrero de 2019, el Parlamento Europeo aprobó por unanimidad ciertas modificaciones de la Directiva 2004/37/EC relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos en el trabajo (CMD).

Con estas modificaciones se confirma que los **medicamentos peligrosos**, incluidos los fármacos citotóxicos utilizados principalmente en el tratamiento del cáncer, podrían poseer propiedades genotóxicas, carcinogénicas y mutagénicas. Indicando que es importante proteger a las personas trabajadoras que están expuestas en sus puestos de trabajo a la manipulación de estos medicamentos peligrosos, incluidos los fármacos citotóxicos, durante su proceso de preparación, administración o eliminación, durante la limpieza, transporte, lavandería o eliminación de materiales contaminados por estas sustancias. Así como durante el ciclo vital de los pacientes a los que se les administra estos medicamentos.

A partir de estas modificaciones, los países estados miembros y el sistema sanitario europeo deben aplicar y cumplir con las nuevas condiciones de la CMD en lo que se refiere a la gestión de estos medicamentos peligrosos. Los diferentes artículos de la Directiva modificada se refieren a las obligaciones de los empresarios en esta materia, tales como la aplicación de protocolos de supervisión biológica para evitar o reducir la exposición a éstos (uso de sistemas cerrados de manipulación, etc.). Se establecen unas pautas de actuación en caso de usar agentes carcinógenos o mutágenos, tales como limitar las cantidades de dicha sustancia en los lugares de trabajo así como reducir el número de profesionales expuestos a ellos; diseñar procesos de trabajo que minimicen la liberación de sustancias; aplicar procedimientos y métodos de trabajo adecuados; utilizar medi-



das de protección colectivas e individuales; facilitar la medidas higiénicas de los lugares de trabajo con su limpieza periódica; mantener a los trabajadores informados sobre estas sustancias, delimitar las zonas de riesgo e instalar dispositivos de emergencia.

Hemos de tener en cuenta que no solo el personal sanitario que está en contacto con los medicamentos peligrosos o con los pacientes tratados con ellos, están expuestos a estos riesgos. El personal de atención domiciliaria de estos pacientes, personal de ambulancias, atención primaria, laboratorios, trabajadores/as que traten con los residuos de estos pacientes, personal doméstico de estos pacientes... también pueden estar expuestos.

Los empresarios están obligados a poner a disposición de la autoridad competente todos los datos referidos a actividades, cantidades, exposición, trabajadores/as expuestos o medidas de prevención. Así como mantener a los trabajadores/as y a sus representantes legales informados y formados sobre los riesgos a los que estén expuestos.

La directiva también confirma que los costes de las medidas de protección o medidas higiénicas de las personas trabajadoras no podrán recaer sobre ellos. Estableciéndose medidas especiales para aquellas personas que trabajen con estas sustancias tales como aseos apropiados, lugares de almacenamiento de la ropa de trabajo y protección separados del resto de ropa...

La directiva hace referencia al control médico y la vigilancia de la salud de los trabajadores/as expuestos a estas sustancias para garantizar su salud y de la comunicación de cualquier alteración de la salud o de cualquier enfermedad que pueda aparecer causada por las circunstancias laborales.

Marta Juan

Diabetes y trabajo

La diabetes es una enfermedad metabólica crónica que provoca el exceso de glucosa en la sangre y que se debe a una deficiencia en la secreción y/o en la acción de la insulina, hormona elaborada por el páncreas. Los niveles de glucosa en sangre:

- **Normal:** Entre 70 y 100 mg/dl
- **Hiper glucemia o prediabetes:** Entre 100 y 125 mg/dl
- **Elevado (diabetes):** Por encima de 126 mg/dl

Afecta riñón, retina, sistema nervioso y aparato cardiovascular principalmente. La gran mayoría de casos de diabetes mellitus se divide entre las llamadas diabetes tipo 1 y diabetes tipo 2. La más frecuente es la tipo 2. El 13,8 % de la población española de más de 18 años tiene este tipo de diabetes, lo que representa a más de 5,3 millones de personas.

Las personas con diabetes tipo 1 se tendrán que inyectar varias veces al día insulina o bien tendrán que utilizar una bomba de infusión continua de insulina. Así mismo, debe medirse el nivel de glucosa en sangre varias veces al día con unos pequeños aparatos y unas tiras reactivas que miden la glucosa en una muestra de sangre obtenida mediante la punción en la yema del dedo. Esto solo lleva unos segundos, por lo que el grado de interferencia con la actividad laboral es mínimo. Además, no deben olvidar la alimentación adecuada y la realización de ejercicio físico.

Algunas personas con diabetes tipo 2, solo con seguir recomendaciones de estilo de vida (dieta y ejercicio) será suficiente como único tratamiento para lograr el control adecuado. En otros casos, necesitarán tomar fármacos orales. Muchas personas con diabetes tipo 2 acaban teniendo que inyectarse insulina por agotamiento de la reserva de esta hormona en su organismo. Habitualmente se pueden controlar más fácilmente y con menos inyecciones que los de tipo 1, de manera que en muchas ocasiones una sola inyección combinada con pastillas consigue buenos resultados.

El personal médico especialista en el trabajo del servicio de prevención de la empresa es el responsable de determinar si son **trabajadores especialmente sensibles**

dependiendo individualmente de sus condiciones físicas y del control de su enfermedad, junto con la evaluación de riesgos. Si fuera necesario puede hacer recomendaciones de medidas preventivas adicionales o restricciones, como por ejemplo:

- No hacer trabajo nocturno ni a turnos.
- No hacer trabajos en altura.
- No conducir.
- Equipos de protección individual adaptados; por ejemplo, botas de seguridad de ciertos materiales para evitar complicaciones en caso de pie diabético (problemas de circulación distal que provoca problemas en la cicatrización), etc.
- También puede determinar que no es apto para el puesto de trabajo. En este caso, recomendamos acudir a tu federación o a servicios jurídicos para buscar asesoramiento legal por las posibles consecuencias.

Hay que remarcar que **la legislación española y la jurisprudencia recopilada en los últimos años avala la no discriminación en el trabajo de las personas diabéticas y que la mayoría de la población diabética hace una vida laboral normal.**

Cómo actuar ante una hipoglucemia

La hipoglucemia sucede cuando el **nivel de glucosa en sangre es bajo**, es decir, **por debajo de 65 mg/dl**. Los síntomas son sensación de hambre, dolor de cabeza, sudoración fría, cambio de carácter, temblores, dolor abdominal. Si el descenso es muy pronunciado puede llevar a dificultad para pensar o hablar, comportamientos extraños, visión borrosa, adormecimiento, mareos, desmayos o convulsiones.

- Si la persona está consciente; darle azúcar, por ejemplo: 2 terrones, zumo de frutas (100 cc), refrescos o colas no *light* (100 cc), 1 vaso de leche, etc. Y a los 15 minutos: una rebanada de pan, 3 galletas tipo María, 1 vaso de Leche, 2 yogures naturales, 1 pieza de fruta natural.
- Si está inconsciente, llamar urgentemente al 112.

Mamen Márquez

Realización de visitas a los lugares de trabajo como tiempo de trabajo efectivo de los delegados y delegadas de prevención

Convenio de puertos del Estado y autoridades portuarias

Artículo 33, b): Garantías de los delegados de prevención

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito al que tienen derecho como representantes legales de los trabajadores/as, el correspondiente a: (...)

Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores/as, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

El derecho de los delegados y de las delegadas de prevención a realizar visitas a los lugares de trabajo está reconocido en la Ley 31/1997, de prevención de riesgos laborales tanto a nivel individual (Art. 36.2.e), como de forma colegiada a través del Comité de Seguridad y Salud (Art. 39.2.a). Sin embargo, la normativa no considera el tiempo destinado a esta tarea como tiempo de trabajo efectivo, debiendo imputarse este tiempo al crédito horario que tienen asignado como representantes de personal.

La realización de visitas a los lugares de trabajo es imprescindible para comprobar las condiciones de trabajo existentes, tener conocimiento de las opiniones de los trabajadores, contrastar la evaluación de riesgos, hacer el seguimiento de la aplicación y los resultados de las medidas preventivas, y/o controlar el cumplimiento de la normativa. Por lo tanto, se trata de una competencia esencial para garantizar el ejercicio eficaz de la consulta y participación de los trabajadores que, recordemos, es uno de los pilares básicos sobre los que debe sustentarse la prevención, tal y como reconocen todas las normativas europeas derivadas de la Directiva marco.

Experiencia del sector Sergi Fabregat i Montserrat

Delegado de prevención de
l'Autoritat Portuària de Barcelona

La práctica de poder visitar las instalaciones y los distintos centros y edificios que tiene la Autoridad



Portuaria de Barcelona es imprescindible dada la complejidad, variedad y dispersión de los centros de trabajo e infraestructuras, que ocupan más de 830 hectáreas y superan los 20 kilómetros de muelles y atraques.

Además, el Port de Barcelona tiene asumidas por ley la competencia, gestión y conservación de todas las señales marítimas de ayuda a la navegación (faros, balizas y boyas que ayuden y alerten sobre peligros a la navegación) de la provincia marítima de Barcelona, que comprende las provincias administrativas de Barcelona y Girona, desde la costa de Vilanova hasta Francia.

La diversidad de actividades que se realizan supone también una gran complejidad, ya que incluye desde los típicos trabajos de administración o mantenimiento, hasta actividades como el cambio de boyas y balizas (señales marítimas), flota, almacén, zona deportiva, estaciones marítimas, servicios médicos o policía portuaria.

Además de comprobar las condiciones de trabajo y comprobar las quejas y deficiencias que puedan comunicarnos, creemos que la realización de visitas es una herramienta muy importante para hacer el seguimiento de las medidas y ver su nivel de implantación en la realidad, y no sobre el papel. Las visitas también son necesarias para comprobar si la formación que se imparte es adecuada y surte efecto.

Está claro que tener facilidades para realizar visitas en los distintos centros de un entorno tan disperso es fundamental para llevar a cabo nuestra tarea como delegados de prevención.

Podéis encontrar más ejemplos de cláusulas de convenios colectivos en:

www.ugtcatalunya.cat/negociacio

Eduard Salvador

PRL y trabajo autónomo

Si hablamos de la **prevención de riesgos del colectivo de trabajadores autónomos y autónomas**, entendiéndolo como la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo y la elevación del nivel de protección de la seguridad y salud del colectivo, todavía requiere de mucha pedagogía y un esfuerzo conjunto y solidario de todos los interlocutores.

Más adelante comentaremos lo que ocurre con aquellos trabajadores y trabajadoras autónomas que no tienen la obligatoriedad del cumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales. Veamos quienes sí.

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo, en su artículo 5, habla de los deberes profesionales básicos y **establece que los trabajadores autónomos deben cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud laborales** que la ley o los contratos que tengan presentes les impongan, así como seguir las normas de carácter colectivo derivadas del lugar de prestación de servicios.

Además, el artículo 8 del Estatuto del Trabajador Autónomo establece que cuando **en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores autónomos y trabajadores de otra u otras empresas, así como cuando los trabajadores autónomos ejecuten su actividad profesional en los locales o centros de trabajo de las empresas para las que presten servicios**, serán de aplicación para todos ellos los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en los apartados 1 y 2 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, que dice:

- Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.
- El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros



empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

La información que el empresario debe facilitar según artículo 18.1 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales es la siguiente:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Las medidas de emergencias adoptadas.

Lo expuesto anteriormente es lo que contempla la normativa sobre prevención de riesgos laborales en cuanto al colectivo de los trabajadores y trabajadoras autónomas.

Por ello y como conclusión, en cuanto a las **obligaciones de los trabajadores autónomos sobre prevención de riesgos laborales** podemos afirmar que:

Si el autónomo no tiene trabajadores asalariados, no tiene obligaciones en materia de prevención. Aunque si el autónomo ha sido contratado por otra empresa, ésta podrá pedirle la **evaluación de riesgos y la carta de aptitud médica**.

Por lo tanto, si la empresa contrata a un **autónomo que no tiene asalariados** para la realización de una acti-

vidad, deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, concretamente con la coordinación de actividades empresariales. **En la práctica es suficiente con que el autónomo se subrogue al plan de seguridad de la empresa principal**, es decir, leerlo, firmarlo y cumplirlo.

Así mismo, el autónomo debe informar al empresario contratante de los riesgos que genera su actividad y de la planificación preventiva. Para ello precisa de una evaluación de riesgos, para que el empresario pueda organizar el trabajo de todos (asalariados y autónomos).

La única excepción que recoge la normativa es la de los trabajadores por cuenta propia sin empleados a su cargo que no compartan centro de trabajo con ninguna otra empresa ni realicen trabajos para otro negocio. Para todos los demás, la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales impone una serie de obligaciones que el autónomo tendrá que tener en cuenta para el desarrollo de su actividad.

En Cataluña actualmente hay 331.130 autoempleados personas físicas.

Sin asalariados a cargo hay 264.528, lo que representa el 79,90% del total.

Y únicamente 66.602 tienen trabajadores a su cargo, el 20% del total.

Objetivos más específicos para el colectivo

En virtud de las siguientes situaciones identificadas, son principalmente el cumplimiento de las **recomendaciones que el Consejo Europeo** realizó a los Estados miembros **para garantizar que el derecho de los trabajadores autónomos y autónomas sea la protección de su salud y seguridad en el trabajo.**

En este sentido, sin olvidar la presión que en el mercado laboral se viene ejerciendo para **que todos los trabajadores estén integrados en las actividades preventivas reglamentarias.**

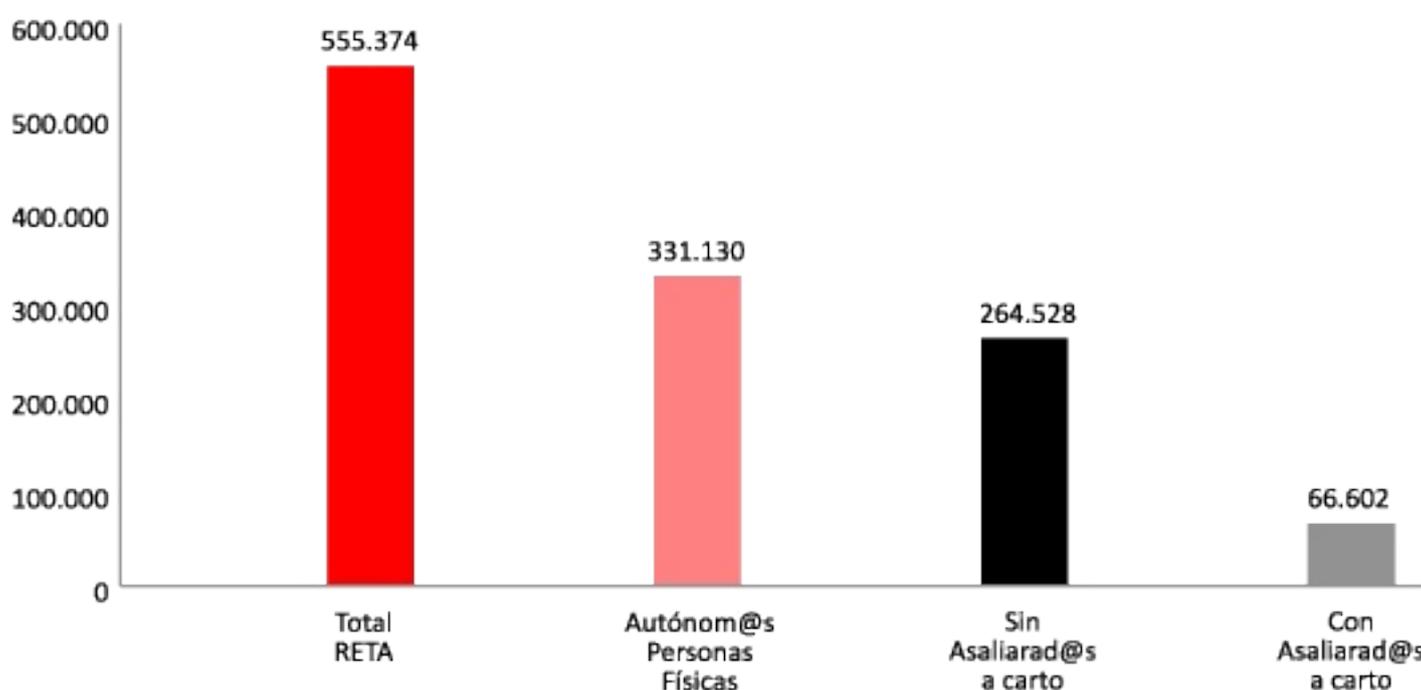
Necesitamos reforzar la **carencia de información básica** sobre aspectos de gestión y sobre los riesgos laborales, así como las medidas preventivas en **diferentes sectores.**

Es muy importante la prevención y protección del colectivo delante de **nuevos riesgos o riesgos emergentes**, así como dar más apoyo a los colectivos **más desprotegidos.**

Es necesario ampliar la cultura preventiva de nuestro colectivo de trabajadores y trabajadoras autónomas.

Sandra Zapatero

Presidenta de la Unió de Treballadors Autònoms de Catalunya (CTAC Autònoms UGT)



Presentación pública del informe del CRL sobre exposición laboral a fibras de amianto en Cataluña

El día 30 de septiembre se presentó públicamente el informe de exposición laboral en fibras de amianto en Cataluña, en una jornada organizada por el Institut Català de Seguretat i Salut laboral y el Consell de Relacions Laborals de Catalunya (CRL) del que UGT de Catalunya forma parte, con el objetivo de dar a conocer este documento elaborado por el Grupo Técnico de Amianto de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral del CRL.

Durante el desarrollo de la jornada se destacó la importancia de la prevención en la exposición laboral a fibras de amianto y su abordaje no sólo desde un punto de vista de la prevención riesgos laborales, sino también de la salud pública y medioambiental, así como la necesidad de hacer una correcta identificación y diagnóstico de su presencia, con el fin de poder mejorar su abordaje desde un punto de vista de prevención de los daños a la salud que este tipo de fibras pueden ocasionar.

Las diferentes organizaciones representadas en el grupo trataron diferentes aspectos del informe, como las competencias y funciones que el Departament de Salut tiene en materia de exposición al amianto; de las funciones y actuaciones de la Inspección de Trabajo en este tema; sobre la capacitación y especialización de las empresas inscritas en el Registro de empresas con riesgo de amianto; de la identificación y diagnóstico del amianto; de la exposición con amianto de personas trabajadoras por cuenta propia y de otros y las exposiciones no evidentes de los actores implicados en la identificación y tratamiento del amianto y las pyme; y sobre las funciones y actuaciones de la autoridad laboral relativas a la gestión laboral del amianto.

Este informe analiza la situación de la exposición a fibras de amianto en Cataluña, identifica los principales actores y las funciones que desarrollan, y realiza propuestas de mejora, a partir del estudio previo de datos



obtenidos de personas expertas con una descripción de la situación actual, una descripción de los principales actores intervinientes y de sus funciones, unas conclusiones y propuestas para la acción, con un triple objetivo:

1. Facilitar a los diferentes actores la adopción de estrategias para implementar un mayor control de las exposiciones a fibras de amianto.
2. Mejorar el servicio de las administraciones públicas a la hora de coordinarse y cooperar frente esta problemática.
3. Facilitar el asesoramiento especializado, desde las diferentes vertientes (salud pública, medio ambiente y salud laboral) a todos los interesados y, en particular, a los trabajadores y a las empresas.

Desde la UGT de Catalunya reivindicamos la reapertura del grupo de trabajo del amianto, con el fin de realizar y colaborar en el seguimiento de la implantación de las medidas propuestas en el informe *Exposició laboral a fibres de amiant en Catalunya*; acordar el contenido y la forma de las propuestas de mejora en su implantación (campañas de sensibilización, contenidos de formación, procedimientos de trabajo, mecanismos de coordinación, etc.); analizar la evolución de la situación y la problemática en torno al amianto; realizar nuevas propuestas consensuadas con el fin de determinar mejoras en la gestión del riesgo por exposición al amianto, así como el seguimiento de su ejecución y potenciar los cambios normativos necesarios tanto a nivel estatal como autonómico según las competencias atribuidas.

Mamen Márquez

Semana Europea de la Movilidad 2019

Bicicletada Popular UGT Mobilitat

En 2018 pusimos en marcha como nueva iniciativa la Bicicletada Popular UGT Mobilitat. UGT de Catalunya ha acordado establecer la bicicletada UGT Mobilitat de forma permanente, como una muestra más del compromiso de nuestra organización con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Una movilidad distinta ha de contribuir, en gran medida, a que nuestras ciudades sean más sostenibles, amables y particularmente mejores desde el punto de vista de la salud.

Este año la celebración de la Semana Europea de la Movilidad (SEM) 2019, que se ha celebrado del 16 al 22 de septiembre bajo el lema **¡Camina con nosotr@s!**, ha ido dirigida a sensibilizar tanto a los responsables políticos como a los ciudadanos, sobre las consecuencias negativas que tiene el uso irracional del coche en la ciudad, tanto para la salud pública como para el medio ambiente, y los beneficios del uso de modos de transporte más sostenibles como el transporte público, la bicicleta y los viajes a pie.

La Unió General de Treballadors de Catalunya, como elemento vertebrador de la sociedad catalana, participa activamente en los movimientos reivindicativos de forma global, siendo la Movilidad en torno a la habitabilidad de las ciudades y, por tanto, de la calidad de vida de los ciudadanos, un asunto de especial preocupación para nuestra organización. La 2a edición de la Bicicletada Popular UGT Mobilitat 2019 ha sido un éxito de participación, que nos ha permitido poner de manifiesto, como sindicato, nuestra preocupación e implicación ante los retos importantísimos que debemos asumir de forma global respecto a los efectos indeseables ante el cambio climático.

El tráfico rodado es la principal fuente de contaminación de NO₂ y PM₁₀ en la ciudad de Barcelona, por tanto, cualquier estrategia de reducción de los niveles de contaminación ha de pasar necesariamente por reducir las emisiones del tráfico que más contamina; para ello, es necesaria una nueva visión global en cuanto al con-



cepto de movilidad, especialmente en los grandes núcleos urbanos.

El objetivo ha de ser una ciudad para las personas y no para los vehículos, poniendo en valor la movilidad saludable y sostenible como prioridad.

Desde UGT de Catalunya defendemos que, para fomentar el trasvase de desplazamientos desde el coche privado al transporte público, primero se ha de poner el servicio al alcance del ciudadano y no esperar la demanda para poner el servicio. Solo así ocurrirá el cambio necesario.

Desde una visión de área metropolitana, tenemos la necesidad de transferir la movilidad del vehículo privado hacia el transporte público.

Dejar un mejor mundo posible a nuestros hijos e hijas es una preocupación compartida que no conoce fronteras. ¿Y cómo vamos a lograr semejante hazaña, si el tiempo se nos agota? La respuesta es mediante la sostenibilidad, es decir, si somos capaces de vivir de manera sostenible. ¿Y qué es el desarrollo sostenible del que todo el mundo habla? El desarrollo sostenible es un concepto definido en el Informe Brundtland de 1987, elaborado por distintas naciones, y que se refiere al desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente, sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

Reclamamos compromiso y asunción de responsabilidades compartidas, solo así será posible frenar las consecuencias del cambio climático que sufrirán en mayor medida las futuras generaciones.

Juan Guerrero
UGT Mobilitat

La CEOE quiere «sensibilizar» a los médicos sobre el impacto de las bajas

En la revista *Sense risc* núm. 49 de marzo de 2017, en el apartado de Mútues, en el escrito «Incentivación y control de la incapacidad temporal» se hacía mención a que la Seguridad Social no les gusta hablar de fraude en las bajas laborales por incapacidad temporal, prefieren llamarlo «abuso» o «uso indebido» pero ésta, a su vez, firma convenios con las CC.AA. para «racionalizar» la gestión de los procesos e incentivar a los profesionales para «conseguir la reducción de los tiempos medios de duración de las bajas».

Esta introducción viene a colación de que cada semestre AMAT (Asociación de Mutuas Accidentes de Trabajo) patronal de las mutuas, nos inunda con datos sobre el absentismo provocado, según esta organización, por trabajadores y trabajadoras, estudios que no se centran en las bajas médicas (producidas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o enfermedades comunes y accidentes no laborales) **sino en los costes económicos que les suponen estas bajas tanto a los empresarios (el pago de los 15 primeros días de baja) como a las mutuas (el pago del subsidio a partir del día 16 en adelante).**

Para hacer frente a estas prestaciones, las mutuas reciben un coeficiente de las cuotas que perciben por ITCC. Con fecha de 17 de agosto 2019, el BOE publicó una resolución de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social que establece los coeficientes que tienen que recibir por ITCC. Con esta resolución les ha lanzado una tabla de salvación (aunque no definitiva) en la que **si demuestran su situación de insuficiencia financiera** podrán aplicar un índice corrector que pasará del 0,0051% al 0,0055% en general (régimen general de la Seguridad Social) y del 0,0030% al 0,0033% para las personas trabajadoras asalariadas agrarias.

Por su parte, la CEOE, según un artículo del periódico digital *Expansión* del 30 de julio de 2019 con título «CEOE quiere «sensibilizar» a los médicos sobre el impacto de las bajas», parece que, en complicidad con las mutuas, quiere coartar el derecho fundamental del acceso a la salud de trabajadores y trabajadoras para mejorar la cuenta de resultados de sus empresas:

La «sensibilización» del colectivo médico significa que CEOE quiere celebrar todo tipo de jornadas y reuniones con

estos profesionales para informarles de los problemas de costes que tienen las empresas por las enfermedades comunes. Es decir, cuando no se corresponden exactamente con causas derivadas del trabajo. Por ejemplo, la gripe, un constipado, migrañas, una depresión, un accidente casero o deportivo, entre otras muchas causas, explican las fuentes empresariales consultadas por Expansión.

Por último, ante este acoso a trabajadores y trabajadoras que deben ausentarse de su puesto de trabajo por motivos de salud, validado por un profesional de la medicina, queremos recordar que la **Ley general de sanidad, 14/1986**, dedica su Capítulo IV a la salud laboral, y en su artículo 21 señala los aspectos que debe comprender la actuación sanitaria en el ámbito de la salud laboral, concretándolos en los siguientes:

- Promover, con carácter general, la salud integral del trabajador.
- Actuar en los aspectos sanitarios de la prevención de los riesgos profesionales.
- Asimismo, se vigilarán las condiciones de trabajo y ambientales que puedan resultar nocivas o insalubres durante los periodos de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora, acomodando su actividad laboral, si fuera necesario, a un trabajo compatible durante los periodos referidos.
- Determinar y prevenir los factores de microclima laboral en cuanto puedan ser causantes de efectos nocivos para la salud de los trabajadores.
- Vigilar la salud de los trabajadores para detectar precozmente e individualizar los factores de riesgo y deterioro que puedan afectar a la salud de los mismos.
- Elaborar, junto con las autoridades laborales competentes, un mapa de riesgos laborales para la salud de los trabajadores. A estos efectos, las empresas tienen obligación de comunicar a las autoridades sanitarias pertinentes las sustancias utilizadas en el ciclo productivo. Asimismo, se establece un sistema de información sanitaria que permita el control epidemiológico y el registro de morbilidad y mortalidad por patología profesional.
- Promover la información, formación y participación de los trabajadores y empresarios en cuanto a los planes, programas y actuaciones sanitarias en el campo de la salud laboral.

Jaume Suriol

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

La Seguridad Social reconoce la ansiedad como accidente de trabajo

El Instituto Nacional de la Seguridad Social de Bizkaia ha reconocido, por primera vez, como accidente de trabajo la incapacidad temporal por ansiedad de un trabajador que sufría discriminación.

El sindicato UGT, quien ha presentado la demanda, ha informado que el trabajador sufrió una crisis de ansiedad en su puesto que fue considerada como contingencia común por la mutua. Por el contrario, el médico de atención primaria que le dio la baja le derivó al psicólogo, quien diagnosticó el episodio de ansiedad y declaró que «la patología tiene base laboral motivada por riesgos psicosociales derivados de conductas discriminatorias».

UGT solicitó el cambio de determinación de la contingencia, lo que ha sido aceptado por la Seguridad Social.

Fuente: Cadena Ser, 21/05/2019

Un Juzgado de lo Social reconoce como accidente de trabajo un infarto cuyos primeros síntomas comenzaron fuera de hora y lugar de trabajo

El Juzgado de lo Social Nº 2 de Donostia ha emitido una sentencia por la que reconoce como accidente laboral un infarto. El trabajador, perteneciente a una empresa de limpieza viaria, se incorporaba ese día a las 12.45 a su puesto de trabajo, cuando comenzó a sufrir un dolor opresivo en el pecho a las 12.00 al encontrarse en su domicilio.

La sentencia, que tiene su origen en la demanda presentada por los servicios jurídicos de CC.OO., se basa en una sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en la que ya era reconocida como accidente de trabajo «la patología cardíaca de un trabajador que se inició en su domicilio y persistió y se agudizó en su lugar de trabajo».

Fuente: Prevención Integral, 26/07/2019



Asocian trabajar más de diez horas al día con mayor riesgo de ictus

Un estudio realizado por el Instituto Nacional de Salud e Investigación Médica en Francia (Inserm) ha revelado que las personas que trabajan más de 10 horas diarias durante al menos 50 días al año tienen un 29% más de probabilidades de sufrir un ictus, un porcentaje que puede llegar hasta el 45% si el empleado continúa con este ritmo de trabajo durante al menos 10 años. La asociación entre trabajar muchas horas y el riesgo de ictus era similar entre hombres y mujeres, pero parecía ser más estrecha cuando las personas eran menores de 50 años.

Fuente: Prevención Integral, 5/07/2019

Las horas extra pagadas caen el 19% tras imponerse el registro de jornada

La entrada en vigor hace tres meses de la norma, que obliga a las empresas a registrar la jornada de sus asalariados, ha tenido un efecto importante en el número de horas extraordinarias de los trabajadores españoles. Hacía diez años que esa cifra no paraba de crecer. Al calor de la mejora del empleo, los empleados trabajaron el año pasado 330 millones de horas más allá de su horario, un nivel récord desde 2009. Esta tendencia se ha roto desde que el 12 de mayo el gobierno obliga a fichar. El resultado es que en el segundo trimestre del año las horas extras pagadas cayeron un 19%, según datos del INE.

Fuente: El País, 28/08/2019

Eduard Salvador



Susana Abadín

Ingeniera en Informática y Scrum Master. Apasionada de la agilidad, un nuevo enfoque de organización de trabajo

¿Qué es la agilidad?

La industria del software heredó los procesos de trabajo propios de la producción industrial donde los entornos son muy estables y controlados. Aplicar esos métodos a un sector en incesante y vertiginosa evolución resultaba desastroso. Los cambios en la tecnología, la rápida aparición de competidores, las nuevas necesidades... Todo ello impactaba negativamente en los proyectos provocando retrasos, presiones y obviamente pérdidas económicas.

A principios del s. xxi, un grupo de expertos en desarrollo *software* quiso dar un nuevo enfoque al negocio que culminó con la creación de «El manifiesto ágil».

El objetivo es eliminar todo lo que no sea necesario, potenciando la colaboración, el compromiso y la transparencia entre las partes implicadas en el desarrollo de un producto, que se afronta por fases tomando como referencia el resultado de una para comenzar la siguiente, y buscando siempre la excelencia técnica y la entrega de valor.

La relación con el cliente cambia radicalmente, pasando éste de realizar un encargo y recoger el producto finalizado, a ser pieza fundamental durante su construcción. Periódicamente (cada pocas semanas) se reunirá con el equipo de desarrollo para acordar qué partes completas quiere recibir al final de ese periodo, proporcionando toda la información necesaria para ello. Al terminar este intervalo, recibirá lo acordado, lo probará y dará su *feedback* al equipo para que

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.

éste pueda conocer su grado de satisfacción y, si procede, tomar las medidas correctivas lo antes posible.

¿Qué tipo de perfil profesional se requiere para trabajar con agilidad?

La gestión ágil de un proyecto implica una visión holística del mismo, por lo que todos los perfiles deben participar desde el rol que ocupen. Sin duda, tendremos que hablar de individuos comprometidos, colaboradores, comunicativos, que gusten de trabajar en equipo, asuman responsabilidades y sientan deseos de evolucionar constantemente.

En Scrum, uno de los marcos ágiles más extendidos, tan sólo existen tres roles: product owner (el dueño del producto o cliente, quien tiene la necesidad y capacidad de decisión sobre el producto), el equipo de desarrollo y el Scrum Master, una suerte de director de orquesta que vela por el buen desarrollo del trabajo, resolviendo problemas para que el equipo esté concentrado en su tarea y mediando entre las partes si es necesario.

Desaparecen las jerarquías en favor de un equipo de personas que colaboran para obtener un objetivo común.

¿Cuáles son las fortalezas y las dificultades para aplicarlo?

La mayor dificultad es lograr el compromiso de todas las partes. Sin embargo, cuando se consigue, sólo obtenemos ventajas:

- El cliente recibe valor de forma periódica y participa activamente en el proceso de creación, lo que garantiza que el producto responda a sus expectativas.
- El equipo de desarrollo se autoorganiza, es escuchado y valorado, logrando cotas de satisfacción y compromiso no comparables a una estructura tradicional jerarquizada.
- Se generan dinámicas de colaboración que permiten comprender mejor al resto de actores, lo que ayuda a fortalecer las relaciones personales y redundan en un mejor clima de trabajo.
- Al no existir una planificación estricta, el impacto de cambios o imprevistos es mínimo.
- Esta flexibilidad y el someter continuamente producto y proceso a fases de revisión y adaptación permiten mejorar y obtener una gran calidad.

La agilidad no es exclusiva del desarrollo *software*, sino que es idónea para entornos donde las necesidades y el contexto son cambiantes.

Mamen Márquez

¿Cuándo y cómo se debe evaluar el riesgo químico en una empresa?

Cuando en una empresa se sabe de la presencia de agentes químicos, es necesario conocer y evaluar los riesgos derivados del uso o de la exposición a los agentes químicos para garantizar el buen estado de seguridad y salud de las personas trabajadoras y establecer un plan de actuación y unas medidas de prevención para eliminar o controlar el riesgo químico.

La LPRL establece en su artículo 15 que el empresario tiene la obligación de evaluar todos los riesgos de los puestos de trabajo de su empresa que no se hayan podido evitar y, por extensión, el riesgo químico cuando en la empresa se utilicen agentes químicos.

Tal y como dice la publicación del INSHT de 2010 *Riesgo químico: Sistemática para la evaluación higiénica*, la evaluación de riesgos derivados del uso de agentes químicos es una obligación del empresario establecida en el RD 374/2001. Dicha evaluación debe tener en cuenta las propiedades peligrosas de las sustancias utilizadas en el lugar de trabajo, todos los agentes presentes en las distintas actividades laborales, sus interacciones y la posibilidad de que éstos puedan ocasionar daños a la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

Existen muchas herramientas y métodos para llevar a cabo una adecuada actividad preventiva frente a los agentes químicos y que se reúnen en la citada publicación del INSHT. El éxito de la evaluación del riesgo químico dependerá de la sistemática y del orden en el momento de evaluar, así como las pautas que han de llevarse a cabo en las mediciones cuando estas sean necesarias y la priorización de los riesgos por parte de los técnicos higienistas que realicen la evaluación.

¿Es obligatorio por parte de la empresa dar un curso de primeros auxilios para conocer como hemos de actuar en caso de accidente?

Las medidas de emergencia son necesarias y además obligatorias de realizar por parte del empresario. Según la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales, en su artículo 20 especifica que: «El empresario, teniendo en

cuenta el tamaño y actividad de su empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento».

Este artículo de la PRL nos dice también que en la empresa hemos de ser capaces de dar respuesta en el tema de la lucha contra incendios, evacuación de las personas y primeros auxilios. Respuesta que puede darse con nuestros propios medios, tanto humanos, designando para ello al personal encargado, como técnicos (equipos de extinción, señalización, botiquines, locales de primeros auxilios...), como con medios externos: bomberos, policía, servicios médicos, etc.

En la empresa, el personal encargado de las medidas de emergencia, deberán ser suficientes en número y **contar con la formación necesaria para ejecutar dichas acciones.**

También, según el artículo 19 de la Ley de prevención de riesgos laborales, las empresas tienen la obligación de impartir formación a todos sus trabajadores por cuenta ajena desde el momento de su contratación y con independencia de la modalidad o duración del contrato de trabajo que estos tengan. Para que un trabajador pueda realizar su trabajo de forma segura es necesario que conozca los riesgos y las consecuencias de sus actos, y también es necesario disponer de la formación necesaria para reaccionar en caso de una emergencia. El artículo 19 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales establece cuáles son las bases de la formación que los trabajadores deben recibir de sus empresas. La formación debe versar sobre los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en sus puestos de trabajo o funciones que desempeñen. También debe contener las actividades y medidas de protección y prevención frente a esos riesgos y, por último, **las medidas contra incendios, primeros auxilios y evacuación que se deben de tomar en situaciones de emergencia.**

Marta Juan

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

Ficha: Prestación de la enfermedad profesional. Régimen general

Esta ficha explica las prestaciones económicas y sociales que generan las enfermedades profesionales de los trabajadores y trabajadoras según la Ley General de la Seguridad Social por traslado o cambio de puesto, incapacidad temporal, incapacidad permanente, así como la prestación de la asistencia social de las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social. Puedes conseguir un ejemplar en tu federación, en Salud Laboral o a través de la web www.ugt.cat, apartado Salud Laboral. Idioma: castellano.

Ficha. Temperatura, ahorro energético y confort térmico en trabajos sedentarios

El objetivo de esta ficha es resumir los criterios legales de la regulación de temperaturas en los lugares de trabajo, la normativa de ahorro energético. Específicamente se explican las dos normativas, los procedimientos de verificación, aperturas de puertas, inspección y recomendaciones para reducir el malestar térmico. Puedes conseguir un ejemplar en tu federación, en Salud Laboral o a través de la web www.ugt.cat, apartado Salud Laboral. Idioma: castellano.



Blog de seguridad y salud en el trabajo

<https://prevenblog.com/category/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Interesante blog de la empresa PrevenControl, consultoría especializada en seguridad y salud laboral. Ofrece contenidos gratuitos de innovación, formación, metodologías de trabajo, etc., sobre salud laboral. Por ejemplo, los últimos artículos tratan sobre un programa de observación de tareas de una central nuclear, la experiencia de la implantación de la seguridad y salud laboral como valor cultural en una empresa, formación innovadora a través de *escape room*, etc. Puedes hacer la suscripción de forma semanal o mensual. Idioma: castellano.

Aireadores de grifo

Son una herramienta muy útil y económica para no desperdiciar agua. Consisten en unas válvulas que se instalan muy fácilmente mediante una rosca en el grifo. Mezclan el agua con el aire pero sin perder la sensación de cantidad de caudal. Así optimizamos el uso de recursos de nuestro planeta.



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



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

