Sense risc

52

Las noticias de salud laboral y medio ambiente de UGT de Catalunya | www.ugt.cat

marzo 2018

Congreso Prevencionar

Entrevista a Ana García de la Torre, Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT Confederal

Trabajo, conducción y nieve

El volante de asistencia para la mutua

Financiado por: AT2017-0106

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

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

UGT

medio ambiente pág. 3
El autoconsumo de energía eléctrica, una realidad
la entrevista pág. 4-5
Ana García de la Torre, Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente CEC-UGT
el tema pág. 6-7
Congreso Prevencionar
tú opinas pág. 7
M. José Salvo. Técnica superior de la Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, UGT de Aragón
especialízate pág. 8-10
- ¡Dile «no» al dolor de cabeza en el trabajo!
- Trabajo, conducción y nieve
- Nuevo reglamento de almacenamiento de productos químicos

ha pasado pág. 11
- II Convenio Sectorial de los servicios de prevención ajenos

mutuas pág. 12
La importancia del volante de asistencia para que la mutua nos atienda en caso de accidente
ha sido noticia pág. 13
explícanos pág. 14
Francisca López Crespí. Médico del Trabajo.
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 corrección lingüística
Magda Gascon

Maquetación
Juan A. Zamarripa

Fotos/Ilustraciones
Pixabay, Thinkstock, UGT de Catalunya

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

Amb aquest número de la revista tanquem un any en què, com en l'anterior, la sinistralitat laboral ha anat en augment. Aquest fet ens fa ser més rigorosos a l'hora de reclamar més contundència en matèria de prevenció, tant en aspectes referents a la formació, informació i participació dels delegats i delegades de prevenció, com també dels membres dels comitès de seguretat i salut, i en la implantació i compliment de la llei en els centres de treball. Els accidents laborals no són justificables en cap moment, però encara menys si –com s'està proclamant per part del govern– hi ha recuperació econòmica, que no només no es reflecteix en els salaris del conjunt dels treballadors i treballadores, sinó que tampoc –ateses les xifres d'alta sinistralitat– en inversió per garantir la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores.

En aquest número de la revista trobareu una entrevista que fem a la secretària confederal de Salut Laboral i Medi Ambient, la companya Ana Garcia de la Torre, que fou escollida en el darrer congrés Confederal, entrevista que per diferents motius hem hagut d'anar posposant fins avui, i a qui agraïm la seva participació.

També voldria destacar l'entrevista, en l'apartat «Tu opines», a la companya d'UGT-Aragón, M. José Salvo, amb qui fa anys que col·laborem, no tan sols intercanviant coneixement sinó també, com hem fet darrerament, compartint projectes.

A més, hi trobareu les diferents seccions que, com sempre, us convido a llegir, ja que poden ser útils tant per al vostre coneixement com per a l'acció diària que porteu a terme en qualitat de delegats o de membres del comitè de seguretat i salut.

Per últim, us recomano especialment els tres articles de la secció «Especialitza't», i també l'inclòs en l'apartat de «Mútues», on parlem de la importància del volant d'assistència per a la mútua.

Con este número de la revista cerramos un año en el que, como en el anterior, la siniestralidad laboral ha ido en aumento. Esta circunstancia nos hace ser más rigurosos a la hora de reclamar más contundencia en materia de prevención, tanto por lo que se refiere a la formación, información y participación de los delegados y delegadas de prevención, como a los miembros de los comités de seguridad y salud, y a la implantación y cumplimiento de la ley en los centros de trabajo. Los accidentes laborales no son justificables en ningún momento, pero aún menos si –cómo se está proclamando por parte del gobierno– hay recuperación económica, que no solamente no se refleja en los salarios del conjunto de los trabajadores y trabajadoras, sino que tampoco –a la vista de las cifras de alta siniestralidad– en inversión para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

En este número de la revista encontraréis una entrevista que hacemos a la secretaria confederal de Salud Laboral y Medio ambiente, la compañera Ana García de la Torre, que fue escogida en el último congreso Confederal, entrevista que por diferentes motivos tenido que ir posponiendo hasta hoy, y a quien agradecemos su participación.

También querría destacar la entrevista, en el apartado «Tú opinas», a la compañera de UGT-Aragón, M. José Salvo, con quien colaboramos hace años, no solamente intercambiando conocimiento sino también, cómo hemos hecho últimamente, compartiendo proyectos.

Además, encontraréis las diferentes secciones que, como siempre, os invito a leer, ya que pueden ser útiles tanto para vuestro conocimiento como para la acción diaria que lleváis a cabo en calidad de delegados o de miembros del comité de seguridad y salud.

Por último, os recomiendo especialmente los tres artículos de la sección «Especialízate», y también el incluido en el apartado de «Mutuas», donde hablamos de la importancia del volante de asistencia para la mutua.

Dionís Oña

El autoconsumo de energía eléctrica, una realidad

La Comisión Europea presentó a finales del 2016 la **«Estrategia limpia para todos los europeos»**, basada en tres ejes fundamentales: empoderamiento del ciudadano, energías renovables y eficiencia energética. Subraya el papel del ciudadano como generador y consumidor de su propia energía.

En este sentido y siguiendo esta línea, el gobierno catalán aprueba en enero de este año (2017), las bases de la **Transición Energética en Catalunya** que nos reconducirá a un nuevo escenario de modelo energético: llegar al 2050 a un modelo energético que sea 100% renovable.

La climatología de nuestro país se caracteriza por un gran número de horas de luz diarias de las cuales nos podemos beneficiar. Este hecho favorece el aprovechamiento eficiente de fuentes de energía de origen renovable como es la luz solar para la generación de energía, tanto térmica como fotovoltaica.

Hablamos de energía térmica cuando el aprovechamiento de esta energía se hace en forma de calor, traduciéndose en agua caliente sanitaria, calefacción o para cocinar, entre los usos domésticos más cotidianos.

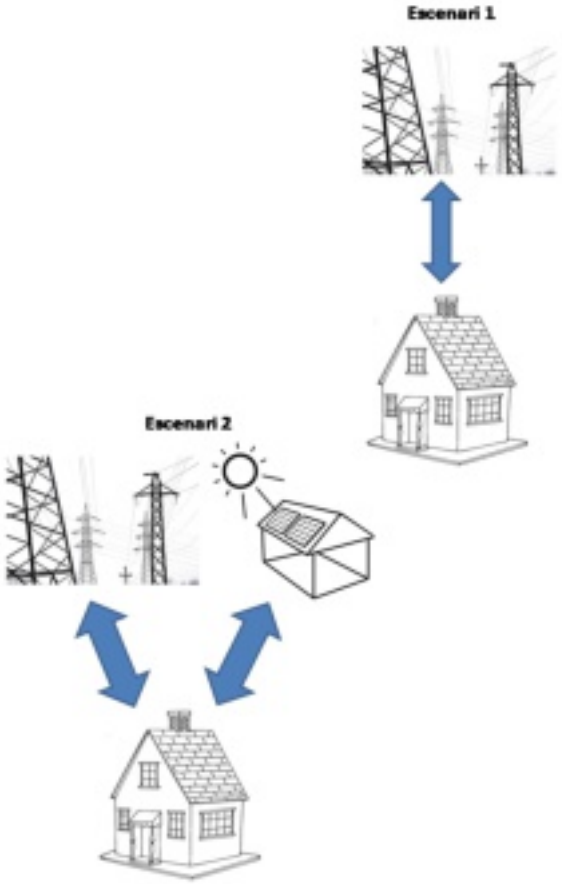
Por otro lado, mediante la instalación de módulos fotovoltaicos que genera un proceso químico, también podemos aprovechar la energía solar para producir la electricidad que consumimos en nuestro hogar.

Beneficios

- Seguridad y garantía de suministro
- Reduce la dependencia energética exterior
- Reduce el consumo combustibles fósiles, mejora la calidad del aire.
- Creación de empleo no deslocalizable
- Incentiva actividad económica e industrial
- Ahorro económico del consumidor
- Entre otros…

El ***autoabastecimiento*** es la producción de electricidad para consumo propio.

Se trata de una realidad mediante módulos de almacenaje, los cuales permiten producir y consumir la propia energía que podemos generar a partir de placas solares en techos, tejados, pérgolas, etc.



En Catalunya queremos hacer una transición energética hacia un modelo más limpio y sostenible, donde el consumidor se convierta en su propio generador de la energía que consume. De esta forma, las viviendas se convierten en autosuficientes energéticamente hablando, aprovechando un recurso natural inagotable y limpio como es la luz solar.

La generalización de esta práctica entre consumidores supondrá un cambio radical en el modelo energético actual ineficiente e insostenible, permitiendo avanzar en un nuevo modelo más justo, limpio, responsable y viable tanto técnica como económicamente.

En los enlaces del recuadro podrán resolverse dudas y falsos mitos al respecto, así como todas las ayudas económicas en curso de la Administración.

Más información:
ICAEN, Institut Català d'Energia
http://icaen.gencat.cat/ca/energia/autoconsum
Canal d'EnergiaCat Youtube
https://www.youtube.com/playlist?list=PLw0CWh-xapt051aKUdW5XH2SZsipzio3x6

Marta González

Ana García de la Torre, Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente CEC-UGT

Nació en Madrid en 1973, es licenciada en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid, técnico superior en Prevención de Riesgos Laborales, especialidades en Seguridad y Salud en el Trabajo y Ergonomía y Psicosociología aplicada. Auditora de Sistemas de Prevención de Riesgos Laborales. Trabajó para distintas UTE de Dragados, Ferrovial y Acciona, e impartió formación en PRL en el Ayuntamiento de Arganda del Rey. Desde el 2008 trabajó como asesora laboral y técnica en PRL para MCA-UGT Madrid, siendo elegida a finales de 2009 Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de MCA-UGT Madrid, hasta marzo de 2016 que se incorporó a la ejecutiva Confederal de UGT.

En los últimos años hemos visto como han repuntado los accidentes laborales y cómo se invertía la anterior tendencia descendente de los mismos. ¿A qué atribuyes este comportamiento? ¿Las perspectivas para el cierre de este año son mejores?

Es una realidad que los accidentes de trabajo están aumentando y así lo demuestran los datos estadísticos sobre Accidentes de Trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Desde UGT ya lo veníamos advirtiendo, junto con otros organismos como el INSHT.

Y efectivamente, así ha sido desde 2012, año de la reforma laboral. Hasta 2016 el número total de accidentes de trabajo ha aumentado un 11,3%, los accidentes que causan baja un 20,2% y los que no causan baja un 5,4%. Igualmente el número total de fallecimientos debidos a accidentes laborales ha ascendido en un 11,5%, mientras que los accidentes mortales ocurridos concretamente durante la jornada laboral se incrementaron en un 9,7%. Del mismo modo, preocupantes son los aumentos de los índices de incidencia tanto de los accidentes con baja como el de los accidentes mortales, ambos ocurridos durante jornada laboral. El primer caso ha experimentado un aumento del 14,1% y en el segundo caso del 4,6%.

A la luz de estos datos, identificamos una serie factores que influyen significativamente en este incremento, por un lado la precariedad laboral que ha venido de la mano de la reforma laboral de 2012. Efectivamente, estamos asistiendo a una creación de empleo de mala calidad. Uno de los principales problemas del mercado laboral español sigue siendo la elevada tasa de temporalidad en la contratación, que no sólo no ha conseguido reducir la reforma laboral sino todo lo contrario, la ha elevado por encima del 26%. Otra de las características de los empleos creados es la parcialidad. Igualmente la reforma laboral no acabó con ella, sino que la ha agravado aún más. La tasa de empleo a jornada parcial ha crecido 1,8 puntos entre finales de 2011 y finales de 2016 hasta un 15,3%, mientras la de parcialidad involuntaria ha ascendido 5,2 puntos porcentuales, situándose en el 60,5%.

De otra parte, parece que no hay una cultura preventiva de calado en nuestro tejido empresarial, como así vaticinaba el INSHT; por ello necesitamos una Inspección de Trabajo fuerte, con suficientes medios humanos y materiales para hacer cumplir las normas. Los agentes sociales debemos seguir trabajando, junto con las administraciones públicas, para alcanzar acuerdos que se plasmen en planes de acción que permitan revertir esta tendencia alcista de la siniestralidad laboral.

Otro de los efectos de la crisis y la reforma laboral ha sido el aumento de las exigencias y de las cargas de trabajo. ¿En qué medida crees que este contexto ha contribuido a agravar los riesgos psicosociales? ¿En qué medida se están reconociendo los trastornos mentales y los daños ocasionados por los riesgos psicosociales en el trabajo? ¿Qué coste suponen estos daños?

Es evidente que la incidencia de los riesgos psicosociales sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras se ha visto acrecentada, así lo demuestra el incremento de la tasa de siniestralidad por patologías no traumáticas, usualmente relacionadas con los accidentes cardiovasculares y cerebrovasculares ocurridos en el trabajo. El aumento es progresivo y prácticamente lineal a partir de 2007, indica el impor-

tante incremento de la tensión laboral a partir de tales fechas, que coinciden con el inicio de la crisis.

Por otra parte, la comparación de las distintas Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo (2005-2015) muestra un agravamiento de los riesgos psicosociales, aumentan las exigencias del trabajo, que incluye la percepción de tener mucho trabajo, trabajar con plazos ajustados (+8 p.p.), la necesidad de trabajar a gran velocidad (+6 p.p.), interrupción de su tarea para realizar otra no prevista (+6 p.p.) y de trabajar en contacto con el público (+6 p.p.). Además se incrementa la inseguridad laboral, afectando al 22% de los encuestados y aumentando en 14 puntos porcentuales más de 2005 a 2015.

El gran problema de las consecuencias de los riesgos psicosociales sobre la salud de los trabajadores/as es que las patologías que generan no están reconocidas como enfermedades profesionales en nuestro ordenamiento jurídico, aun cuando la OIT, en 2010, introdujo los trastornos mentales y del comportamiento en la nueva lista de enfermedades profesionales. Esto provoca que estas patologías sean tratadas por el sistema nacional de salud, en lugar de por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, con el consiguiente aumento indebido del gasto público.

Para concretar el perjuicio que tiene el no reconocimiento de estas patologías como causas laborales, desde UGT promovimos el estudio «Análisis de los costes económicos derivados de la falta de prevención de riesgos psicosociales», realizado con datos relativos a 2010. En el mismo se estimó que la suma de costes sanitarios, pérdidas laborales y valor del cuidado informal alcanzaron un impacto económico de entre 545 y 810 millones de euros para dicho año. En concreto, el gasto sanitario directo de los trastornos mentales y del comportamiento atribuible al trabajo en España, ascendió a 150 millones de euros, lo que representó el 0,24% del gasto sanitario para 2010. Se estimó que 312 fallecimientos podrían ser atribuidos a las condiciones de trabajo en España en 2010. Asimismo, el número de días de baja laboral temporal por enfermedades mentales atribuibles al trabajo ascendería a 2,78 millones de días. Por último, el coste del cuidado informal de las personas que padecen estos trastornos oscilaría entre los 163 y 405 millones de euros en 2010. Todos estos datos deberían hacer recapacitar al Gobierno y servir para la toma de decisiones a la hora de legislar. Desde UGT consideramos urgente la inclusión de los trastornos mentales y del comportamiento en el listado de enfermedades profesionales español.

¿Las nuevas tecnologías también pueden contribuir al aumento de la carga de trabajo y a la aparición de nuevas formas de explotación?

La nueva ordenación flexible de la jornada de trabajo ha provocado mayores dificultades para el control y respeto de los tiempos de trabajo. El ordenamiento jurídico español regula en el artículo 34 LET la distribución de la jornada de trabajo. La jornada de trabajo ordinaria limite es de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, y deberá respetar, en todo caso, los periodos mínimos establecidos de descanso diario y semanal. Por otra parte, las posibilidades de distribución irregular de jornada se incrementaron por la reforma laboral de 2012. El empresario, siempre y cuando no exista convenio colectivo o acuerdo de empresa, puede administrar un diez por ciento del número de horas al año para atender las necesidades del mercado y de competitividad. Recordamos igualmente que la Instrucción 1/2017 de la ITSS sobre el control en materia de tiempo de trabajo, recuerda a las empresas la obligación de registrar las horas extraordinarias que realicen sus trabajadores para evitar abusos. Dicha instrucción tiene su origen en dos sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo (de 23 de marzo y 20 de abril de 2017), en las que exime a las empresas del llevar un registro de control horario de sus trabajadores, exceptuando las horas extras y de aquellos trabajadores con contratos de jornada parcial. Este hecho perjudica claramente a los trabajadores/as, ya que la línea entre distribución irregular de la jornada y horas extra está difuminada.

Las TIC se están utilizando masivamente dentro y fuera de la jornada laboral, lo que genera un empeoramiento de las condiciones de trabajo, por lo que es necesario el cumplimiento en cuanto a horarios de trabajo y tiempos de descanso. Para ello consideramos necesaria su limitación. Desde UGT apostamos por regularlos también desde la Ley de prevención de Riesgos Laborales, el Estatuto de los Trabajadores y utilizar la negociación colectiva como vehículo para su tratamiento particular en cada sector de actividad o empresa.

En este sentido vemos indispensable la inclusión, en los convenios colectivos, de la obligación de la realización de una evaluación de riesgos psicosociales en las que se identifiquen todos los factores de riesgo psicosocial asociados a las TIC, y las nuevas formas de organización del trabajo, con la finalidad de que se identifiquen y controlen desde un punto de vista preventivo. Esta cláusula será extensible a aquellos puestos de trabajo en los que ya existe una evaluación inicial, y resultan afectados por la introducción de equipos relacionados con las nuevas tecnologías o nuevas medidas organizativas, en los que se deberá actualizar dicha evaluación.

Por otra parte, creemos necesario que los trabajadores/as estén sensibilizados ante el buen uso de las TIC y deben ser los primeros concienciados con su derecho al descanso. Por ello proponemos la inclusión en los convenios colectivos, de programas de formación e información continua, sobre los riesgos del uso de las nuevas tecnologías del trabajo y las medidas preventivas a adoptar frente a los mismos, además de criterios de buenas prácticas de uso de las TIC. Así como la exigencia de que la propia empresa controle el tiempo máximo de prestación de servicios para los trabajadores que empleen intensivamente las TIC.

Para complementar la anterior premisa, proponemos también la inclusión de cláusulas tendentes a definir y delimitar los horarios en los que no se pueden enviar mensajes o correos electrónicos de carácter profesional, por ejemplo entre las 20.00 y las 8.00 horas. Así como la instauración de una cultura empresarial ejemplar al respecto, en la que los directivos prediquen con el ejemplo, respetando las condiciones de desconexión que se alcancen en los acuerdos, por ejemplo en los casos en los que los trabajadores estén disfrutando de algún permiso retribuido, vacaciones o baja laboral por IT. Es importante dejar claro que conectividad no equivale a disponibilidad.

Eduard Salvador

Congreso Prevencionar

Durante los días 5 y 6 de octubre se celebró en Madrid un congreso de prevención de riesgos laborales, cuyo lema era «Compartiendo conocimientos e ilusión».

Durante el congreso se pudo asistir a una amplísima oferta de conocimientos y de buenas prácticas preventivas de altísimo nivel por parte de los ponentes. A continuación os presentamos las principales líneas de trabajo del congreso.

Técnicos de prevención

En un congreso de y para prevencionistas era obvio que se tratara el papel de los técnicos de prevención. Quedó patente una vez más la necesidad de poner en valor la labor diaria de estos profesionales para la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores. De hecho, «pasión por el trabajo» fue una de las consignas más repetidas de una profesión altamente vocacional. Se puso de manifiesto que el lugar de los técnicos ya no es sólo el cumplimiento estricto de la ley sino que hemos pasado a ser elementos clave en la generación de valores en la empresa.

Gestión preventiva, promoción de la salud y felicidad en el trabajo

Se presentaron numerosas experiencias de técnicos de servicios de prevención propios relativas a sus actividades preventivas. Suelen ser ejemplos a seguir de empresas grandes y nos muestran el interés y la motivación de los profesionales de la prevención y sus empresas para la mejora, no sólo de la seguridad y la salud laboral de los trabajadores, sino también de su salud general e incluso de la felicidad de los trabajadores.

Respecto a la gestión de la prevención, se trataron temas muy específicos que los técnicos hemos de conocer como la nanotecnología, campos electromagnéticos, nueva normativa de almacenamiento productos químicos, nueva normativa de equipos de protección, herramientas para prevenir el error humano y un larguísimo etcétera.

Cuando se consigue una empresa segura y saludable el siguiente objetivo es lograr una empresa feliz

Se ha pasado de pretender una empresa segura a una empresa saludable. La promoción de la salud es una realidad en las empresas, mediante programas de todo tipo: consejos preventivos durante el reconocimiento médico, programas de actividad física, gimnasios en las empresas, reuniones realizadas en paseos en el exterior de la empresa en lugar de utilización de salas, cuidado de la alimentación mediante el ofrecimiento de fruta, etc. Se presentaron numerosas experiencias muy interesantes en relación a este tema.

Y finalmente, cuando se consigue una empresa segura y saludable el siguiente objetivo es lograr una *empresa feliz*. Se trató el concepto de felicidad en la empresa entendido como bienestar psicológico subjetivo ante una misma realidad laboral, no exenta de demandas, problemas y retos. Se trata de hacer un balance positivo o agradable de nuestro estado físico, mental y emocional antes, durante y tras la jornada laboral, pero sin tener porqué permanecer en un estado de alegría o entusiasmo crónico, ni evitando o negando emociones desagradables en algún momento o momentos del día. La felicidad está basada en el empoderamiento de los empleados, la satisfacción por el trabajo en sí mismo, el aprendizaje, el crecimiento personal y profesional, la autosuperación y un sentido de propósito y significado. Así pues, se está superando la clásica relación contractual de compra del tiempo de los trabajadores a cambio de salario para permitir que las personas vean en el trabajo no sólo una fuente de ingresos, sino también una oportunidad de desarrollarse y de aportar toda su capacidad creativa, algo que hoy en día es imprescindible para la pervivencia empresarial.

Prevención y responsabilidad social empresarial

Dentro de la gestión de las empresas se trató el liderazgo y la gestión preventiva generadora de responsabilidad social empresarial. Según los expertos en el tema, para ello se requiere que la PRL se sustente sobre valores éticos y sociales (tan reclamados por nuestra sociedad), sobre valores de eficacia organizacional y sobre valores económicos, más allá del mero cumplimiento de los requisitos legales, para integrarse plenamente en el sistema de gestión empresarial, dentro de un marco de responsabilidad social empresarial. Es entonces cuando la productividad, la calidad y la innovación, claves para la sostenibilidad de toda organización, se incrementan de manera natural como resultado de una visión empresarial que pone la debida atención en las personas y en sus condiciones de trabajo. De este modo, la PRL estaría dejando de ser una obligación normativa, hasta cierto punto «molesta» –que hay que cumplir para evitar problemas y sanciones– para convertirse en la piedra angular sobre la que articular una nueva cultura de excelencia y de sostenibilidad empresarial que sitúa a las personas en el corazón de las organizaciones y de los sistemas de gestión. Es ahí, entonces, cuando la felicidad en el trabajo deja de ser un sueño idílico, para convertirse en estrategia de negocio. Las empresas del futuro, las competitivas, las que atraen y retienen el talento, están caminando en esta dirección.

Avances tecnológicos

La implantación de nuevas tecnologías está cambiando la forma de trabajar tradicional; trabajos en la nube, *coworking*, globalización de los puestos de trabajo, la transformación de las

La PRL, piedra angular sobre la que articular una nueva cultura de excelencia y de sostenibilidad empresarial

empresas 4.0, tomas de decisión por logaritmos, el internet de las cosas, realización de tareas por parte de robots u otros muchos ejemplos, están cambiando el mundo del trabajo. Respecto a la prevención, actualmente se disponen de nuevas herramientas de trabajo como aplicaciones para el trabajo en solitario, exoesqueletos para la ayuda de realización de trabajos físicos, aplicación de la telemedicina en los reconocimientos médicos, utilización de gafas de realidad virtual en formación, utilización de drones, etc.

Debemos estar expectantes y proactivos para ver y saber gestionar los cambios. Mientras nos preparamos para el futuro que tenemos aquí y el que nos viene, no podemos dejar de pensar en la dualidad que visualizamos desde la OTRPL. Por un lado, vemos empresas como las que nos presentaban en el Congreso que van mucho más allá de los requisitos legales en la mejora de las condiciones de vida de las personas. Pero por otro, lamentablemente, desde el sindicato también observamos trabajadores que 23 años más tarde de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales todavía no tienen una evaluación de riesgo, o no han recibido formación, o los equipos de trabajo no son los adecuados a sus tareas o no les realizan vigilancia de la salud y un largo etcétera de incumplimientos. Desde aquí nos comprometemos a luchar por las condiciones de trabajo de estas personas y animamos y reforzamos a las empresas y a los técnicos de prevención a seguir trabajando con pasión por su trabajo y por las personas.

M. José Salvo

Técnica superior de la Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, UGT de Aragón

¿Qué opinión tienes de que se trate la felicidad en la gestión preventiva?

Considero interesante que una empresa que tenga su sistema de gestión de la prevención y sus condiciones de trabajo controladas piense en considerar que los trabajadores en su empresa sean felices. Pero en todos los casos, se debe priorizar mantener unas condiciones de trabajo dignas, seguras y saludables, cosa que no ocurre en las empresas de los delegados de prevención que asesoro. Primero se han de trabajar los factores psicosociales del lugar de trabajo que influyen directamente en el concepto de la felicidad.

¿Crees que los trabajadores están preparados para adaptarse a los nuevos cambios tecnológicos?

No están preparados en absoluto. No hay formación para gestionar la innovación ni sensibilización. Los cambios tecnológicos se dan principalmente en las grandes empresas y por ahora afecta a un número reducido de trabajadores. Pero debemos prepararnos, realizar campañas de difusión y sensibilizar a los trabajadores de la necesidad de adaptación a las nuevas tecnologías. Estamos en constante cambio y esta adaptación está costando implantarse en la empresa.

Mamen Márquez

Durante el congreso, la UGT de Catalunya presentó el estudio **«Adaptabilidad de los ratones de ordenador y recomendaciones para su elección y uso»**. Se trata de un estudio que cruza información descriptiva y de opinión por parte de 75 personas usuarias sobre 4 ratones escogidos al azar de diferentes medidas y forma, con el fin de determinar qué factores pueden influir a la hora de elegir un ratón. Con ello, se pretende concienciar sobre las variables a la hora de escoger un ratón de ordenador y su uso adecuado. Además de los resultados del estudio, el documento ofrece información a las personas usuarias de pantallas de visualización de datos para saber escoger un ratón de forma correcta, utilizarlos adecuadamente y la gestión preventiva relativa a todo ello, como por ejemplo, una propuesta de procedimiento de elección de ratones. Podéis consultar y descargar el documento en **www.ugt.cat** apartado «Salud laboral». Idioma: castellano.

¡Dile «no» al dolor de cabeza en el trabajo!

Las causas que provocan los dolores de cabeza en el trabajo pueden tener diversos orígenes (el propio entorno físico y la organización del trabajo, el grado de uso de aparatos electrónicos...) y, por tanto, el diagnóstico puede variar y debe ser determinado por un profesional.

El estrés, la depresión, la ansiedad, las malas posturas, las lesiones cervicales, la vista cansada, las disfunciones en las articulaciones o situaciones de especial sensibilidad como durante el embarazo o el ciclo menstrual de la mujer... pueden agravar los dolores de cabeza producidos en el trabajo.

¿Cómo debemos actuar para evitar los dolores de cabeza en el trabajo?

- **Identificar el tipo de cefalea.** Un diagnóstico adecuado favorecerá encontrar una solución al problema.
- **Identificar los factores desencadenantes** para recurrir a estrategias de prevención efectivas y adecuadas que reduzcan la probabilidad de padecer una cefalea.
- **Una buena organización del trabajo.** Hemos de simplificar y priorizar las tareas laborales estableciendo pausas de trabajo, cambiando de tarea regularmente y administrando de manera óptima el tiempo para no estresarnos ni cansarnos.
- **Descansos visuales y pausas necesarias.** El esfuerzo visual que supone el uso continuado de ordenadores, tabletas y móviles puede ocasionar dolores de cabeza. Es recomendable descansar 5 minutos por cada hora de uso, trabajar en un lugar bien iluminado, con la pantalla limpia para evitar reflejos o pérdida de contraste y mantener una distancia prudencial entre nuestros ojos y los dispositivos.
- **Mejor sin ruido.** Un ambiente de trabajo ruidoso es molesto. El mantenimiento de las máquinas de trabajo y el control del ruido ambiental son imprescindibles para evitar la aparición de cefaleas.
- **En el trabajo, siempre buenas posturas.** Hemos de asegurarnos de en caso de estar sentados la altura de la silla y las distancias de trabajo son las ergonómicamente adecuadas. Debemos adoptar una posición neutral de nuestro cuello y hombros.
- **¡Que se haga la luz!** Tanto el exceso como la falta de luz pueden ocasionar dolores de cabeza. La falta de luz nos obliga a forzar la vista, cansando los ojos. El exceso de luz artificial o de destellos también afecta nuestra visión. Hemos de trabajar con luz natural si es posible. Recuerda que tanto el calor como la intensidad de la luz dilatan las arterias. La luz artificial más neutra o blanca es mejor. Si trabajamos con un elemento electrónico nunca hemos de trabajar sólo con la luz de la pantalla.

- **Letra grande para leer documentos.** Regula el tamaño de la letra para la pantalla del ordenador y para los documentos que debamos leer con el objetivo de no forzar nuestra vista mientras trabajamos.
- **Hidratación imprescindible**. Beber dos litros de agua a lo largo de nuestra jornada laboral nos hidrata, ya que la deshidratación puede provocar dolor de cabeza o agravar el síntoma.
- **Buenos aires...** El uso del aire acondicionado puede afectarnos, ya que expulsan aire seco además de fresco y producen ruido si no tienen un mantenimiento adecuado. Hemos de ventilar siempre que se pueda de manera natural los lugares de trabajo.
- **Sustancias ambientales en el lugar de trabajo.** El uso de ciertas pinturas, ambientadores, perfumes, disolventes, gasolinas, productos químicos o humos en el ambiente laboral pueden causar la contracción o dilatación de los vasos sanguíneos y en consecuencia producir dolor de cabeza. La clave está en airear las estancias de trabajo y mantener el ambiente libre de olores y sustancias.
- **En la intemperie, ¡trabajos sin cefaleas!** El cambio de condiciones climáticas, el ruido ambiental, el calor y la radiación solar pueden ocasionar dolores de cabeza. Para evitarlos es importante protegerse del sol, evitar ir demasiado abrigados en verano y poco abrigados en invierno. Llevar ropa ligera y cómoda adaptada a las tareas que debamos realizar.

Exige tus derechos, cuida tu salud laboral. En caso de que consideremos que nuestro puesto de trabajo tiene deficiencias que afectan a nuestra salud, hemos de solicitar información al delegado de prevención o a la empresa y exigir una evaluación del puesto de trabajo para determinar si las condiciones de ese lugar de trabajo y la tarea están afectando nuestra salud.

Marta Juan

Trabajo, conducción y nieve

Las condiciones adversas propias del invierno tales como la nieve y el hielo, influyen directamente en la adherencia y en nuestra conducción, pudiendo llegar a poner en peligro la vida delos conductores.

Para evitarlo es necesario tener en cuenta una serie de recomendaciones antes y durante nuestro desplazamiento.

Antes de salir en ruta: información, revisión y mantenimiento

Infórmate sobre la previsión meteorológica

Revisa previamente la previsión meteorológica y los partes de nieve de la zona por donde vayas a transitar para trazar la rutamás segura con antelación.En caso de tener que circular, debemos evitar las horas en que hay una mayor probabilidad de lluvia o nieve.

Infórmate del estado de las carreteras. En los medios de comunicación o la propia DGT podemos consultar en tiempo real el estado de las carreteras, tanto por obras o accidentes como por fenómenos meteorológicos adversos.

Utiliza en la medida de lo posible vías principales, evita los puertos de montaña y las zonas altas para reducir las posibilidades de encontrar nieve en la carretera.Si al planificar la ruta existen carreteras cortadas, busca una alternativa e informa a la empresa del trayecto que pienses realizar.

En caso de condiciones meteorológicas adversas o episodios extremos, la propia organización del trabajo debe considerar ante todo la protección de las personas trabajadoras y posponer los desplazamientos hasta que las condiciones sean más favorables: «Es mejor perder un minuto de tu vida, que perder la vida en un minuto».

Puesta a punto del coche

Antes de iniciar la ruta debes comprobar que todos los líquidos del coche se encuentran en los niveles adecuados. Sin olvidar el líquido anticongelante y el nivel de aceite y su viscosidad, que con el frio se suele hacer más denso.

Revisa la batería y si da alguna señal de fatiga, cambiarla rápidamente. Mira su antigüedad y a partir del tercer año, préstale atención.

Debes revisarla dirección del coche y los frenos (discos y pastillas). Revisa que los filtros del aire estén limpios, para consumir menos combustible y a no contaminar de forma exponencial el medio ambiente.

Y comprobar que los limpiaparabrisas están en buen estado para asegurarte que arrastrarán la nieve eficazmente y no afectaran a tu visibilidad durante la conducción.

Revisa el funcionamiento de las luces y límpialas antes de arrancar para mejorar su visibilidad.

Uso de cadenas y neumáticos de invierno

Las cadenas y los neumáticos de invierno son los grandes aliados en invierno. Las cadenas por su parte ocupan poco en el maletero, son más fáciles de poner de lo que la gente supone pero nos obligan a avanzar a una velocidad reducida.

Pon especial atención también al estado de los neumáticos. En invierno lo aconsejable es que el dibujo de los neumáticos tenga al menos 4 mm para poder hacer bien su trabajo. Además debes comprobar que no tengan un desgaste irregular, lo que denota una mala pisada de las ruedas.

Kit de supervivencia en el maletero

Es recomendable llevar ropa de abrigo en el coche, mantas, el depósitode combustible lleno, algo de comida, a poder ser energética(barritas de cereales, chocolate...), agua, batería en el teléfono y un cargador, linterna, guantes, manta y un pequeño botiquín.

Consejos de conducción: extremar la prudencia

Al inicio del desplazamiento:

Vehículo a la intemperie

Si dejamos el coche aparcado en el exterior en zonas con nevadas o heladas no hay que echar el freno de mano al máximo porque si desciende la temperatura y se congela nos costará quitarlo. Para bloquear el vehículo al estacionar podemos ayudarnos dejando una marcha puesta para mayor seguridad.

Hay que dejar el coche aparcado con las ruedas en paralelo, rectas, para así facilitar nuestra salida.

Los limpiaparabrisas es mejor dejarlos desplegados o separados de la luna con un cartón o una manta gorda, para que no se queden pegados al cristal.

Para quitar el hielo de las lunas antes de iniciar el viaje podemos utilizar un raspador o agua templada, nunca caliente ya que podría provocar daños en el parabrisas.

Atasco en la nieve

En caso de que nos quedemos atascados en la nieve, debemos intentar iniciar la marcha de la forma más suave posible, sin accionar el acelerador y manteniendo en todo momento la dirección recta. Si nos patinan las ruedas, debemossalir directamente con la segunda marcha para incorporarnos a la circulación.

Marta Juan

Nuevo reglamento de almacenamiento de productos químicos

¡Casi seguro que te afecta!

Cualquier bote, bidón o garrafa con etiqueta de peligro se considera un producto químico peligroso y, por tanto, se le aplica el nuevo Reglamento de Almacenamiento de Productos Químicos (RD 656/2017) que entró en vigor el 25 de octubre.

Los productos de uso habitual como los líquidos de limpieza o las pinturas del taller también suponen un riesgo y es por ello que el nuevo RAPQ regula desde muy pequeñas cantidades (por ejemplo, 50 L de inflamables) e incluye, además, una **instrucción técnica APQ 10** específica para recipientes de menos de 3.000 L.

Almacenamiento conjunto

La APQ 10 obliga a separar algunas sustancias, evitando que puedan producirse situaciones peligrosas, cobrando especial importancia las Fichas de Datos de Seguridad (FDS) de los productos a guardar.

Prevención de derrames

Por una parte, habrá que atender a las **pequeñas salpicaduras y derrames** que se producen en el día a día, ya que los trabajadores pueden entrar en contacto con los líquidos derramados (p.ej. ácidos o lejías corrosivos) o resbalar a causa del derrame (p.ej., con una mancha de aceite).

La forma de evitar estos riesgos es utilizar **absorbentes industriales** (rollos, bayetas, etc.), mucho más eficientes, seguros y baratos que las sepiolitas.

Además, deben preverse los **vertidos de mayor tamaño**, para los cuales la APQ 10 propone combinar diferentes sistemas como suelos o cubetos de retención y/o barreras, siempre adecuados al tipo y volumen de líquido.

Protección contra incendios

Los productos químicos deben quedar protegidos frente a las llamas, para evitar durante el mayor tiempo posible que éstas les afecten.

Almacenamiento sin restricciones

Almacenamiento separado

Almacenamiento independiente

Armarios de seguridad

Los armarios de seguridad resistentes al fuego son soluciones sencillas y económicas para cumplir el RAPQ, ya que las sustancias quedan protegidas hasta que actúan los métodos de extinción o los bomberos.

Para ello, debe certificarse una **resistencia al fuego de 90 minutos**, ensayada según la norma europea UNE EN 14470-1, y se establecen unas cantidades máximas de líquidos inflamables y aerosoles que pueden almacenarse dentro de un armario de seguridad, que van **desde 100 hasta 500 L según la peligrosidad del producto**.

Contenedores modulares

Los contendores modulares son mucho más prácticos que los almacenes de obra, ya que no requieren de molestos trabajos de construcción y pueden trasladarse y cambiarse de ubicación si cambian las necesidades.

La nueva APQ 10 los acepta como válidos **para todo tipo de productos químicos**, siempre que cumplan los mismos requisitos que cualquier construcción.

Otros requisitos de seguridad

Además de los mencionados, la nueva APQ 10 amplía otros aspectos como iluminación, ventilación, recipientes, organización y salud, información y formación de los trabajadores, duchas de emergencia, EPI, etc.

Aplicación y exenciones

El nuevo Reglamento APQ se aplica a instalaciones de nueva construcción o a modificaciones de las existentes. También se debe consultar el nuevo texto si una determinada instalación estaba acogida a algunas de las exenciones existentes, ya que su definición ha variado sustancialmente y la instalación podría dejar de estar exenta.

¡Revisa hoy mismo el estado de tus productos químicos y si te afecta este nuevo Reglamento!

Afortunadamente, existen soluciones en el mercado para un cumplimiento sencillo, rápido y más económico de lo que piensa.

Carolina García Bailo Directora General de DENIOS España y Portugal. Miembro de la Comisión Técnica de redacción del Reglamento de Almacenamiento de Productos Químicos

II Convenio Sectorial de los servicios de prevención ajenos

Consideramos interesante que los delegados y delegadas de prevención y todas las personas implicadas en la prevención, conozcan las condiciones de trabajo de los técnicos de los servicios de prevención ajenos que nos ayudan a gestionar la seguridad y la salud de las empresas día a día.

Después de cinco años de negociaciones entre FeSMC-UGT y CC.OO-Servicios por la representación Sindical y ASPREN, ASPA y ANEPA por la representación empresarial, se firmó en julio el II Convenio colectivo estatal de servicios de prevención ajenos para los años 2017 y 2018.

Este II Convenio que afecta a unos 20.000 trabajadores en toda España, significa avanzar, entre otros, en **capítulos de igualdad** con la inclusión en todo el texto de un **lenguaje inclusivo** y no sexista, en la adaptación a la norma de los capítulos de **Igualdad, Salud Laboral y Formación** y entre otras materias contiene:

Vigencia: Desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018.

Todas las partes reconocen expresamente la vigencia y aplicación, en ultraactividad, del Primer convenio colectivo nacional de los servicios de prevención ajenos desde el 1 de enero de 2012 hasta el día anterior a la entrada en vigor del II Convenio, en los términos que se desprenden de la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 20 de enero de 2014, ratificada por la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 11 de noviembre de 2015.

Condiciones económicas:

Años 2012 a 2016: Aplicación de las tablas definitivas de 2011 (BOE 71, de 23-3-2012).

Año 2017: Incremento de un 1,1% sobre los importes vigentes a 31-12-2016 de los siguientes conceptos:

- Salario Base (art. 40). Según las tablas, un técnico superior cobra 20.740,73 euros /año, un médico del trabajo 28.448,62 euros/año y un técnico intermedio 18.077,66 euros/año.
- Complemento de diferencia salarial (art. 44).
- Plus de conducción de unidad móvil (art. 46).

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Año 2018: Incremento de un 1,2% sobre los importes vigentes a 31-12-2017 de los conceptos mencionados anteriormente.

Durante ambos años (2017 y 2018), **el complemento por experiencia y el complemento de responsabilidad se revalorizarán de forma automática** como consecuencia del incremento del salario que se utiliza para su cálculo (arts. 41.6 y 45).

Garantía de incremento salarial neto:

Por primera vez desde la creación de este convenio se garantiza a los trabajadores procedentes de las mutuas un incremento salarial neto.

Año 2017 y 2018: Las empresas sólo podrán absorber o compensar hasta 0,4 puntos del incremento de los conceptos salariales en cada uno de los años, garantizando respectivamente un incremento neto de 0,7% y 0,8 % para cada uno de los ejercicios.

Observatorio sectorial: Constitución de un observatorio sectorial, dentro del ámbito del convenio colectivo, constituido por todas las organizaciones firmantes que tendría como funciones, entre otras, las siguientes:

1. Configurar un mapa del sector.
2. Promoción y defensa de buenas prácticas.
3. Herramienta de defensa del sector.

Desde FeSMC-UGT valoran positivamente la firma de este II Convenio sectorial por lo que significa de desbloqueo de una situación que se estaba petrificando con el paso del tiempo.

Significa también que los compañeros que tenían congelados sus salarios netos desde hace muchos años tengan por fin un incremento neto aunque moderado de sus salarios.

Valoramos también de forma positiva tanto la redacción en un lenguaje no sexista e inclusivo como la adaptación a las normas en materias tan sensibles como las vacaciones en caso de IT, la salud laboral, la igualdad y la formación profesional entre otras.

Podéis encontrar toda la información sobre la negociación en la página web de **FeSMC-UGT** (**www.fesmcugt.es**).

Mamen Márquez

La importancia del volante de asistencia para que la mutua nos atienda en caso de accidente

Información dirigida a personas trabajadoras por cuenta ajena

Seguro que a muchos de los que estáis leyendo estas líneas, os ha sucedido a vosotros o a alguien conocido que habéis tenido que precisar atención sanitaria en un centro asistencial de la mutua de vuestra empresa.

Cuando debas acudir a un centro asistencial propio o concertado de su mutua lo primero que nos van a pedir es el volante de asistencia.

Es obligación de la empresa proporcionar este documentoa la persona accidentada o con alteración de su salud, aunque no siendo oficial (cada mutua tiene su formato) deberá recoger suficiente información como el CCC (Código Cuenta Cotización) de la empresa y, en algunos casos, el número de afiliación a la Seguridad Social y el DNI de la persona trabajadora accidentada.

Es muy importante conocer qué mutua de accidentes tenemos, a qué centro asistencial de la mutua deberemos o deberán dirigirnos en caso de accidente, y quién es la persona autorizada por la empresa para proporcionarnos el volante de asistencia. Esto, cuando suceda el accidente en el centro y lugar de trabajo.

Si se niega el volante habrá que denunciar a la empresa (si tenemos testigos del hecho) por falta de auxilio en accidente laboral ante la policía y la Inspección de Trabajo

Si trabajamos en espacios de tiempo solos, deberemos conocer qué cobertura tenemos en caso de accidente y qué protocolo de emergencia debe aplicarse para una posible evacuación.

Cuando suceda un accidente importante en el centro de trabajo y el centro asistencial de la mutua esté lo bastante lejos para poner en peligro la integridad de la persona, se evacuará al accidentado/da al servicio de urgencias del centro hospitalario más cercano, mientras el acompañante del/la accidentado/da llevará el volante para que este centro tenga información de la mutua a que dirigirse para notificar el accidente. Entre ellos ya valoraran si el paciente debe permanecer en el hospital o la mutua lo reclamará para trasladarlo a su centro hospitalario (decisión médica en función del estado del/la paciente).

¿Qué puede suceder si en el centro de trabajo hay un accidente y la empresa no quiere librar el volante de asistencia?

Es muy importante que cuando suceda un incidente o un accidente, haya algún testigo de lo sucedido, así la persona autorizada a dar el volante de asistencia no podrá negárselo, aduciendo que se ha producido fuera del horario laboral o que es debido a una causa no laboral intentando derivar a la persona trabajadora al servicio público de salud (CAP). Si se niega el volante habrá que denunciar a la empresa (si tenemos testigos del hecho) por falta de auxilio en accidente laboral ante la policía y la Inspección de Trabajo.

¿Qué sucede cuando el accidente se produce al ir o volver del trabajo a nuestra casa (in itinere) o cuando por mandato de la empresa nos desplazamos a otro lugar distinto de nuestro centro de trabajo (in misión)?

En estos supuestos normalmente la persona accidentada se evacua al servicio de urgencias del centro hospitalario más cercano, y si está consciente deberá informar de que el accidente ha sido in itinere o in misión, y a qué mutua está asociada su empresa para que el centro hospitalario tenga información de a qué mutua deberán dirigirse para notificar el accidente. Entre ellos ya valoraran si el paciente debe permanecer en el hospital o la mutua lo reclamará para trasladarlo a su centro hospitalario. (Decisión médica en función del estado del/la paciente).

Debemos recordar lo importante que es el hecho de llevar el volante de asistencia cuando queramos que la mutua nos atienda.

Jaume Suriol

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

Propuesta del PSOE ante la siniestralidad laboral

El PSOE ha registrado una Proposición No de Ley en el Congreso para que se debata en la Comisión de Empleo con el objetivo de reducir la siniestralidad laboral. En la exposición de motivos se recogen datos del Ministerio de Empleo que apuntan un aumento del 7,6% de los accidentes laborales durante el primer semestre del 2016. A juicio del PSOE, el Gobierno carece de un «diagnóstico claro» sobre estos problemas y critica que mientras ha gobernado el PP «la prevención de riesgos laborales ha sido llevada a la irrelevancia».

Además apunta que la siniestralidad laboral «se está convirtiendo en un problema de salud pública de primer orden con sus consiguientes efectos negativos para el sistema nacional de salud y la economía española». En el texto se critica que el Gobierno trate de justificar este aumento «en una supuesta mejora del empleo» y señala que la «alta temporalidad y una rotación sin precedentes, acompañada de falta de formación, no son ajenas a esta siniestralidad».

También apunta a la responsabilidad de los empresarios que «se han relajado al hilo de la crisis económica y han dejado de invertir en prevención». Por ello el PSOE propone potenciar el diálogo social y el papel de la medicina del trabajo, impulsar políticas públicas en materia de prevención de riesgos, incrementar las partidas destinadas a seguridad y salud en el trabajo en los Presupuestos Generales del Estado y coordinar campañas de la Inspección de Trabajo con las comunidades autónomas.

Fuente: Prevención Integral. 12 de septiembre de 2017.

742.000 personas mueren cada año en todo el mundo a causa del cáncer laboral, según una nueva investigación

La investigación fue llevada a cabo por la Organización Internacional en el Trabajo, los ministerios de Trabajo de Finlandia y Singapur, el Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo (WSHI) de Singapur, el Instituto Finlandés de Salud Ocupacional, la Comisión Internacional de Salud Ocupacional y la Agencia Europea de Seguridad y Salud Ocupacional.

La cifra actualizada se basa en «los mejores datos disponibles recogidos y analizados por el consorcio de investigación», dijeron. Los hallazgos fueron revelados en el Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en Singapur, donde los delegados escucharon que 2,78 millones de muertes relacionadas con el trabajo ocurren cada año en todo el mundo. Alrededor de 380.000 de ellas son accidentes mortales; los otros 2,4 millones son causados por enfermedades profesionales, incluido el cáncer. Sólo la exposición de los trabajadores a carcinógenos supone la muerte de 742.000 personas al año.

Fuente: prevencionintegral.com. 30 de octubre de 2017.

España es más vulnerable ante el cambio climático por su clima desértico, según los expertos

En una rueda de prensa previa a la conferencia acerca del papel de las universidades en el cambio climático celebrada en el paraninfo de la Universidad Politécnica de Valencia (UPV), Edward Rubin, Premio Nobel de la Paz 2007 y portavoz del Panel Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático de la ONU, ha alertado hoy de que España es «más vulnerable» a los efectos del cambio climático al tener un clima más desértico.

«Hay que estudiar medidas políticas y económicas» para intentar frenar el cambio climático, y los expertos de las universidades deben lograr el apoyo de los gobiernos para llevarlas a cabo, según Rubin, para quién los recientes incendios forestales en Galicia o en California son también «un efecto más» de este fenómeno global.

Una de las medidas que considera más importante es la de acabar con el uso de energías como el carbón o el petróleo que se utilizan en el transporte. Países como España, «experto» a su juicio en el uso de la energía solar, deben aprender a utilizar más y mejor las energías renovables. También ha resaltado que el cambio climático afecta de forma directa a la agricultura y que hay que procurar «entender qué va a pasar para inventar nuevas medidas que permitan crecer». «La realidad es que tendremos que adaptarnos a los cambios que ya están pasando y para eso hace falta trabajo, como adaptarse a un clima más seco o con temperaturas más altas», ha manifestado.

Fuente: EFE. Valencia. 18 octubre 2017

Eduard Salvador

Francisca López Crespí

Médico del Trabajo. Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales de las tres especialidades preventivas. Su experiencia laboral ha estado vinculada a programas de agricultura y de cáncer profesional en el Centro de Seguridad y Salud Laboral de Barcelona del Departament de Treball de la Generalitat de Cataluña. Actualmente jubilada.

¿Cómo ha evolucionado el reconocimiento de las enfermedades profesionales a lo largo de los años?

Las enfermedades que han tenido un mejor reconocimiento han sido las que se han podido objetivar mediante imágenes radiológicas, pruebas funcionales o estudios de sensibilización. Por ello es importante investigar las causas cuando ya se conocen suficientes pacientes con síntomas.

Hablamos de la silicosis, de la asbestosis, del asma de origen laboral, de las dermatitis de contacto, de algunos cánceres muy conocidos en su relación causal como las leucemias por benceno, los cánceres pleurales o de pulmón por amianto, los cánceres pulmonares por exposición a cromo hexavalente porque coincidían con perforaciones del tabique nasal, o los cánceres de vejiga por exposición a aminas aromáticas, principalmente. Los problemas musculoesqueléticos han sido derivados en incontables ocasiones a los médicos de familia.

La reforma laboral, la precarización del trabajo y la crisis económica han repercutido en la salud de los trabajadores

Las enfermedades vinculadas a riesgos químicos han sido más difíciles de relacionar, a excepción de cuadros agudos accidentales.

Actualmente, las condiciones laborales fruto de la reforma laboral vigente, y la precarización del trabajo acompañando una larga etapa de crisis económica, han repercutido en la salud de los trabajadores desencadenando, además, una «epidemia» de problemas ansioso-depresivos.

Otro hándicap es que aun teniendo trabajo muchos trabajadores rozan el límite de la pobreza por sus bajos salarios.

El otro reto pendiente en nuestra sociedad es el de la conciliación del cuidado de la familia con los horarios laborales. Continúa recayendo esta doble tarea mayoritariamente en las mujeres. El problema, lejos de arreglarse, se va perpetuando. Muchos trabajos desarrollados por ellas han estado también ocultos: trabajos en agricultura, en limpieza, en cuidados de enfermos, de soporte a industrias realizados desde los domicilios, por lo que a nivel de medicina de trabajo no se han conocido las enfermedades derivadas de ellos.

También hay que comentar que durante años los problemas de salud que han afectado a trabajadores autónomos no han sido recogidos en las estadísticas, por lo que se ha perdido mucha información sobre sus enfermedades y no se han podido evaluar las mejoras preventivas en estos colectivos.

¿Qué patologías laborales emergen según su experiencia?

Estamos ante unos retos nuevos. Si conocíamos más los efectos agudos de exposiciones a niveles altos de diferentes contaminantes, actualmente estamos ante efectos crónicos después de exposiciones agudas o subagudas y de efectos crónicos por exposiciones largas, por ello más difíciles de relacionar.

En Cataluña, en el año 1994 debutaron enfermedades poco conocidas después de exposiciones laborales a agentes químicos, sobre todo a biocidas en espacios interiores, a niveles que se creían seguros y que afectaron el sistema neuroendocrino en un grupo importante de trabajadoras, lo que configuró la hipótesis de una peor respuesta de las mujeres a estos tóxicos. Estas enfermedades se engloban actualmente en los síndromes de sensibilización central (sensibilidad química múltiple, síndrome de fatiga crónica, fibromialgia y electrohipersensibilidad).

¿Qué dificultades tienen los trabajadores para que sean reconocidas sus enfermedades como de origen laboral?

La enorme dificultad para relacionar las causas laborales de muchas de las enfermedades profesionales es que se vean obligados a acudir a los tribunales de justicia para el reconocimiento de esta posible causalidad. Si esto sucede en patologías muy conocidas, como las de exposición al amianto, cuesta aún más en estas nuevas patologías, de las que se dispone de pocos expertos a los que los trabajadores puedan acceder para su apoyo tanto médico como legal. La extrema lentitud de los procesos judiciales añade un sufrimiento extra para las trabajadoras/es enfermas, a las que su enfermedad aparta del mundo laboral con el consiguiente empobrecimiento en situaciones clínicas que las hacen especialmente vulnerables.

¿Cuál es su proyecto actual en relación a estas patologías?

Estamos colaborando en un proyecto que creemos muy interesante. Dentro de la Sociedad Catalana de Medicina Familiar y Comunitaria se ha formado un grupo de Medicina Ambiental. Inicialmente se está trabajando en un programa de formación para médicos de familia con una finalidad eminentemente preventiva. Está vinculado al PROJECTE PROPAM (Proyecto Preventivo en Medicina Ambiental) que se ha iniciado en Cataluña a partir de la sensibilidad ante los riesgos ambientales de diferentes Ayuntamientos.

Desde el Servicio Oficial donde yo trabajaba se dedicó mucho esfuerzo en la divulgación, formación y prevención de estas patologías que en la actualidad ya no son minoritarias.

Sabemos que el conocimiento sobre los riesgos es un importante instrumento preventivo.

Mamen Márquez

*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.*

¿Qué debe tener en cuenta el empresario para la implantación de EPI en su empresa?

El empresario debe tener en cuenta:

- La valoración de la necesidad del uso del EPI tras la evaluación de riesgos y la viabilidad de otras medidas protectoras colectivas.
- La valoración de las condiciones del uso del EPI según el trabajo a desarrollar (duración de la exposición al riesgo, frecuencia, etc.).
- La selección del equipo según las características físicas de las personas trabajadoras y la participación de los trabajadores o de sus representantes, en la elección de los EPI.
- La información y formación y adiestramiento de las personas trabajadoras (protección, mantenimiento y uso adecuado del EPI).
- La implicación de la dirección y de los trabajadores en el uso de los EPI.

¿Qué sucede si un trabajador se niega a utilizar un EPI de uso obligatorio establecido en la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo?

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 29 establece que: «entre otras obligaciones, corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo.»

Así, el empresario tiene derecho a exigir a sus trabajadores el cumplimiento de las medidas preventivas adoptadas en la empresa. Éste las expondrá por escrito, y si el trabajador no las cumple aun conociéndolas, puede considerarse incumplimiento laboral, pudiendo llegar a la extinción de la relación laboral.

Marta Juan

Baja maternal y paternal por parto multiple

El nacimiento, adopción o acogimiento de más de un bebé amplía algunos de los derechos laborales que recoge el Estatuto de los trabajadores. Aun así, conviene revisar el convenio colectivo de aplicación, ya que algunos mejoran los tiempos y condiciones de los permisos aquí descritos:

Período de suspensión por maternidad (art. 48.4 ET): Se trata de una suspensión de la relación laboral con derecho a prestación por parte de la Seguridad Social.

La trabajadora tiene derecho a la suspensión del contrato por maternidad durante 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple (o adopción, guarda o acogimiento múltiple) en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

Las seis semanas inmediatamente posteriores al parto son de descanso obligatorio para la madre. El resto de semanas –en el caso de que ambos progenitores trabajen– pueden ser cedidas parcial o totalmente al otro progenitor/a.

Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

Permiso por nacimiento (art. 37.3 ET): Se trata de un permiso retribuido por la empresa y consta de 2 días por el nacimiento de hijo.

Período de suspensión por paternidad (art. 48.7 ET). Se trata de una suspensión de la relación laboral con derecho a prestación por parte de la Seguridad Social.

El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante 4 semanas ininterrumpidas. Serán ampliables en los supuestos de parto múltiples (o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples) en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

Pilar Castella. Secretaria d'Igualtat de la UGT de Catalunya

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

Industria 4.0

www.industriaconectada40.gob.es

Página web del ministerio que desarrolla diferentes conceptos de actualidad como son la industria 4.0, los habilitadores tecnológicos, etc. El concepto de **industria 4.0** es relativamente reciente y se refiere a la **cuarta revolución industrial** que consiste en la introducción de las tecnologías digitales en la industria. La página ofrece las líneas de actuación del ministerio y agenda de eventos relacionados con la innovación digital en las empresas. **Idioma: castellano.**

Aprender a poner las cadenas

https://youtu.be/kazlxXcVFCc

Vídeo de 3 minutos de la escuela de seguridad vial del RACE donde enseñan a poner las cadenas tradicionales.

https://youtu.be/SaluuBzmefA

En este vídeo de 2 minutos de Carter-Cash España enseñan a poner las cadenas textiles.

Como hemos visto en el Especialízate «Trabajo, conducción y nieve», es importante disponer de cadenas para la nieve. Pero montar cadenas por primera vez, sean las que sean, puede complicarse más, si cabe, cuando nos pilla en mitad de una carretera nevada y con las manos heladas. Os recomendamos practicar antes, ya sea para (¿o con?) el coche de empresa o en el particular.

Revista Life Clinomics

http://lifeclinomics.eu/es/newsletter/

Revista del proyecto europeo Life Clinomics en el que participa la UGT de Catalunya, cuyo objetivo es hacer realidad la necesaria adaptación de diferentes sectores económicos a los efectos del cambio climático. En la revista encontramos información práctica sobre la implantación del proyecto en el territorio, en particular en la reserva de la biosfera del Montseny, el Alt Penedès y Terres de l'Ebre, así como información específica de cada uno de estos territorios sobre medio ambiente. **Idioma: castellano, catalán e inglés.**

Asociación mieses global

www.miesesglobal.org

Página web de la Asociación Mieses. Se trata de un movimiento asociativo privado, sin ánimo de lucro, formado por personas y organizaciones comprometidas en desarrollar competencias para ayudar a construir empresas saludables, socialmente responsables y sostenibles, en donde las personas sean el motor del cambio. La página web, además de lo relacionado con la asociación, ofrece interesante información en los apartados de recursos y noticias sobre salud laboral y medio ambiente.

Idioma: castellano, catalán e inglés.