

CIG-Saúde Laboral

Boletín nº 26

Nº 26 MARZO 2018 CIG - GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL www.cigsaudelaboral.org

SUMARIO

ENTREVISTA

FRAN CARTELLE,
NOVO SECRETARIO CONFEDERAL DE
SAÚDE LABORAL DA CIG



Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

DOCUMENTO-ANÁLISE

**PROTECCIÓN DOS/AS TRABALLADORES/AS
NA ECONOMÍA DAS PLATAFORMAS EN
LIÑA: UNHA VISIÓN XERAL DOS
DESENVOLVEMENTOS NORMATIVOS E DE
POLÍTICAS NA UE"**

OBSERVATORIO EUROPEO DE RISCOS
Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

SABÍAS QUE..?

**ACOSO PSICOLÓXICO NO TRABALLO
OU MOBBING: ELEMENTOS PARA A
SÚA COMPRESIÓN E IDENTIFICACIÓN**
Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

**NOVO PROXECTO DE REAL DECRETO
SOBRE CONTROL E RECUPERACIÓN
DE FONTES RADIOACTIVAS ORFAS**

GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE
SAÚDE LABORAL-CIG

SÍNTESE DE ACTIVIDADE 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, novo Secretario Confederal de Saúde Laboral da CIG.



Coa globalización e a crise económica, nos últimos anos a situación preventiva e de seguridade e saúde no traballo (SST) estase a deteriorar. Que pensas desta situación?

É evidente que as continuas reformas laborais e a plasmación dunha agresiva política neoliberal nos últimos anos por parte do goberno do PSOE primeiro e do PP despois, ten deteriorado o conxunto das condicións de traballo na Galiza. A saúde laboral e a prevención non foron alleas ás consecuencias destas políticas. A precarización das condicións de traballo e reformas normativas como as das mutuas (onde se lle deron máis competencias) supuxeron un grave deterioro da situación preventiva e da seguridade e saúde no traballo. Hoxe en día o papel das mutuas non é outro que o de mercantilizar a saúde, o de despozar

de todo vestixio de rigor médico as situacións de altas e baixas guiándose unicamente por factores económicos, desprezando a saúde dos traballadores e traballadoras.

A precarización nas condicións de traballo que provocaron as políticas do PP, o aumento da temporalidade, dos contratos lixo, etc., trouxeron como consecuencia a diminución da seguridade e o incremento dos factores de riscos que afectan aos traballadores e traballadoras, reducíronse os investimentos empresariais en medios e equipos de protección, os traballadores e traballadoras non reciben a formación necesaria, e á súa vez son sometidos a unha importante presión psicosocial derivada da súa extrema precariedade e inseguridade laboral.

“A precarización nas condicións de traballo que provocaron as políticas do PP, o aumento da temporalidade, dos contratos lixo, etc., trouxeron como consecuencia a diminución da seguridade e o incremento dos factores de riscos que afectan aos traballadores e traballadoras”.

Cómpren pois cambios normativos que permitan a participación e control por parte dos representantes dos/as traballadores/as da vixilancia da saúde do persoal e das medidas preventivas esixíbeis nas empresas. A día de hoxe a saúde da clase traballadora non é unha preocupación do goberno nin por suposto das

empresas, que só pensan na produtividade e nas ganancias sen lles importar a perda da saúde das persoas.

En termos xerais logo, que riscos nas empresas caracterizan a situación preventiva actual?

Os riscos de saúde dos traballadores e traballadoras, os problemas músculo esqueléticos, os factores psicosociais e as enfermidades profesionais continúan sendo un desafío importante que, unido á crecente automatización e dixitalización, a implantación de novos modelos de organización do traballo, xunto á introdución nos sistemas produtivos de novas tecnoloxías, están a complexizar as actuacións en materia de prevención.

Podemos afirmar que o xeito de realizar a vixilancia da saúde, con recoñecementos médicos xeralistas e que non contemplan os riscos inherentes a cada posto de traballo ou actividade concreta, conleva unha análise da saúde do persoal inexistente na práctica. A despreocupación nas empresas pola seguridade e a saúde das persoas é enorme en termos xerais. O emprego de substancias químicas, material radioactivo, etc., sen ningún tipo de control sobre os efectos que supoñen para as persoas, a mecanización dos traballos que levan parellos movementos repetitivos ou as condicións de insalubridade nas que se desenvolven distintas actividades produtivas, son o pan noso de cada día. Se tivese que contestar á pregunta cunha frase diría que o risco máis grave é a falta de medidas

preventivas concretas para cada posto de traballo ou actividade e unha inexistente vixilancia da saúde que teña en conta eses riscos específicos.

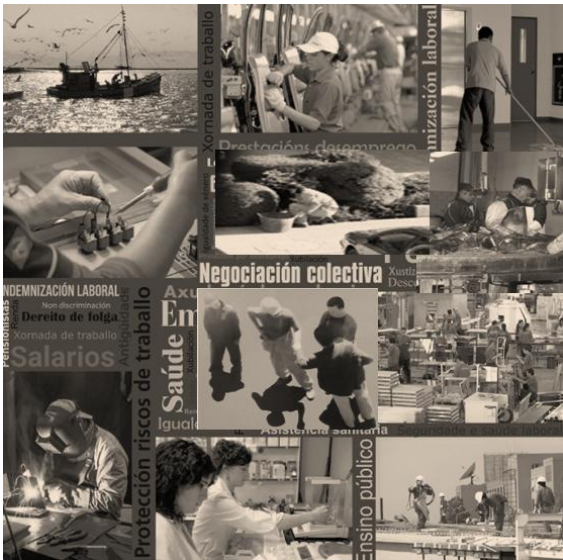


Cal debería ser ao teu xuízo o papel dos/as traballadores/as no conxunto do sistema de prevención?

A lóxica convidaría a que os/as traballadores/as fósemos o elemento máis activo na vixilancia da nosa saúde e da seguridade laboral no desenvolvemento no noso traballo. Non esquezamos que un traballador/a a xornada completa desenvolve durante moitos anos gran parte da súa vida nunha contorna laboral e polo tanto o efecto da mesma sobre a súa saúde é evidente. Mais, os/as empresarios/as ou os directivos das empresas asumen un enfoque “experto” que considera as cuestións de SST dende unha perspectiva esencialmente técnica que de facto exclúe un enfoque laboral da problemática, negando a validez da interlocución dos sindicatos.

Desgraciadamente as reaccións á conflitividade entre empresas e traballadores/as en materia preventiva son continuas e configúranse como un factor importante. Nos casos de maior intensidade, nos que os servizos de prevención

da empresa non atenden ás solicitudes e reclamacións dos/as representantes dos/as traballadores/as, e nos que a Inspección de Traballo debería e podería desempeñar un papel destacado na súa solución, a realidade vén sendo que por norma xeral a Inspección de Traballo non se involucra na solución dos conflitos preventivos das pequenas empresas, que finalmente impoñen unilateralmente o seu criterio axudadas polo alto medo ao despedimento dos seus traballadores/as.



En calquera caso, resulta evidente que a prevención de riscos no traballo non está no mesmo nivel que prioridades de carácter económico, obxectivo prioritario das empresas moi por enriba das necesidades de prevención. Sen dúbida algunha no Estado español, e por ende no noso País, a crise económica e a reforma laboral outorgaron un papel dominante ao discurso empresarial, subordinando a prevención de riscos laborais aos aspectos de carácter económico.

Específicamente como pensas que ten

afectado a crise económica á saúde laboral?

A precarización das condicións de traballo que se produciu sobre o pretexto da mal chamada crise económica e que non foi máis que tentar aumentar a competitividade en base a reducir custos salariais, instalou unha serie de tendencias que desgraciadamente se teñen convertido en factores determinantes da prevención: unha diminución da seguridade no emprego, un aumento dos contratos temporais, o fortalecemento e consolidación da contratación externa e o avance das distintas formas e variantes do traballo precario. Factores estes todos que están a producir un impacto moi negativo na saúde laboral dos/as traballadores/as e que sen dúbida desacreditan a solidez e pertinencia do modelo de prevención do Estado español.

Certamente, cando máis temporalidade e precariedade padecen os/as traballadores/as contratados/as, menores son as probabilidades de que estes/as reivindiquen e demanden melloras en materia de seguridade e saúde laboral. Igualmente cando o modelo preventivo impulsado polas empresas e Administracións considera a SST como un problema fundamentalmente administrativo no que só deben participar "expertos", a participación dos/as traballadores/as -contrariamente ao que esixe e aconsella a UE- pasa a non ser necesaria, fomentándose directa e indirectamente a externalización da SST das empresas a Servizos de Prevención Alleos (SPA), dificultando, cando non impedindo o

proceso de integración real da prevención nos centros de traballo.

Como están a influír os novos modelos de organización do traballo aplicados polas empresas na busca dun maior beneficio na saúde da Clase Traballadora?

Na actualidade, os modelos de organización e os sistemas de produción empregados polas empresas, tal e como acontece no caso do sistema “xusto a tempo” (*just time*), téñense convertido nunha grave fonte de risco para a saúde psicosocial e músculo-esquelética dos/as traballadores/as, sendo moitas as empresas nas que a raíz da escusa da crise económica e a cabalo da reforma laboral, téñense incrementado exponencialmente os efectos devastadores dos factores de risco derivados da organización do traballo. Neste senso posiblemente o maior obstáculo para mellorar os resultados en materia de SST, é a presión sen límites das empresas para mellorar a produción e a produtividade, coa escusa magnificada da competencia global e as irrefreables ansias de obter cada vez maiores ganancias e beneficios. Esta presión e avidez fai que os/as empresarios/as esixan cada vez máis dos seus traballadores/as, solicitándolles máis horas extras e por períodos máis longos de tempo, así como a esixencia sen límite dunha mellora continuada da produtividade. Como non podía ser doutra maneira, o resultado final é o que todos os días estamos a ver e experimentar: a quebra da saúde e da integridade física e psicolóxica dos/as

traballadores/as. Un sistema brutal e deshumanizado de produción, no que o/a traballador/a é unha mera ferramenta, un instrumento substituíble e desbotable. Pura ideoloxía capitalista neoliberal sen ningún tipo de ética política nin social.



A subcontratación e a irrupción xeralizada das chamadas empresas “multiservizos” como forma xeralizada de precarización teñen suposto un retroceso nas condicións de vixilancia da saúde e de prevención de gran número de traballadores/as.

Que cambios máis destacados consideras se teñen producido nas condicións de traballo como consecuencia da mal chamada crise económica e das reformas laborais?

Nestes anos de drásticas reformas laborais, as condicións de traballo teñen experimentado tan fondo deterioro, que no último ano un importantísimo 47% dos traballadores e traballadoras, teñen experimentado cambios ou modificacións maioritariamente negativas nas súas condicións laborais. Destacan entre as mesmas pola súa maior incidencia: o incremento das horas de traballo (en moitas ocasións non remuneradas), o incremento das

tarefas e cargas de traballo, o incremento dos ritmos de traballo, as responsabilidades laborais que se ve obrigado a asumir o traballador/traballadora, e como non, as reducións dos salarios con importantes perdas do poder adquisitivo.



Un dato realmente preocupante e revelador o constitúe o feito de que mentres un elevadísimo 37% dos/as traballadores/as directamente considera que o seu traballo afecta de forma negativa a súa saúde, no ano 2015 nada máis e nada menos que un 41% dos/as traballadores/as afirmou ter ido a traballar estando enfermos/as.

O disparado incremento da subcontratación como consecuencia das reformas laborais do PP, ten incrementado notablemente os contratos laborais a través de ETTs e Empresas de Servizos, así como a cada vez maior utilización de autónomos dependentes. Que pensas desta circunstancia?

Penso que hoxe por hoxe, tanto as ETTs como as autodenominadas “empresas de servizos”,

son un gran caixón de xastre onde practicamente todo colle, o que está a permitir a “cesión” e o prestamismo laboral, conculcándose continuamente dereitos laborais fundamentais dos/as traballadores/as a través de prácticas abusivas e unha precariedade extrema. Trátase de abaratar a man de obra botando por terra a máxima de *“a igual traballo igual salario”*.

Por outra banda, o *“autónomo dependente”* é unha figura laboral utilizada de forma masiva e case sempre fraudulenta polas empresas, coa complicidade e aquiescencia do actual Goberno do PP. Na práctica, trátase de traballadores/as encubertos da propia empresa, os cales son forzados a aceptar unha situación de autoemprego sen apenas coberturas nin protección social, á vez que son obrigados a asumir todos os riscos e os custos da súa relación contractual.

Nestes casos de subcontratación, as condicións de traballo e a prevención de riscos laborais son insuficientes debido en gran medida á extrema vulnerabilidade, indefensión e precariedade na relación laboral.

Consideras reversible ou subsanable a actual situación de deterioro da prevención dos riscos laborais nas empresas?

É difícil que nun sistema neoliberal como o que estamos a sufrir, onde se busca competir abarutando os custos de produción en base a baixar salarios, onde se aplica unha lexislación laboral que prima o beneficio empresarial

fronte a unha cada vez menor protección dos/as traballadores/as, a situación poida ser positiva para a Clase Traballadora.

A situación que estamos a padecer na Galiza e no Estado español, onde sufrimos como na maior parte do mundo un sistema onde se tende á concentración da riqueza en poucas mans e a xeralización da pobreza e a exclusión social, fan claramente visíbel que unha real vixilancia da saúde e prevención de riscos virán só da man doutro sistema. Un sistema que poña a revolución tecnolóxica e os avances científicos ao servizo da maioría social, que redistribúa a riqueza. É dicir só existirá realmente nun sistema onde os medios de produción sexan propiedade da maioría social e as persoas traballadoras posúan postos de traballo dignos e con garantías. Isto é, só poderá vir da man dun sistema socialista.

Na actualidade e dentro deste sistema, a promoción do pleno emprego con condicións laborais dignas, constitúe un imperativo político irrenunciable e de primeira orde, que se debe tratar de alcanzar para todos/as os/as traballadores/as como unha necesidade esencial, realizable e urxente, e polo tanto fundamentada en políticas prácticas e realistas que melloren o nivel de vida dos cidadáns.

Neste contexto, o conxunto dos traballadores e as organizacións sindicais que como a nosa os representan, son as que deben en primeiro lugar ser extraordinariamente sensíbeis, conscientes e responsábeis, en relación a unha defensa a ultranza dunhas condicións de

traballo dignas e seguras.

Na actualidade xa non é posible dissociar a prevención de riscos, a seguridade e a saúde laboral da organización do traballo e das condicións nas que este se realiza. A prevención de riscos e a saúde laboral forma xa unha parte inseparable e indisoluble do mundo do traballo e polo tanto irremediamente, dunha acción sindical que promove a defensa dos dereitos dos/as traballadores/as e realmente poida ser cualificada como tal.

Non atender e cubrir axeitadamente estas perentorias e vitais necesidades de saúde e seguridade no traballo, é hoxe por hoxe irrenunciable para calquera organización que teña superado o século pasado. Dende unha perspectiva humana, social, laboral, empresarial e sindical, a saúde laboral forma xa afortunadamente unha parte imprescindible e esencial do mundo do traballo e as relacións laborais.



Que dirías neste momento do papel que debe xogar a formación en materia de prevención?

Non me cabe dúbida que tanto a formación en materia de seguridade e saúde laboral como a representación preventiva dos/as

traballadores/as, constitúen integradamente un factor clave para a seguridade e a saúde laboral nos centros de traballo, cuestión esta que se fai máis palpable e evidente nas pequenas empresas, nas que nin sequera as normas, lexislación ou protocolos de seguridade e saúde laboral, son ben coñecidos ou aplicados con certo rigor. Nestas circunstancias o papel da formación preventiva dos/as traballadores/as e dos/as empresarios/as, conxuntamente coa axeitada intervención da Inspección de Traballo, especialmente nas pequenas empresas, deberían producir evidentes e constatables beneficios preventivos. Desgraciadamente algo tan simple e de sentido común, parece hoxe un imposible, a formación é pouca e inaxeitada, a representación preventiva dos/as traballadores/as vese continuamente ninguneada ou incluso boicoteada, e á Inspección de Traballo nin lla coñece nin lla espera a non ser que nesta pequena empresa remate por producirse un accidente moi grave ou mortal.

Moi sinteticamente e a bote pronto, que me dirías das mutuas?

Efectivamente un dos elementos externos determinante por nefasto, na actual situación do sistema preventivo español e galego, son as mutuas colaboradoras da Seguridade Social. Non é casualidade que a inmensa maioría dos traballadores e traballadoras perciban ás mutuas como unha verdadeira e perigosa ameaza para a súa saúde e estabilidade

laboral, atribuíndolles ás mesmas, e non se equivocan, continuas actuacións tendentes a minimizar as consecuencias dos accidentes, forzar os tempos de recuperación nas baixas por IT, ocultar os elementos que poderían impulsar o recoñecemento de enfermidades profesionais ou mesmo dificultar no posible o recoñecemento de incapacidades laborais, seguindo as consignas e indicacións emanadas do actual Goberno do Estado e prexudicando gravemente ao conxunto dos traballadores en beneficio directo dos empresarios, tal e como revelan entre outras a última enquisa europea de condicións de traballo Esener-2.

“... as mutuas son todo o contrario ao que debería ser un ente que velase pola saúde dos traballadores e traballadoras e son simplemente organizacións con intereses económicos aos que pouco importa a saúde das persoas ás que deberá de servir. Son un elemento máis de explotación laboral”.

Como dixen ao principio desta entrevista e non me cansarei de repetilo, as mutuas son todo o contrario ao que debería ser un ente que velase pola saúde das persoas traballadoras e son simplemente organizacións con intereses económicos aos que pouco importa a saúde das persoas ás que debese de servir. Son un elemento máis de explotación laboral.

Como encaixa no actual sistema a responsabilidade dos/as empresarios/as nos accidentes de traballo?

Por Lei, tanto o custo do cumprimento da normativa en materia de Seguridade e Saúde

no Traballo (SST), como o axeitado acondicionamento do lugar de traballo para que este sexa seguro e saudable, é responsabilidade directa e intransferible dos empresarios. Empresarios que desgraciadamente en moitas ocasións non só non cumpren con esa obriga legal, senón que a pesares do incumprimento, finalmente só soportan unha pequena parte do custo real producido por un accidente, que xeralmente en gran medida é consecuencia directa da súa negligencia e irresponsabilidade.



Evidentemente hai cousas que non se pagan con cartos nin se lles pode poñer un prezo. E dende logo a saúde e a integridade física dun traballador/a é unha delas. Hai que ter en conta que o custo que ten que pagar un traballador/a polo accidente que sofre en termos humanos e vitais, é infinitamente superior ao que podería pagar o/a empresario/a ou a propia sociedade, tanto en termos de dor, sufrimento físico, perda de saúde e capacidade de traballo, diminucións funcionais, sufrimento psicolóxico, sufrimento emocional, esforzos de atención da familia, diminución de ingresos, maiores gastos adicionais ou incluso posibilidades de

marxinación social e laboral cando o accidente deriva nunha incapacidade. Tampouco é menos certo que dun accidente de traballo derivan á súa vez outra serie de importantes custos económicos, que se reparten de forma desigual e pouco proporcional entre a empresa responsable do accidente e a propia sociedade, que é quen ao final xunto co traballador/a remata por asumir a maior parte desta carga.

Que reflexión farías en relación á actual situación da saúde laboral na Galiza e no Estado español?

Se temos en conta o terrible custo humano e o desorbitado custo económico que xeran as enfermidades profesionais e os accidentes de traballo, cumpre que estas sexan clasificadas definitivamente coa categoría de máxima prioridade de entre todos os problemas de saúde global.

No Estado español a recesión económica non pode seguir sendo utilizada polos poderes políticos e económicos da dereita neoliberal, como a escusa e a xustificación para a eliminación de dereitos fundamentais de carácter sociolaboral, a través da imposición dunha reforma laboral brutal e completamente inxustificada co obxectivo principal de maximizar as ganancias a costa dos dereitos, a seguridade e a saúde dos/as traballadores/as.

A saúde é o maior ben que posuímos as persoas e este sistema político-económico dende logo non ten preocupación algunha pola da Clase Traballadora, só pensa en beneficios,

produtividade e competencia a calquera prezo.

Dende o teu punto de vista cales son os retos fundamentais aos que se debe enfrontar a nosa organización en relación á saúde laboral nas contornas de traballo de xeito xeral e en Galiza en particular?

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/as 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.

Máis alá de ser conscientes do exposto anteriormente, debemos ter claro que a normativa referida á vixilancia da saúde e a seguridade e saúde no traballo é un conxunto de leis que ademais de ser negativas en moitos aspectos para os/as traballadores/as non se cumpren en gran medida. Polo tanto o labor de denuncia dos incumprimentos debe ser constante.

Como xa dixen ao comezo, son precisos cambios normativos que permitan a participación efectiva e real dos/as interesados/as na vixilancia da súa saúde e

seguridade no traballo na nosa actividade laboral. Dende a CIG debemos impulsar esa idea da necesidade dun 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 as cousas, cales consideras que deben ser as prioridades de actuación da nosa organización?

A prioridade do noso traballo, máis alá do labor pedagóxico de concienciación da nosa Clase sobre a vital importancia que ten a prevención de riscos e a vixilancia da saúde no traballo, pasa por enfrontar unha tarefa de denuncia constante dos incumprimentos na materia e de formación dos nosos cadros sindicais e da nosa afiliación neste eido.

Temos que endurecer a batalla contra as mutuas e a súa actuación moitas veces delitativa, temos que esixir maior capacidade e gañas de actuación da Inspección de Traballo, e podería seguir enumerando prioridades en canto á saúde laboral, porque desgraciadamente aínda fica moito por facer.

“A protección dos/as traballadores/as na economía das plataformas en liña: Unha visión xeral dos desenvolvementos normativos e de políticas na UE”. Observatorio Europeo de Riscos.

Sen ningunha dúbida, o crecemento da economía en liña a través da aparición de numerosas empresas que adoptan este modelo de negocio e actividade, implica unha serie de importantes problemas e desafíos para a seguridade e a saúde no traballo (SST). O traballo que se realiza en ou a través das plataformas en liña, está caracterizado por unha ampla variedade de modalidades de traballo, entre as que se inclúen o traballo ocasional, o traballo por conta propia economicamente dependente, o traballo arreo, o traballo no propio domicilio e o traballo colaborativo.

O presente informe realizado polo Observatorio Europeo de Riscos, (só dispoñible en inglés) describe os riscos que en materia de Seguridade e Saúde no Traballo (SST) pódense derivar da actividade laboral vinculada ás plataformas en liña, analizando os retos que este tipo de economía supón para os enfoques normativos actuais en materia de SST, á vez que ofrece exemplos de políticas e esforzos normativos que xa existen ou están a ser desenvolvidos para abordar os retos e os riscos consecuencia desta actividade.

Resumo executivo

Na crecente dixitalización da economía, as plataformas en liña están a protagonizar e a desenvolver un papel. Estas plataformas -sitios web dinámicos que constitúen as prazas públicas e/ou mercados dixitais- poden afectar aos actuais procesos económicos de varias maneiras: na produción, en termos de produtos ou servizos propios e na organización, prestación

e/ou entrega destes. En moitas ocasións estes novos modelos de negocio e actividade produtiva, están a producir un significativo impacto na subministración de man de obra.

Particularmente e neste sentido, as plataformas en liña poden desempeñar un papel en:

A organización do traballo no “proceso de produción”:

Como por exemplo o constitúe a aplicación do método de dividir as tarefas dun proxecto entre un equipo de traballadores dentro dunha empresa, ou o facer coincidir a demanda dun proxecto de traballo (sexa este manual ou dixital) coa dispoñibilidade dun traballador/a que está disposto/a para levala a cabo; ou como na organización da entrega / subministración / venda dun ben ou servizo, por exemplo permitindo aos consumidores reservar e pagar un condutor de coche a través dunha aplicación para teléfonos intelixentes. Todo

isto deu lugar ao que é amplamente coñecido como “traballo de plataforma en liña”, que se refire a todo o traballo proporcionado ou intermediado a través de ou en plataformas en liña dos distintos sectores de actividade e que conta cunha ampla gama de modelos de relacións de traballo, tales como diversas variantes ou tipoloxías de traballo ocasional, de traballo dependente por conta propia, de traballo informal, de traballo arreo, de traballo a domicilio e *crowdwork* ou externalización aberta de tarefas. Nestes casos, o traballo real proporcionado pola plataforma pode ser manual ou dixital, directamente a través da empresa ou subcontratado, altamente cualificado ou pouco cualificado, dentro ou fóra das instalacións, a gran escala ou a pequena escala, con contratación permanente ou temporal, etc; todo dependendo da situación específica da que en cada caso se trate.

Este informe propón describir os riscos identificados en relación co traballo nas plataformas en liña, coa finalidade de desvelar os retos para os actuais enfoques normativos en SST. Ante isto, o presente informe e literalmente segundo os seus propios autores “non pretende dar un veredicto sobre se o traballo de plataforma en liña é bo ou malo”, pero si identificar os riscos e os beneficios potenciais asociados a este tipo de actividade.

Desafíos regulatorios que en materia de seguridade e saúde laboral expoñen as plataformas de traballo

Á vista da actual situación, a regulación das actividades das plataformas en liña en xeral non está a ser sinxela. Isto en boa medida é debido á dinámica do sector, a un comportamento laboral que en moitas ocasións aparenta tratar de evitar ou vadear unha lexislación laboral que non se adapta ao seu tipo de negocio, ou á percepción alentada por moitas plataformas en liña, para as que as súas actividades representan un modelo completamente novo de negocio resultado dos rápidos cambios tecnolóxicos, sostendo que por iso non deben ser tratadas da mesma maneira que calquera actividade económica existente con anterioridade.



Por outra banda, esta dificultade de regulación normativa derívase en gran medida do feito de que algúns aspectos das plataformas en liña de traballo non encaixan facilmente nas categorías de regulación preestablecidas. Esta última consideración aplícase particularmente á lexislación existente en materia de emprego e contratación laboral, á lexislación específica en materia de SST, e tamén ao marco legislativo dende unha perspectiva conceptual e que ten un impacto sobre a SST, como o que afecta á

posible redefinición ou ampliación dos conceptos de “empregado/a”, “empleador/a” ou “traballador/a conta propia”.

As plataformas de traballo en liña poden sen dúbida dar lugar a unha serie de riscos para a SST, algúns dos cales xa existían e outros que aparecen como novos e emerxentes, tanto no que incumbe aos aspectos físicos como psicosociais dos seus traballadores/as.



O feito certo de que os/as traballadores/as das plataformas en liña teñen moitas similitudes cos traballadores/as temporais e os/as traballadores/as das empresas de traballo temporal (ETTs), fai moi probable que estes estean expostos aos mesmos riscos de seguridade e saúde, con estudos que amosan consistente e fehacientemente maiores taxas de lesións entre os traballadores/as destas categorías.

Por unha banda ademais, é coñecido que as medidas preventivas para a SST tenden a ser máis amplas e máis eficazes cando estas se implementan nos lugares de traballo con máis traballadores/as; os/as traballadores/as individuais que traballan sós ou aqueles que traballan no seu domicilio, son xeralmente recoñecidos como traballadores/as máis expostos/as aos riscos de seguridade e saúde.

Doutra banda ocorre, que os/as traballadores/as da plataforma en liña tenden a ser máis novos/as, o cal constitúe un factor de risco engadido de carácter independente, cunha importante e recoñecida influencia nos accidentes de traballo, factor este que se ve agravado pola súa menor propensión a recibir unha adecuada formación en materia de SST.

Por outra banda, o habitual uso de mecanismos de competencia e cualificación entre os/as traballadores/as utilizado polas plataformas en liña, provoca a adopción de rápidos ritmos de traballo sen interrupcións, o que sen dúbida pode inducir a accidentes.

As contratacións temporais vinculadas á asignación de tarefas en curtos e delimitados períodos de tempo, introducen importantes riscos vinculados coas cadencias de traballo, as frecuencias de traballo e o traballo baixo presión.

Así mesmo, a falta de formación adecuada aumenta aínda máis o risco de accidentes, e varias actividades clave levadas a cabo normalmente polos/as traballadores/as da plataforma en liña están en ocupacións que poden inducir accidentes en sectores particularmente perigosos, tales como a construción ou o transporte.

O traballo da plataforma dixital en liña leva en moitas ocasións riscos como a exposición permanente aos campos electromagnéticos, fatiga visual e problemas músculo-esqueléticos; riscos psicosociais que inclúen o illamento, a tensión, o tecnoestrés, a adicción á tecnoloxía,

a sobrecarga de información, a síndrome de Burnout, posibles trastornos posturales e/ou o acoso cibernético. En si mesmo, todo o traballo da plataforma en liña tal e como está concibido, pode aumentar o risco de estrés como consecuencia da avaliación continua e a cualificación do desempeño á que se somete aos seus traballadores/as, á utilización de mecanismos competitivos para a asignación de traballo, á precariedade na contratación e o salario variable ou mesmo incerto, ou á difuminación das fronteiras en relación á axeitada delimitación entre a vida persoal e a vida laboral.

Por último, a inseguridade laboral, sábese que contribúe á mala saúde en xeral entre os/as traballadores/as con contratacións precarias ou atípicas, o cal é característico das plataformas de traballo en liña.

A identificación destes riscos no seu conxunto debería concienciar e sensibilizar sobre a importancia da súa consideración nas necesarias regulacións de seguridade e saúde a aplicar en relación ao traballo das plataformas en liña, o cal hoxe en día aínda segue sendo incerto. A aplicación das normas de seguridade e saúde laboral e a adecuación da lexislación en materia de emprego, constitúen un importante desafío nunhas plataformas en liña que utilizan unha organización do traballo e un sistema de provisión de man de obra (dixital e manual) que tende a complicar a clasificación e a regulación das responsabilidades en relación á actividade en cuestión.

A natureza case inevitablemente triangular (ou multilateral) dos “acordos” de traballo, a súa frecuente temporalidade a miúdo precaria, o ás veces relativamente alto grao de autonomía do/a traballador/a en termos de lugar de traballo e de tempo de traballo, a informalidade da (de cidadán a cidadán) tipoloxía dalgunhas das actividades e a ausencia dun lugar de traballo común, impugnan ou cando menos dificultan permanentemente a aplicación conceptual da lexislación laboral existente.

Desgraciadamente estes desafíos, con todo, non parecen ser exclusivos da economía das plataformas en liña. As últimas décadas viron un aumento no uso de formas “non estandarizadas” ou non adecuadamente reguladas do traballo, como o traballo informal, o traballo de gardas ou a quendas, o traballo temporal ou o emprego autónomo dependente. Moitos dos “acordos” ou relacións de traballo creados polas plataformas en liña coinciden con, ou se parecen moito a estas formas de traballo atípico ou a unha mestura dos mesmos, ás veces coa única diferenza de que nun dos casos fan uso dunha ferramenta dixital.

A posición a miúdo precaria dos/as traballadores/as das plataformas en liña, en concomitancia coas características específicas do traballo das mesmas, tende a obstaculizar a organización colectiva dos/as traballadores/as, e por tanto a defensa dos seus dereitos e intereses, así como o posible desenvolvemento do diálogo social e a negociación colectiva.

A maioría dos/as traballadores/as nas plataformas en liña non se coñecen entre si, están sometidos a unha alta rotación e unha alta variabilidade nas pautas de traballo, non poden prever a súa carga de actividade laboral, vense obrigados a ter outro traballo complementario ou unha segunda actividade profesional, son postos en competencia directa entre si a través das cualificacións individuais e os métodos competitivos de asignación de traballo, sendo esta unha característica operativa de moitas plataformas en liña.



Opcións estatais de regulación normativa en materia de traballo nas plataformas en liña

En resposta a estes retos ou desafíos, foron identificados varios enfoques a partir dunha revisión dos desenvolvementos actuais nos Estados membros, en materia de iniciativa política para a súa regulación.

Un primeiro enfoque consiste “simplamente” en aplicar a normativa existente para traballar nunha plataforma en liña. En moitos estados, este enfoque implicaría unha determinación caso por caso de se o/a traballador/a da plataforma en liña é un empregado/a ou por conta propia, ou como ocorre nalgúns países situaríase nunha terceira categoría intermedia. Dependendo da flexibilidade dos enfoques e solucións aplicadas para determinar e cualificar

as características laborais deste tipo de traballo e a normativa para aplicar, isto podería incluír a moitos traballadores/as das plataformas en liña na categoría de empregados/as, ou nunha categoría intermedia, o que significaría que en termos legais serían de aplicación a maioría das normas de seguridade e saúde laboral. Este parece ser o caso en varios Estados membros da UE, como Irlanda, os Países Baixos, Suecia e o Reino Unido. Para que este enfoque sexa eficaz, a aplicación activa deste enfoque por parte das autoridades competentes deberá incluír inspeccións de seguridade e saúde tanto no centro do traballo como no propio domicilio, así como a posibilidade de acceso dos/as traballadores/as aos tribunais para defender os seus dereitos. Cuestións estas importantes se temos en conta a práctica sistemática de moitas plataformas en liña que tentan evitar o cumprimento da lexislación e normativa existente en materia laboral.

Por outra banda dentro deste mesmo enfoque de aplicación das disposicións legais vixentes, noutros Estados membros como Bélxica e Dinamarca polo xeral conducen a que os/as traballadores/as da plataformas en liña sexan clasificados e considerados como traballadores/as “autónomos”, deixando a maior parte das regulacións e normativa laboral sen posibilidades de aplicación.

Un segundo enfoque consiste na toma ou adopción de medidas específicas para reducir o grupo de persoas que se podería considerar “autónomos”, a través da adición ou inclusión

da figura laboral do/a “traballador/a independente”, que estaría situado nunha categoría intermedia e con moitas menos garantías laborais. O Reino Unido xa conta cunha categoría intermedia deste tipo de “traballador/a”, e Bélxica e os Países Baixos contan cunha figura parecida. Con todo, os informes e análises sobre a situación dos/as traballadores/as das plataformas en liña nestes países, indicannos a necesidade de xudicializar e avaliar estes casos por parte dos tribunais debido á inseguridade xurídica á que están sometidos/as.



Con todo ata agora en ningún dos países estudados, adoptouse especificamente calquera destes mecanismos en resposta ás relacións de traballo nas plataformas en liña. Cabe sinalar que este enfoque tamén podería ser adoptado de maneira orgánica, sobre todo polos tribunais, xa que estes poden tomar a iniciativa de adaptar as probas e evidencias que de emprego ou autoemprego fóronse producindo na práctica laboral específica das plataformas en liña.

Un terceiro enfoque consiste en desacoplar ou non implementar a aplicación da normativa existente en materia laboral, o que podería facer que este tipo de emprego en cuestións tales como o salario mínimo, o nivel de cober-

tura da seguridade social e/ou o cumprimento das normas de SST, poderían ser equiparables ás aplicables aos autónomos. Tamén neste caso do Reino Unido en materia de Saúde e Seguridade no Traballo proporciona un exemplo de “disociación”, onde as disposicións de seguridade e saúde esténdense á protección de terceiros, e non só os empregadores e os seus empregados.

Finalmente, **un cuarto enfoque** consiste en proporcionar unha protección específica aos traballadores/as das plataformas en liña en materia de seguridade e saúde laboral, independentemente da súa situación contractual. Este foi o enfoque seguido en Francia, coa Lexislación laboral promulgada o 8 de agosto de 2016, coa modernización do diálogo social e a protección das traxectorias, que permite (a) que os/as traballadores/as cunha teórica relación económica independente, pero tecnicamente dependentes dunha plataforma en liña, poden beneficiarse dun seguro de accidentes de traballo que é responsabilidade da plataforma en liña en cuestión; (b) que así mesmo estes/as traballadores/as teñen dereito a unha formación profesional continua, así como a unha validación da súa experiencia de traballo, das cales as plataformas en liña tamén son responsables.

A UE achégase ás plataformas de traballo en liña

Tendo en conta o carácter transnacional das economías das plataformas en liña e os seus

desafíos regulatorios, é natural que as institucións da UE tamén se involucraran no debate que estas suscitan.

A Comisión Europea (CE) estableceu as condicións baixo as cales considera que existe unha relación de emprego de acordo coa lexislación laboral marco da UE. O Tribunal de Xustiza da Unión Europea considera a definición de “traballador/a” a aquela que se aplica no contexto da libre circulación dos/as traballadores/as (do TXUE) e que á vez guía a aplicación da lexislación laboral da UE, o que implica que “a caracte-

rística esencial dunha relación laboral é, que nesta unha persoa presta os seus servizos por conta allea e baixo a dirección doutra persoa a cambio dunha remuneración e por un

determinado período de tempo”. Se existe ou non unha relación de emprego, non ten por que ser establecida sobre a base dunha avaliación caso por caso, tendo en conta a realidade da relación laboral e a existencia acumulativa dunha relación de subordinación.

A Comisión está a considerar, ademais, propoñer dúas medidas legislativas no contexto do principio europeo de dereitos sociais que poden afectar aos dereitos laborais dos/as traballadores/as das plataformas en liña. **En primeiro lugar**, o acceso á iniciativa protectora da Seguridade Social pode implicar unha nova

Directiva da UE, o que garantiría (a) iguais dereitos de protección social pola realización dun traballo similar, independentemente da situación laboral e (b) a transferencia dos dereitos adquiridos de protección social. **En segundo lugar**, a vixente Directiva pode ser revisada para reforzar os dereitos xa contidos na mesma, en relación ao dereito do/a traballador/a para recibir información a través do seu contrato de traballo independentemente da súa situación laboral. Ademais, a Directiva revisada pode definir a normativa laboral fundamental

para todos/as os/as traballadores/as, en particular para a protección daqueles/as cunha relación laboral atípica.

A posición do Parlamento Europeo, en termos xerais, foi que

tanto as condicións de traballo equitativas como unha protección xurídica e social adecuada, debe ser garantida para todos os/as traballadores/as da *economía colaborativa*, independentemente das características da súa relación laboral. Especificamente en resposta ao principio europeo de dereitos sociais, o Parlamento pediu á Comisión ampliar a Directiva para así cubrir todas as formas de emprego cunha distinción clara, incluíndo nesta nova Directiva Marco sobre condicións de traballo dignas, as normas mínimas pertinentes para as relacións laborais específicas, contemplando



os traballos intermediados polas plataformas dixitais e outros casos de traballos dependentes por conta propia.

O propósito normativo da lexislación da UE e sen prexuízo das lexislacións de cada Estado nacional, é distinguir de forma clara entre o que realmente é traballo por conta propia e o que é unha relación de emprego por conta allea, tendo en conta a Recomendación nº 198 da OIT, segundo a cal o cumprimento de varios indicadores é suficiente para determinar unha relación de traballo. O Estado debe de deter-

minar as responsabilidades básicas das plataformas, clarificar quen é o cliente e quen a persoa que realiza o traballo; así mesmo deben establecerse unha regula-

mentación normativa mínima que asegure ao “traballador/a provedor de servizos” á plataforma, unha información completa e exhaustiva sobre os seus dereitos e obrigacións, nivel de protección social e a identidade do empregador. En todo caso, os/as empregados/as así como os/as traballadores/as autónomos/as que realicen o seu traballo para a plataforma en liña, deben ter dereitos análogos ao do resto dos/as traballadores/as doutras modalidades de actividade económica, gozando de maneira efectiva da protección da seguridade social e das prestacións de cobertura sanitaria. Os Estados



membros da UE deben garantir unha adecuada vixilancia do cumprimento dos termos e condicións da relación laboral ou do contrato de servizo, previndo o abuso pola posición dominante das plataformas en liña.

O Parlamento sinalou, ademais, que o dereito a condicións de traballo seguras e saudables tamén implica a protección contra os riscos laborais, así como as limitacións do tempo de traballo e o goce dos períodos mínimos de descanso e as vacacións anuais. Instouse aos Estados membros a que en concordancia co

marco lexislativo europeo, apliquen plenamente a súa lexislación en materia de emprego e autoemprego baseándose na primacía dos feitos e actuando en conse-

cuencia, empregando as inspeccións de traballo e considerando a actualización do marco regulatorio en relación aos desenvolvementos tecnolóxicos. Así mesmo, solicitouse á Comisión Europea examinar ata que punto a Directiva sobre traballo temporal é aplicable ás plataformas en liña específicas, tendo en conta que moitas plataformas en liña de intermediación son estruturalmente similares a empresas de traballo temporal.

Fonte: Observatorio Europeo de Riscos Laborais.

Tradución e tratamento do texto orixinal: GTCSL

Acoso psicológico no traballo ou *mobbing*:

Elementos para a súa comprensión e identificación

O *mobbing* é un fenómeno de violencia psicolóxica xeralmente exercida por un grupo, liderado nese labor polo que poderíamos considerar o/a acosador/as ou incitador principal. As actuacións de acoso no ámbito dunha empresa ou organización, a meirande parte das veces derivan en graves consecuencias sobre a saúde do/a traballador/a acosado/a, así como nun importante deterioro do ambiente de traballo que remata por prexudicar a convivencia laboral, así como o rendemento e a produtividade do departamento ou centro de traballo afectado.

Entre as múltiples definicións existentes en relación ao concepto de acoso laboral ou *mobbing*, chámamos a atención pola súa sinxeleza e amplitude a proporcionada no ano 2003 polo Congreso dos Diputados: “toda conduta non desexada que atente contra a dignidade dunha persoa e cre un entorno intimidatorio, humillante ou ofensivo”

Como identificar un caso de *mobbing*

En termos prácticos, proporcionar as ferramentas necesarias para poder determinar se nunha organización ou empresa existe algún caso de *mobbing*, debería de ser un obxectivo principal no ámbito da prevención de riscos e a saúde laboral. Para iso será necesario recompilar diferentes indicios e indicadores, evitando premeditadamente basearse na versión da vítima, o que nos permitirá analizar con obxectividade se realmente estamos fronte a unha situación de acoso laboral na contorna de traballo analizada.

Para recoñecer unha situación de acoso psicológico no traballo ou *mobbing*, é moi útil coñecer e recoñecer cales son os prexuízos e os argumentos utilizados polos/as acosadores/as e (consciente ou inconscientemente) pola súa contorna, para ocultar ou dificultar a percepción da situación de acoso que ao final resultará facéndose evidente.

Así mesmo e a continuación, deberemos proceder a identificar aquelas probas ou indicios que nos poidan alertar da posibilidade de que realmente se está producindo un caso de *mobbing* no seo da organización que estamos a observar; para posteriormente constatar a existencia real, ou non, dun caso de acoso. De ser así, deberemos identificar o grupo de acoso e ao acosador principal, a forma que este ten de comunicar de maneira verbal e non verbal, e os argumentos utilizados para respaldar e xustificar as actuacións de acoso, podendo refugar calquera probabilidade de que o que teñamos diante sexa un conflito laboral de

características distintas a unha situación de acoso psicolóxico no traballo.

Se tivesemos que identificar determinado tipo de accións ou condutas que puidesen ser consideradas como comportamentos violentos de carácter psicolóxico, enmarcadas dentro dun caso de *mobbing* ou acoso laboral, dun xeito sinxelo e reducionista poderíamos determinar as seguintes categorías:



Tipo de accións ou condutas que puidesen ser consideradas como comportamentos de *mobbing* ou acoso psicolóxico no traballo:

Accións ou condutas relacionadas coa información proporcionada:

Ambigüidade na atribución do seu rol profesional dentro da empresa, evitando especificar e delimitar con claridade as súas funcións e responsabilidades; Realización de ameazas tácitas ou veladas; Proporcionarlle intencionalmente datos e informacións erradas, así como indicacións incorrectas ou inexactas sobre metodoloxías e procedementos de traballo; Comunicacións baseadas en críticas destrutivas que intentan magnificar os erros e minimizar os acertos do/a traballador/a acosado/a, etc.

Accións sobre a súa contorna socio laboral:

Procurase illalo/a e restrinxir o seu contacto social, facendo en moitos casos ostensibles diferencias de trato en relación aos outros/as traballadores/as; Rexeitamento inxustificado de calquera tipo de solicitude que poida facer o/a traballador/a acosado/a; Estabelecemento de barreiras para bloquear a súa promoción profesional; Procura do seu illamento físico ou disposición da súa ubicación en lugares incómodos; Prácticas con el/ela a agresividade e/ou a violencia verbal, ignorando incluso a súa presenza e opinións, etc.

Accións sobre a súa reputación e imaxe persoal:

Realización de comentarios orientados a ridiculizar cuestións tales como a súa aparencia física, a súa capacidade intelectual, as súas crenzas, o seu estilo de vida; Ridiculización e mofas públicas sobre a súa persoa, incluso estando el/ela presente, humillacións, comentarios mal intencionados sobre a súa vida sexual, etc., que sempre tentan danar a súa dignidade. Incluso ditas accións poderían chegar ao acoso sexual.

Accións sobre as súas tarefas e cargas de traballo:

Encargo de traballos que poden ser considerados como moi por baixo do seu rango ou nivel profesional na procura da súa humillación pública e persoal; Exercer unha presión excesiva coa excusa de que a vítima aumente a súa produtividade; Encargarlle a realización de tarefas sen sentido ou innecesarias mermando

a calidade do seu traballo; Encargarlle tarefas moi por debaixo da súa cualificación ou contrariamente, tarefas para as que o/a acosado/a non ten ningunha cualificación; Provocar conflitos de rol solicitándolle a realización de tarefas contraditorias; Supervisión e control excesivo sobre o seu traballo acompañados de críticas continuas e inxustificadas; etc .

Accións sobre a súa saúde e hábitos:

Maniféstanse na xeración de rumores e falsidades sobre as súas actitudes e/ou hábitos supostamente prexudiciais para a súa saúde e a da súa contorna. Encomenda de tarefas que dun ou outro modo poidan supoñer algún tipo de perigo para a súa saúde; etc.

Nun proceso de acoso poderanse observar cando menos algunhas destas accións, cuxo alcance e incidencia dependerá en gran medida da vulnerabilidade da vítima, de como reaccione a súa contorna de traballo ou da facilidade que teñan os/as acosadores/as para manipular, disfrazar e/ou ocultar a situación de acoso.

Dificultades de determinación

Por outra banda, a determinación do nivel de agresividade é complexa e ata certo punto variable, dependendo en gran medida do funcionamento asumido nunha determinada contorna socio-laboral en función das súas especificidades. Asemade o grao de intencionalidade atribuíble a unha actuación de acoso laboral ás veces reviste un alto grao de subxectividade difícil de obxectivar, dificultando a clara identificación e determinación destes parámetros.

Este tipo de comportamentos de acoso psicolóxico no traballo pódense producir dunha forma aberta, na que non se tenta agochar nin a identidade nin as accións de acoso á vítima; ou tamén e máis habitualmente, dunha forma oculta ou disimulada, o cal dificulta a súa identificación, dimensionamento e posibilidades probatorias; sendo máis prexudicial para o/a traballador/a acosado/a que non é quen de identificar a orixe do acoso.

A continuación, identificaremos exhaustivamente as estratexias e recursos empregados polos acosadores/as e as contornas de acoso para ocultar, disfrazar ou cando menos amortiguar a percepción externa das accións de acoso psicolóxico que levan a cabo no traballo.



Identificación das crenzas e argumentos elaborados para ocultar ou dificultar as situación de violencia psicolóxica no traballo ou *mobbing*

A utilización tendenciosa de falsas crenzas e argumentos, moitas veces propiciados pola propia empresa ou organización, tenden a perpetuar as situacións de violencia, dificultando que a sociedade protexa axeitadamente ás vítimas de acoso moral no traballo, a pesares de que estas/es non se correspondan coa

realidade e polo tanto sexan falsos/as e rebatibles. Asumir consciente ou inconscientemente este tipo de falsas crenzas e argumentos, en moitos casos vinculados á estrutura xerárquica da empresa ou organización, implica favorecer a quen practica o acoso.



Crenzas, argumentos e o seu rebatemento:

É a vítima a que xera e provoca a situación de acoso.

Alimenta a crenza de que o/a traballador/a acosado/a debido ás súas supostas actitudes e características persoais é responsable e merece o que lle está a acontecer, sendo nocivo/a e prexudicial para a empresa na que traballa.

O argumento empregado de facer responsable á vítima das agresións que recibe, en psicoloxía social denomínase “erro de atribución”; unha forma de mecanismo defensivo inconsciente para sentirnos “a salvo” destas inxustificadas

agresións, pensando que o que lle está a acontecer á vítima é porque fixo algo para merecelo, algo que en cambio non nos pasará a nós.

O certo é que o acoso e a agresión non son provocados por unha vítima que nunca desexa ser o obxectivo da violencia psicolóxica no seu traballo.

A situación de acoso non é realmente un problema grave

Negación que procura evitar que se perciba a gravidade real e as repercusións do acoso sobre a saúde da vítima e sobre o clima laboral e o funcionamento da unidade de traballo.

Nestes casos a crenza habitual pasa por argumentar que a vítima esaxera a súa situación ou é unha persoa hipersensible e excesivamente vulnerable.

Pola contra, a realidade cientificamente contrastada é que o acoso é una práctica con graves consecuencias físicas, emocionais e sociais para a vítima, que ademais remata afectando ao conxunto da empresa ou organización en termos de clima laboral e rendemento.

Os acosadores son persoas con problemas mentais

Arguméntase a enfermidade mental do/a acosador/a como eximente de responsabilidade, cando a realidade é que son moi poucas as enfermidades mentais (as que non distinguen o ben do mal) que eximen de responsabilidade penal polos actos realizados.



Até agora os múltiples estudos realizados sobre esta forma de violencia, indícanos que os/as acosadores/as non teñen por que presentar unha patoloxía psicolóxica. O que si, en cambio, quedou probado é que os/as acosadores/as tenden a ver á vítima como un obxecto para a súa satisfacción persoal, estando en moitos casos dispostos a realizar actos violentos para conseguilo. Asemade, os/as acosadores/as tenden a manter relacións abusivas de poder coas demais persoas: eles saben e mandan e os outros non saben e deben obedecer.

Podemos afirmar que os/as acosadores/as son responsables dos seus actos e saben perfectamente o que está ben ou está mal. Tal é así, que tentan agochar as súas accións ou pasan a xustificalas cando son descubertos/as.

O acoso psicolóxico só afecta a algúns traballadores/as

A través desta crenza preténdese xustificar o trato vexatorio cara aquel traballador/a que non se somete á dirección da empresa ou organización, utilizando este como unha forma de castigo que dá a mensaxe aos demais traba-

lladores/as que ser obedientes implica non ser atacados/as.

En moitas ocasións arguméntase que isto afecta principalmente a traballadores/as especialmente intelixentes moi capaces e competentes en determinados postos de traballo. Non é certo, a experiencia e os estudos realizados teñen demostrado que calquera traballador/a pode ser vítima do acoso laboral independentemente doutras cualidades ou características.

Pódese afirmar que non existe un perfil tipo de traballador/a acosado/a, xa que quen xera o acoso non é a persoa acosada, senón que é o acosador ou acosadores e a súa maneira de relacionarse coas vítimas previamente seleccionadas. En cambio si que existe un perfil característico de acosador/a.

O acoso conta en certa medida co beneplácito das vítimas

Esta crenza susténtase nun argumento que xustifica as condutas de acoso como formas normalizadas de relacionarse. As persoas que avalan esta crenza non levan ben as reaccións de desagrado e as queixas da persoa acosada, pola que non sente empatía alguna e consideran que mantén unha actitude de vitimismo.

Sen dúbida algunha, o acoso psicolóxico no traballo é unha forma de violencia contra a vítima en contra da vontade desta, tendo en conta que lle reporta sentimentos de incomodidade, desagrado e violentamento da súa dignidade e equilibrio persoal.

No *mobbing* interveñen factores como o poder, a envexa, a xenreira e a violencia, xerando nas vítimas un fondo rexeitamento debido a unha violencia psicolóxica que as máis das veces lles xera sentimentos de humillación e cadros depresivos.



A propia natureza do/a acosador/a impide que este controle axeitadamente a súa agresividade

Xustifícase esta crenza baixo o argumento que a actitude de acoso forma parte da propia natureza do/a acosador/a, restándolle importancia á mesma, xa que este non pode controlar axeitadamente os seus impulsos, sendo as vítimas as que realmente poden e deben poñer os límites a esas actitudes de acoso.

A realidade en cambio é que o/a acosador/a nin moito menos ten condutas agresivas con todos os/as traballadores/as, seleccionando moi ben contra quen exerce a súa violencia. Esta é unha crenza que pretende xustificar e naturalizar de modo xenérico os actos agresivos como se todas as persoas puidésemos

comportarnos desa maneira; cando a realidade indícanos que a maioría das persoas manteñen relacións interpersoais respetuosas e positivas.

Sen dúbida podemos afirmar que as actitudes violentas de acoso psicolóxico no traballo non corresponden a comportamentos naturais, senón que pola contra correspóndense con comportamentos aprendidos e polo tanto susceptibles de ser revertidos.

Se as vítimas quixesen poderían deter o acoso que se exerce contra elas

A través desta crenza, fundamentalmente aquelas persoas que poderían parar o acoso, pretenden autoxustificar a súa negativa a prestar auxilio e apoio á vítima.

Tanto os distintos estudos como a propia experiencia amósannos que as vítimas de acoso intentan por todos os medios ao seu alcance, parar a violencia psicolóxica que se exerce contra elas sin conseguilo, debido en gran medida á imposibilidade para estas de controlar a conduta do/a acosador/a, xa que na meirande parte das ocasións atópanse nunha posición de desvantaxe e debilidade de poder en relación a este.

Habitualmente, cando a vítima constata que os seus esforzos para parar o acoso non dan resultado, remata por adoptar unha actitude de indefensión non facendo nada para parar as agresións.

Na maioría dos casos a denuncia das vítimas correspóndese cunha falsidade ou unha esaxeración.

A crenza da falsidade da denuncia por inexistencia de condutas de acoso, é a consecuencia dun intento de que a contorna remate por estigmatizar ao acosado/a, xerando unha atribución de responsabilidade e culpabilidade sobre a propia vítima do acoso.

Acontece en moitas ocasións que as denuncias das vítimas son deslexitimadas cualificándoas de falsas e destinadas a beneficiar outros agochados intereses; argumento este utilizado con frecuencia polos propios acosadores para desacreditar e descalificar ás vítimas xerando unha dúbida “razoable” en relación á visión dos feitos.

Normalmente o acoso psicolóxico no traballo correspóndese cun tipo de acoso grupal no que o/a acosador/a principal conta cun “círculo de apoio”, en tanto en canto a vítima atópase soa e indefensa ante estos.

Crterios fiables e axeitados para a detección e identificación dun grupo de acoso psicolóxico no traballo

Para moitos autores e técnicos en prevención de riscos laborais que se adican a esta área dos riscos psicosociais, uns criterios fiables e axeitados para a detección e identificación dun



grupo de acoso que opera nunha empresa ou organización por parte dos responsables da organización, serían os seguintes:

1- Os argumentos e razóns que ofrecen os/as acosadores/as para xustificar a actitude negativa e agresiva cara á vítima son infun-

dados e carentes de sentido común.

2- As persoas nalgunha medida pertencentes ao grupo acosador, consideran que a vítima é unha persoa chea de maldade e malas intencións en contraposición ao acosador/a principal, ao que consideran unha boa persoa sen malas intencións.

3- No mesmo senso de atribución que no punto anterior, o mesmo tipo de accións ou actuacións segundo por quen sexan cometidas, son consideradas razoables, xustas, equilibradas ou cando menos excusables, ou pola contra inxustas e malintencionadas.

4- De xeito habitual as persoas que forman parte do grupo acosador manteñen unha actitude de agresividade e/ou rexeitamento cara á vítima, apoiándose no argumento que esta previamente fixo sufrir moito a quen agora é o/a acosador/a.

5- As persoas que forman parte do grupo acosador amosan unha especie de esquecemento

selectivo, sentíndose incapaces de lembrar momentos e situacións positivas vividos con anterioridade coa vítima.

6- As persoas que compoñen o grupo de acoso e o propio acosador/a principal, tende a ter pouco ou ningún sentimento de culpa en relación aos seus actos e actitudes coa persoa acosada.

7- O habitual é que o/a acosador/a principal que lidera a estratexia de acoso, rexeite a posibilidade de ver ou falar coa vítima sen que poida razo- ar coherentemente o motivo da súa negativa.



8- Nestes casos de acoso psicolóxico no traba- llo, as persoas que forman parte do grupo de acoso amosan unha actitude agresiva, despec- tiva ou incluso violenta contra a vítima, sin que exista un claro motivo que a provoque.

9- Normalmente os/as acosadores/as poden ser detectados porque rexeitan irracionalmen- te á vítima, transmitindo sentimentos de des- prezo e a falla de valoración a todo aquilo que teña que ver ou proceda da vítima.

Elementos que nos axudarán a identificar ao acosador/a principal

Unha vez verificada a existencia dunha situa- ción de acoso psicolóxico no centro de traba-

llo, resulta moi necesario identificar quen é o/a promotor/a do acoso ou acosador/a prin- cipal, para poder implementar con éxito as medidas que vaiamos adoptar para atallar esta situación. Confundir a calquera membro do grupo de acoso co acosador/a principal, implicaría que este último queda sen identifi- car e polo tanto ceibe para seguir manipulan- do a situación, ou incluso xerando novos ca- sos de acoso no centro de traballo.

Por norma xeral quen lidera unha situación de acoso é unha persoa habituada a manipular aos demais, a través da mentira, o engano e as medias verdades. Esta manipulación e engano faise a través dun tipo de comunicación deno- minada paradóxica, que remata por configurar un determinado tipo de discurso un tanto in- congruente e contradictorio, no que a utiliza- ción de argumentos falsos salpicados de insi- nuacións e malos entendidos forman en moi- tos casos parte consustancial do mesmo.

O/a acosador/a principal fai un uso perverso da linguaxe, utilizando intencionadamente razoamentos erróneos que persiguen a mani- pulación da contorna e da propia vítima, esta- belecendo a miúdo como recurso preferente a dicotomía entre bos e malos.

É habitual que o/a acosador/a fabrique e utili- ce falsos dilemas tamén fundamentados en falsos plantexamentos repletos de insinuacións perniciosas e malentendidos que pretenden explotar no seu propio beneficio e en detri- mento da vítima, ao mesmo tempo que desen- volve uns procedementos estratéxicos de aco-

so baseados na manipulación maledicente plagada de mentiras e calumnias e destinada a xerar un determinado estado de opinión; procura desenvolver a súa estratexia de difamación e desprestixio de modo indirecto, de forma e maneira que nin a vítima nin o resto das persoas non implicadas ou posicionadas a perciban inicialmente como tal, procurando manter o maior anonimato posible; e revestindo as súas actuacións e comentarios dun disfrace de boas intencións.

O/a acosador/a principal necesita da contorna para poder hostigar e agredir á vítima, incitando o rumor e promovendo o seu descreto. Calquera traballador/a que pense que está a salvo das actuacións dun acosador / manipulador/a, equivócase. Ser conscientes e estar atentos a esta tóxica, nociva e excesivamente

habitual realidade, constitúe o primeiro paso para identificar ao acosador/a.

Fontes utilizadas:

“Factores Organizacionales y Psicosociales Implicados en el Acoso Psicológico en el Trabajo”. 2004. Autor principal: Rosa Isla Díaz. Coautores: Estefanía Hernández-Fernaud e 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 e 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 Confederal de Saúde Laboral

Novo Proxecto de Real Decreto sobre control e recuperación de fontes radioactivas orfas

A pesares de que ata agora no Estado español dispúxose dun sistema de control regulador do uso e posesión de fontes radioactivas, fundamentado esencialmente no “Regulamento de instalacións nucleares e radioactivas” (RD 1836/1999, de 3 de decembro), e no “Regulamento sobre protección sanitaria contra radiacións ionizantes” (RD 783/2001, de 6 de xullo), que no seu momento supuxeron a transposición da Directiva Europea 96/29/Euratom do Consello do 13 de maio de 1996. Así como adicionalmente o RD 229/2006 de 24 de febreiro que incorporou ao dereito español a Directiva Europea 2003/122/Euratom do Consello de 22 de decembro do ano 2003, sobre o control de fontes radioactivas encapsuladas de alta actividade e fontes orfas.

No presente borrador de RD contéplase tamén a posibilidade de que as entidades e organismos competentes coa participación do *Consello de Seguridade Nuclear*, poidan abordar se o consideran convinte, a elaboración doutros protocolos adicionais para a vixilancia, control e detección de fontes orfas noutros lugares e tránsito importantes, de persoas e mercadorías, diferentes dos portos marítimos de interese xeral.



Neste borrador de RD, indícanse tamén as actuacións a levar a cabo para facer fronte aos incidentes ou emerxencias radiolóxicas debidas a fontes orfas, tanto a nivel de resposta interior como exterior.

Asemade, no ano 1999 o Estado español co gallo de minimizar os riscos ante a existencia de material radioactivo en materiais metálicos destinados á reciclaxe, asinaron o chamado *“Protocolo de colaboración sobre a vixilancia radiolóxica dos materiais metálicos”* (Protocolo Megaport), entre a Administración do Estado e os sectores industriais con maior implicación na reciclaxe de materiais metálicos.

Estas circunstancias no seu conxunto, implican que unha parte dos obxectivos establecidos da

Directiva europea agora obxecto de trasposición, xa estaban contemplados a través deste “Protocolo” dunha forma voluntaria, pasando agora en cambio a ser de carácter obrigatorio como consecuencia da necesidade de aplicar e realizar a trasposición da nova Directiva Europea

2013/59/Euratom do Consello de 5 de decembro, polo que se establecen as normas de seguridade básicas para a protección contra perigos derivados da exposición a radiacións ionizantes. Esta Di-

rectiva deroga as anteriores Directivas Europeas 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom e 2003/122/Euratom, dando lugar á elaboración do presente real decreto (aínda en borrador) que incorpora parcialmente ao ordenamento xurídico do Estado español a referida Directiva 2013/59/Euratom; basicamente no que se refire ás actuacións a levar a cabo para a recuperación e o control das chamadas *fontes orfas* radioactivas.

Atendendo á definición que no artigo 2 deste proxecto de RD, aparece en relación ao concepto de “fonte orfa”, describe as mesmas como: “fontes radioactivas inicialmente non identificadas, cuxo nivel de actividade no mo-

mento de ser descubertas é igual ou superior ao valor de execución establecido nas táboas A e B da *Instrución 15/05 do Consello de Seguridade Nuclear*, do 26 de febreiro do 2003, e mencionadas no Anexo I do *Regulamento sobre instalacións nucleares e radioactivas* (RD 1836/1999, de 3 de decembro)”.

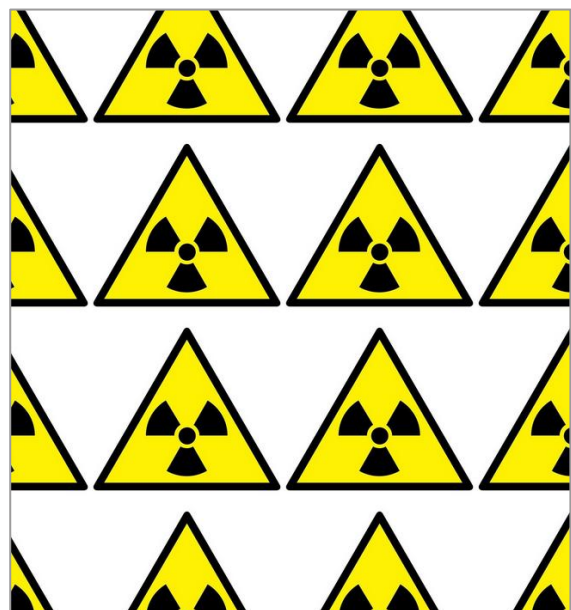
En definitiva e basicamente, podemos dicir que unha “fonte orfa” é unha fonte radioactiva que por calquera motivo non está identificada, así como fóra do control regulamentario, carecendo da necesaria supervisión.

Así as cousas, a través deste proxecto de RD, establécense as medidas, os requisitos de vixilancia e control, e os procedementos de actuación, no caso de detección ou procesamento de fontes radioactivas, que deberán ser adoptadas polas instalacións destinadas á recuperación, almacenamento ou manipulación de materiais metálicos (os susceptibles de acumular radiación) para o seu reciclado, así como por aqueles lugares ou instalacións cun importante tránsito de persoas ou mercadorías, como por exemplo os portos marítimos.

No caso das instalacións destinadas á recuperación, almacenamento ou manipulación de materiais metálicos,... establécense a obriga de que as mesmas se inscriban nun *Rexistro* habilitado polo *Ministerio de Enerxía, Turismo e Axenda Dixital*, ademais de dispoñer de dous requisitos de *instrumentación* que dependerán do tipo de actividade das instalacións e a cantidade de materias metálicos que procesen anualmente.

En esencia, o presente borrador de RD ten por obxecto evitar a exposición dos/as traballadores/as e dos cidadáns en xeral ás radiacións ionizantes, como consecuencia da existencia de fontes orfas aínda non identificadas. A tal efecto establécense que o mesmo será de especial aplicación naqueles lugares e circunstancias nas que sexa máis posible atoparse con *fontes orfas*, tales como instalacións destinadas á recuperación, almacenamento e/ou manipulación de materiais metálicos para o seu reciclado, así como os grandes portos destinados ao transporte de mercadorías, e as empresas ou persoas que teñan no seu poder “fontes” que non estean sometidas ao control regulamentario, ou aquelas outras circunstancias nas que se poida producir, por abandono, perda, extravío ou roubo dunha *fonte orfa*.

Aparte doutras posibles consideracións en relación ao presente borrador ou proxecto de RD, este debería contemplar con maior claridade a necesidade ineludible de considerar



non só aos chamados grandes portos, senón tamén a aqueles outros que de maneira habitual manexan grandes cantidades de materiais metálicos e chatarra para a súa reciclaxe ou fundición. Neste senso, dende a CIG tamén transmitimos a consideración da necesidade de que o presente RD contemple ou ben directamente, ou ben a través das posteriores ordes de desenvolvemento, outras dúas cuestións. Por unha banda, a necesaria e obrigatoria posta en disposición para as entidades ou empresas (independentemente do seu tamaño) susceptibles de ter contacto coas *fontes orfas*, da instrumentación de detección e medición necesaria: nuns casos espectrómetros, instrumentación portátil para a medición de pequenas cantidades de radiación, e noutros, a maiores, pórticos de detección que detectan a radioactividade en relación a grandes cantidades e volumes de material. Isto é, trátase da obriga de que as empresas dispoñan dun sistema de detección, vixilancia e control, con detectores fixos e portátiles para a detección e medida da radiación.



Por outra banda, trátase de establecer con claridade un sistema obrigatorio e convinte-

mente acreditado de formación e cualificación, tanto de traballadores/as e operarios como dos mandos intermedios e superiores que operan nestas instalacións, que lles proporcione as capacidades e competencias necesarias para manexar a instrumentación de detección e medición, así como para actuar dun xeito seguro para si mesmos e o conxunto da poboación, a través da posta en práctica dos procedementos operativos para actuar adecuadamente nos casos que sexa necesario.

Aínda que o proxecto de RD tamén o contempla, é fundamental unha mellor concreción e desenvolvemento en relación ao establecemento dun dispositivo *operativo de intervención e posta en disposición permanente*, que conte con Técnicos/as especialistas en protección radiolóxica convintemente acreditados/as e cualificados/as polo Consello de Seguridade Nuclear.

Así logo, en relación ao presente proxecto de RD sobre control e recuperación das fontes radioactivas orfas, a CIG realizou para a súa consideración as seguintes aportacións:

Información e Formación dos/as traballadores/as

Información e Formación axeitada para os/as traballadores/as susceptibles de manipular ou entrar en contacto con *fontes orfas*, como consecuencia do desenvolvemento do seu traballo.

Ditos traballadores/as a través do seu *Plan de Autoprotección* deberán coñecer os riscos e as

medidas preventivas a adoptar ou xa adoptadas (protocolos e procedementos de actuación) para identificalos axeitadamente e poder protexerse dos mesmos.

Así, deberán coñecer os sistemas establecidos para a detección, identificación, vixilancia e control radiolóxico. Os procedementos asociados de vixilancia e control; a instrumentación de detección dispoñible e operativa; os protocolos de comunicación de sospeita de presenza de *fontes orfas radioactivas*; así como as actuacións de carácter inmediato que se deberán realizar no caso de incidente ou emerxencia radiolóxica.

En todos os casos o plan de formación dos/as traballadores/as deberá ser impartido por persoal altamente cualificado e acreditado polo Consello de Seguridade Nuclear. Deberá incluír a realización de prácticas simuladas; deberá contar cun orzamento suficiente, e contemplar períodos de actualización e posta ao día de coñecementos e capacidades operativas nesta materia.

EPIS

Dentro dos EPIS habituais dispoñíbeis para os/as traballadores/as que entran en contacto con chatarra e refugallos metálicos susceptibles de contaminación radioactiva, consideramos que debería contemplarse como obrigatorio o uso de *dosímetros persoais de radioactividade*.



Rexistro de instalacións/Requisitos de instrumentación

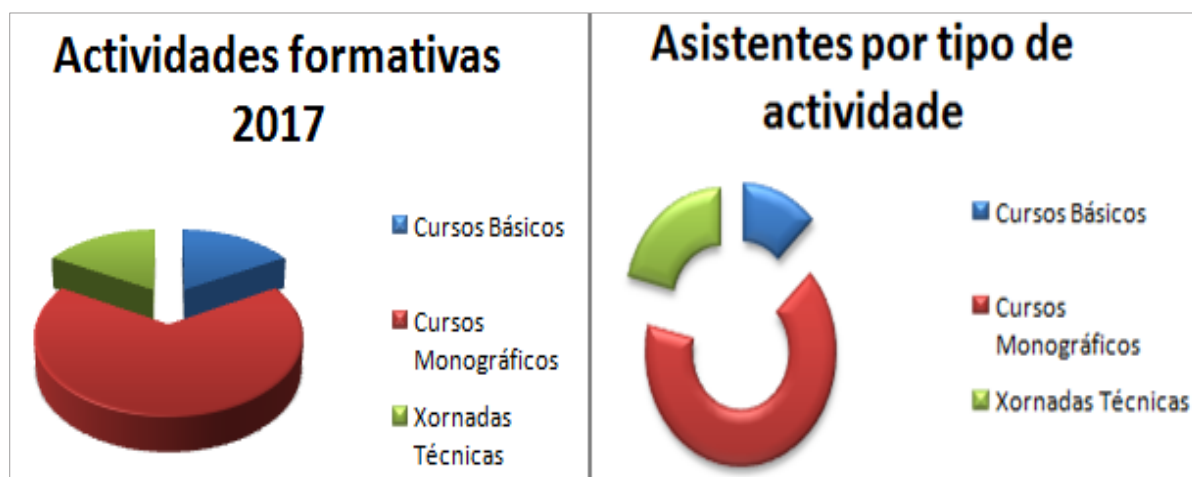
Dende a CIG consideramos que o volumen en Tm de chatarra ou refugallos metálicos non deben ser os únicos elementos para determinar a conveniencia de dotar ás instalacións de manipulación e tratamento de posibles *fontes orfas* radioactivas das medidas preventivas e da instrumentación de detección necesaria, debéndose ter moi en conta a trazabilidade da orixe dos refugallos metálicos, se estes estiveron ou non sometidos á necesaria vixilancia radiolóxica e se dispoñen dos informes correspondentes á mesma.

Dende esta perspectiva é moi posible que se non se aplican medidas previas de control en relación ao destino final de materiais metálicos de importación para a súa reciclaxe ou tratamento industrial, estes poidan rematar en instalacións non rexistradas ou que non contengan medidas e os protocolos de actuación necesarios para detectar, identificar e tratar axeitadamente *fontes orfas radioactivas*.

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da CIG.

Síntese de actividade 2017

Un dos campos de actuación prioritaria que ten encomendados o Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da CIG está centrado na promoción e realización de actividades de **formación en materia de PRL**. Neste ano 2017, impartíronse un total de 77 accións formativas en 17 localidades das catro provincias galegas, das que se beneficiaron un total de 1.842 traballadores e traballadoras (tanto ocupados como en situación de desemprego). Estas cifras supoñen un incremento en relación ao ano anterior dun 9,8% en número de actividades, dun 4% en número de localidades e dun 15,8% en canto a traballadores/as formados.



Mantendo a filosofía coa que naceu este servizo que presta a Central Sindical a través do Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral, a programación de actividades de formación en materia de PRL atendeu ás demandas realizadas polas distintas estruturas da CIG, tanto federativas como comarcais e locais. Ao final do período de execución, contabilizamos que 235 traballadores e traballadoras acudiron aos 13 Cursos Básicos organizados, 1199 aos 52 Cursos Monográficos e 386 ás 13 Xornadas Técnicas que se realizaron. Como vén sendo habitual nos últimos anos, apréciase que a

formación específica do posto, materializada en formato de curso monográfico de 20, 10, 8 ou 6 horas segue a ser a máis demandada.

Por sectores, cómpre salientar como os motores desta formación en PRL específica do posto, aos sectores sanitario e asistencial con 30 actividades entre as que podemos citar a modo de exemplo “A prevención de riscos laborais en situación de emerxencia hospitalaria”, “Nocións básicas de ergonomía, manipulación de cargas en axuda a domicilio”, “O persoal sanitario e a prevención e control das infeccións adquiridas nos centros sanitarios”,

“Riscos e medidas preventivas asociadas á hixiene dos alimentos nas cociñas hospitalarias” ou “Manipulación de cargas nos centros sanitarios”, nas que participaron 791 traballadoras e traballadores.

No sector da industria, sector no que este ano continuamos a traballar na formación que demandan as empresas para a contratación, 153 traballadores e traballadoras acudiron ás 9 actividades realizadas, repartidas entre as que demanda o sector da construción naval -materializadas nos cursos de 20 horas “Riscos específicos para o sector naval” e de 10 horas -“PRL e xestión medioambiental para o sector naval”- e aquelas outras nas que se trataron temas moi concretos, como “PRL en traballos en altura” ou “Curso teórico-práctico sobre amianto”.

Dentro da formación requirida no sector da construción (TPC), este ano impartíronse 8 cursos monográficos de formación específica de oficio de 6 e de 20 horas dos que resultaron beneficiados 152 traballadores e traballadoras.

Ás Xornadas Técnicas realizadas recolleron diversas temáticas relacionadas co “Acoso laboral dende unha perspectiva de xénero”, “Silicose”, “Información, consulta e participación dende unha visión sindical”, “Transtornos musculoesqueléticos”, etc.; así mesmo realizouse unha serie de Xornadas formativas sobre riscos específicos para traballadores/as de piscinas e centros deportivos e a acción formativa sobre a “Saúde laboral para maiores de 55

anos. Negociación colectiva”, en base ao traballo realizado polo Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral sobre os riscos específicos das traballadoras e traballadores maiores de 55 anos. (dispoñible para visualización e descarga na sección [T+55](#) da web www.cigsaudelaboral.org).



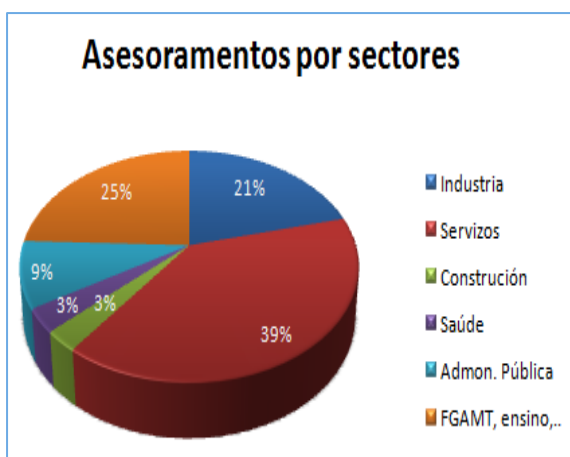
Outra das actividades de actuación prioritaria do Gabinete é a prestación dos servizos de **asistencia técnica e asesoramento en materia de prevención de riscos laborais e saúde laboral** a delegados/as da CIG, Comités de Seguridade e Saúde e traballadores/as en xeral. No momento de realización deste informe, todo indica que se superarán as taxas de actividade dos anos precedentes. O acceso fundamental a este servizo continúa a ser a través das oficinas comarcais de asesoramento, dende as que os técnicos e técnicas asisten a todo o territorio, así como da asistencia “on line” accesible dende o botón [“Asesoramento Técnico”](#) ubicado na parte dereita da portada da nosa web www.cigsaudelaboral.org.

Atendendo á tipoloxía do asesoramento, son maioritarios os casos relacionados coa solicitude



de información sobre diversos temas (riscos específicos, revisións de avaliacións, atención das mutuas, reclamacións ao INSS por disconformidade coa alta, determinación de continxencias,...), requirindo aproximadamente nun 36% dos casos atendidos, a elaboración de documentación por parte dos nosos técnicos e técnicas; do total das consultas, en torno a un 18% derivaron en visita a empresa.

Ao longo do ano 2017 recibíronse consultas de todos os sectores de actividade predominando aquelas relacionadas con sectores de servizos e industria.



Destacar neste punto o labor que técnicas e técnicos do Gabinete realizan como asesoras e asesores dos nosos delegados/as nos Comités

de Seguridade e Saúde, na interpretación e explicación de documentación relativa á PRL nas súas empresas, elaboración de escritos, denuncias ante a Inspección de Traballo e Seguridade Social, ou ante Organismos como ITSS ou ISSGA, acompañando aos nosos/as delegados/as nas súas tarefas.

As solicitudes de consulta continúan a chegar aos nosos/as técnicos/as fundamentalmente por dúas vías: por medio de responsables de Federacións e Comarcas que achegan o servizo aos potenciais usuarios/as ou directamente por parte de delegados/as e traballadores/as en xeral que ou ben xa coñecen por experiencia propia o Gabinete ou que acuden a él por indicación de terceiros. Aínda que están establecidas e se empregan canles alternativas a través das cales realizar os asesoramentos, (botón de **“Asesoramiento Técnico”** da nosa web que permite realizar a consulta en calquera momento a través do envío dun formulario, o correo electrónico e o teléfono), o contacto directo e presencial adoita ser o xeito usual de recepción das consultas.

E para finalizar esta pequena síntese do que foi o ano 2017, temos que repasar as actividades que o Gabinete desenvolve de cara á **difusión e información en materia de PRL**. Para este fin, continuamos a traballar no mantemento e actualización da plataforma web www.cigsaudelaboral.org, coa que buscamos establecer unha canle de contacto permanente cos nosos/as delegados/as e por suposto coas traballadoras e traballadores que amosan

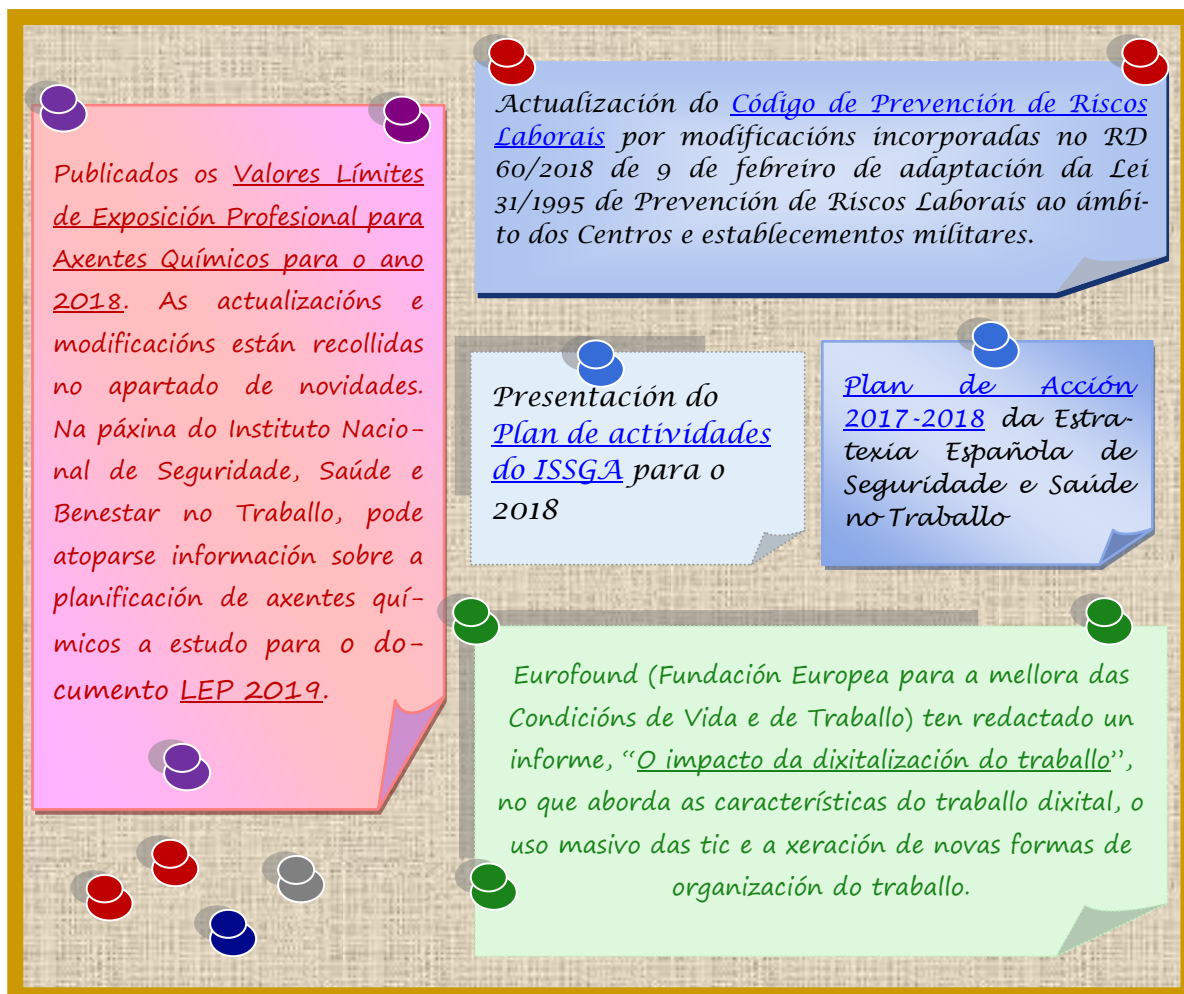
interese polas temáticas e novas que introducimos.

Ao mesmo tempo, continuamos co proxecto de edición e distribución gratuíta a todo o Estado do [Boletín CIG Saúde Laboral](#) no que desenvolvemos aqueles temas que consideramos de interese en materia de prevención de riscos e saúde laboral así como aqueles outros que sobre estas cuestións nos demandan as estruturas da CIG. Entre os temas tratados están *a dixitalización e o futuro do emprego, a estratexia “visión cero” accidentes, o radón, a sinistralidade laboral e as enfermidades profesionais*, un informe sintético do *estudio epidemiolóxico das enfermidades profesionais recoñecidas no Estado español de 1990 a 2014*, información sobre a *última enquisa estatal de condicións de traballo, o acordo marco autónomo sobre o envellecemento cun enfoque interxeracional*, análise sobre o documento do Observatorio Europeo de Riscos *“A participación dos/as traballadores/as na xestión da seguridade e a Saúde no Estado español. A evidencia cualitativa de ESENER-2”*,...



O Boletín CIG Saúde Laboral editase unicamente en formato dixital; tódolos números do Boletín están a disposición no apartado adicado ao mesmo na portada da web www.cigsaudelaboral.org para a súa visualización e descarga. No caso de querer recibilo na caixa de correo electrónico só hai que solicitar a alta no espazo específico situado na parte inferior dereita da portada da nosa web.

INFORMACIÓN
➤ Na web www.cigsaudelaboral.org poderás atopar información en materia de prevención de riscos e saúde laboral, calendario con eventos, publicacións específicas realizadas polo Gabinete, así como por outras estruturas da CIG.
➤ Podes consultar os datos de contacto dos puntos de asesoramento comarcal.
➤ Se estás interesado/a en recibir na túa caixa de correo electrónico as novas que publicamos na web podes suscribirte ás fontes RSS (faixa inferior da portada da web)
➤ Se queres recibir o boletín dixital só tes que darte de alta no espazo específico que atoparás na parte inferior dereita da portada da web.
➤ Asesoramento “on line”.



Depósito Legal:
C428-2012

www.cigsaudelaboral.org
Secretaría Confederal de Emprego,
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

Os contidos publicados son responsabilidade exclusiva do Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da Confederación Intersindical Galega e non reflicten necesariamente a opinión da Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P.

Edita: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral