

Menos prevención, más empobrecimiento y exclusión social y laboral Pàg. 21



Reciclar-se o morir



APRENDE EN CABEZA AJENA,
DEFIENDE TUS DERECHOS.



www.ugtbalears.com

Secretaria de Salut Laboral i Medi
ambient UGT Balears
Gabinet Tècnic Salut Laboral

¿S'imaginen
que cada dia
2 persones
morissin per
Ébola o per
violència de
gènere o ...?

S'ha d'atacar
el problema
en el seu ori-
gen, evitant
així, la degra-
dació de les
condicions la-
borals i la dig-
nitat de les
persones

DL. PM: 3185—2006

Elabora i Edita:

GABINET TÈCNIC PRL
UGT—BALEARS

editorial

BALEARS AMB ASTÚRIES I CANÀRIES AL CAP DAVANT DE LA SINISTRALITAT LABORAL

Cada dia 2 treballadors moren a Espanya com a conseqüència del seu treball, 11 pateixen un accident greu, 1.310 tenen un accident lleu i 1.889 pateixen un accident sense baixa en el transcurs de la seva activitat.

Igualment, cada dia són víctimes d'una malaltia professional a Espanya 53 persones.

¿S'imaginen que cada dia 2 persones morissin per Ébola o per violència de gènere o ...?

A les Illes Balears, en el primer semestre del 2014, hi ha hagut un total de 6.783 accidents (segons font del Ministeri d'Ocupació i SS) dels quals, 2 mortals, 40 greus i 6.741 lleus; tot això ha suposat un increment del total en un 11%.

I per què?

A la vista de les dades, tenim identificats clarament els culpables de la sinistralitat laboral: la temporalitat, la precarietat, la

subcontractació, la manca de formació, la manca d'experiència laboral i, en gran mesura, l'absència de prevenció de riscos laborals en la petita i molt petita empresa.

A tot això, hem de sumar la nul·la política institucional on, el propi Govern Balear, ha estat incapaç d'establir plans estratègics per afrontar un dels problemes més "sagnants" (a les xifres ens remetem) que té avui dia la ciutadania de les illes.

És indispensable una acció sindical efectiva en tot el relacionat amb la salut laboral, així com una conscienciació i sensibilitat que comporta una decisió efectiva de totes les institucions, organismes i agents socials implicats en la millora de les condicions de treball.

S'ha d'atacar el problema en el seu origen, evitant així, la degradació de les condicions laborals i la dignitat de les persones.

Núm 39— 3er. trimestre 2014

Editorial:	Balears amb Astúries i Canàries al cap davant de la sinistralitat Laboral.....	pàg. 2
Articles:	Conclusions de l'anàlisi de l'experiència en matèria d'avaluació de riscos psicosocials.....	pàg. 3
Articles:	Prevención y gestión sostenible de los residuos (I).....	pàg. 10
Articles:	En busca de nuevos consensos sobre el bienestar en los ámbitos de trabajo.....	pàg. 14
Notícies:	La reforma de la Ley de Mutuas menoscaba el derecho a la salud.....	pàg. 19
Notícies:	Menos prevención, más empobrecimiento y exclusión sociolaboral.....	pàg. 21
Contrapunt:	Gabinet Tècnic de Prevenció de Riscos Laborals UGT Balears.....	pàg. 22

CONCLUSIONS DE L'ANÀLISI DE L'EXPERIÈNCIA EN MATÈRIA D'AVALUACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS A ESPANYA.

Ha estat públic, baix la coordinació de l'Observatori de riscos psicosocials d'UGT, el llibre-guia titulat "Anàlisi de l'experiència en matèria d'Avaluació de Riscos Psicosocials a Espanya". La informació estadística que es desprèn d'aquest material, ha estat aportada per les Societats de Prevenció participant (ASEPEYO, IBERMUTUAMUR, FRATERNITAT-MUPRESA, FREMAP I MAZ), en la qual aporten el cúmul d'Avaluacions de Riscos Psicosocials Específiques efectuades per cadascuna de les societats durant els anys 2011, 2012 i primer semestre de

l'any 2013.

En aquest sentit, cal determinar que encara que s'han proporcionat 1069 Avaluacions específiques de riscos psicosocials en el conjunt per les Societats de Prevenció, s'han utilitzat una mostra de 651 Avaluacions, ja que després d'una anàlisi detallada de totes les dades i en funció dels objectius determinats en l'estudi, s'ha dut a terme l'omissió d'aquelles Avaluacions específiques que no aporten totes les dades considerades per aquest projecte de recerca.

Pel que fa als autors que han format part de l'equip d'investigació han estat els següents:

- Miguel Ángel Ametllers González (Universitat de Granada).
- Estefanía González Cobaleda (Universitat de Jaén).
- Sofia Olarte Encabo (Universitat de Granada).
- Pilar Rivas Vallejo (Universitat de Barcelona).

Balanç de situació i propostes a considerar per a la millora de l'avaluació i la prevenció dels riscos psicosocials.

Al llarg d'aquest informe s'han anat presentant les dades i reflexions sobre cadascuna de les qüestions plantejades a partir de l'objectiu inicialment plantejat i remetent-nos a cadascun dels capítols o apartats i al seu corresponent suport documental o científic, toca en aquest moment, exposar, des del nostre punt de vista, de manera sintètica i "visualitzable", com és el balanç de la realitat i quines són des del nostre punt de vista les propostes per a la millora de la gestió dels riscos psicosocials i la seva avaluació, de manera que pugui servir d'eina de treball als diferents operadors a l'hora d'abordar una nova Estratègia Espanyola de Seguretat i Salut en el Treball.

Crisi econòmica i riscos psicosocials: un risc emergent en ascens.

Ja amb anterioritat a la crisi, la salut psíquica o mental dels treballadors es ve considerant un risc laboral emergent perquè les noves formes d'organització i execució del treball tenen més incidència sobre aquesta dimensió de la salut, fonamentalment per la major complexitat de les organitzacions empresarials i de les qualificacions i prestacions requerida. A això s'afegeixen altres factors que incideixen en aquesta tendència, com ara l'ús de les TIC, que condicionen el temps de treball i descans o la penetració normativa i cultural de la flexibilitat laboral que propugna el canvi de contingut i context en el qual es desenvolupa la prestació laboral. La crisi econòmica que venim patint intensament, és clar que està contribuint a un increment d'aquests riscos laborals, fonamentalment per dos motius: primer perquè les reformes legals entre 2010 i 2013 incideixen en un empitjorament de les condicions de treball-camp abonat per al deteriorament de la salut psíquica dels treballadors-, però, a més, perquè la conjuntura econòmica general i la

crítica situació de moltes empreses s'està produint un increment de la violència en els centres de treball i un major nombre de conflictes interpersonals. Sent això així, els interlocutors socials i l'Estat, a la Mesa de Diàleg Social sobre Prevenció de Riscos Laborals -una de les poques sectorials on es mantenen obertes les negociacions- no poden per menys de prestar atenció a la progressió preocupant que experimenten aquests riscos, aportant veritables línies d'actuació preventiva i no merament reparadores o sancionadores, un cop apareix la violència, l'assetjament, el conflicte, la malaltia. I aquesta és la primera de les conclusions que s'extreuen d'aquest informe: l'avanç dels riscos psicosocials, en contrast amb la quasi inexistència d'un marc jurídic específic i un desenvolupament encara insuficient de mesures preventives en la negociació col·lectiva.

Malgrat la tendència general d'estalvi de costos, les empreses realitzen més avaluacions específiques en riscos psicosocials.

La crisi econòmica no s'ha traduït en una disminució significativa dels beneficis de les Mútues d'Accidents de Treball i SS fonamentalment perquè s'està estenent la "sinistralitat silenciada", a causa del nou règim jurídic en matèria d'absentisme laboral i l'elusió de les baixes laborals. En canvi, el tancament d'empreses i la reestructuració de les empreses sí que està incidint en un menor nombre d'avaluacions generals o bàsiques per part de les societats de prevenció. De fet, és una dada altament significativa, en canvi, que el nombre de les avaluacions específiques de riscos psicosocials no només s'ha mantingut sinó que ha anat en augment. En principi això entraria en contradicció amb la lògica de l'estalvi de costos per part de les empreses en un context de crisi econòmica com el que encara vivim: per què precisament ara s'estan realitzant més avaluacions voluntàries o requeriments de la ITSS?

La tesi aquí mantinguda, i que és coherent amb la conclusió anterior, és que assistim a un increment en la presència d'aquests riscos en les empreses precisament com a conseqüència de la crisi i el deteriorament de les condicions de treball derivat de les reformes laborals: es detecta més violència física o verbal, més estrès, pessimisme, més conflictes interpersonals ... i seria per això pel que les empreses



estarien invertint més recursos en la gestió dels riscos psicosocials -i es deixa constància que aquestes avaluacions solen ser més cares per la seva complexitat i temps de treball requerit per a la seva realització-. No es tracta només que s'evolucioni des de la seva consideració com a risc silenciada cap a una major visibilitat social, sinó del convenciment de la seva repercussió real sobre la productivitat i la competitivitat, el que "obliga" per raons econòmiques a abordar la perspectiva preventiva, en lloc de solament la reparadora.

Representants dels treballadors: necessitat d'una major determinació de la seva intervenció en l'avaluació de riscos.

Malgrat l'existència d'un marc jurídic regulador de les funcions i competències dels representants dels treballadors en aquesta matèria, tant en la LET com en la LPRL, però, no hi ha una delimitació específica quant al seu paper en el procediment devaluació de riscos, ni general, ni en el de riscos psicosocials-que com se sap és més complex-. L'article 5 del Reglament dels Serveis de Prevenció (RD 39/1997), tampoc aporta solucions en aquest punt, de manera que seria desitjable un marc jurídic legal que determinés concretament les seves funcions en l'avaluació-tant de tipus general i com específicament i, si no, que això fos abordat de forma progressiva i sistemàtica en la negociació col·lectiva sectorial. La situació actual dificulta la tasca d'avaluació, quant ni hi ha obligacions d'informació als tècnics, ni tampoc dret a participar en la

determinació del mètode aplicable, el que genera desconfiança en els resultats i un clima d'escassa col·laboració sent aquesta molt necessària, entre tècnics i representants dels treballadors.

Els sindicats han prestat atenció a la prevenció d'aquests riscos, concretament en el cas de la UGT. No obstant això, en el tema concret de l'avaluació, s'ha de treballar en la taula de diàleg social per a una millora a partir de les deficiències detectades.

Tipologia d'avaluació predominant.

El major nombre d'avaluacions especialitzades en RPS se situen en el següent prototip: sector serveis, gran empresa i majoritàriament -almenys en aparença, ja que els tècnics poden no disposar d'aquesta informació- a sol·licitud de l'empresa o, en segon lloc, a requeriment de la ITSS. D'això es pot concloure que és en aquest tipus d'empreses on més incidència tenen aquests riscos psicosocials, per la qual cosa cal identificar els factors concurrents de tipus organitzatiu o relacional que poden estar incidint en això.

Recomanacions per a la millora del procés d'avaluació:

- Limita amb més precisió els factors de risc a investigar.
- No mostrejar sinó tenir en compte tota la plantilla, excepte empreses de grans dimensions.
- Fomentar per part dels comandaments intermedis l'autonomia dels treballadors en l'autogestió de la seva feina (en els llocs de treball en els quals sigui possible).
- Intentar dotar de noves tasques amb major enriquiment personal del treballador per als llocs de treball més monòtons i amb menys contingut i intentar que el treball sigui variat i no monòton.
- Afavorir les mesures que facilitin la flexibilitat horària.
- Evitar els canvis sobtats d'horari.
- Establir pauses que permetin la recuperació adequada.

- Es recomana implantar un sistema de torns rotatius perquè els treballadors disposin d'alguns dies lliures al mes coincidint amb dissabtes, diumenges i / o festius, de manera que alguns dels seus dies lliures puguin coincidir amb els familiars i amb el gruix de la societat .
 - Coordinar aquells llocs en què hi ha una alta dependència del treball d'altres persones.
 - Evitar al treballador sensacions d'urgència i manca de temps. Així mateix, animar els treballadors a presentar les seves idees (a través d'un sistema de suggeriments, equips de discussió, etc.).
 - Establir una anàlisi dels procediments d'assignació de les càrregues de treball i aportar els recursos necessaris (humans, organitzatius o tècnics) a fi d'aconseguir un equilibri saludable entre la càrrega de treball i l'empleat per a tots els llocs, fent especial èmfasi en les àrees que dependent de la Direcció General disposen de pocs mitjans en ser àrees en ple procés de desenvolupament.
 - Establir els controls periòdics oportuns per poder valorar la implantació de mesures preventives perquè les tendències dels riscos psicosocials no suposin un nivell de risc més gran que puguin repercutir en la salut dels treballadors.

2. MESURES DE PARTICIPACIÓ I COMUNICACIÓ.

Aquest grup de propostes i mesures fan al·lusió als nivells d'implicació, intervenció i col·laboració que el treballador té pel que fa als diferents aspectes del seu treball i de l'organització, així com a mecanisme o mitjans de comunicació per a l'intercanvi.

- Implantar sistema de participació dels treballadors.
- Informar els treballadors dels diferents sistemes de participació existents en l'empresa i del seu funcionament.

- Estudiar la creació de grups de millora per seccions per intercanviar informació, experiències i propostes sobre el treball.
- Fomentar la comunicació al personal dels èxits positius per part de la direcció de l'empresa.
- Realitzar reunions periòdiques amb els treballadors per part del comandament intermedi on s'informi als treballadors dels diferents aspectes del seu treball i on es fomenti la participació dels treballadors i la proposta de suggeriments i millores.
- Establir o plantejar l'augment d'habilitats de comunicació del grup i Millorar la comunicació entre Treballadors i responsables millorant o col·locant la bústia de suggeriments o tauler d'anuncis per donar informació als treballadors en diferents matèries com prevenció, formació i fins i tot Informant de la constitució del Comitè d'Empresa i del delegat de prevenció (si n'hi ha al centre).
- Establir mecanismes que permetin la participació dels treballadors en l'organització d'horaris i dies de descans.
- Desenvolupar un Procediment per rebre les propostes dels treballadors i posar-les en marxa.
- Fomentar l'Intercanvi d'informació mitjançant reunions periòdiques amb informació bidireccional sobre a els problemes d'autonomia i propostes de millora en aquest aspecte.
- Adequar als diferents nivells de participació (bústies, Panells, Reunions, escrits, tracte directe ...) a fi i contingut dels aspectes sobre a els quals és regula la participació. Si no hi ha aquests mitjans, considerar la possibilitat de crear-los tenint en compte que el simple fet de crear-los no suposarà l'augment efectiu de la participació sinó comporta un procediment àgil d'atenció i resposta.
- Ampliar i millorar a els procediments d'aplicació i de comunicació de la cultura preventiva de l'empresa sobre els aspectes psicosocials en general, (ampliació del "compromís de la gestió" i de la "gestió del compromís") principalment sobre a els aspectes psicosocials que més podin afectar la salut.
- Millorar la comunicació i directrius establertes per part de l'empresa a totes les persones amb responsabilitat jeràrquica, de manera que a els criteris d'actuació i decisió siguin homogenis en tots els Departaments. Podrien haver establir reunions periòdiques entre els ocupants del mateix lloc de tal manera que s'estableixin criteris comuns que no donin lloc a una percepció d'inequitat o d'irregularitat per part dels treballadors especialment en temes relacionats amb la gestió de persones.



- Millorar la comunicació dels canvis significatius que és plantegen a l'organització, amb marcadors de gestió (preparació, inici, desenvolupament, implantació, valoració) per a les diferents fases d'Implantació dels mateixos, tant en a els aspectes objectius (gestió) com subjectius (percepció), per prevenir la incertesa o ambigüitat / conflicte de rol que provoca aquests canvis. promouent de forma activa la participació dels treballadors en tots els aspectes que afecten el seu lloc de Treball, així com informar de manera adequada de les accions dins l'àmbit de l'empresa i el centre de treball que vagin a influir directament o indirectament en els condicions de treball dels empleats.
- Comunicar als treballadors dels resultats de l'avaluació realitzada, a través d'informació escrita (díptics, carta, etc.) i / o informació oral (Reunions o xerrades informatives).
- Difondre el Pla de Formació Elaborat perquè tots els treballadors coneguin les previsions formatives amb antelació.
- Comunicar als treballadors la satisfacció per la tasca realitzada i explicar en quina manera això contribueix al desenvolupament de l'organització, la secció o el sector.
- Realitzar campanyes de consulta als treballadors per comprovar les necessitats i decidir les accions a realitzar.

3. MESURES DE MILLORA DE SUPERVISIÓ, CONTROL I LIDERATGE.

Aquest conjunt de mesures es refereix a totes aquelles millores d'habilitats dels comandaments superiors immediats en la qualitat de la gestió dels equips humans, per a l'adequació del grau de pressió, del nivell de control que els comandaments superiors exerceixen sobre l'execució del treball dels treballadors, entre d'altres aspectes.

- Evitar que els sistemes de control (de treball, temps, horaris ...) generen una supervisió excessiva.
- Flexibilitzar progressivament la supervisió promovent la delegació en els treballadors i la responsabilitat individual.
- Augmentar les habilitats emocionals a través de la formació, supervisió i estratègies de protecció psicològica.
- S'inclourà l'estima mitjançant el reconeixement dels superiors i de l'esforç realitzat per exercir la feina, rebent el suport adequat i un tracte just a la feina. L'estima representa una compensació psicològica obtinguda a canvi del treball realitzat.

4. MESURES DE FORMACIÓ, INFORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ.

En aquest apartat es determinen un conjunt d'instruments i accions que proporcionen al conjunt de l'organització una sèrie d'aprenentatges sobre qualsevol aspecte de l'entorn de treball on es poden adquirir un coneixement, instrucció, pràctica o millora d'habilitats del treballador sobre aquelles possibles actuacions dirigides a desenvolupar la tasca, coneixement d'objectius i procediments de qualitat establerts, etc.

- Millorar la formació en tasques de nova assignació.
- Informar els treballadors dels diferents sistemes de participació existents en l'empresa i del seu funcionament.
- Augmentar les habilitats emocionals a través de la formació, supervisió i estratègies de protecció psicològica.

- Realitzar reunions periòdiques amb els treballadors per part del comandament intermedi on s'informi als treballadors dels diferents aspectes del seu treball i on es fomenti la participació dels treballadors i la proposta de suggeriments i millores.

- Fomentar als comandaments intermedis en el tracte amb el personal, maneig d'equips humans, motivació, etc., per tal que sigui aquest el que fomenti un bon ambient de treball en les diferents seccions mitjançant el respecte, reconeixement, etc.

Es dissenyarà un Pla de Formació per a tots els treballadors que inclogui els diferents aspectes relatius a la seva activitat. I s'intentarà, en la mesura del possible, consensuar aquest pla amb les demandes formatives dels treballadors.

- Fomentar i millorar la formació dels treballadors amb cursos encaminats a fomentar les habilitats del treballador relacionades amb l'exercici del seu treball, la gestió del temps i l'organització del treball, la qual cosa farà que la mateixa quantitat de treball li impliqui un menor esforç i per tant un menor estrès.

- Mantenir una oferta de formació contínua adequada a cada col·lectiu professional.

- Realitzar accions de sensibilització a tots els nivells sobre el significat i la importància de la feina que realitzen.

- Ampliar i millorar la informació sobre el suport institucional específic, especialment per a les persones en situacions de canvi, professional, social o familiar, així com per a la prevenció dels conflictes interpersonals que es puguin produir transmetent informació sobre el Servei d'ajuda als Empleats.

- Proporcionar formació específica adequada sobre el treball en equip.

- Formar els comandaments en lideratge participatiu.

- Assegurar una informació i formació adequades, proporcionant oportunitats per a la formació i el reciclatge durant la jornada de treball.

- Assegurar-se que la informació i instruccions han arribat efectivament als treballadors, és a dir, que són enteses, clarificadores i útils.



- Formar i informar sobre el funcionament del procediment de prevenció i actuació davant situacions de fustigació psicològica i / o assetjament laboral de què l'organització disposa i del que ha comunicat la seva existència per correu electrònic als treballadors. S'haurien d'utilitzar no només els canals de comunicació existents per a això, sinó realitzar accions informatives / formatives respecte al funcionament del protocol i repercussions possibles del mateix, aconseguint així eliminar les possibles incerteses sobre això, aquest aspecte és essencial ja que pot estar generant-se la situació de no utilització del mateix per falta d'informació i incertesa sobre les conseqüències sobre els treballadors que en disposin.

- Millorar el Pla de Formació anual de l'empresa, realitzant un estudi de les necessitats formatives existents, tenint en compte l'opinió dels treballadors.

5. MESURES DE ACLARIMENT DE FUNCIONS, COMPETÈNCIES, CONTINGUT I DEMANDES DEL TREBALL.

Mesures vinculades a la definició i el coneixement concret i concís de les comeses de cada lloc de treball; tasques a desenvolupar; objectius, quantitat i qualitat establerts; recursos a emprar; funcions, competències i responsabilitats de cada treballador, entre d'altres aspectes.

- Determinació de directrius explícites clares sobre la política de l'empresa en relació a la gestió de recursos humans i, especialment, sobre aquelles conductes i actituds que seran considerades intolerables (manca de respecte, agressions verbals o físiques, discriminació, tracte injust ...) i pronunciament sobre el lloc que ocupa el benestar dels treballadors i el seu desenvolupament professional.

- Disposar el coneixement clar dels objectius a assolir i els ja aconseguits en cada moment.

- Definir clarament les funcions, competències i atribucions de cada lloc de treball, els procediments a seguir, els objectius de quantitat i qualitat, el temps assignat, la responsabilitat i l'àmbit d'autonomia disponible.

- Revisar l'organigrama i comunicar les funcions i responsabilitats de cada lloc.



6. MESURES DE MILLORA DE RELACIONS INTERPERSONALS I PROTECCIÓ DAVANT VIOLÈNCIA DE TERCERS.

En aquesta dimensió de mesures fa referència a aquelles característiques de les condicions de treball que sobrevenen de les relacions que constitueixen entre les persones en els entorns de treball, així com aquells aspectes de reconeixement de l'acompliment professional i la seva contribució a l'organització. De la mateixa manera, s'arrepleguen mecanismes i procediments d'actuació davant de qualsevol conducta d'assetjament en l'entorn laboral.

- Establir Protocol de resolució de conflictes.

- Augmentar les habilitats emocionals a través de la formació, supervisió i estratègies de protecció psicològica.

- Establir una política de personal sensible a les necessitats i circumstàncies individuals (facilitant trasllats de personal, plans de conciliació, etc.).

- Proporcionar entrenament en habilitats d'autocontrol, maneig de la distància emocional amb l'usuari, afrontament d'usuaris conflictius, etc.

- Ampliar i millorar la informació sobre el suport institucional específic, especialment per a les persones en situacions de canvi professional, social o familiar, així com per a la prevenció dels conflictes interpersonals que es puguin produir transmetent informació sobre el Servei d'ajuda als empleats.

- Establir mitjans de suport entre companys en situacions difícils.
- Establir mesures que impedeixin conductes competitives entre companys.
- Millorar el suport social de companys i superiors.
- Elaborar procediment d'actuació davant casos d'assetjament moral, sexual o per raó de sexe.
- Proporcionar suport psicològic i / o legal quan sigui necessari (per exemple en exposició a situacions d'elevat impacte emocional, en cas d'agressions, situacions de conflicte, etc.).
- Formar i informar sobre el funcionament del procediment de prevenció i actuació davant situacions de fustigació Psicològica i / o assetjament laboral de què l'organització disposa i del que ha comunicat la seva existència per correu electrònic als treballadors. S'haurien d'utilitzar no només els canals de comunicació existents per a això, sinó realitzar accions informatives / formatives respecte al funcionament del protocol i repercussions possibles del mateix, aconseguint així eliminar les possibles incerteses sobre això, aquest aspecte és essencial ja que pot estar generant-se la situació de no utilització del mateix per falta d'informació i incertesa sobre les conseqüències sobre els treballadors que en disposin.
- Establir un procediment intern de resolució, que delimiti els aspectes estrictament vinculats al desenvolupament del conveni col·lectiu o d'administració de personal, d'aquells aspectes que tinguin directament a veure amb conflictes interpersonals / interdepartamentals o amb la supervisió per poder implementar accions prèvies d'intermediació que garanteixin agilitat en la resposta a les queixes i la gestió de les accions corresponents, evitant l'enquistament dels mateixos i la seva posterior escalament. En aquest procediment hauran de participar persones amb un entrenament previ específic en resolució de conflictes i / o mediació.
- Establir necessària intensificació de la formació per gestionar l'estrès i les emocions, ja que en treballs amb dinàmiques de canvi organitzatiu, de tasques i de perfils de lloc són eficaços i esmorteixen el distrès. En aquells llocs en què hi ha un tracte continuat amb

“Els sindicats han prestat atenció a la prevenció d'aquests riscos, concretament en el cas de la UGT. No obstant això, en el tema concret de l'avaluació, s'ha de treballar en la taula de diàleg social per a una millora a partir de les deficiències detectades. “

client intern en l'àmbit de la resolució d'incidències amb els mitjans de treball caldria entrenar en tècniques de comunicació asertives i establir un programa per recollir les incidències que pel seu caràcter violent o irrespectuós hagin de gestionar-se a través de l'estructura jeràrquica de l'empresa.

- Proporcionar al treballador una visió de continuïtat a l'empresa establint plans de carrera, incentius, avantatges socials i fomentant l'estabilitat en l'ocupació.
- Reconèixer i fer visible el treball que realitzen les persones.
- Establir o revisar els plans de carrera i les possibilitats de promoció, garantint la informació, transparència i igualtat d'oportunitats.
- Establir un Servei de Suport Psicològic des d'una perspectiva preventiva, establint les seves pautes concretes d'actuació per abordar les situacions específiques plantejades que pot pilotar des del Servei de Prevenció Propi o des del departament de Recursos Humans.
- Establir i / o definir procediments escrits sobre els criteris de "valoració del mèrit", "Sistema d'avaluació d'acompliment", o similars per a tots els llocs, que possibiliti objectivar els criteris de promoció i de reconeixement de l'acompliment professional (aspectes fonamentalment qualitatiu i quantitatiu de l'acompliment realitzat). Valorar la possibilitat que existís mobilitat horitzontal a l'empresa, atès que l'estructura limita per se el desenvolupament jeràrquic dels treballadors però pot potenciar el desenvolupament funcional mitjançant especialització i formació. Aquests criteris de valoració han de ser clars i ser comunicats als treballadors de forma eficaç.

PREVENCIÓN Y GESTIÓN SOSTENIBLE DE LOS RESIDUOS (I)

Introducción

La generación de los residuos en nuestra sociedad es una cuestión de actitud y está estrechamente relacionada con los patrones de producción y consumo y la eficiencia en el uso de los recursos.

La población crece a un ritmo muy rápido, pero su producción de residuos lo hace a un ritmo aún mayor. Se trata de uno de los problemas más acuciantes de las sociedades modernas, tanto por las necesidades de gestión como por la contaminación que generan los residuos en el suelo, el agua y el aire, y por los riesgos para la salud pública, para los ecosistemas, la emisión de gases de efecto invernadero (GEI), etc.

“Para que las cosas cambien, los ciudadanos debemos responsabilizarnos y actuar, con nuevos hábitos de consumo responsable, recuperando buenas prácticas, exigiendo a las empresas y autoridades medidas correctas y colaborando con ellas para ponerlas en práctica”.

La generación de residuos representa una pérdida de materiales y energía. Igualmente, su posterior recogida, tratamiento y eliminación genera unos costes económicos y ambientales cada vez mayores para la sociedad.

El reto principal de la sociedad en materia de residuos es conseguir disociar el crecimiento económico en términos de PIB de la cantidad de residuos generados. En este sentido, la Comisión Europea promueve la iniciativa “Por una Europa que usa eficazmente los recursos”, cuya finalidad es integrar el objetivo de eficiencia en todas las políticas sectoriales.

Gestionar el problema adecuadamente requiere en primer lugar **disminuir la generación de residuos**: no es posible mantener el ritmo actual de generación de residuos indefinidamente por lo que la **minimización constituye un requisito obligatorio para establecer un modelo sostenible a medio y largo plazo**. En segundo lugar se ha de fomentar la **reutilización de materiales y productos**: en su defecto **reciclar** o posibilitar otros tipos de **valorización**, mejorando las posibilidades de aprovechamiento de los residuos de unas empresas como materias primas secundarias, o insumos de otras, optimizando la complementariedad entre distintos sectores productivos, para, en última instancia, disminuir la cantidad de residuos destinados a **eliminación**.

El tratamiento y gestión de residuos es el sector que en España aporta mayor generación de empleo ambiental a la denominada economía verde, con un 26% del total y buenas perspectivas de crecimiento.

RESIDUOS. TIPOS Y GESTIÓN

Consideramos residuo a cualquier sustancia u objeto del cual su poseedor se desprenda o tenga la intención o la obligación de desprenderse.

Según su origen, en líneas generales, podemos clasificarlos en:

Residuos Urbanos Domésticos.
Residuos Industriales.
Residuos Sanitarios.
Residuos de Actividades agrícolas.
Lodos de depuradoras.
Residuos Radioactivos.

Y según su tratamiento, podemos clasificarlos en:

Residuos Urbanos (RU) y asimilables a urbanos (los primeros son aquellos generados en domicilios particulares, consorcios, oficinas y servicios; y los segundos, aquellos por ejemplo, de origen industrial que no son considerados peligrosos).

Residuos Peligrosos, aquellos que presentan una o varias características del tipo (explosivos, oxidantes, inflamables, irritantes, nocivos, tóxicos, cancerígenos, corrosivos, infecciosos, etc.)

El crecimiento de la generación de residuos urbanos y la toxicidad de muchas sustancias asociadas a los mismos constituye una amenaza al medio ambiente y a salud pública.

Durante el período 1995-2004 la generación de residuos urbanos en España presentó una tendencia creciente. Sin embargo, la cantidad de RU generada disminuye significativamente en 2004, consolidándose una tendencia decreciente a partir de 2006.

En el año 2009 la generación de residuos alcanzó las 25.090.000 t/a. en términos relativos, 547 Kg/habitante, lo que implica un descenso de 1,6% respecto del año anterior.

En el contexto europeo, España se sitúa por encima de la generación media, cuyo valor es de 513 Kg/hab. En la UE-27. Sin embargo, es el segundo país en el que más disminuyó la generación per cápita de residuos (17,4%) a lo largo del período 2000-2009.

Esta tendencia se orienta hacia el objetivo del Plan Nacional Integrado de Residuos (PNIR) 2008-2015 de avanzar progresivamente hacia el desacoplamiento entre crecimiento económico y generación de residuos.

Objetivos cualitativos

Prevención:

- Estabilizar la generación de residuos urbanos de origen domiciliario en una primera etapa y posteriormente tender a su reducción.



- Reducir la cantidad y nocividad de los residuos de envases.

Reutilización:

- Conocer los niveles de reutilización de residuos urbanos de origen domiciliario (voluminosos, envases, electrodomésticos, ropa, etc.) para fijar un programa de reutilización efectivo en la segunda revisión del Plan.
- Aumentar la reutilización de envases de vidrio para determinados alimentos líquidos, especialmente en el canal HORECA y de envases industriales y comerciales.

Reciclado:

- Aumento del compostaje y de la biometanización de la fracción orgánica recogida selectivamente.
- Conversión gradual de las plantas de triaje y compostaje de residuos mezcla en plantas para el tratamiento mecánico biológico previo a la eliminación.
- Garantizar y verificar el cumplimiento de los objetivos legales en materia de reciclado y valorización de residuos de envases.
- Aumentar las tasas de reciclado de los diferentes materiales presentes en los residuos urbanos de origen domiciliario.
- Incremento de las toneladas recogidas selectivamente de diferentes fracción procedentes de otros canales de recogida HORECA, grandes generadores, etc.

Objetivos cuantitativos

2012: reducción de las toneladas de residuos de envases respecto del 2006: 4%. Bolsas comerciales de un solo uso:

- Disminución del 50% a partir de 2010.
- Calendario de sustitución de plásticos no biodegradables y prohibición progresiva en vigor en 2010.

Durante el período de vigencia del Plan:

- Incrementar la cantidad de fracción orgánica recogida selectivamente como mínimo a 2 millones de toneladas para destinarla a instalaciones de compostaje o biometanización de FORS.
- Incremento de las toneladas recogidas de las siguientes fracciones procedentes de recogida selectiva en 2006

Objetivos cualitativos

Valoración energética.

2012: incrementar la capacidad de incineración con recuperación de energía de las incineradoras de 2006: Las nuevas incineradoras deberán cumplir el valor de eficiencia energética establecido en la DMR.

Valorar el aprovechamiento del contenido energético de la fracción rechazo procedente de las instalaciones de tratamiento de residuos urbanos en instalaciones de co-incineración en las condiciones establecidas o que puedan establecerse en las CCAA.

Correcta gestión ambiental de los residuos generados en la valorización energética (escorias y cenizas), en particular, valorización de las escorias.

Vertido.

-Reducir la cantidad de residuos destinados a vertido y en especial la fracción biodegradable, en particular la fracción orgánica y el papel/cartón.

-Erradicar el vertido ilegal que ocasiona daños al medio ambiente y la salud humana mediante la aplicación del Programa de Acción contra el vertido ilegal.

-Aplicar de forma eficiente la legislación en materia de vertido.

I

No obstante, no se ha logrado reducir en términos absolutos la producción de residuos. Avanzar hacia este objetivo requiere cambiar los patrones de producción y consumo

Incrementar el control de su cumplimiento mediante la aplicación del régimen de inspección y comprobación (caracterización y tratamiento previo), vigilancia y sanción.

Según la evaluación que realiza el Observatorio de la Sostenibilidad de España (OSE) para el año 2009, al considerar la tasa de crecimiento del PIB y la tasa de generación de residuos, en términos per capita, para el período 1995-2009, se observa un desacoplamiento relativo notable entre ambas magnitudes. El PIB creció un 99,2% mientras que los residuos por habitante aumentaron un 7,2%.

No obstante, no se ha logrado reducir en términos absolutos la producción de residuos. Avanzar hacia este objetivo requiere cambiar los patrones de producción y consumo, dando prioridad en las políticas de gestión de residuos a la prevención, la reutilización y el reciclado frente a la eliminación en vertedero o incineradora.

La gestión de los residuos debe integrarse en una Estrategia de uso eficiente de los recursos que a su vez forme parte de una Estrategia global de Desarrollo sostenible. Reducir el consumo de materias primas y energía, maximizar la reutilización y el reciclaje, y minimizar las emisiones y vertidos son los pilares que sustentan la estrategia de eficiencia en el uso de los recursos, instrumento esencial para prevenir la generación de residuos.

Aunque se han conseguido progresos significativos en materia de **gestión de residuos urbanos**, la situación actual no es satisfactoria. Los datos disponibles sobre tratamiento de residuos urbanos para 2009 sitúan a España entre los países que depositan mayor cantidad de residuos per cápita en vertederos, con 285 Kg/hab. Frente a 191 Kg/hab de la UE-27

“En España se producen 547 Kg de residuos por habitante. Situándose por encima de la media de la UE-27”.

En los últimos años se han implementado mecanismos mecánico-biológicos con la finalidad de recuperar materiales de los residuos mezclados. En 2009, se trataron 9,1 millones de toneladas de residuos urbanos en instalaciones de triaje y compostaje y en las plantas de triaje, biometanización y compostaje entraron un total de 3.39 millones de toneladas de residuos urbanos.

En cuanto al reciclaje, las tasas de reciclado de papel, vidrio, metales, plásticos y madera alcanzaron los objetivos establecidos en la Directiva 2004/12/CE para finales de 2008, manteniendo una tendencia creciente en años posteriores. La tasa de recogida y reciclaje de papel y cartón se situó en torno al 74% en 2009, en línea con los países avanzados (Alemania, Holanda y países nórdicos) y ligeramente por encima de la media europea de reciclaje (72,2%).

La tasa de reciclado de vidrio alcanzó un 67,1% situándose en la media de los países europeos. Las tasas de reciclado y valorización de residuos de envases (vidrio, plásticos, papeles y cartón, metales y madera) superaron en 2008 los objetivos fijados por la Directiva 2004/12/CE para 2009. La tasa de reciclaje de residuos de envases alcanzó un 59,1% superior al mínimo del 55% fijado por la Directiva, y la valorización de estos residuos se cifró en un 65,4% por encima del 60% establecido por la normativa comunitaria.

La generación de envases se podría limitar en mayor medida si, además del sistema Integral de Gestión de envases y residuos de envases (SIG) se implementara un sistema de Depósito. Devolución y Retorno (SDDR) que ya ha demostrado su eficacia ambiental allí donde se aplica, por ejemplo en los países escandinavos, con unas tasas de recuperación entre el 80-95%.



Respecto a las infraestructuras para el tratamiento de los residuos, cabe destacar que a lo largo de los últimos años se han incrementado las instalaciones y se ha consolidado un sector empresarial especializado en la gestión de los residuos. Sin embargo, en términos generales no se ha obtenido el rendimiento esperado y todavía un porcentaje elevado de los residuos que se generan en el país van a vertedero, es decir, a eliminación. Esta situación debe ser objeto de atención específica.

Una cantidad excesiva de residuos es indicativa de la escasa eficiencia del proceso productivo (pérdida de materiales y energía), de la baja tasa de durabilidad de los bienes y de la insostenibilidad del modelo de consumo.

EN BUSCA DE NUEVOS CONSENSOS SOBRE EL BIENESTAR EN LOS AMBIENTES DE TRABAJO: ¿QUÉ FUE DEL ‘PACTO EUROPEO POR LA SALUD MENTAL Y EL BIENESTAR’?

Sofía Olarte Encabo. Profesora Titular de Derecho del trabajo y seguridad Social. Universidad de Granada.

SUMARIO

1. Planteamiento: “crisis de empleo”
2. Buscando soluciones consensuadas: Las claves del “pacto europeo”
3. El horizonte: ¿qué perspectivas de acción?

La crisis financiera internacional que arrasa Estados y Economías de todos los países no sólo tiene efectos devastadores en el empleo y en el bienestar social, sino que lo tiene también en la salud individual. Así lo viene advirtiendo la OMS cómo la mayoría de los países invierten menos del 2% de su presupuesto en salud mental. Una cantidad pírrica que aún tiene peor diagnóstico en el futuro próximo, a causa de la crisis. En consecuencia, advierte de los enormes riesgos de esta paradoja: los tiempos de un creciente proceso de ‘psiquiatrización’ de los problemas sociales conviven con una menor financiación de los dispositivos de gestión de éstos.

De ahí que la OMS haya descrito un escenario futuro preñado de situaciones de estrés, depresión y otros desórdenes mentales. Como es conocido, las estimaciones son que más del 25% de la población mundial sufrirá un trastorno psicológico (depresión, cuadro de ansiedad, etc) a lo largo de su vida. Por tanto, una vez más, las organizaciones internacionales ponen el acento en la eficiencia –ahorro de costes- de la prevención.

El informe de la OMS *Salud Mental y Bienestar en el Lugar de Trabajo (Mental health and Wellbeing at the Workplace)*, es bien elocuente al respecto. En él se critica duramente que en tiempos de crisis los servicios de salud sean de los primeros en experimentar recortes, cuando debería ser todo lo contrario, a fin de poder gestionar con anticipación y mayor eficacia los problemas. El enfoque es análogo en todo el mundo, tanto en los países desarrollados como en los emergentes.

Para la Unión europea, esta conexión indisoluble entre la promoción de la salud y la mejora del bienestar de los trabajadores acaba de ser puesta de relieve por la propia Comisión Europea. A través de una Conferencia titulada *Promotion of Mental Health and Well-being in Workplaces* (Promoción de la Salud Mental y bienestar en el lugar de trabajo) y celebrada en Berlín los días 3 y 4 de marzo de 2011) se llevaba a cabo la quinta y última reunión del ciclo de conferencias más amplio comprometido en el marco del denominado “Pacto Europeo por la Salud mental y el bienestar”. Este pacto fue aprobado el 13 de junio de 2008 y en su tiempo, apenas emergida la gran crisis financiera mundial, supuso el compromiso de la Comisión europea para mejorar la salud mental de la población europea.

De los diversos temas que integran este plan o programa de acción, el más relevante es el referido en la Conferencia de Berlín, por estar directamente vinculado a la política de salud laboral y prevención de riesgos profesionales. En una época de intensos, y a menudo injustos recortes, merece la pena traer a colación un esfuerzo institucional por seguir manteniendo una clara verdad hoy relegada: la indisociable dimensión económica y social de la Unión europea. Las instituciones comunitarias, que hoy viven centradas en promover políticas neoliberales para salir de la crisis, no pueden ignorar los graves perjuicios que ocasionan tanto a personas como colectivos. De ahí que sea irrenunciable preocuparse por la salud mental de los ciudadanos en general y de los trabajadores en especial.

Los dictados –totalitarios- de los mercados no puede ser la única bandera de la acción comunitaria, aunque sea la más institucionalizada y hoy la más visible para los ciudadanos europeos, sino también la relativa a la mejor gestión ‘psico-social’ de las situaciones. Por eso, entre otros instrumentos, creó en 2008 una Comisión de expertos psicólogos y probos funcionarios, a los que encargó redactar el referido Pacto Europeo por la Salud Mental y el Bienestar (‘European Pact For Mental Health and Well-being’). Con él, la Comisión Europea pretende hacer hincapié en la trascendencia de atender la salud mental de la población desde el ámbito de las organizaciones y empresas. Según ese pacto, las políticas de gestión productiva deben incorporar también cómo enfrentarse a un creciente estrés laboral, entre otras cosas porque para las personas que han sufrido algún tipo de problema de salud mental, conseguir y mantener un puesto de trabajo puede ser crucial para su proceso de recuperación.

A fin de debatir estos beneficios e implicaciones de cuidar la salud mental desde el ámbito laboral, la Conferencia organizada por la Comisión europea reunió a más de 350 expertos y responsables políticos de los diferentes Estados miembros.

Uno de los principales expertos invitados a este evento, fue Robert Roe, - actual presidente de la EFPA (Asociación europea de Psicólogos)-, quien participó con una ponencia titulada “Salud Mental y bienestar en el lugar de trabajo. Qué nos aporta la psicología” (*Mental health and wellbeing at the workplace. What psychology tells us*). Este autor puso el acento en el diseño y realización de programas de “prevención de la salud mental que provean a las empresas de instrumentos que midan la relación entre la salud mental y la calidad laboral”.

Una clave de sus propuestas reside, por enésima vez, en la ventaja de una gestión negociada de las decisiones. Así, siguiendo la apuesta institucional de la Comisión europea por el diálogo social, se pide un ejercicio del poder de autogestión de los trabajadores, supervisores y directivos en un clima de diálogo negociado”. Frente a un modelo de gestión puramente económico, basado tan sólo en el cálculo de ganancias inmediatas, se propone, en síntesis, la apertura generalizada a formas de gestión basadas en la “transparencia comunicativa”, uno de los ejes para lo que llama, quizás con exceso, “democracia organizacional (*workplace democracy*)”.

De los diversos temas que integran este plan o programa de acción, el más relevante es el referido en la Conferencia de Berlín, por estar directamente vinculado a la política de salud laboral y prevención de riesgos profesionales. En una época de intensos, y a menudo injustos recortes, merece la pena traer a colación un esfuerzo institucional por seguir manteniendo una clara verdad hoy relegada: la indisociable dimensión económica y social de la Unión europea. . Las instituciones comunitarias, que hoy viven centradas en promover políticas neoliberales para salir de la crisis, no pueden ignorar los graves perjuicios que ocasionan tanto a personas como colectivos. De ahí que sea irrenunciable preocuparse por la salud mental de los ciudadanos en general y de los trabajadores en especial.

Los dictados –totalitarios- de los mercados no puede ser la única bandera de la acción comunitaria, aunque sea la más institucionalizada y hoy la más visible para los ciudadanos europeos, sino también la relativa a la mejor gestión ‘psico-social’ de las situaciones. Por eso, entre otros instrumentos, creó en 2008 una Comisión de expertos psicólogos y probos funcionarios, a los que encargó redactar el referido Pacto Europeo por la Salud Mental y el Bienestar (‘European Pact For Mental Health and Well-being’). Con él, la Comisión Europea pretende hacer hincapié en la trascendencia de atender la salud mental de la población desde el ámbito de las organizaciones y empresas. Según ese pacto, las políticas de gestión productiva deben incorporar también cómo enfrentarse a un creciente estrés laboral, entre otras cosas porque para las personas que han sufrido algún tipo de problema de salud mental, conseguir y mantener un puesto de trabajo puede ser crucial para su proceso de recuperación.

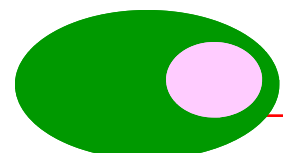
A fin de debatir estos beneficios e implicaciones de cuidar la salud mental desde el ámbito laboral, la Conferencia organizada por la Comisión europea reunió a más de 350 expertos y responsables políticos de los diferentes Estados miembros. Uno de los principales expertos invitados a este evento, fue Robert Roe, -actual presidente de la EFPA (Asociación europea de Psicólogos)-, quien participó con una ponencia titulada “Salud Mental y bienestar en el lugar de trabajo. Qué nos aporta la psicología” (*Mental health and well-being at the workplace. What psychology tells us*). Este autor puso el acento en el diseño y realización de programas de “prevención de la salud mental que provean a las empresas de instrumentos que midan la relación entre la salud mental y la calidad laboral”.

Una clave de sus propuestas reside, por enésima vez, en la ventaja de una gestión negociada de las decisiones. Así, siguiendo la apuesta institucional de la Comisión europea por el diálogo social, se pide un ejercicio del poder de autogestión de los trabajadores, supervisores y directivos en un clima de diálogo negociado”.



Frente a un modelo de gestión puramente económico, basado tan sólo en el cálculo de ganancias inmediatas, se propone, en síntesis, la apertura generalizada a formas de gestión basadas en la “transparencia comunicativa”, uno de los ejes para lo que llama, quizás con exceso, “democracia organizacional (*workplace democracy*)”.

El informe de la OMS Salud Mental y Bienestar en el Lugar de Trabajo (Mental health and Wellbeing at the Workplace), es bien elocuente al respecto. En él se critica duramente que en tiempos de crisis los servicios de salud sean de los primeros en experimentar recortes, cuando debería ser todo lo contrario, a fin de poder gestionar con anticipación y mayor eficacia los problemas.



Puede parecer más que utópico iluso este modo de gestionar. Sin embargo, como es usual en este tipo de informes y documentos, las lógicas que se preconizan suelen estar ilustradas con ejemplos de experiencias y de prácticas que han funcionado a tal fin. Precisamente, un ejemplo relevante de este enfoque lo ofreció Alain Sommer, el coordinador de Salud Corporativa del mayor fabricante de acero, el grupo multinacional "Arcelor-Mittal". Este directivo resumió con esta frase la política de la corporación en materia: "no se trata sólo de mi bonus, sino de mi salud mental". A partir de este lema se organizaría en el grupo una campaña de sensibilización para los empleados, en orden a darles programas de mejora y prevención de su salud mental. Según el enfoque dado a este caso, con este planteamiento se conseguiría evitar que la gestión de las crisis, que en las empresas del grupo llevó a afectar a más de 20.000 personas empleadas en el grupo, supusiera una vivencia dramática o traumática.

Por España, se presentó la experiencia en programas de promoción de la salud mental de la corporación sanitaria Parc Taulí (Sabadell). Esta empresa estuvo representada por el responsable de su servicio de Prevención de riesgos Laborales que explicó un programa considerado pionero en salud pública en el país y que se centraba en la generalización de la evaluación de tipo psicosocial de todos los empleados que "accedían voluntariamente a ello". Según este profesional, Albert Mariné, este programa tiene continuidad en otros Hospitales catalanes y vascos. Aunque llama mucho la atención ese enfoque de voluntariedad, cuando tal evaluación debe ser obligatoria, no deja de ser interesante.

Ciertamente, no faltan voces muy críticas con estos planteamientos. Primero por resultar extremadamente alejados de la realidad generalizada o que realmente cuenta estadísticamente, pues se presenta como "un mundo ideal", un cierto "país de las maravillas de Alicia", cuando en la práctica se asiste a situaciones muy diferentes, en las que la eliminación de puestos de trabajo,

sin más gestión, aparece como principal instrumento de gestión de la crisis. Segundo porque las pocas experiencias que ilustrarían este enfoque se centran, una vez más, en las grandes empresas, apenas un minúsculo espacio en el universo empresarial. Tercero porque rebosa de "positivismo psíquico" o de gestión psíquica positiva de las crisis típica de corrientes muy actuales pero que ponen el acento más en la actitud individual que en los condicionantes de tipo social, cultural, económico e institucional. Para ciertos autores, esta teoría logra su éxito al articularse como un idealismo pragmático que facilita técnicas para sobrevivir en la jungla social.

Ni que decir tiene que una parte de esas críticas están cargadas de razón. No obstante, también es factible una visión más posibilista, tan típica de la lógica transaccional que ha venido animando las instituciones comunitarias, en especial en el marco de la política social, desde sus orígenes. En este sentido, frente al modelo de gestión puramente liberal de EEUU, la Comisión Europea propone la revitalización de nuestro "modelo social", que compagine el crecimiento económico con el bienestar, ambas condiciones para la calidad de vida y para la productividad. Desde este enfoque ambivalente, o transaccional, el encuentro celebrado en Berlín ha servido para ratificar el acuerdo en la necesidad de seguir manteniendo "la salud mental en el trabajo" como una línea estratégica prioritaria en los próximos avances que se establezcan dentro del Pacto Europeo por la Salud Mental y el Bienestar.

En esta dirección, el Informe de conclusiones, reconoce que la salud mental es un indicador clave de la calidad de la cohesión social y de la calidad del trabajo, y que la prevención y la promoción de la salud mental requiere atender globalmente las

diversas condiciones laborales, a nivel estructural u organizacional e individual (por ejemplo, a través de la promoción de los recursos de afrontamiento al estrés de los trabajadores). El documento de la Comisión Europea establece las siguientes líneas de acción:

-Incluir la prevención y la promoción de la salud en el trabajo como una línea dentro de las políticas sanitarias.

-Establecer marcos de colaboración entre los sectores sanitarios y de la seguridad en el trabajo.

-Asegurar que las empresas sean conscientes del potencial que supone la inversión en programas de prevención de los trastornos mentales y de promoción de la salud de los trabajadores.

-Difundir ejemplos de buenas prácticas de cultura empresarial, organización del trabajo y programas de apoyo a la salud mental de los empleados.

-Fomentar y facilitar la puesta en marcha de programas de intervención temprana en los trabajadores con problemas de salud mental.

-Otorgar más protagonismo a la promoción de la salud mental en el trabajo, dentro de la medicina del trabajo y de la seguridad laboral.

-Mejorar los datos y la investigación en relación con la salud mental y el bienestar en el trabajo.

A tales fines, se ha acordado incluir, dentro de la Promoción de la Estrategia Comunitaria Europea sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, prevista para el período de 2013 a 2020, aumentar el énfasis en las políticas de promoción de la salud y, muy especialmente, en lo relativo a los problemas de salud mental en el trabajo, mediante un trabajo

coordinado entre el Comité Asesor de la Seguridad y Salud en el Trabajo (*Advisory Committee Safety and Health at work*), la Comisión europea, los diferentes interlocutores sociales y los representantes de los gobiernos de los Estados miembros. Pero, como es evidente, hay que hacer algo más que observar, aunque también. Si al albur de dicho Pacto proliferaron los “Observatorios de Salud Mental”, destacando el que creó en 2008 el Ministerio de Sanidad, es evidente que se necesita dar un paso más y crear un marco más propicio para la promoción en el seno de las empresas, y también de los servicios públicos de salud, de esta nueva dimensión de la salud. Para ello, hay que fomentar no sólo buenos estudios, sino mejores prácticas.

Una vez más, en nuestro país la oportunidad de avanzar en este camino de mejora nos la ofrece un enésimo proceso de reforma legislativa. Así, como es conocido, está en estos momentos llegando a su fase final la tramitación de una Ley de salud pública y en su seno debería tener cabida ese programa promotor, así como el desarrollo del conocido programa de “empresa saludable”.



noticias

La reforma de la Ley de Mutuas menoscaba el derecho a la salud

UGT explica en el Congreso que se prioriza la gestión económica frente a las personas y supone la privatización del Sistema Nacional de Salud y de la Seguridad Social

La Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT, Marisa Rufino, ha rechazado nuevamente el proyecto de Ley del Gobierno por el que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Durante su intervención en la Comisión de seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, en el Congreso de los diputados, ha recalcado este rechazo “pues la mayoría de las modificaciones legales que contiene no se justifican”.

“Ya hemos sufrido suficientes recortes de derechos sociales y laborales en los últimos años como

Para avalar uno más. No se nos puede atemorizar con una nueva norma que menoscaba incluso el derecho a la salud. Una norma que prioriza la gestión económica por encima de la dignidad de las personas”.

Marisa Rufino ha resaltado que este proyecto de Ley se ha presentado sin contar con las organizaciones sindicales.

“Lamentamos que, a pesar de la trascendencia de esta norma, no haya habido consulta ni negociación, sobre todo cuando ya se había alcanzado consensos básicos en esta materia en el Consejo Económico y Social (CES) y más aún cuando los interlocutores sociales hemos demostrado sobradamente nuestra capacidad para alcanzar diferentes acuerdos, también en esta materia”.

En este sentido, el Gobierno pretende “de nuevo imponer una ley que ha generado el rechazo de todas las partes, como ya sucedió con la ley del aborto. Pero están aún a tiempo de retirarlo”.

Además, “no se plantea la participación de los trabajadores y sus representantes en la elección de la Mutua o en la elección de facultativo, con lo que los beneficiarios de los servicios no tenemos nada que decir al respecto. Incluso, menoscaba la participación sindical en los órganos de control y seguimiento, así como en las comisiones de prestaciones especiales, como si molestásemos”.

En relación con el proyecto presentado, Marisa Rufino ha considerado que “sitúa la gestión privada en una posición dominante sobre la pública, algo paradójico

Teniendo en cuenta la cantidad de ocasiones en que la Seguridad Social se ha visto obligada a sancionar a las Mutuas por la “incorrecta gestión” de los recursos públicos”.

Lejos de pretender mejorar, clarificar, evitar y no repetir los errores cometidos, viene a premiar esta cuestionable gestión, con un aumento de sus competencias presentes y dejando en el horizonte un aumento de sus competencias en el futuro”. Por ello, la unión General de trabajadores viene solicitando informes continuos y completos de la situación económica de cada Mutua.

Para la Secretaria de Salud laboral y Medio Ambiente de UGT, “el Gobierno se ha olvidado del carácter social de la Seguridad Social, atacando al sistema público sanitario y permitiendo la privatización de la asistencia sanitaria de los trabajadores”.

Además, el Ejecutivo “pretende modificar la regulación de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes, algo que evidentemente rechazamos, ya que la protección social del trabajador en situación de Incapacidad temporal no puede estar en manos del empresario, ya que el conflicto de intereses es incompatible con esta gestión de servicios”.

En este sentido, “no parece lógico que las decisiones sobre la reinserción y recuperación de la salud de los trabajadores, por causas ajenas al trabajo, se ponga en manos de “asociaciones privadas de empresarios”.

Marisa Rufino ha destacado también otras dos medidas recogidas en este proyecto de Ley que tienen un impacto negativo sobre los trabajadores: posibilitar el control de las mutuas desde el primer día de baja, “algo que tiene como único objetivo reducir la prestación económica que desde el cuarto hasta el decimoquinto día le corresponde abonar al empresario”; y la segunda reforzar las propuestas de alta de las mutuas, “acortando los plazos de contestación y eliminando el plazo de diez días que tenía el facultativo para emitir un informe, algo



La Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT, Marisa Rufino, en el Congreso de los Diputados.

Que va a conseguir lo contrario, que las no contestaciones en plazo se incrementen”.

Por todo ello, desde UGT se ha rechazado este proyecto, que “supone un nuevo recorte para los derechos de los trabajadores que no corrige la falta de transparencia en la gestión de las mutuas, que menoscaba la participación sindical en el control y seguimiento de las mismas y que supone una privatización parcial del sistema de Seguridad Social y el Sistema Público de Salud”.

Menos prevención, más empobrecimiento y exclusión social y laboral

Un total de 11.391 enfermedades profesionales se han declarado en nuestro país de enero a agosto de 2014, 64 menos que el mismo periodo del año anterior, de las cuales 5.331 han sido con baja y 6.060 sin baja.

Por ello, UGT reitera su denuncia por la clara infradeclaración de enfermedades profesionales en nuestro país, que producen consecuencias nefastas para la población trabajadora al aumentar las posibilidades de empobrecimiento y exclusión social y laboral de las personas. Para paliarlo, el sindicato reclama que el médico disponga de una información más detallada del paciente, con el fin de conocer la profesión del mismo y poder diagnosticar la enfermedad como profesional, y potenciar la especialidad de medicina del trabajo en el centro de salud para mejorar el diagnóstico de las enfermedades de origen laboral.

Además, sigue habiendo una falta de implantación de medidas preventivas en el seno de las empresas, a pesar de que sería un beneficio tanto para ellas como para el trabajador, ya que estos podrían desarrollar su labor de manera más eficiente y sin riesgos para su salud y se evitarían sustituciones en los periodos de sus bajas por enfermedad.

El 83% de las enfermedades profesionales declaradas se engloban dentro del grupo de las causadas por los agentes físicos (las originadas por los trastornos musculoesqueléticos), la actividad económica con un mayor número de enfermedades es la del comercio al por menor y el amianto sigue siendo el agente cancerígeno que más enfermedades profesionales causa.

Por ello, UGT reclama aumentar las actuaciones de control del cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo en todos los sectores y en todas las empresas, con el fin de resaltar la infradeclaración de las enfermedades profesionales; incluir en el cuadro de enfermedades español la lista de enfermedades profesionales de la Organización Internacional

del Trabajo (OIT); y que el preceptivo informe de los trabajadores ante la contratación de la empresa con la mutua sea vinculante, con el fin de que los criterios de contratación sean de satisfacción de los trabajadores y no de economicidad y fiscalización de las bajas.

Además, resulta imprescindible que las distintas administraciones y empresas implanten de manera real y efectiva políticas y planes de prevención, concienciando sobre la importancia de actuar contra los riesgos psicosociales en la empresa para que vean la prevención como un beneficio y no como un gasto; poner especial atención en los accidentes y enfermedades que no ocasionan baja, que están alcanzando unas cifras muy elevadas; recordar el cumplimiento del principio de precaución, sobre todo para los trabajadores que manipulan productos químicos y biológicos; y promover la creación de un Fondo de Compensación para los trabajadores afectados por el amianto y para sus familias, entre otras cuestiones.

“UGT reclama aumentar las actuaciones de control del cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo en todos los sectores y en todas las empresas, con el fin de resaltar la infradeclaración de las enfermedades profesionales”.

c o n t r a p u n t

a m b

GABINET TÈCNIC DE SALUT LABORAL

www.ugtbalears.com/es/PRL

La UGT-Illes Balears dispone de una Oficina Técnica de Salud Laboral ubicada en la sede de Palma, C/. Font i Monteros nº 8.

El objetivo principal de esta Oficina es promover la cultura preventiva y mejorar las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo.

Atención gratuita dirigida a:

- Delegados y Delegadas de prevención
 - Trabajadores/as
 - Pequeñas y medianas empresas
 - Microempresas
- Público en general

OBJETIVOS

- Fomentar la cultura preventiva tanto en el seno de la empresa como en la sociedad en general.
 - Proporcionar apoyo cualificado en materia de prevención de riesgos laborales.
 - Difundir las novedades legislativas en materia de salud laboral
 - Acercar y difundir tanto las distintas "herramientas" preventivas como las áreas de su actuación y aplicación
- Realización de campañas específicas y genéricas de información hacia trabajadores y trabajadoras, empresarios y sociedad en general



APRENDE EN CABEZA AJENA,
DEFIENDE TUS DERECHOS.

EQUIPO DE PROFESIONALES

El Gabinete Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de la UGT-Illes Balears dispone de personal técnico cualificado y con gran experiencia, además tienen el apoyo de expertos en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y con la mejora de las condiciones de trabajo.

OFRECEMOS

- atención personalizada
 - Asesoramiento técnico en materia preventiva
 - Documentación, legislación, guías técnicas sobre seguridad y salud.
 - Asesoramiento técnico en el Comité de Seguridad y Salud
 - Elaboración de informes y estudios, publicaciones y realización de informes técnicos
 - Análisis y valoración de los sistemas de gestión de la prevención implantados en las empresas.
- * Participación en visitas de inspección ante la Autoridad Laboral y en la empresa

mano a mano

Por la prevención

www.ugtbalears.com/es/PRL

Tfno. 971 764 488

Fax 971 204 084