

# CIG-Saúde Laboral

## Boletín nº 26

Nº 26 MARZO 2018 CIG - GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL [www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org)

### SUMARIO

#### ENTREVISTA

**FRAN CARTELLE,**  
NUEVO SECRETARIO CONFEDERAL DE  
SALUD LABORAL DE LA CIG



*Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

#### DOCUMENTO-ANÁLISIS

**PROTECCIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS  
EN LA ECONOMÍA DE LAS PLATAFORMAS  
EN LÍNEA: UNA VISIÓN GENERAL DE LOS  
DESARROLLOS NORMATIVOS Y DE  
POLÍTICAS EN LA UE"**

**OBSERVATORIO EUROPEO DE RIESGOS**  
*Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

#### SABÍAS QUE..?

**ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO  
O MOBBING: ELEMENTOS PARA SU  
COMPRENSIÓN E IDENTIFICACIÓN**  
*Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

#### INFORMACIÓN

**NUEVO PROYECTO DE REAL DECRETO  
SOBRE CONTROL Y RECUPERACIÓN  
DE FUENTES RADIATIVAS HUÉRFANAS**

GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE  
SAÚDE LABORAL-CIG

#### SÍNTESIS DE ACTIVIDAD 2017

*Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*



FINANCIADO POR:

CÓD. ACCIÓN: AT2017-0081



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL



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



Confederación Intersindical Galega



## Entrevista a Fran Cartelle, nuevo Secretario Confederal de Salud Laboral de la CIG



**Con la globalización y la crisis económica, en los últimos años la situación preventiva y de seguridad y salud en el trabajo (SST) se está deteriorando. ¿Qué piensas de esta situación?**

Es evidente que las continuas reformas laborales y la plasmación de una agresiva política neoliberal en los últimos años por parte del gobierno del PSOE primero y del PP después, ha deteriorado el conjunto de las condiciones de trabajo en Galicia. La salud laboral y la prevención no fueron ajenas a las consecuencias de estas políticas. La precarización de las condiciones de trabajo y reformas normativas como las de las mutuas (donde se le dieron más competencias) supusieron un grave deterioro de la situación preventiva y de la seguridad y salud en el trabajo.

Hoy en día el papel de las mutuas no es otro que el de mercantilizar la salud, el de despojar

de todo vestigio de rigor médico las situaciones de altas y bajas guiándose únicamente por factores económicos, despreciando la salud de los trabajadores y trabajadoras.

La precarización en las condiciones de trabajo que provocaron las políticas del PP, el aumento de la temporalidad, de los contratos basura, etc., trajeron como consecuencia la merma de la seguridad y el incremento de los factores de riesgos que afectan a los trabajadores y trabajadoras, se redujeron las inversiones empresariales en medios y equipos de protección, los trabajadores y trabajadoras no reciben la formación necesaria, y a su vez son sometidos a una importante presión psicosocial derivada de su extrema precariedad e inseguridad laboral.

*“La precarización en las condiciones de trabajo que provocaron las políticas del PP, el aumento de la temporalidad, de los contratos basura, etc., trajeron como consecuencia la merma de la seguridad y el incremento de los factores de riesgos que afectan a los trabajadores y trabajadoras”*

Hacen falta pues cambios normativos que permitan la participación y control por parte de los representantes de los/as trabajadores/as de la vigilancia de la salud del personal y de las medidas preventivas exigibles en las empresas. A día de hoy la salud de la clase trabajadora no es una preocupación del gobierno ni por supuesto de las empresas, que

sólo piensan en la productividad y en las ganancias sin importarles la pérdida de la salud de las personas.

**En términos generales, ¿qué riesgos en las empresas caracterizan la situación preventiva actual?**

Los riesgos de salud de los trabajadores y trabajadoras, los problemas músculo-esqueléticos, los factores psicosociales y las enfermedades profesionales continúan siendo un desafío importante que, unido a la creciente automatización y digitalización, la implantación de nuevos modelos de organización del trabajo, junto a la introducción en los sistemas productivos de nuevas tecnologías, están complicando las actuaciones en materia de prevención.

Podemos afirmar que la manera de realizar la vigilancia de la salud, con reconocimientos médicos generalistas y que no contemplan los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo o actividad concreta conlleva un análisis de la salud del personal inexistente en la práctica. La despreocupación en las empresas por la seguridad y la salud de las personas es enorme en términos generales. El empleo de sustancias químicas, material radiactivo, etc., sin ningún tipo de control sobre los efectos que suponen para las personas, la mecanización de los trabajos que llevan parejos movimientos repetitivos o las condiciones de insalubridad en las que se desarrollan distintas actividades productivas, son el pan nuestro de cada día. Si tuviera que contestar a la pregunta con una frase diría que el riesgo más grave es la falta de

medidas preventivas concretas para cada puesto de trabajo o actividad y una inexistente vigilancia de la salud que tenga en cuenta esos riesgos específicos.



**¿Cuál debería ser a tu juicio el papel de los/as trabajadores/as en el conjunto del sistema de prevención?**

La lógica invitaría a que los/as trabajadores/as fuéramos el elemento más activo en la vigilancia de nuestra salud y de la seguridad y salud en el desarrollo en nuestro trabajo. No olvidemos que un trabajador/a a jornada completa desarrolla durante muchos años gran parte de su vida en un entorno laboral y por lo tanto el efecto del mismo sobre su salud es evidente. Mas, los/as empresarios/as o los directivos de las empresas asumen un enfoque “experto” que considera las cuestiones de SST desde una perspectiva esencialmente técnica que de facto excluye un enfoque laboral de la problemática, negando la validez de la interlocución de los sindicatos.

Desgraciadamente las reacciones a la conflictividad entre empresas y trabajadores/as en materia preventiva son continuas y se configuran como un factor importante. En los casos de mayor intensidad, en los que los servicios de



cuando no impidiendo el proceso de integración real de la prevención en los centros de trabajo.

**¿Cómo están influyendo los nuevos modelos de organización del trabajo aplicados por las empresas en la búsqueda de un mayor beneficio en la salud de la Clase Trabajadora?**

En la actualidad, los modelos de organización y los sistemas de producción empleados por las empresas, tal y como sucede en el caso del sistema “justo a tiempo” (*just time*), se han convertido en una grave fuente de riesgo para la salud psicosocial y músculo-esquelética de los/as trabajadores/as, siendo muchas las empresas en las que a raíz de la excusa de la crisis económica y a caballo de la reforma laboral, se han incrementado exponencialmente los efectos devastadores de los factores de riesgo derivados de la organización del trabajo. En este sentido posiblemente el mayor obstáculo para mejorar los resultados en materia de SST, es la presión sin límites de las empresas para mejorar la producción y la productividad, con la excusa magnificada de la competencia global y las irrefrenables ansias de obtener cada vez mayores ganancias y beneficios. Esta presión y avaricia hace que los/as empresarios/as exijan cada vez más de sus trabajadores/as, solicitándoles más horas extras y por períodos más largos de tiempo, así como la exigencia sin límite de una mejora continuada de la productividad. Como no podía ser de otra manera, el resultado final es lo que todos los días estamos viendo y experimentando: la quiebra de la

salud y de la integridad física y psicológica de los/as trabajadores/as. Un sistema brutal y deshumanizado de producción, en el que el trabajador/a es una mera herramienta, un instrumento sustituible y desechable. Pura ideología capitalista neoliberal sin ningún tipo de ética política ni social.



La subcontratación y la irrupción generalizada de las llamadas empresas “multiservicios” como forma generalizada de precarización han supuesto un retroceso en las condiciones de vigilancia de la salud y de prevención de gran número de trabajadores/as.

**¿Qué cambios más destacados consideras se han producido en las condiciones de trabajo como consecuencia de la mal llamada crisis económica y de las reformas laborales?**

En estos años de drásticas reformas laborales, las condiciones de trabajo han experimentado tan profundo deterioro, que en el último año un importantísimo 47% de los trabajadores y trabajadoras, han experimentado cambios o modificaciones mayoritariamente negativas en sus condiciones laborales. Destacan entre las mismas por su mayor incidencia: el incremento de las horas de trabajo (en muchas ocasiones

no remuneradas), el incremento de las tareas y cargas de trabajo, el incremento de los ritmos de trabajo, las responsabilidades laborales que se ve obligado a asumir el trabajador/trabajadora, y como no, las reducciones de los salarios con importantes pérdidas del poder adquisitivo.



Un dato realmente preocupante y revelador lo constituye el hecho de que mientras un elevadísimo 37% de los/as trabajadores/as directamente considera que su trabajo afecta de forma negativa su salud, en el año 2015 nada más y nada menos que un 41% de los/as trabajadores/as afirmó haber ido a trabajar estando enfermos/as.

**El disparado incremento de la subcontratación como consecuencia de las reformas laborales del PP, ha incrementado notablemente los contratos laborales a través de ETTs y Empresas de Servicios, así como la cada vez mayor utilización de autónomos dependientes. ¿Qué piensas de esta circunstancia?**

Pienso que hoy por hoy, tanto las ETTs como las autodenominadas “empresas de servicios”,

son un gran cajón de sastre donde prácticamente todo cabe, lo que está permitiendo la “cesión” y el prestamismo laboral, conculcándose continuamente derechos laborales fundamentales de los/as trabajadores/as a través de prácticas abusivas y una precariedad extrema. Se trata de abaratar la mano de obra echando por tierra la máxima de “a igual trabajo igual salario”.

Por otra parte, el “autónomo dependiente” es una figura laboral utilizada de forma masiva y casi siempre fraudulenta por las empresas, con la complicidad y aquiescencia del actual Gobierno del PP. En la práctica, se trata de trabajadores/as encubiertos de la propia empresa, los cuáles son forzados a aceptar una situación de autoempleo sin apenas coberturas ni protección social, al tiempo que son obligados a asumir todos los riesgos y los costes de su relación contractual.

En estos casos de subcontratación, las condiciones de trabajo y la prevención de riesgos laborales son insuficientes debido en gran medida a la extrema vulnerabilidad, indefensión y precariedad en la relación laboral.

**¿Consideras reversible o subsanable la actual situación de deterioro de la prevención de los riesgos laborales en las empresas?**

Es difícil que en un sistema neoliberal como el que estamos sufriendo, donde se busca competir abaratando los costes de producción en base a bajar salarios, donde se aplica una legislación laboral que prima el beneficio empresarial frente a una cada vez menor protección de

los/as trabajadores/as la situación pueda ser positiva para la Clase Trabajadora.

La situación que estamos padeciendo en Galicia y en el Estado español, donde sufrimos como en la mayor parte del mundo un sistema donde se tiende a la concentración de la riqueza en pocas manos y la generalización de la pobreza y la exclusión social, hacen claramente visible que una real vigilancia de la salud y prevención de riesgos vendrán sólo de la mano de otro sistema. Un sistema que ponga la revolución tecnológica y los avances científicos al servicio de la mayoría social, que redistribuya la riqueza. Es decir sólo existirá realmente en un sistema donde los medios de producción sean propiedad de la mayoría social y las personas trabajadoras posean puestos de trabajo dignos y con garantías. Esto es, sólo podrá venir de la mano de un sistema socialista.

En la actualidad y dentro de este sistema, la promoción del pleno empleo con condiciones laborales dignas, constituye un imperativo político irrenunciable y de primera orden, que se debe tratar de alcanzar para todos/as los/as trabajadores/as como una necesidad esencial, realizable y urgente, y por lo tanto fundamentada en políticas prácticas y realistas que mejoren el nivel de vida de los ciudadanos.

En este contexto, el conjunto de los trabajadores y las organizaciones sindicales, que como la nuestra los representan, son las que deben en primer lugar ser extraordinariamente sensibles, conscientes y responsables, en relación a

una defensa a ultranza de unas condiciones de trabajo dignas y seguras.

En la actualidad ya no es posible dissociar la prevención de riesgos, la seguridad y la salud laboral de la organización del trabajo y de las condiciones en las que este se realiza. La prevención de riesgos y la salud laboral forma ya una parte inseparable e indisoluble del mundo del trabajo y por lo tanto irremediamente, de una acción sindical que promueve la defensa de los derechos de los/as trabajadores/as y realmente pueda ser calificada como tal.

No atender y cubrir adecuadamente estas acuciantes y vitales necesidades de salud y seguridad en el trabajo, es hoy por hoy irrenunciable para cualquier organización que haya superado el siglo pasado. Desde una perspectiva humana, social, laboral, empresarial y sindical, la salud laboral forma ya afortunadamente una parte imprescindible y esencial del mundo del trabajo y las relaciones laborales.



**¿Qué dirías en este momento del papel que debe jugar la formación en materia de prevención?**

No me cabe duda que tanto la formación en materia de seguridad y salud laboral como la

representación preventiva de los/as trabajadores/as, constituyen integradamente un factor clave para la seguridad y la salud laboral en los centros de trabajo, cuestión esta que se hace más palpable y evidente en las pequeñas empresas, en las que ni siquiera las normas, legislación o protocolos de seguridad y salud laboral, son bien conocidos o aplicados con cierto rigor. En estas circunstancias el papel de la formación preventiva de los/as trabajadores/as y de los/as empresarios/as, conjuntamente con la idónea intervención de la Inspección de Trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, deberían producir evidentes y constatables beneficios preventivos. Desgraciadamente algo tan simple y de sentido común, parece hoy un imposible, la formación es poca e inadecuada, la representación preventiva de los/as trabajadores/as se ve continuamente ninguneada o incluso boicoteada, y a la Inspección de Trabajo ni se la conoce ni se la espera a no ser que en esta pequeña empresa termine por producirse un accidente muy grave o mortal.

### **Muy sintéticamente y a bote pronto ¿qué me dirías de las mutuas?**

Efectivamente uno de los elementos externos determinante por nefasto, en la actual situación del sistema preventivo español y gallego, son las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social. No es casualidad que la inmensa mayoría de los trabajadores y trabajadoras perciban a las mutuas como una verdadera y peligrosa amenaza para su salud y estabilidad laboral, atribuyéndoles a las mismas, y no se equivo-

can, continuas actuaciones tendentes a minimizar las consecuencias de los accidentes, forzar los tiempos de recuperación en las bajas por IT, ocultar los elementos que podrían impulsar el reconocimiento de enfermedades profesionales o mismo dificultar dentro de lo posible el reconocimiento de incapacidades laborales, siguiendo las consignas e indicaciones emanadas del actual Gobierno del Estado y perjudicando gravemente al conjunto de los trabajadores en beneficio directo de los empresarios, tal y como revelan entre otras la última encuesta europea de condiciones de trabajo Esener-2.

*“... las mutuas son todo lo contrario a lo que debería ser un ente que velara por la salud de los trabajadores y trabajadoras y son simplemente organizaciones con intereses económicos a los que poco importa la salud de las personas a las que debiera de servir. Son un elemento más de explotación laboral”*

Como dije al principio de esta entrevista y no me cansaré de repetirlo, las mutuas son todo lo contrario a lo que debería ser un ente que velara por la salud de los trabajadores y trabajadoras y son simplemente organizaciones con intereses económicos a los que poco importa la salud de las personas a las que debiera de servir. Son un elemento más de explotación laboral.

### **¿Cómo encaja en el actual sistema la responsabilidad de los/as empresarios/as en los accidentes de trabajo?**

Por Ley, tanto el coste del cumplimiento de la normativa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como el idóneo acondicionamiento del lugar de trabajo para que este sea seguro y saludable, es responsabilidad directa y intransferible de los/as empresarios/as. Empresarios que desgraciadamente en muchas ocasiones no sólo no cumplen con ese deber legal, sino que a pesar del incumplimiento, finalmente sólo soportan una pequeña parte del coste real producido por un accidente, que generalmente en gran medida es consecuencia directa de su descuido e irresponsabilidad.



Evidentemente hay cosas que no se pagan con dinero ni se les puede poner un precio. Y desde luego la salud y la integridad física de un trabajador/a es una de ellas. Hay que tener en cuenta que el coste que tiene que pagar un trabajador/a por el accidente que sufre en términos humanos y vitales, es infinitamente superior a lo que podría pagar el empresario/a o la propia sociedad, tanto en términos de dolor, sufrimiento físico, pérdida de salud y capacidad de trabajo, mermas funcionales, sufrimiento psicológico, sufrimiento emocional, esfuerzos de atención de la familia, merma

de ingresos, mayores gastos adicionales o incluso posibilidades de marginación social y laboral cuando el accidente deriva en una incapacidad. Tampoco es menos cierto que de un accidente de trabajo derivan a su vez otra serie de importantes costes económicos, que se reparten de forma desigual y poco proporcional entre la empresa responsable del accidente y la propia sociedad, que es quien al final junto con el trabajador/a termina por asumir la mayor parte de esta carga.

### **¿Qué reflexión harías en relación a la actual situación de la salud laboral en Galicia y en el Estado español?**

Si tenemos en cuenta el terrible coste humano y el desorbitado coste económico que generan las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, es necesario que estas sean clasificadas definitivamente con la categoría de máxima prioridad de entre todos los problemas de salud global.

En el Estado español la recesión económica no puede seguir siendo utilizada por los poder políticos y económicos de la derecha neoliberal, como la excusa y la justificación para la eliminación de derechos fundamentales de carácter sociolaboral, a través de la imposición de una reforma laboral brutal y completamente injustificada con el objetivo principal de maximizar las ganancias a costa de los derechos, la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.

La salud es el mayor bien que poseemos las personas y este sistema político-económico desde luego no tiene preocupación alguna por

la de la Clase Trabajadora, sólo piensa en beneficios, productividad y competencia a cualquier precio.

**Desde tu punto de vista ¿cuáles son los retos fundamentales a los que se debe enfrentar nuestra organización en relación a la salud laboral en los entornos de trabajo de manera general y en Galicia en particular?**

El primer objetivo debe ser que nuestros cuadros sindicales y nosotros mismos, la Dirección de la Central, pongamos a la misma altura reivindicativa la salud de los/as trabajadores/as que otras cuestiones como pueden ser los salarios, la jornada, etc. No debemos olvidar la importancia que tiene la salud, pues además de lo que cobras, del tiempo que precisas trabajar para ganar ese salario, es vital ser conscientes de las consecuencias que sobre nuestra salud tienen las condiciones en las que lo desarrollamos. El precio real de nuestro trabajo es lo que pagamos con nuestra salud.

Más allá de ser conscientes de lo expuesto anteriormente, debemos tener claro que la normativa referida a la vigilancia de la salud y la seguridad y salud en el trabajo es un conjunto de leyes que además de ser negativas en muchos aspectos para los/as trabajadores/as no se cumplen en gran medida. Por lo tanto la labor de denuncia de los incumplimientos debe ser constante.

Como ya dije al inicio, son precisos cambios normativos que permitan la participación efectiva y real de los interesados/as en la vigilancia

de su salud y en la seguridad y salud en nuestra actividad laboral. Desde la CIG debemos impulsar esa idea de la necesidad de un cambio de marco normativo.

*“O primeiro obxectivo debe ser que os nosos cadros sindicais e nós mesmos, a Dirección da Central, poñamos a igual altura reivindicativa a saúde dos traballadores/as que outras cuestións como poden ser os salarios, a xornada, etc. Non debemos esquecer a importancia que ten a saúde, pois ademais do que cobras, do tempo que precisas traballar para gañar ese salario, é vital ser conscientes das consecuencias que sobre a nosa saúde teñen as condicións nas que o desenvolvemos. O prezo real do noso traballo é o que pagamos coa nosa saúde”.*

**Así las cosas, ¿cuáles consideras que deben ser las prioridades de actuación de nuestra organización?**

La prioridad de nuestro trabajo, más allá de la labor pedagógica de concienciación de nuestra Clase sobre la vital importancia que tiene la prevención de riesgos y la vigilancia de la salud en el trabajo, pasa por enfrentar una tarea de denuncia constante de los incumplimientos en la materia y de formación de nuestros cuadros sindicales y de nuestra afiliación en este campo. Tenemos que endurecer la batalla contra las mutuas y su actuación muchas veces delictiva, tenemos que exigir mayor capacidad y ganas de actuación de la Inspección de Trabajo, y podría seguir enumerando prioridades en cuanto a la salud laboral, porque desgraciadamente aún queda mucho por hacer.

## “La protección de los/as trabajadores/as en la economía de las plataformas en línea: Una visión general de los desarrollos normativos y de políticas en la UE”. Observatorio Europeo de Riesgos.

**S**in duda alguna, el crecimiento de la economía en línea a través de la aparición de numerosas empresas que adoptan este modelo de negocio y actividad, implica una serie de importantes problemas y desafíos para la seguridad y la salud en el trabajo (SST). El trabajo que se realiza en, o a través de las plataformas en línea, está caracterizado por una amplia variedad de modalidades de trabajo, entre las que se incluyen el trabajo ocasional, el trabajo por cuenta propia económicamente dependiente, el trabajo a destajo, el trabajo en el propio domicilio y el trabajo colaborativo.

El presente informe realizado por el Observatorio Europeo de Riesgos, (sólo disponible en inglés) describe los riesgos que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se pueden derivar de la actividad laboral vinculada a las plataformas en línea, analizando los retos que este tipo de economía supone para los enfoques normativos actuales en materia de SST, a la vez que ofrece ejemplos de políticas y esfuerzos normativos que ya existen o están siendo desarrollados para abordar los retos y los riesgos consecuencia de esta actividad.

### Resumen ejecutivo

En la creciente digitalización de la economía, las plataformas en línea están protagonizando y desarrollando un papel. Estas plataformas - sitios web dinámicos que constituyen las plazas públicas y/o mercados digitales- pueden afectar a los actuales procesos económicos de varias maneras: en la producción, en términos de productos o servicios propios y en la organi-

zación, prestación y/o entrega de estos. En muchas ocasiones estos nuevos modelos de negocio y actividad productiva, están produciendo un significativo impacto en el suministro de mano de obra.

Particularmente y en este sentido, las plataformas en línea pueden desempeñar un papel en:

### La organización del trabajo en el “proceso de producción”:

Como por ejemplo lo constituye la aplicación del método de dividir las tareas de un proyecto entre un equipo de trabajadores dentro de una empresa, o el hacer coincidir la demanda de un proyecto de trabajo (sea este manual o digital) con la disponibilidad de un trabajador/a que está dispuesto/a para llevarla a cabo; o como en la organización de la entrega / suministro / venta de un bien o servicio, por ejemplo permitiendo a los consumidores reservar y pagar un conductor de coche a través de una aplicación para teléfonos inteligentes. Todo esto ha

dado lugar a lo que es ampliamente conocido como “trabajo de plataforma en línea”, que se refiere a todo el trabajo proporcionado o intermediado a través de, o en plataformas en línea de los distintos sectores de actividad y que cuenta con una amplia gama de modelos de relaciones de trabajo, tales como diversas variantes o tipologías de trabajo ocasional, de trabajo dependiente por cuenta propia, de trabajo informal, de trabajo a destajo, de trabajo a domicilio y *crowdwork* o externalización abierta de tareas. En estos casos, el trabajo real proporcionado por la plataforma puede ser manual o digital, directamente a través de la empresa o subcontratado, altamente cualificado o poco cualificado, dentro o fuera de las instalaciones, a gran escala o a pequeña escala, con contratación permanente o temporal, etc.; todo dependiendo de la situación específica de la que en cada caso se trate.

Este informe propone describir los riesgos identificados en relación con el trabajo en las plataformas en línea, con la finalidad de develar los retos para los actuales enfoques normativos en SST. Ante esto, el presente informe y literalmente según sus propios autores “no pretende dar un veredicto sobre si el trabajo de plataforma en línea es bueno o malo”, pero sí identificar los riesgos y los beneficios potenciales asociados a este tipo de actividad.

### Desafíos regulatorios que en materia de seguridad y salud laboral plantean las plataformas de trabajo

A la vista de la actual situación, la regulación de las actividades de las plataformas en línea en general no está siendo sencilla. Esto en buena medida es debido a la dinámica del sector, a un comportamiento laboral que en muchas ocasiones aparenta tratar de evitar o vadear una legislación laboral que no se adapta a su tipo de negocio, o a la percepción alentada por muchas plataformas en línea, para las que sus actividades representan un modelo completamente nuevo de negocio resultado de los rápidos cambios tecnológicos, sosteniendo que por ello no deben ser tratadas de la misma manera que cualquier actividad económica existente con anterioridad.



Por otra parte, esta dificultad de regulación normativa se deriva en gran medida del hecho de que algunos aspectos de las plataformas en línea de trabajo no encajan fácilmente en las categorías de regulación preestablecidos. Esta última consideración se aplica particularmente a la legislación existente en materia de empleo y contratación laboral, a la legislación específica en materia de SST, y también al marco legislativo desde una perspectiva conceptual y que tiene un impacto sobre la SST, como el que

afecta a la posible redefinición o ampliación de los conceptos de “empleado/a”, “empleador/a” o “trabajador/a cuenta propia”.

Las plataformas de trabajo en línea pueden sin duda dar lugar a una serie de riesgos para la SST, algunos de los cuales ya existían y otros que aparecen como nuevos y emergentes, tanto en lo que atañe a los aspectos físicos como psicosociales de sus trabajadores/as.



El hecho cierto de que los/as trabajadores/as de las plataformas en línea tienen muchas similitudes con los/as trabajadores/as temporales y los/as trabajadores/as de las empresas de trabajo temporal (ETTs), hace muy probable que estos estén expuestos a los mismos riesgos de seguridad y salud, con estudios que muestran consistente y fehacientemente mayores tasas de lesiones entre los/as trabajadores/as de estas categorías.

Por un lado además, es conocido que las medidas preventivas para la SST tienden a ser más amplias y más eficaces cuando estas se implementan en los lugares de trabajo con más trabajadores/as; los/as trabajadores/as individuales que trabajan solos o aquellos que trabajan en su domicilio, son generalmente reconocidos como trabajadores/as más expuestos/as a los riesgos de seguridad y salud.

Por otro lado ocurre, que los/as trabajadores/as de la plataforma en línea tienden a ser más jóvenes, lo cual constituye un factor de riesgo añadido de carácter independiente, con una importante y reconocida influencia en los accidentes de trabajo, factor este que se ve agravado por su menor propensión a recibir una adecuada formación en materia de SST.

Por otra parte, el habitual uso de mecanismos de competencia y cualificación entre los/as trabajadores/as utilizado por las plataformas en línea, provoca la adopción de rápidos ritmos de trabajo sin interrupciones, lo que sin duda puede inducir a accidentes.

Las contrataciones temporales vinculadas a la asignación de tareas en cortos y delimitados períodos de tiempo, introducen importantes riesgos vinculados con las cadencias de trabajo, las frecuencias de trabajo y el trabajo bajo presión.

Así mismo, la falta de formación adecuada aumenta aún más el riesgo de accidentes, y varias actividades clave llevadas a cabo normalmente por los/as trabajadores/as de la plataforma en línea están en ocupaciones que pueden inducir accidentes en sectores particularmente peligrosos, tales como la construcción o el transporte.

El trabajo de la plataforma digital en línea conlleva en muchas ocasiones riesgos como la exposición permanente a los campos electromagnéticos, fatiga visual y problemas músculo-esqueléticos; riesgos psicosociales que incluyen el aislamiento, el estrés, el tecnoestrés, la

adicción a la tecnología, la sobrecarga de información, el síndrome de Burnout, posibles trastornos posturales y/o el acoso cibernético. En sí mismo, todo el trabajo de la plataforma en línea tal y como está concebido, puede aumentar el riesgo de estrés como consecuencia de la evaluación continua y la calificación del desempeño a la que se somete a sus trabajadores/as, a la utilización de mecanismos competitivos para la asignación de trabajo, a la precariedad en la contratación y el salario variable o incluso incierto, y a la difuminación de las fronteras en relación a la adecuada delimitación entre la vida personal y la vida laboral.

Por último, la inseguridad laboral, se sabe que contribuye a la mala salud en general entre los/as trabajadores/as con contrataciones precarias o atípicas, lo cual es característico de las plataformas de trabajo en línea.

La identificación de estos riesgos en su conjunto debería concienciar y sensibilizar sobre la importancia de su consideración en las necesarias regulaciones de seguridad y salud a aplicar en relación al trabajo de las plataformas en línea, lo cual hoy en día aún sigue siendo incierto. La aplicación de las normas de seguridad y salud laboral y la adecuación de la legislación en materia de empleo, constituyen un importante desafío en unas plataformas en línea que utilizan una organización del trabajo y un sistema de provisión de mano de obra (digital y manual) que tiende a complicar la clasificación y la regulación de las responsabilidades en relación a la actividad en cuestión.

La naturaleza casi inevitablemente triangular (o multilateral) de los “acuerdos” de trabajo, su frecuente temporalidad a menudo temporal, el a veces relativamente alto grado de autonomía del trabajador/a en términos de lugar de trabajo y de tiempo de trabajo, la informalidad de la (de ciudadano a ciudadano) tipología de algunas de las actividades y la ausencia de un lugar de trabajo común, impugnan o cuando menos dificultan permanentemente la aplicación conceptual de la legislación laboral existente.

Desgraciadamente estos desafíos, sin embargo, no parecen ser exclusivos de la economía de las plataformas en línea. Las últimas décadas han visto un aumento en el uso de formas “no estandarizadas” o no adecuadamente reguladas del trabajo, como el trabajo informal, el trabajo de guardias o a turnos, el trabajo temporal o el empleo autónomo dependiente. Muchos de los “acuerdos” o relaciones de trabajo creados por las plataformas en línea coinciden con, o se parecen mucho a estas formas de trabajo atípico o a una mezcla de los mismos, a veces con la única diferencia de que en uno de los casos hacen uso de una herramienta digital.

La posición a menudo precaria de los/as trabajadores/as de las plataformas en línea, en concomitancia con las características específicas del trabajo de las mismas, tiende a obstaculizar la organización colectiva de los/as trabajadores/as, y por lo tanto la defensa de sus derechos e intereses, así como el posible desarrollo del diálogo social y la negociación colectiva.

La mayoría de los/as trabajadores/as en las plataformas en línea no se conocen entre sí, están sometidos a una alta rotación y una alta variabilidad en las pautas de trabajo, no pueden prever su carga de actividad laboral, se ven obligados a tener otro trabajo complementario o una segunda actividad profesional, son puestos en competencia directa entre sí a través de las cualificaciones individuales y los métodos competitivos de asignación de trabajo, siendo esta una característica operativa de muchas plataformas en línea.



### Opciones estatales de regulación normativa en materia de trabajo en las plataformas en línea

En respuesta a estos retos o desafíos, han sido identificados varios enfoques a partir de una revisión de los desarrollos actuales en los Estados miembros, en materia de iniciativa política para su regulación.

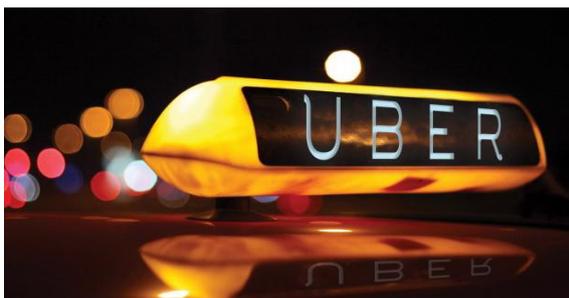
**Un primer enfoque** consiste “simplemente” en aplicar la normativa existente para trabajar en una plataforma en línea. En muchos estados, este enfoque implicaría una determinación caso por caso de si el trabajador/a de la plataforma en línea es un empleado/a o por cuenta propia, o como ocurre en algunos países se ubicaría en una tercera categoría intermedia. Dependiendo de la flexibilidad de los enfoques y soluciones aplicadas para determi-

nar y calificar las características laborales de este tipo de trabajo y la normativa a aplicar, esto podría incluir a muchos trabajadores/as de las plataformas en línea en la categoría de empleados/as, o en una categoría intermedia, lo que significaría que en términos legales serían de aplicación la mayoría de las normas de seguridad y salud laboral. Este parece ser el caso en varios Estados miembros de la UE, como Irlanda, los Países Bajos, Suecia y el Reino Unido. Para que este enfoque sea eficaz, la aplicación activa de este enfoque por parte de las autoridades competentes deberá incluir inspecciones de seguridad y salud tanto en el centro del trabajo como en el propio domicilio, así como la posibilidad de acceso de los/as trabajadores/as a los tribunales para defender sus derechos. Cuestiones estas importantes si tenemos en cuenta la práctica sistemática de muchas plataformas en línea que intentan evitar el cumplimiento de la legislación y normativa existente en materia laboral.

Por otra parte dentro de este mismo enfoque de aplicación de las disposiciones legales vigentes, en otros Estados miembros como Bélgica y Dinamarca por lo general conducen a que los/as trabajadores/as de la plataformas en línea sean clasificados y considerados como trabajadores/as “autónomos”, dejando la mayor parte de las regulaciones y normativa laboral sin posibilidades de aplicación.

**Un segundo enfoque** consiste en la toma o adopción de medidas específicas para reducir el grupo de personas que se podría considerar

“autónomos”, a través de la adición o inclusión de la figura laboral del “trabajador/a independiente”, que estaría situado en una categoría intermedia y con muchas menos garantías laborales. El Reino Unido ya cuenta con una categoría intermedia de este tipo de “trabajador/a”, y Bélgica y los Países Bajos cuentan con una figura parecida. Sin embargo, los informes y análisis sobre la situación de los/as trabajadores/as de las plataformas en línea en estos países, nos indican la necesidad de judicializar y evaluar estos casos por parte de los tribunales debido a la inseguridad jurídica a la que están sometidos/as.



Sin embargo hasta ahora en ninguno de los países estudiados, se ha adoptado específicamente cualquiera de estos mecanismos en respuesta a las relaciones de trabajo en las plataformas en línea. Cabe señalar que este enfoque también podría ser adoptado de manera orgánica, sobre todo por los tribunales, ya que estos pueden tomar la iniciativa de adaptar las pruebas y evidencias que de empleo o autoempleo se han ido produciendo en la práctica laboral específica de las plataformas en línea.

**Un tercer enfoque** consiste en desacoplar o no implementar la aplicación de la normativa existente en materia laboral, lo que podría hacer que este tipo de empleo en cuestiones

tales como el salario mínimo, el nivel de cobertura de la seguridad social y/o el cumplimiento de las normas de SST, podrían ser equiparables a las aplicables a los autónomos. También en este caso del Reino Unido en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo proporciona un ejemplo de “disociación”, donde las disposiciones de seguridad y salud se extienden a la protección de terceros, y no sólo los empleadores y sus empleados.

Finalmente, **un cuarto enfoque** consiste en proporcionar una protección específica a los trabajadores/as de las plataformas en línea en materia de seguridad y salud laboral, independientemente de su situación contractual. Este ha sido el enfoque seguido en Francia, con la Legislación laboral promulgada el 8 de agosto de 2016, con la modernización del diálogo social y la protección de las trayectorias, que permite (a) que los/as trabajadores/as con una teórica relación económica independiente, pero técnicamente dependientes de una plataforma en línea, pueden beneficiarse de un seguro de accidentes de trabajo que es responsabilidad de la plataforma en línea en cuestión; (b) que así mismo estos/as trabajadores/as tienen derecho a una formación profesional continua, así como a una validación de su experiencia de trabajo, de las cuales las plataformas en línea también son responsables.

### La UE se acerca a las plataformas de trabajo en línea

Teniendo en cuenta el carácter transnacional de las economías de las plataformas en línea y

sus desafíos regulatorios, es natural que las instituciones de la UE también se hayan involucrado en el debate que estas suscitan.

La Comisión Europea (CE) ha establecido las condiciones bajo las cuales considera que existe una relación de empleo de acuerdo con la legislación laboral marco de la UE. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea considera la definición de “trabajador/a” a aquella que se aplica en el contexto de la libre circulación de los/as trabajadores/as (del TJUE) y que a la vez guía la aplicación de la legislación laboral de la UE, lo que implica que *“la característica esencial de una relación laboral es, que en esta una persona presta sus servicios por cuenta ajena y bajo la dirección de otra persona a cambio de una remuneración y por un determinado período de tiempo”*.

Si existe o no una relación de empleo, no tiene por qué ser establecida sobre la base de una evaluación caso por caso, teniendo en cuenta la realidad de la relación laboral y la existencia acumulativa de una relación de subordinación.

La Comisión está considerando, además, proponer dos medidas legislativas en el contexto del principio europeo de derechos sociales que pueden afectar a los derechos laborales de los/as trabajadores/as de las plataformas en línea. En **primer lugar**, el acceso a la iniciativa protectora de la Seguridad Social puede implicar una nueva Directiva de la UE, lo que garan-

tizaría (a) iguales derechos de protección social por la realización de un trabajo similar, independientemente de la situación laboral y (b) la transferencia de los derechos adquiridos de protección social. **En segundo lugar**, la vigente Directiva puede ser revisada para reforzar los derechos ya contenidos en la misma, en relación al derecho del trabajador/a a recibir información a través de su contrato de trabajo independientemente de su situación laboral. Además, la Directiva revisada puede definir la normativa laboral fundamental para todos/as los/as trabajadores/as, en particular para la

protección de aquellos/as con una relación laboral atípica.

La posición del Parlamento Europeo, en términos generales, ha sido que tanto las con-

diciones de trabajo equitativas como una protección jurídica y social adecuada, debe ser garantizada para todos los/as trabajadores/as de la *economía colaborativa*, independientemente de las características de su relación laboral. Específicamente en respuesta al principio europeo de derechos sociales, el Parlamento ha pedido a la Comisión ampliar la Directiva para así cubrir todas las formas de empleo, incluyendo en esta nueva Directiva Marco sobre condiciones de trabajo dignas, las normas mínimas pertinentes para las relaciones laborales específicas, incluyendo los trabajos intermediados por las plataformas digitales



y otros casos de trabajos dependientes por cuenta propia, una distinción clara.

El propósito normativo de la legislación de la UE y sin perjuicio de las legislaciones de cada Estado nacional, es distinguir de forma clara entre lo que realmente es trabajo por cuenta propia y lo que es una relación de empleo por cuenta ajena, teniendo en cuenta la Recomendación nº 198 de la OIT, según la cual el cumplimiento de varios indicadores es suficiente para determinar una relación de trabajo. El Estado debe de determinar las responsabilidades básicas de las plataformas, clarificar quién es el cliente y quién la persona que realiza el trabajo; así mismo deben establecerse una reglamentación normativa mínima que asegure

al “trabajador/a proveedor de servicios” a la plataforma, una información completa y exhaustiva sobre sus derechos y obligaciones, nivel de protección social y la identidad del empleador. En todo caso, los/as empleados/as así como los/as trabajadores/as autónomos/as que realicen su trabajo para la plataforma en línea, deben tener derechos análogos al del resto de los/as trabajadores/as de otras modalidades de actividad económica, disfrutando de manera efectiva de la protección de la seguridad social y de las prestaciones de cobertura sanitaria. Los Estados miembros de la UE de-



ben garantizar un adecuada vigilancia del cumplimiento de los términos y condiciones de la relación laboral o del contrato de servicio, previniendo el abuso por la posición dominante de las plataformas en línea.

El Parlamento ha señalado, además, que el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables también implica la protección contra los riesgos laborales, así como las limitaciones del tiempo de trabajo y el disfrute de los períodos mínimos de descanso y las vacaciones anuales. Se ha instado a los Estados miembros a que en concordancia con el marco legislativo

europeo, apliquen plenamente su legislación en materia de empleo y autoempleo basándose en la primacía de los hechos y actuando

en consecuencia, empleando las inspecciones de trabajo y considerando la actualización del marco regulatorio en relación a los desarrollos tecnológicos. Asimismo, se ha solicitado a la Comisión Europea examinar hasta qué punto la Directiva sobre trabajo temporal es aplicable a las plataformas en línea específicas, teniendo en cuenta que muchas plataformas en línea de intermediación son estructuralmente similares a empresas de trabajo temporal.

Fuente: Observatorio Europeo de Riesgos Laborales

Traducción y tratamiento del texto original: GTCSL

## Acoso psicológico en el trabajo o *mobbing*:

### Elementos para su comprensión e identificación

**E**l *mobbing* es un fenómeno de violencia psicológica generalmente ejercida por un grupo, liderado en esa labor por el que podríamos considerar el acosador/a o incitador principal. Las actuaciones de acoso en el ámbito de una empresa u organización, la mayor parte de las veces derivan en graves consecuencias sobre la salud del trabajador/a acosado/a, así como en un importante deterioro del ambiente de trabajo que acaba por perjudicar la convivencia laboral, así como el rendimiento y la productividad del departamento o centro de trabajo afectado.

Entre las múltiples definiciones existentes en relación al concepto de acoso laboral o *mobbing*, nos llama la atención por su sencillez y amplitud la proporcionada en el año 2003 por el Congreso de los Diputados: “toda conducta no deseada que atente contra la dignidad de una persona y cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

#### Como identificar un caso de *mobbing*

En términos prácticos, proporcionar las herramientas necesarias para poder determinar si en una organización o empresa existe algún caso de *mobbing*, debería de ser un objetivo principal en el ámbito de la prevención de riesgos y la salud laboral. Para eso será necesario recopilar diferentes indicios e indicadores, evitando premeditadamente basarse en la versión de la víctima, lo que nos permitirá analizar con objetividad si realmente estamos frente a una situación de acoso laboral en el entorno de trabajo analizado.

Para reconocer una situación de acoso psicológico en el trabajo o *mobbing*, es muy útil conocer y reconocer cuáles son los perjuicios y los argumentos utilizados por los/as acosadores/as y (consciente o inconscientemente) por su entorno, para ocultar o dificultar la percepción de la situación de acoso que al final resultará haciéndose evidente.

Asimismo y a continuación, deberemos proceder a identificar aquellas pruebas o indicios que nos puedan alertar de la posibilidad de que realmente se está produciendo un caso de *mobbing* en el seno de la organización que estamos observando; para posteriormente constatar la existencia real, o no, de un caso de acoso. De ser así, deberemos identificar el grupo de acoso y al acosador/a principal, la forma que este tiene de comunicar de manera verbal y no verbal, y los argumentos utilizados para respaldar y justificar las actuaciones de acoso, pudiendo desechar cualquier probabilidad de que lo que tengamos delante sea un

conflicto laboral de características distintas a una situación de acoso psicológico en el trabajo.

Si tuviéramos que identificar determinado tipo de acciones o conductas que pudieran ser consideradas como comportamientos violentos de carácter psicológico, enmarcadas dentro de un caso de *mobbing* o acoso laboral, de una manera sencilla y reduccionista podríamos determinar las siguientes categorías:



**Tipo de acciones o conductas que pudieran ser consideradas como comportamientos de *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo:**

**Acciones o conductas relacionadas con la información proporcionada:**

Ambigüedad en la atribución de su rol profesional dentro de la empresa, evitando especificar y delimitar con claridad sus funciones y responsabilidades; Realización de amenazas tácitas o veladas; proporcionarle intencionalmente datos e información erradas, así como indicaciones incorrectas o inexactas sobre metodologías y procedimientos de trabajo; Comunicaciones basadas en críticas destructivas que intentan magnificar los errores y minimizar los aciertos del trabajador/a acosado/a, etc.

**Acciones sobre su entorno socio laboral:**

Se procura aislarlo/a y restringir su contacto social, haciendo en muchos casos ostensibles diferencias de trato en relación a los otros/as trabajadores/as; Rechazo injustificado de cualquier tipo de solicitud que pueda hacer el trabajador/a acosado/a; Establecimiento de barreras para bloquear su promoción profesional; Búsqueda de su aislamiento físico o disposición de su ubicación en lugares incómodos; Practicar con él/ella la agresividad e incluso la violencia verbal, ignorando incluso su presencia y opiniones, etc.

**Acciones sobre su reputación e imagen personal:**

Realización de comentarios orientados a ridiculizar cuestiones tales como su apariencia física, su capacidad intelectual, sus creencias, su estilo de vida; Ridiculización y burlas públicas sobre su persona, incluso estando él/ella presente, humillaciones, comentarios mal intencionados sobre su vida sexual, etc., que siempre intentan dañar su dignidad. Incluso dichas acciones podrían llegar al acoso sexual.

**Acciones sobre sus tareas y cargas de trabajo:**

Encargo de trabajos que pueden ser considerados como muy por debajo de su rango o nivel profesional en la búsqueda de su humillación pública y personal; Ejercer una presión excesiva con la excusa de que la víctima aumente su productividad; Encargarle la realización de tareas sin sentido o innecesarias disminuyendo la calidad de su trabajo; Encargarle

tareas muy por debajo de su cualificación o contrariamente, tareas para las que el acosado/a no tiene ninguna cualificación; Provocar conflictos de rol solicitándole la realización de tareas contradictorias; Supervisión y control excesivo sobre su trabajo acompañados de críticas continuas e injustificadas; etc.

#### **Acciones sobre su salud y hábitos:**

Se manifiestan en la generación de rumores y falsedades sobre sus actitudes y/o hábitos supuestamente perjudiciales para su salud y la de su entorno. Encargo de tareas que de un u otro modo puedan suponer algún tipo de peligro para su salud; etc. En un proceso de acoso se podrán observar cuando menos algunas de estas acciones, cuyo alcance e incidencia dependerá en gran medida de la vulnerabilidad de la víctima, de cómo reaccione su entorno de trabajo o de la facilidad que tengan los/as acosadores/as para manipular, disfrazar y/u ocultar la situación de acoso.

#### **Dificultades de determinación**

Por otra parte, la determinación del nivel de agresividad es compleja y hasta cierto punto variable, dependiendo en gran medida del funcionamiento asumido en un determinado entorno socio laboral en función de sus especificidades. Al mismo tiempo el grado de intencionalidad atribuible a una actuación de acoso laboral a veces reviste un alto grado de subjetividad difícil de objetivar, dificultando la clara identificación y determinación de estos parámetros.

Este tipo de comportamientos de acoso psicológico en el trabajo se pueden producir de una forma abierta, en la que no se intenta esconder ni la identidad ni las acciones de acoso a la víctima; o también y más habitualmente, de una forma oculta o disimulada, lo cual dificulta su identificación, dimensionamiento y posibilidades probatorias; siendo más perjudicial para el trabajador/a acosado/a que no es capaz de identificar el origen del acoso.

A continuación, identificaremos exhaustivamente las estrategias y recursos empleados por los acosadores/as y los entornos de acoso para ocultar, disfrazar o cuando menos amortiguar la percepción externa de las acciones de acoso psicológico que llevan a cabo en el trabajo.



#### **Identificación de las creencias y argumentos elaborados para ocultar o dificultar la situación de violencia psicológica en el trabajo o mobbing.**

La utilización tendenciosa de falsas creencias y argumentos, muchas veces propiciados por la propia empresa u organización, tienden a perpetuar las situaciones de violencia, dificultando que la sociedad proteja adecuadamente a las víctimas de acoso moral en el trabajo, a pesar

de que estos no se correspondan con la realidad y por lo tanto sean falsos y rebatibles. Asumir consciente o inconscientemente este tipo de falsas creencias y argumentos, en muchos casos vinculados a la estructura jerárquica de la empresa u organización, implica favorecer a quienes practican el acoso.



#### Creencias, argumentos y su rebatimiento:

##### **Es la víctima la que genera y provoca la situación de acoso**

Alimenta la creencia de que el trabajador/a acosado/a debido a sus supuestas actitudes y características personales es responsable y merece lo que le está sucediendo, siendo nocivo/a y perjudicial para la empresa en la que trabaja.

*El argumento empleado de hacer responsable a la víctima de las agresiones que recibe, en psicología social se denomina “error de atribución”; una forma de mecanismo defensivo inconsciente para sentirnos “a salvo” de injustifi-*

*cad as agresiones, pensando que lo que le está sucediendo a la víctima es porque hizo algo para merecerlo, algo que en cambio no nos pasará a nosotros.*

Lo cierto es que el acoso y la agresión no son provocados por una víctima que nunca desea ser el objetivo de la violencia psicológica en su trabajo.

##### **La situación de acoso no es realmente un problema grave**

Negación que procura evitar que se perciba la gravedad real y las repercusiones del acoso sobre la salud de la víctima y sobre el clima laboral y el funcionamiento de la unidad de trabajo.

*En estos casos la creencia habitual pasa por argumentar que la víctima exagera su situación o es una persona hipersensible y excesivamente vulnerable.*

Por el contrario, la realidad científicamente contrastada es que el acoso es una práctica con graves consecuencias físicas, emocionales y sociales para la víctima, que además acaba afectando al conjunto de la empresa u organización en términos de clima laboral y rendimiento.

##### **Los/as acosadores/as son personas con problemas mentales**

Se argumenta la enfermedad mental del acosador/a como eximente de responsabilidad, cuando la realidad es que son muy pocas las enfermedades mentales (las que no distinguen el bien del mal) que eximen de responsabilidad penitenciaria por los actos realizados.



Hasta ahora los múltiples estudios realizados sobre esta forma de violencia, nos indican que los/as acosadores/as no tienen por qué presentar una patología psicológica. Lo que sí, en cambio, quedó probado es que los/as acosadores/as tienden a ver a la víctima como un objeto para su satisfacción personal, estando en muchos casos dispuestos a realizar actos violentos para conseguirlo. Al mismo tiempo, los/as acosadores/as tienden a mantener relaciones abusivas de poder con las demás personas: ellos saben y mandan y los otros no saben y deben obedecer.

Podemos afirmar que los/as acosadores/as son responsables de sus actos y saben perfectamente lo que está bien o está mal. Tal es así, que intentan esconder sus acciones o pasan a justificarlas cuando son descubiertos/as.

### **El acoso psicológico sólo afecta a algunos trabajadores/as**

A través de esta creencia se pretende justificar el trato vejatorio hacia aquel trabajador/a que no se somete a la dirección de la empresa u organización, utilizando este como una forma

de castigo que da el mensaje a los demás trabajadores/as que ser obedientes implica no ser atacados/as.

*En muchas ocasiones se argumenta que esto afecta principalmente a trabajadores/as especialmente inteligentes muy capaces y competentes en determinados puestos de trabajo. No es cierto, la experiencia y los estudios realizados han demostrado que cualquier trabajador/a puede ser víctima del acoso laboral independientemente de otras cualidades o características.*

Se puede afirmar que no existe un perfil tipo de trabajador/a acosado/a, ya que quien genera el acoso no es la persona acosada, sino que es el acosador/a o acosadores/as y su manera de relacionarse con las víctimas previamente seleccionadas. En cambio sí que existe un perfil característico de acosador/a.

### **El acoso cuenta en cierta medida con el beneplácito de las víctimas**

Esta creencia se sustenta en un argumento que justifica las conductas de acoso como formas normalizadas de relacionarse. Las personas que avalan esta creencia no llevan bien las reacciones de desagrado y las quejas de la persona acosada, por la que no siente empatía alguna y consideran que mantiene una actitud de victimismo.

*Sin duda alguna, el acoso psicológico en el trabajo es una forma de violencia contra la víctima en contra de la voluntad de esta, toda vez que le reporta sentimientos de incomodidad, desagrado y violentamiento de su dignidad y equilibrio personal.*

En el *mobbing* intervienen factores como el poder, la envidia, la manía y la violencia, generando en las víctimas un profundo rechazo debido a una violencia psicológica que la mayoría de las veces les genera sentimientos de humillación y cuadros depresivos.



**La propia naturaleza del acosador/a impide que este controle adecuadamente su agresividad**

Se justifica esta creencia bajo el argumento que la actitud de acoso forma parte de la propia naturaleza del acosador/a, restándole importancia a la misma, ya que este no puede controlar adecuadamente sus impulsos, siendo las víctimas las que realmente pueden y deben poner los límites a esas actitudes de acoso.

*La realidad en cambio es que el acosador/a ni mucho menos tiene conductas agresivas con todos los/as trabajadores/as, seleccionando muy bien contra quien ejerce su violencia. Esta es una creencia que pretende justificar y naturalizar de modo genérico los actos agresivos como si todas las personas pudiéramos comportarnos de esa manera; cuando la realidad*

*nos indica que la mayoría de las personas mantienen relaciones interpersonales respetuosas y positivas.*

Sin duda podemos afirmar que las actitudes violentas de acoso psicológico en el trabajo no corresponden a comportamientos naturales, sino que por el contrario se corresponden con comportamientos aprendidos y por lo tanto susceptibles de ser revertidos.

**Si las víctimas quisieran podrían detener el acoso que se ejerce contra ellas**

A través de esta creencia, fundamentalmente aquellas personas que podrían parar el acoso, pretenden autojustificar su negativa a prestar auxilio y apoyo a la víctima.

*Tanto los distintos estudios como la propia experiencia nos muestran que las víctimas de acoso intentan por todos los medios a su alcance, parar la violencia psicológica que se ejerce contra ellas sin conseguirlo, debido en gran medida a la imposibilidad para estas de controlar la conducta del acosador/a, ya que en la mayor parte de las ocasiones se encuentran en una posición de desventaja y debilidad de poder en relación a este.*

Habitualmente, cuando la víctima constata que sus esfuerzos para parar el acoso no dan resultado, acaba por adoptar una actitud de indefensión no haciendo nada para parar las agresiones.

**En la mayoría de los casos la denuncia de las víctimas se corresponde con una falsedad o una exageración**

La creencia de la falsedad de la denuncia por inexistencia de conductas de acoso, es la consecuencia de un intento de que el entorno acabe por estigmatizar al acosado/a, generando una atribución de responsabilidad y culpabilidad sobre la propia víctima del acoso.



*Sucede en muchas ocasiones que las denuncias de las víctimas son deslegitimadas calificándolas de falsas y destinadas a beneficiar otros escondidos intereses; argumento este utilizado con frecuencia por los propios acosadores para desacreditar y descalificar a las víctimas generando una duda “razonable” en relación a la visión de los hechos.*

Normalmente el acoso psicológico en el trabajo se corresponde con un tipo de acoso grupal en el que el acosador/a principal cuenta con un “círculo de apoyo”, en tanto en cuanto la víctima se encuentra sola e indefensa ante estos.

### **Criterios fiables y adecuados para la detección e identificación de un grupo de acoso psicológico en el trabajo**

Para muchos autores y técnicos en prevención de riesgos laborales que se dedican a este área de los riesgos psicosociales, unos criterios fiables y adecuados para la detección e identificación de un grupo de acoso que opera en una

empresa u organización por parte de los responsables de la organización, serían los siguientes:

**1-** Los argumentos y razones que ofrecen los/as acosadores/as para justificar la actitud negativa y agresiva hacia la víctima son infundados y carentes de sentido común.

**2-** Las personas en alguna medida pertenecientes al grupo acosador, consideran que la víctima es una persona llena de maldad y malas intenciones en contraposición al acosador/a principal, al que consideran una buena persona sin malas intenciones.

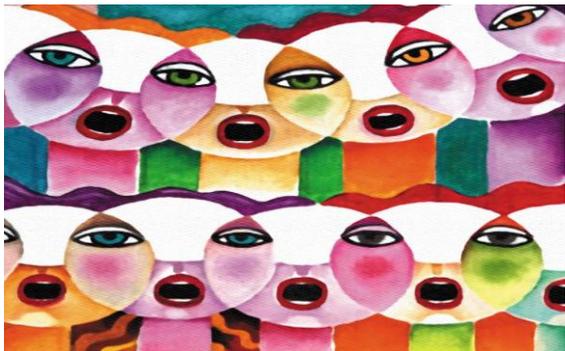
**3-** En el mismo sentido de atribución que en el punto anterior, el mismo tipo de acciones o actuaciones según por quién sean cometidas, son consideradas razonables, justas, equilibradas o cuando menos excusables, o por el contrario injustas y malintencionadas.

**4-** De manera habitual las personas que forman parte del grupo acosador mantienen una actitud de agresividad y/o rechazo hacia la víctima, apoyándose en el argumento que ésta previamente hizo sufrir mucho a quien ahora es el acosador/a.

**5-** Las personas que forman parte del grupo acosador muestran una especie de olvido selectivo, sintiéndose incapaces de recordar

momentos y situaciones positivas vividos con anterioridad con la víctima.

6- Las personas que componen el grupo de acoso y el propio acosador/a principal, tiende a tener poco o ningún sentimiento de culpa en relación a sus actos y actitudes con la persona acosada.



7- Lo habitual es que el acosador/a principal que lidera la estrategia de acoso, rechace la posibilidad de ver o hablar con la víctima sin que pueda razonar coherentemente el motivo de su negativa.

8- En estos casos de acoso psicológico en el trabajo, las personas que forman parte del grupo de acoso muestran una actitud agresiva, despectiva o incluso violenta contra la víctima, sin que exista un claro motivo que la provoque.

9- Normalmente los/as acosadores/as pueden ser detectados porque rechazan irracionalmente a la víctima, transmitiendo sentimientos de desprecio y la falta de valoración a todo aquello que tenga que ver o proceda de la víctima.

### Elementos que nos ayudarán a identificar al acosador/a principal

Una vez verificada la existencia de una situación de acoso psicológico en el centro de tra-

bajo, resulta muy necesario identificar quien es el promotor/a del acoso o acosador/a principal, para poder implementar con éxito las medidas que vayamos a adoptar para atajar esta situación. Confundir a cualquier miembro del grupo de acoso con el acosador/a principal, implicaría que este último queda sin identificar y por lo tanto libre para seguir manipulando la situación, o incluso generando nuevos casos de acoso en el centro de trabajo.

Por norma general quien lidera una situación de acoso es una persona habituada a manipular a los demás, a través de la mentira, el engaño y las medias verdades. Esta manipulación y engaño se hace a través de un tipo de comunicación denominada paradójica, que acaba por configurar un determinado tipo de discurso un tanto incongruente y contradictorio, en el que la utilización de argumentos falsos salpicados de insinuaciones y malos entendidos forman en muchos casos parte consustancial del mismo.

El acosador/a principal hace un uso perverso del lenguaje, utilizando intencionadamente razonamientos erróneos que persiguen la manipulación del entorno y de la propia víctima, estableciendo a menudo como recurso preferente la dicotomía entre buenos y malos.

Es habitual que el acosador/a fabrique y utilice falsos dilemas también fundamentados en falsos planteamientos repletos de insinuaciones perniciosas y malentendidos que pretenden explotar en su propio beneficio y en detrimento de la víctima, al mismo tiempo que

desarrolla unos procedimientos estratégicos de acoso basados en la manipulación malediciente plagada de mentiras y calumnias y destinada a generar un determinado estado de opinión; procura desarrollar su estrategia de difamación y desprestigio de modo indirecto, de forma y manera que ni la víctima ni el resto de las personas no implicadas o posicionadas la perciban inicialmente como tal, procurando mantener el mayor anonimato posible; y revisitando sus actuaciones y comentarios de un disfraz de buenas intenciones.

El acosador/a principal necesita del entorno para poder hostigar y agredir a la víctima, incitando el rumor y promoviendo su descrédito. Cualquier trabajador/a que piense que está a salvo de las actuaciones de un acosador/manipulador/a, se equivoca. Ser conscien-

tes y estar atentos a esta tóxica, nociva y excesivamente habitual realidad, constituye el primer paso para identificar al acosador/a.

Fuentes utilizadas:

“Factores Organizacionales y Psicosociales Implicados en el Acoso Psicológico en el Trabajo”. 2004

Autor principal: Rosa Isla Díaz. Coautores: Estefanía Hernández-Fernaud y Dolores Díaz-Cabrera

“Factores de Riesgo del Acoso Social en el Trabajo (*Mobbing*): Un Estudio de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Valenciana”.

Autor principal: Josep Lluís Melià Navarro. Coautores: José María A. Sempere Aleixandre y Julia del Mar Romero Gil

“Pautas para el Reconocimiento de un caso de *Mobbing* en la Empresa”. 2006 Autor: Marina Parés Soliva

“*Mobbing*. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo”. 1999

Autor: Iñaki Piñuel

“Comportamientos de acoso psicológico en el trabajo”. Blog 2017

“*Mobbing*: un modelo de análisis”. 2008

Autor: Susana Mayoral Blasco

“Delimitación conceptual del riesgo de acoso moral en el trabajo”. 2004. Autor: Juan Jiménez García

## INFORMACIÓN

Gabinete Técnico Confederado de Saúde Laboral

## Nuevo Proyecto de Real Decreto sobre control y recuperación de fuentes radiactivas huérfanas

A pesar de que hasta ahora en el Estado español se dispuso de un sistema de control regulador del uso y posesión de fuentes radiactivas, fundamentado esencialmente en el “Reglamento de instalaciones nucleares y radiactivas” (RD 1836/1999, de 3 de diciembre), y en el “Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes” (RD 783/2001, de 6 de julio), que en su momento supusieron la transposición de la Directiva Europea 96/29/Euratom del Consejo de 13 de mayo de 1996. Así como adicionalmente el RD 229/2006 de 24 de febrero que incorporó al derecho español la Directiva Europea 2003/122/Euratom del Consejo de 22 de diciembre del año 2003, sobre el control de fuentes radiactivas encapsuladas de alta actividad y fuentes huérfanas.

En el presente borrador de RD se contempla también la posibilidad de que las entidades y organismos competentes con la participación del *Consejo de Seguridad Nuclear*, puedan abordar si lo consideran conveniente, la elaboración de otros protocolos adicionales para la vigilancia, control y detección de fuentes huérfanas en otros lugares y tránsito importantes, de personas y mercancías, diferentes de los puertos marítimos de interés general.



En este borrador de RD, se indican también las actuaciones a llevar a cabo para hacer frente a los incidentes o emergencias radiológicas debidas a fuentes huérfanas, tanto a nivel de respuesta interior como exterior.

Al mismo tiempo, en el año 1999 el Estado español con motivo de minimizar los riesgos ante la existencia de material radiactivo en materiales metálicos destinados al reciclaje, firmaron el llamado *“Protocolo de colaboración sobre la vigilancia radiológica de los materiales metálicos”* (Protocolo Megaport), entre la Administración del Estado y los sectores industriales con mayor implicación en el reciclaje de materiales metálicos.

Estas circunstancias en su conjunto, implican que una parte de los objetivos establecidos de

la Directiva europea ahora objeto de transposición, ya estaban contemplados a través de este “Protocolo” de una forma voluntaria, pasando ahora en cambio a ser de carácter obligatorio como consecuencia de la necesidad de aplicar y realizar la transposición de la nueva Directiva Europea 2013/59/Euratom del Consejo de 5 de diciembre, por lo que se establecen las normas de seguridad básicas para la protección

contra peligros derivados de la exposición a radiaciones ionizantes. Esta Directiva deroga las anteriores Directivas Europeas 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom y 2003/122/Euratom, dando lugar a la elaboración del presente real decreto (aún en borrador) que incorpora parcialmente al ordenamiento jurídico del Estado español la referida Directiva 2013/59/Euratom; básicamente en lo que se refiere a las actuaciones a llevar a cabo para la recuperación y el control de las llamadas *fuentes huérfanas* radiactivas.

Atendiendo a la definición que en el artículo 2 de este proyecto de RD, aparece en relación al concepto de “fuente huérfana”, describe las mismas como: “fuentes radiactivas inicialmente no identificadas, cuyo nivel de actividad en el momento de ser descubiertas es igual o

superior al valor de ejecución establecido en las tablas A y B de la *Instrucción 15/05 del Consejo de Seguridad Nuclear*, de 26 de febrero del 2003, y mencionadas en el Anexo I del *Reglamento sobre instalaciones nucleares y radiactivas* (RD 1836/1999, de 3 de diciembre)".

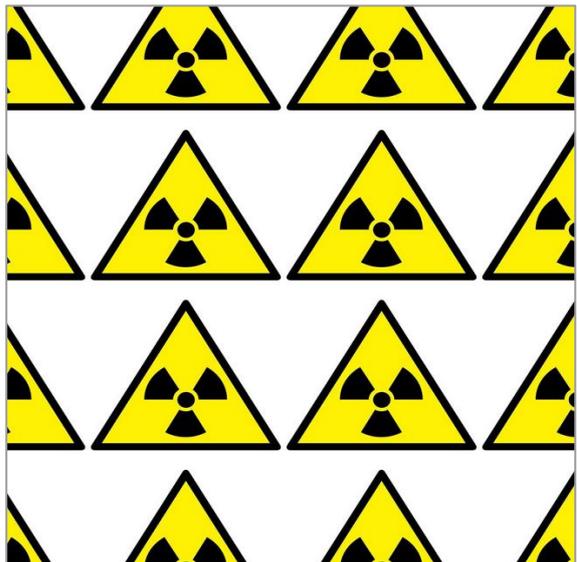
En definitiva y básicamente, podemos decir que una "fuente huérfana" es una fuente radiactiva que por cualquier motivo no está identificada, así como fuera del control reglamentario, careciendo de la necesaria supervisión.

Así las cosas, a través de este proyecto de RD, se establecen las medidas, los requisitos de vigilancia y control, y los procedimientos de actuación, en el caso de detección o procesamiento de fuentes radiactivas, que deberán ser adoptadas por las instalaciones destinadas a la recuperación, almacenamiento o manipulación de materiales metálicos (los susceptibles de acumular radiación) para su reciclado, así como por aquellos lugares o instalaciones con un importante tránsito de personas o mercancías, como por ejemplo los puertos marítimos.

En el caso de las instalaciones destinadas a la recuperación, almacenamiento o manipulación de materiales metálicos, se establece el deber de que las mismas se inscriban en un Registro habilitado por el *Ministerio de Energía, Turismo y Agenda Digital*, además de disponer de dos requisitos de *instrumentación* que dependerán del tipo de actividad de las instalaciones y la cantidad de materiales metálicos que procesen anualmente.

En esencia, el presente borrador de RD tiene por objeto evitar la exposición de los/as trabajadores/as y de los ciudadanos en general a las radiaciones ionizantes, como consecuencia de la existencia de fuentes huérfanas aún no identificadas. A tal efecto se establece que el mismo será de especial aplicación en aquellos lugares y circunstancias en las que sea más posible encontrarse con *fuentes huérfanas*, tales como instalaciones destinadas a la recuperación, almacenamiento y/o manipulación de materiales metálicos para su reciclado, así como los grandes puertos destinados al transporte de mercancías, y las empresas o personas que tengan en su poder "fuentes" que no estén sometidas al control reglamentario, o aquellas otras circunstancias en las que se pueda producir, por abandono, pérdida, extravío o robo de una *fente huérfana*.

Aparte de otras posibles consideraciones en relación al presente borrador o proyecto de RD, este debería contemplar con mayor claridad la necesidad ineludible de considerar no



sólo a los llamados grandes puertos, sino también a aquellos otros que de manera habitual manejan grandes cantidades de materiales metálicos y chatarra para su reciclaje o fundición. En este sentido, desde la CIG también transmitimos la consideración de la necesidad de que el presente RD contemple o bien directamente, o bien a través de las posteriores órdenes de desarrollo, otras dos cuestiones. Por una parte, la necesaria y obligatoria puesta en disposición para las entidades o empresas (independientemente de su tamaño) susceptibles de tener contacto con las *fuentes huérfanas*, de la instrumentación de detección y medición necesaria: en unos casos espectrómetros, instrumentación portátil para la medición de pequeñas cantidades de radiación, y en otros, a mayores, pórticos de detección que detectan la radiactividad en relación a grandes cantidades y volúmenes de material. Esto es, se trata del deber de que las empresas dispongan de un sistema de detección, vigilancia y control, con detectores fijos y portátiles para la detección y medida de la radiación.



Por otra parte, se trata de establecer con claridad un sistema obligatorio y convenientemen-

te acreditado de formación y cualificación, tanto de trabajadores/as y operarios como de los mandos intermedios y superiores que operan en estas instalaciones, que les proporcione las capacidades y competencias necesarias para manejar la instrumentación de detección y medición, así como para actuar de una manera segura para sí mismos y el conjunto de la población, a través de la puesta en práctica de los procedimientos operativos para actuar adecuadamente en los casos que sea necesario.

Aunque el proyecto de RD también lo contempla, es fundamental una mejor concreción y desarrollo en relación al establecimiento de un dispositivo *operativo de intervención y puesta en disposición permanente*, que cuente con Técnicos/as especialistas en protección radiológica convenientemente acreditados/as y cualificados/as por el Consejo de Seguridad Nuclear.

**Así, en relación al presente proyecto de RD sobre control y recuperación de las fuentes radiactivas huérfanas, la CIG realizó para su consideración las siguientes aportaciones:**

Información y Formación de los/as trabajadores/as

Información y Formación idónea para los/as trabajadores/as susceptibles de manipular o entrar en contacto con *fuentes huérfanas*, como consecuencia del desarrollo de su trabajo.

Dichos trabajadores/as a través de su *Plan de Autoprotección* deberán conocer los riesgos y

las medidas preventivas a adoptar o ya adoptadas (protocolos y procedimientos de actuación) para identificarlos adecuadamente y poder protegerse de los mismos.

Así, deberán conocer los sistemas establecidos para la detección, identificación, vigilancia y control radiológico. Los procedimientos asociados de vigilancia y control; la instrumentación de detección disponible y operativa; los protocolos de comunicación de sospecha de presencia de *fuentes huérfanas radiactivas*; así como las actuaciones de carácter inmediato que se deberán realizar en el caso de incidente o emergencia radiológica.

En todos los casos el plan de formación de los/as trabajadores/as deberá ser impartido por personal altamente cualificado y acreditado por el Consejo de Seguridad Nuclear. Deberá incluir la realización de prácticas simuladas; deberá contar con un presupuesto suficiente, y contemplar períodos de actualización y puesta al día de conocimientos y capacidades operativas en esta materia.

### EPIS

Dentro de los EPIS habituales disponibles para los/as trabajadores/as que entran en contacto con chatarra y desechos metálicos susceptibles de contaminación radiactiva, consideramos que debería contemplarse como obligatorio el uso de *dosímetros personales de radiactividad*.



### Registro de instalaciones/Requisitos de instrumentación

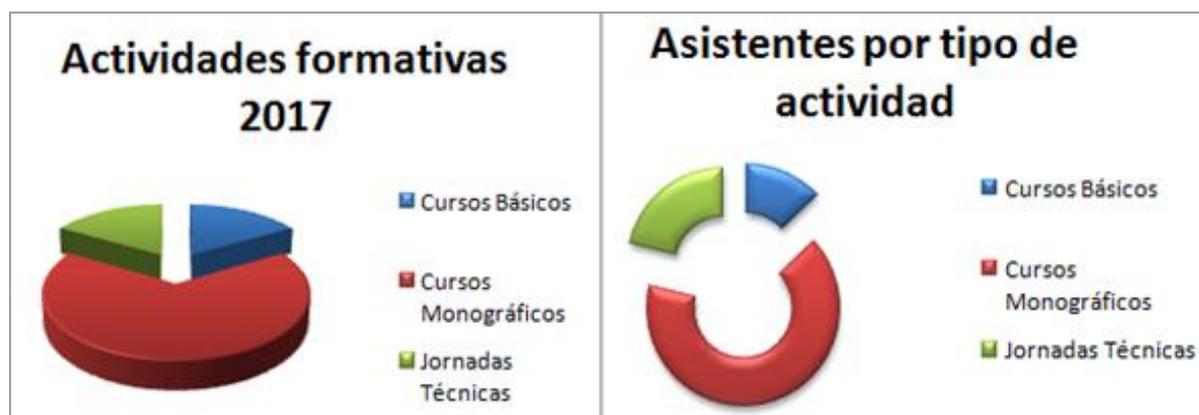
Desde la CIG consideramos que el volumen en Tm de chatarra o desechos metálicos no deben ser los únicos elementos para determinar la conveniencia de dotar a las instalaciones de manipulación y tratamiento de posibles *fuentes huérfanas radiactivas* de las medidas preventivas y de la instrumentación de detección necesaria, debiéndose tener muy en cuenta a trazabilidad del origen de los desechos metálicos, si estos estuvieron o no sometidos a la necesaria vigilancia radiológica y si disponen de los informes correspondientes a la misma.

Desde esta perspectiva es muy posible que si no se aplican medidas previas de control en relación al destino final de materiales metálicos de importación para su reciclaje o tratamiento industrial, estos puedan terminar en instalaciones no registradas o que no cuenten con las medidas y los protocolos de actuación necesarios para detectar, identificar y tratar adecuadamente *fuentes huérfanas radiactivas*.

## Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral de la CIG.

### Síntesis de actividad 2017

Uno de los campos de actuación prioritaria que tiene encomendados el Gabinete Técnico Confederal de Salud Laboral de la CIG está centrado en la promoción y realización de actividades de **formación en materia de PRL**. En este año 2017, se impartieron un total de 77 acciones formativas en 17 localidades de las cuatro provincias gallegas, de las que se beneficiaron un total de 1.842 trabajadores y trabajadoras (tanto ocupados como en situación de desempleo). Estas cifras suponen un incremento en relación al año anterior de un 9,8% en número de actividades, de un 4% en número de localidades y de un 15,8% en cuanto a trabajadores/as formados/as.



Manteniendo la filosofía con la que nació este servicio que presta la Central Sindical a través del Gabinete Técnico Confederal de Salud Laboral, la programación de actividades de formación en materia de PRL atendió a las demandas realizadas por las distintas estructuras de la CIG, tanto federativas como comarcales y locales. Al final del período de ejecución, contabilizamos que 235 trabajadores y trabajadoras acudieron a los 13 Cursos Básicos organizados, 1.199 a los 52 Cursos Monográficos y 386 a las 13 Jornadas Técnicas que se realizaron. Como viene siendo habitual en los últimos

años, se aprecia que la formación específica del puesto, materializada en formato de curso monográfico de 20, 10, 8 o 6 horas sigue siendo la más demandada.

Por sectores, hace falta destacar como los motores de esta formación en PRL específica del puesto a los sectores sanitario y asistencial con 30 actividades entre las que podemos citar a modo de ejemplo “La prevención de riesgos laborales en situación de emergencia hospitalaria”, “Nociones básicas de ergonomía, manipulación de cargas en ayuda a domicilio”, “El personal sanitario y la prevención y control de

las infecciones adquiridas en los centros sanitarios”, “Riesgos y medidas preventivas asociadas a la higiene de los alimentos en las cocinas hospitalarias” o “Manipulación de cargas en los centros sanitarios” en las que participaron 791 trabajadoras y trabajadores.

En el sector de la industria, sector en el que este año continuamos trabajando en la formación que demandan las empresas para la contratación, 153 trabajadores y trabajadoras acudieron a las 9 actividades realizadas, repartidas entre las que demanda el sector de la construcción naval -materializadas en los cursos de 20 horas “Riesgos específicos para el sector naval” y de 10 horas -“PRL y gestión medioambiental para el sector naval”- y aquellas otras en las que se trataron temas muy concretos, como “PRL en trabajos en altura”, “Curso teórico-práctico sobre amianto”.

Dentro de la formación requerida en el sector de la construcción (TPC), este año se impartieron 8 cursos monográficos de formación específica de oficio de 6 y de 20 horas de los que resultaron beneficiados 152 trabajadores y trabajadoras.

Las Jornadas Técnicas realizadas recogieron diversas temáticas relacionadas con el “Acoso laboral desde una perspectiva de género”, “Silicosis”, “Información, consulta y participación desde una visión sindical”, “Trastornos músculo esqueléticos”, etc.; asimismo se realizó una serie de Jornadas informativas sobre riesgos específicos para trabajadores/as de piscinas y centros deportivos y la campaña informativa

sobre la “Salud laboral para mayores de 55 años. Negociación colectiva”, en base al trabajo realizado por el Gabinete Técnico Confederal de Salud Laboral sobre los riesgos específicos de las trabajadoras y trabajadores mayores de 55 años. (Disponible para visualización y descarga en la sección [T+55](#) de la web [www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org)).

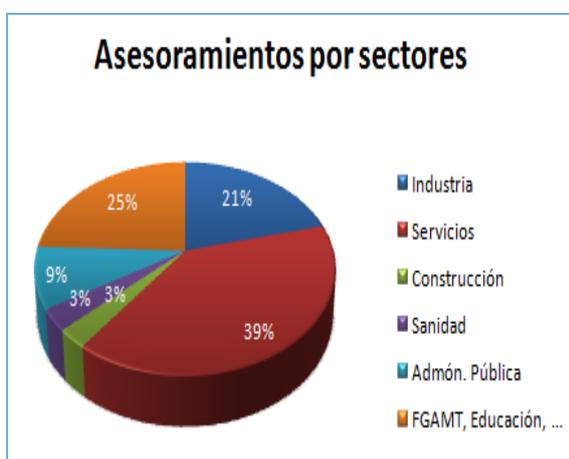


Otra de las actividades de actuación prioritaria del Gabinete es la prestación de los servicios de **asistencia técnica y asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral** a delegados/as de la CIG, Comités de Seguridad y Salud y trabajadores/as en general. En el momento de realización de este informe, todo indica que se superarán las tasas de actividad de los años precedentes. El acceso fundamental a este servicio continúa siendo a través de las oficinas comarcales de asesoramiento, desde las que los técnicos y técnicas asisten a todo el territorio, así como de la asistencia “on line” accesible desde el botón “[Asesoramiento Técnico](#)” ubicado en la parte derecha de la portada de nuestra web [www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org).



Atendiendo a la tipología del asesoramiento, son mayoritarios los casos relacionados con la solicitud de información sobre diversos temas (riesgos específicos, revisiones de evaluaciones, atención de las mutuas, reclamaciones al INSS por disconformidad con el alta, determinación de contingencias, ...), requiriendo aproximadamente en un 36% de los casos atendidos, la elaboración de documentación por parte de nuestros técnicos y técnicas; del total de las consultas, alrededor de un 18% derivaron en visita a empresa.

A lo largo del año 2017 se recibieron consultas de todos los sectores de actividad predominando aquellas relacionadas con sectores de servicios e industria.



Destacar en este punto la labor que técnicas y técnicos del Gabinete realizan como asesoras y asesores de nuestros delegados/as en los Comités de Seguridad y Salud, en la interpretación y explicación de documentación relativa a la PRL en sus empresas, elaboración de escritos, denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o ante Organismos como ITSS o ISSGA, acompañando a nuestros/as delegados/as en sus tareas.

Las solicitudes de consulta siguen llegando a nuestros/as técnicos/as fundamentalmente por dos vías: por medio de responsables de Federaciones y Comarcas que acercan el servicio a los potenciales usuarios/as o directamente por parte de delegados/as y trabajadores/as en general que o bien ya conocen por experiencia propia el Gabinete o que acuden a él por indicación de terceros. Aunque están establecidos y se emplean canales alternativos a través de los cuales realizar los asesoramientos, (botón de **“Asesoramiento técnico”** de nuestra web que permite realizar la consulta en cualquier momento a través del envío de un formulario, el correo electrónico y el teléfono), el contacto directo y presencial suele ser la manera usual de recepción de las consultas.

Y para finalizar esta pequeña síntesis de lo que fue el año 2017, tenemos que repasar las actividades que el Gabinete desarrolla de cara a la **difusión e información en materia de PRL**. Para este fin, continuamos trabajando en el mantenimiento y actualización de la plataforma web [www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org), con la que

buscamos establecer un canal de contacto permanente con nuestros/as delegados/as y por supuesto con las trabajadoras y trabajadores que muestran interés por las temáticas y noticias que introducimos.

Al mismo tiempo, continuamos con el proyecto de edición y distribución gratuita a todo el Estado del *Boletín CIG Saúde Laboral*, en el que desarrollamos aquellos temas que consideramos de interés en materia de prevención de riesgos y salud laboral así como aquellos otros que sobre estas cuestiones nos demandan las estructuras de la CIG. Entre los temas tratados están *la digitalización y el futuro del empleo, la estrategia “visión cero” accidentes, el radón, la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales*, un informe sintético del estudio epidemiológico de las enfermedades profesionales reconocidas en el Estado español de 1990 a 2014, información sobre la última encuesta estatal de condiciones de trabajo, el acuerdo marco autónomo sobre el envejecimiento con un enfoque intergeneracional, análisis sobre el documento del Observatorio Europeo de Riesgos “La participación de los/as trabajadores/as en la gestión de la

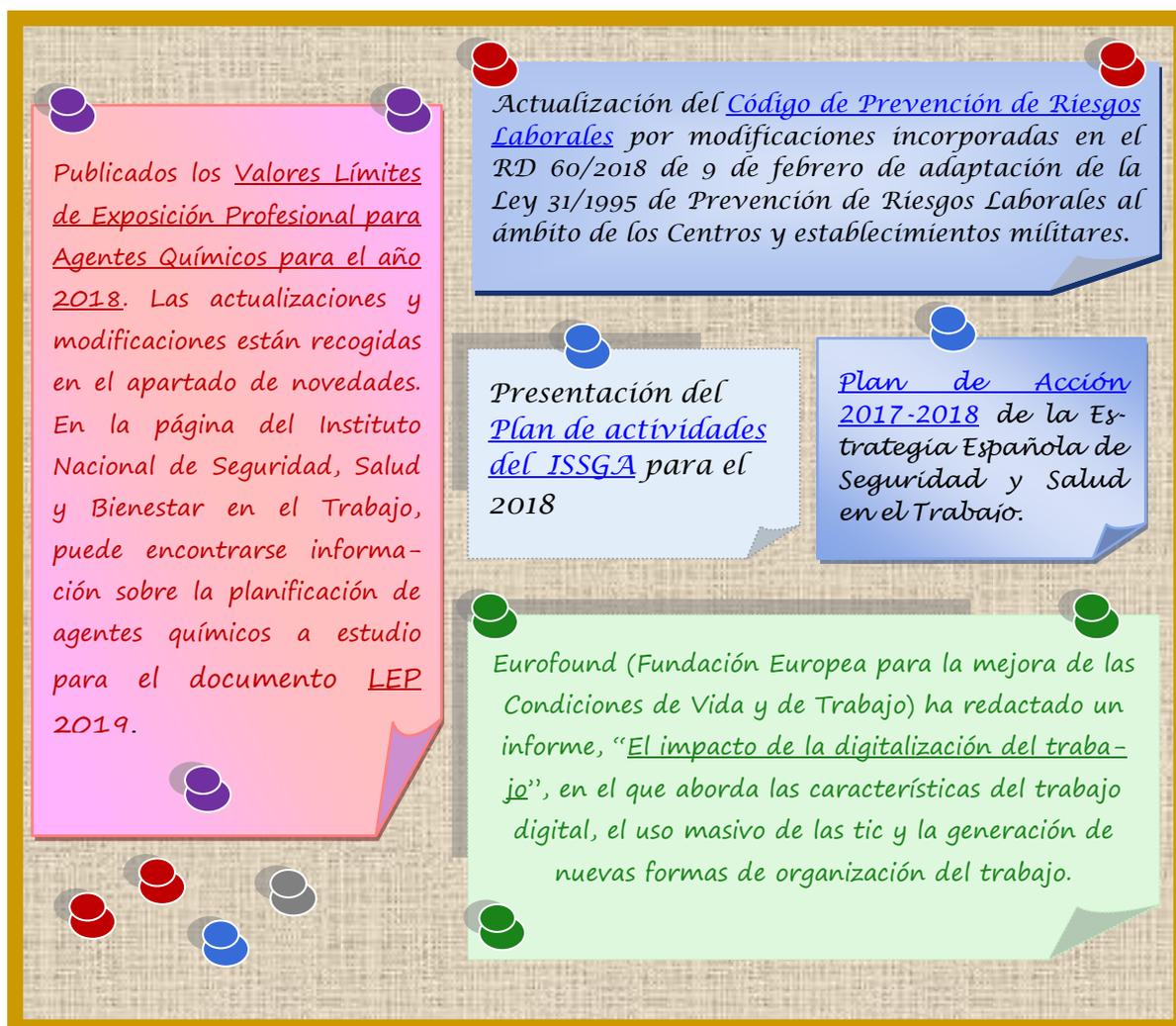
*seguridad y la Salud en el Estado español. La evidencia cualitativa de ESENER-2”, ...*



El Boletín CIG Saúde Laboral se edita únicamente en formato digital; todos los números del Boletín están a disposición en el apartado dedicado al mismo en la portada de la web [www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org) para su visualización y descarga. En el caso de querer recibirlo en el correo electrónico sólo hay que solicitar el alta en el espacio específico situado en la parte inferior derecha de la portada de nuestra web.

#### INFORMACIÓN

- En la web [www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org) podrás encontrar información en materia de prevención de riesgos y salud laboral, calendario con eventos, publicaciones específicas realizadas por el Gabinete, así como por otras estructuras de la CIG.
- Puedes consultar los datos de contacto de los puntos de asesoramiento comarcal.
- Si estás interesado/a en recibir en tu correo electrónico las noticias que publicamos en la web puedes suscribirte a las fuentes RSS (faja inferior de la portada de la web)
- Si quieres recibir el boletín digital sólo tienes que darte de alta en el espacio específico que encontrarás en la parte inferior derecha de la portada de la web.
- Asesoramiento “on line”.



Depósito Legal:  
C428-2012

[www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org)  
Secretaría Confederal de Empleo,  
Industria e Saúde Laboral  
Tlf.: 981 35 87 50. Fax 981 35 87 60

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral  
Rúa Eduardo Pondal, 41-43 entrechán  
15403 Ferrol  
Tlf.: 981 35 94 49. Fax 981 35 94 49  
[saudelaboral@galizacig.net](mailto:saudelaboral@galizacig.net)

Los contenidos publicados son responsabilidad exclusiva del Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral de la Confederación Intersindical Galega y no reflejan necesariamente la opinión de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P.

Edita: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral.