

Riesgos psicosociales en plataformas digitales

Entrevista a **Javier Pinilla**, director del INSST

Novedades en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos



Financiado por:

AT2018-0074



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



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



| | |
|--|------------|
| medio ambiente | pág. 3 |
| La necesidad de buscar alternativas a los materiales plásticos | |
| la entrevista | pág. 4-5 |
| Francisco Javier Pinilla García, director del INSSST | |
| el tema | pág. 6-7 |
| Riesgos psicosociales en plataformas digitales | |
| tú opinas | pág. 7 |
| José A. Pasadas, Secretario de Políticas Sectoriales de UGT de Catalunya | |
| especialízate | pág. 8-10 |
| <ul style="list-style-type: none"> Trastorno de estrés postraumático en el trabajo Contaminación odorífera | |
| ha pasado | pág. 11-12 |
| <ul style="list-style-type: none"> Semana europea de salud en el trabajo 2019 La FeSP-UGT celebró su segundo taller sobre riesgos laborales Jornada presentación Guía prevención alcohol y drogas | |
| servicios jurídicos | pág. 13 |
| Novedades en el RETA | |
| negociación colectiva | pág. 14 |
| Pausas en pantallas de visualización de datos. Convenio telemarketing | |
| movilidad | pág. 15 |
| La movilidad, una herramienta para transformar las ciudades | |
| mutuas | pág. 16 |
| Cambio de puesto de trabajo | |
| ha sido noticia | pág. 17 |
| explícanos | pág. 18 |
| Sandra Cañete, delegada DHL | |
| preguntas con respuestas | pág. 19 |
| te interesa | pág. 20 |

créditos

Sense risc

Dirección
Dionís Oña

Coordinación
Mamen Márquez

Equipo de redacción
Marta González, Marta Juan, Mamen Márquez, Jose Luis Olalde, Eduard Salvador, Jaume Suriol

Traducción i correcció lingüística
Magda Gascon

Maquetación
Juan A. Zamarripa

Fotos/ilustraciones
Creative Commons, Pixabay, Thinkstock, Unsplash, Wikimedia

Depósito legal
B-22.569-2007

«El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales.»

Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales
Rambla del Raval, 29-35, 4a planta
08001 Barcelona
Tel.: 93 304 68 33/32 – 93 329 82 73
otprl@catalunya.ugt.org
www.ugt.cat/salutlaboral



papel reciclado

Editorial

A partir d'aquest número de la revista Sense Risc hi incorporarem tres seccions més on tindrem diferents col·laboracions: es tracta de «Serveis jurídics», en segon lloc, d'un apartat de «Negociació col·lectiva», i la darrera novetat és un apartat sobre mobilitat.

D'altra banda, trobareu un primer article sobre les alternatives al plàstic, una amenaça molt seriosa per als nostres ecosistemes, tot i que darrerament s'han disparat les alarmes respecte al problema que ocasionen al mar i als oceans i a la fauna que hi viu, i que posteriorment passa a la cadena alimentària.

Personalment m'és molt grat recomanar-vos l'entrevista a l'actual director del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Javier Pinilla, un gran coneixedor i estudiós dels accidents laborals i les seves causes i del qual vull ressaltar la seva especial sensibilitat personal al respecte.

Com sempre, l'equip redactor desitgem que el contingut d'aquest número sigui del vostre interès.

A partir de este número de la revista Sense Risc incorporamos tres secciones más en las cuales tendremos diferentes colaboraciones: se trata de «Servicios jurídicos», en segundo lugar el apartado «Negociación colectiva», y la última novedad es un apartado sobre movilidad.

Por otro lado, encontraréis un primer artículo sobre las alternativas al plástico, una amenaza muy seria para nuestros ecosistemas, a pesar de que últimamente se han disparado las alarmas respecto al problema que ocasionan al mar y a los océanos y a su fauna, y que posteriormente pasa a la cadena alimentaria.

Personalmente me es muy grato recomendaros la entrevista al actual director del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Javier Pinilla, un gran conocedor y estudioso de los accidentes laborales y sus causas y del cual quiero resaltar su especial sensibilidad personal al respecto.

Como siempre, el equipo redactor deseamos que el contenido de este número sea de vuestro interés.

Dionís Oña i Martín

Adjunto Secretaría de Política Sindical

La necesidad de buscar alternativas a los materiales plásticos

La legislación europea y en consecuencia la española, se han decidido a limitar el consumo de bolsas de plástico debido a la gran cantidad de residuos que generan y que causan un gran daño al medio ambiente. Por otro lado, es un residuo ligado al consumo que va en desproporcionado aumento. Actualmente, cada año llegan a mares y océanos 12 millones de toneladas de basura que provocan un grave impacto en todo el planeta.

Más del 10% de las playas del mundo están contaminadas con residuos plásticos

¿Por qué tenemos que reducir la utilización de materiales plásticos?

El plástico, que tiene en su composición derivados del petróleo, tarda en degradarse entre 100 y 1.000 años dependiendo de su tamaño y composición, por lo que genera grandes cantidades de contaminantes al medioambiente en todo su proceso.

Por otro lado, los plásticos biodegradables o bioplásticos fabricados con materia orgánica (plátanos, celulosa, legumbres, fécula de patata, etc.) muy contrariamente a lo que pensamos, también tienen un proceso de biodegradación nada fácil, empezando a degradarse hacia los 18 meses y hasta un periodo que va desde el año y medio hasta los 3 años, dependiendo de las condiciones del medio en el que se encuentre (humedad, temperatura, hongos, bacterias, etc.).

Por poner un ejemplo, los pañales fabricados con plástico convencional (derivados del petróleo) tardan entre 300 y 400 años en degradarse, mientras que los pañales biodegradables lo hacen entre 3 y 6 años, lo cual no es poco.

Por lo tanto, **las principales razones por las que debemos reducir el uso de plásticos y envases** son las siguientes:

- Reducimos el consumo de petróleo (recurso no renovable) y de energía que se utiliza al fabricar los plásticos.
- Reducimos los contaminantes emitidos en su fabricación y en su desecho.
- Vegetales y animales sufren gravemente sus consecuencias: hay zonas donde no crecerá vegetación y mu-



Dolovis, Wikimedia Commons

chísimos animales mueren por quedar atrapados o ingerir grandes cantidades de plásticos. Muchos animales, por ejemplo, confunden el plástico con plancton.

El reciclaje de una bolsa de plástico es muy limitado: según informes de la ONU, solo se recicla el 10% del total, el resto acaba en vertederos, en el mar o en el estómago de muchos animales

Reducir el uso de envases y bolsas de plástico

- Utilizar bolsas de tela o reutilizables en nuestras compras
- No comprar productos envueltos de forma innecesaria
- Reutilizar y dar otro uso a muchos envases en lugar de desecharlos
- En último caso, reciclar los envases en los contenedores habilitados para ello

La media de uso de una bolsa de plástico no llega al cuarto de hora, pero en cambio tarda muchos años en desaparecer del medio ambiente

Nueva normativa sobre bolsas de plástico en comercios

Recientemente, para reducir el uso de bolsas de plástico y adecuarse así a la directiva europea que quiere eliminar las bolsas de plástico para el año 2021, se ha aprobado el Real Decreto que prohíbe a los establecimientos suministrar bolsas de plástico gratuitas, por lo que en el caso de ser solicitadas, los comerciantes deben cobrar por ellas.

Según datos del Ministerio de Agricultura, cada español consume 144 bolsas de plástico anuales y el 90% de ellas son de un solo uso

Eso sí, a partir del año 2021, las bolsas de plástico (tanto las ligeras como las muy ligeras) estarán prohibidas y solo se podrán distribuir las compostables.

Marta González



Javier Pinilla, INSST

Ante todo, felicitarle por su nombramiento como director del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). ¿Cómo valora sus primeros meses como responsable del cargo?

Gracias por la felicitación. Es innegable que esta etapa en la que me ha tocado asumir la dirección de una institución tan prestigiosa y central en las políticas de prevención en España como es el INSST es especialmente compleja. No obstante, mi pertenencia a la «casa» desde hace casi cuarenta años me ha ayudado, obviamente, a incorporarme sin transición a la tarea de mejorar la visibilidad del INSST como actor central de las políticas del Estado en materia de riesgos laborales.

Es conocido que tiene una amplia experiencia en el ámbito internacional, tanto en Europa como a nivel mundial. ¿Qué le aportan esas experiencias para la dirección del INSST?

Me han aportado una visión global de los problemas que afectan a la seguridad y la salud de los trabajadores, que son también globales. Aunque cada país tiene sus peculiaridades, entre otras las derivadas de su tradición preventiva, su marco de relaciones laborales y de su estructura productiva y laboral, todos compartimos desafíos comunes, en mayor o menor intensidad, como son los derivados del cambio tecnológico y organizativo en las empresas. Esa experiencia internacional a la que se refiere me ha hecho valorar aún más la importancia del trabajo cooperativo en el seno de la Unión Europea en particular y de los organismos internacionales como es la Organización Internacional del Trabajo. Si los problemas son comunes, la búsqueda de soluciones sólo puede alcanzarse de forma satisfactoria de una manera coordinada. En este contexto el papel de la Agencia Europea de Seguridad y Salud de Bilbao es especialmente relevante para coordinar esfuerzos y recursos entre los países.

¿Qué lugar ocupa España en materia de seguridad y salud con respecto a Europa?

Desde 1986 que nos incorporamos al espacio europeo, todos los que hemos tenido alguna responsabilidad en la prevención, hemos estado obsesionados con «quemar etapas» para parecernos cuanto antes a los países más avanzados de nuestro entorno. En parte lo hemos logrado, nuestra situación en esta materia en general está más cerca de los países de cabeza de la Unión Europea que de la de los países de más reciente incorporación. No obstante persisten problemas que aún no hemos resuelto satisfactoriamente. Este es el caso de la siniestralidad. El crecimiento de la incidencia de accidentes de trabajo que se produjo en los primeros años de recuperación de la actividad económica parece haberse estancado, pero sin duda se requieren de nuevos esfuerzos e impulsos para iniciar una vez más una senda a la baja.

En todo caso, el mayor reto que debemos afrontar es el de las enfermedades profesionales, en particular las que originan cáncer

ocasionado por el trabajo. No es una situación particular de España, como lo demuestra la incesante actividad legislativa a nivel europeo de modificación de la directiva de cancerígenos.

¿Podría indicarnos los retos más destacados que, en su opinión, abordará el INSST en los próximos años?

Como organización central del sistema de prevención de riesgos laborales a nivel del Estado, el INSST debe enfocar y priorizar sus actividades técnicas allí donde la información más rigurosa señala como más necesario. Por fortuna disponemos de un Observatorio Estatal de las Condiciones del Trabajo que nos proporciona una visión, si no completa, sí suficiente para acomodar los objetivos políticos y técnicos a la resolución de los principales problemas de seguridad y salud de la población española. Así, los datos globales muestran una persistencia de la penosidad en muchas tareas. Y es que los riesgos tradicionales, tales como los de accidente, contaminación de origen químico o exposición a agentes físicos, siguen teniendo una alta frecuencia y además, los datos referidos a las exigencias físicas de los puestos de trabajo y los problemas de salud asociados a ellas, indican una incidencia creciente, al igual que ocurre con los indicadores relativos a las exigencias de carácter mental: nivel de atención requerido, ritmo de trabajo impuesto, plazos a cumplir y monotonía de la tarea.

¿Cuál es el futuro que podemos prever? Aventurar el futuro siempre es arriesgado, es por ello por lo que resulta imprescindible mirar el pasado. De proyectarse las tendencias actuales, podemos esperar una creciente frecuencia de los accidentes debidos a la creciente movilidad de muchas actividades (accidentes de tráfico) y a las denominadas patologías no traumáticas, en las cuales el efecto de la exposición a riesgos en el trabajo queda diluido. Ésta sería la tendencia fuerte, dada la constante mejora y disminución proporcional de las tareas que implican uso de fuerza y la mejora de la seguridad intrínseca de las máquinas.

En lo que respecta a las exposiciones a riesgos físicos, los datos muestran la dificultad de controlar el ruido en los centros de trabajo, incluso los de nivel alto, por lo que durante mucho tiempo seguirá siendo un insidioso compañero de trabajo. Pero además, la frecuencia de la exposición al ruido a un nivel de molestia no ha experimentado grandes mejoras. Ello tiene el efecto de dificultar la ejecución correcta de las tareas y de provocar por ello accidentes, así como una mayor fatiga en la realización del trabajo.

Respecto a los agentes químicos, lo probable es que los trabajadores que los emplean sean cada vez más conscientes de la peligrosidad de las sustancias que manipulan incluso en proporciones pequeñas. A este respecto, hay camino para mejorar, ya que según los expertos nuestro nivel de conocimiento sobre la peligrosidad de las sustancias que se emplean en buena parte de actividades es ínfimo, como lo demuestra la historia del amianto y en general del cáncer laboral. Así, la exposición a

nanosustancias y nanoproductos, añade una preocupación suplementaria, teniendo en cuenta el gran desconocimiento actual respecto a sus efectos.

Por su parte, la exposición a agentes biológicos, aunque concentrada en determinadas actividades, la complejidad de su control y su capacidad para hacer brotes, puede resultar no solo un peligro potencial sino además un peligro real, generador de miedo y de tensión en muchas actividades como hemos visto con motivo de potenciales crisis epidémicas como fue el caso del brote de ébola.

Por otro lado, la carga física que soportan los empleados en España, sigue un lento cambio de signo. Por un lado, decrecen las actividades que requieren esfuerzos, al tiempo que se incrementan los problemas derivados del mantenimiento de posturas de trabajo dolorosas o fatigantes. Así, al igual que en otros países, la exposición y quejas subsiguientes respecto a problemas musculoesqueléticos, que ya hoy es el principal factor de riesgo percibido por los trabajadores españoles, no dejará de crecer, inducido por sistemas de trabajo cada día más exigentes y las amplias jornadas de trabajo, al tiempo que el envejecimiento de la población laboral hará aún más problemática la situación.

Otro de los problemas prevalentes ya hoy y en el inmediato futuro, será el relativo a la creciente carga mental y emocional que soportan los trabajadores. Algunos expertos ya hablan de la sociedad del siglo XXI como la sociedad del rendimiento, en la que todo debe ser medido y optimizado bajo esta «única ley», ello conlleva un aumento de la obligación de realizar multitareas, exigiendo por ello una «hiperatención» a la ejecución de más tareas, más variadas y más urgentes. Y ello durante una jornada de trabajo crecientemente diversa, impredecible y por tanto insostenible desde una óptica de conciliación con la vida personal y familiar. Por ello, los problemas psicológicos se hacen cada vez más relevantes.

No obstante, el futuro no está determinado y estas tendencias pueden, y deben ser anuladas, corregidas o moduladas gracias al trabajo de los agentes implicados. La mejora de las condiciones de trabajo no es un proceso «natural», ni el avance científico y tecnológico es siempre fuente de bienestar en el trabajo. La mejora requiere de intervenciones en diversos ámbitos. Requiere de una adecuada legislación, un desarrollo de la investigación y de difundir este conocimiento mediante la formación y la promoción en general, tareas que nos corresponden en especial a las instituciones públicas. También requiere, y sobre todo, de la experimentación de propuestas en los lugares de trabajo donde a quien le toca es a los empresarios y trabajadores y sus sindicatos.

Mamen Márquez

Riesgos psicosociales en plataformas digitales

Durante los últimos años han surgido una nueva modalidad de empleo a través de plataformas digitales que se ha expandido con gran rapidez, amparado por la crisis económica, la externalización, los nuevos modelos de relaciones laborales y las facilidades que ofrecen las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). El trabajo de plataforma es una práctica frecuente en la actualidad, que presenta unas peculiares características que hasta el momento han servido para que un buen número de empresas de este sector escapen de los mecanismos de regulación del mercado de trabajo, del sometimiento al derecho laboral, y a la normativa de Seguridad Social y de prevención de riesgos laborales.

Ahora será imprescindible determinar si las personas que ofrecen estos servicios son o no son trabajadores por cuenta ajena o autónomos. Las sentencias judiciales y resoluciones de la Inspección de Trabajo que reconocen el carácter laboral del trabajo prestado a través de plataformas digitales van en esta línea. **Es necesario diferenciar entre las actividades provenientes de particulares** (venta de objetos de segunda mano, alquiler de viviendas, parkings, vehículos compartidos, etc. **y que podemos enmarcar dentro de la «economía colaborativa»**), **de la prestación de servicios profesionales o laborales** (taxi, re-

parto a domicilio, traductores, diseñadores gráficos, empresas multiservicios, etc.).

Los factores de riesgo psicosocial más comunes provienen en gran medida de las peculiaridades de este tipo de organización «difusa», en la que la empresa es una aplicación informática o plataforma digital, en la que un algoritmo asume el rol de empresario organizando el trabajo y adjudicando tareas a proveedores que en muchos casos son falsos autónomos (denominados *riders, bikers, glovers, etc.*) sujetos en muchos casos a un contrato mercantil. Esta situación provoca no sólo inseguridad jurídica en estos colectivos excluidos de la normativa laboral, sino que está generando también **conflictos laborales y violencia** por parte de otros colectivos que los acusan de competencia desleal (por ejemplo, los conflictos que recientemente se han dado entre taxistas y trabajadores de VTC).

La **fragmentación del trabajo en microtarefas** (tareas pequeñas, específicas y de corta duración) genera **precariedad** y afecta a la retribución que percibe el trabajador, viéndose obligado a hacer **largas jornadas** para finalizar cuanto antes para poder aceptar otra lo antes posible, y así tener una retribución digna. La intermitencia del trabajo les obliga a estar buscando ocupaciones complementarias constantemente, lo que genera más **inseguridad y estrés**.

Otro de los elementos característicos es que las plataformas **posibilitan a los clientes valorar a sus trabajadores**



Brett Jordan, Unsplash

a través de la aplicación, con el fin de incrementar la satisfacción con el servicio y también para que la empresa tenga información sobre la conducta y el desempeño del trabajador. Esto tiene consecuencias muy negativas sobre los niveles de **estrés**, ya que existe un control excesivo por parte del cliente, quien establece la reputación del trabajador con criterios subjetivos y poco claros que tienen una gran repercusión. Dichos criterios determinarán que le pasen más servicios al trabajador, que le asignen los mejores turnos o que le penalicen e incluso puedan despedirle. Además algunas empresas publican estas evaluaciones en internet, lo que supone que **la reputación del trabajador aparece online** y puede repercutir de forma muy negativa para conseguir empleo en otras empresas.

Este sistema fomenta la **competitividad entre los compañeros** y puede llevar fácilmente a una sobrecarga de trabajo. Cuánto más trabajos te den, más clientes te valoran y puedes tener una mayor reputación y acceder a los servicios mejor pagados. Hay una presión para aceptar cuántos más trabajos mejor, a estar más disponibles para mejorar la puntuación y acceder a más trabajos, renunciando a pausas y tiempo de descanso necesario y fomentando el **presentismo** y el acudir al trabajo estando enfermo. Se dificulta la conciliación de la vida laboral y privada por la **imprevisibilidad de los horarios**.

El uso de la aplicación informática (app) a través del teléfono móvil, ordenador u otro tipo de dispositivo electrónico, ocasiona también **riesgos ergonómicos y psicosociales** que pueden generar daños como ansiedad, depresión, tecnoadicción y tecnoestrés. El ejercicio de diversas actividades al mismo tiempo, la exposición a constantes interrupciones y las distracciones que dificultan concentración facilitan estos efectos perjudiciales. Además hay un control intensivo y continuo que registra cada movimiento del trabajador (GPS), lo que supone también un mayor control y una menor libertad y autonomía. Por ello es fundamental promover el **derecho a la desconexión** en este colectivo de trabajadores.

Para más información:

www.ugt.es/sites/default/files/05_resumen_ejecutivo.pdf

Eduard Salvador

José A. Pasadas

Secretario de Políticas Sectoriales de UGT de Catalunya



¿Cómo afectan las plataformas a las relaciones laborales?

Detrás de la aparente modernidad de las plataformas se esconden viejas formas de explotación y precarización. Su sistema se basa en la división del trabajo en tareas y en encargos concretos a personas que están mal encuadradas dentro del régimen de autónomos. Con la figura del falso autónomo, la plataforma externaliza los riesgos y los costes propios de la actividad empresarial, tributación, cotización, responsabilidades... De esta forma se crea un contrato civil irregular entre la plataforma y persona que presta el servicio. El resultado es la individualización de la relación laboral, que impide la defensa de los intereses colectivos y dificulta la organización de los trabajadores y trabajadoras. Se produce una desregulación y precarización de la relación laboral, porque el convenio colectivo sectorial no es aplicable, por tanto no hay ingresos asegurados, ni horario, jornada, descansos, permisos... Hay unas mayores responsabilidades económicas para la persona trabajadora en cotización, tributación... y menores prestaciones a corto (accidente laboral o incapacidad) y largo plazo (jubilación). Aumentan los riesgos laborales por la falta de vigilancia, las largas jornadas, la presión, la carga de trabajo...

¿Qué medidas tendrían que tomar las administraciones?

Incrementar los medios de la Inspección de Trabajo para poder controlar y detectar el fraude, porque allí donde actuó, encontró irregularidades y consideró falsos autónomos a las personas que trabajan para la plataforma. La normativa laboral debe incorporar los nuevos indicios de laboralidad de las últimas sentencias, como son: la dependencia, el control y la evaluación del trabajo a través de la aplicación y la geolocalización; la relevancia y dependencia de la plataforma como herramienta para poder trabajar; la ajenidad de la marca (uniforme, material) o las nulas posibilidades de crecimiento como empresario autónomo. La tarifa plana para autónomos no puede servir para crear falsos autónomos que sean mano de obra barata para las plataformas.

Eduard Salvador

Trastorno de estrés postraumático en el trabajo

El trastorno por estrés postraumático (TEPT) se origina tras haber sufrido u observado un acontecimiento altamente traumático que nos sobrepasa, que nos asusta y que escapa a nuestro control.

Estos acontecimientos cuestionan nuestras necesidades humanas de seguridad y protección, y nos hacen sentir extremadamente vulnerables. Normalmente asociamos estos acontecimientos con situaciones violentas (acciones de guerra, desastres naturales, atentados terroristas, tortura, violación, violencia de género, asalto, secuestros, accidentes aéreos, etc.), sin embargo, tenemos que pensar que en determinados casos **estos acontecimientos pueden producirse también en el ámbito laboral**, como es el caso de sufrir un **accidente de trabajo**, un **accidente de tráfico** o sufrir un **atracó o una agresión** en el trabajo o por motivo de éste. Incluso en algunos casos no es necesario que exista un acto de violencia física o una lesión orgánica, pudiendo aparecer también este trastorno como consecuencia de un proceso de **acoso psicológico** o de **acoso sexual**.

Este tipo de acontecimientos suponen siempre una **agresión a la integridad de la víctima**, que tiene distintas implicaciones tanto a nivel físico, como mental y social:

- Normalmente afecta a la integridad física originando lesiones y mutilaciones que implican procesos médicos y/o quirúrgicos prolongados, hospitalizaciones, rehabilitación, etc.
- Representa siempre una fuerte agresión a la integridad mental de los afectados que supone un impacto emocional asociado.
- Significa una parada brusca de proyectos, expectativas, compromisos y objetivos, ya sean personales o laborales.
- Suele implicar un replanteamiento de la vida y de los roles familiares.
- Los problemas físicos y psíquicos pueden ser de tal magnitud que conlleven la pérdida de capacidades, conductas de adaptación, etc.

Tampoco es necesario haber vivido en primera persona el hecho traumático, en personas predispuestas bastaría con haberlo presenciado. Incluso algunas personas podrían desarrollar síntomas de estrés postraumático simplemente al tener conocimiento de los hechos, dependiendo del afrontamiento y del grado de implicación que se hace del acontecimiento traumático. **Alguien que muestre una alta sensibilidad ante el hecho y empiece a sentirse vulnerable porque se siente implicado («podría haberme sucedido a mí») tiene más probabilidad de desarrollar este trastorno**, que puede durar días, meses o alargarse a años si no se trata. Pensemos en el caso de una empresa en la que se hayan producido accidentes graves o mortales, o en una empresa que trabaje con productos cancerígenos y en la que han fallecido trabajadores a causa de una enfermedad profesional reconocida; podrían aparecer trastornos de ansiedad o TEPT entre los propios afectados o entre sus compañeros.

Por supuesto, existen determinadas ocupaciones que intervienen directamente cuando se produce un accidente y que están especialmente expuestas a estas situaciones que pueden ser desencadenantes de un TEPT: sanitarios, bomberos, policías, personal de rescate, socorristas, etc.

Los síntomas más habituales de estar sufriendo un TEPT son:

- Recuerdos recurrentes (*flashbacks*) durante el día, ilusiones y alucinaciones, pesadillas durante la noche que hacen **revivir el acontecimiento traumático** al afectado una y otra vez. Esto provoca reacciones molestas de la persona ante situaciones que le recuerdan el hecho. Los recuerdos se asocian a sentimientos, olores o sonidos del suceso.
- **Ansiedad extrema** al entrar en contacto con las personas, lugares o cualquier circunstancia que recuerde el acontecimiento.
- **Hipervigilancia**: mantenerse «en guardia», en alerta permanentemente como si el peligro estuviera presente todo el día aumentando la activación (arousal). Sin poder relajarse en ningún momento y pudiendo provocar dificultades para dormir, irritabilidad, problemas de concentración, hipervigilancia, respuestas exageradas de sobresalto, inquietud motora, etc.

- **Evitación y aturdimiento.** Ante el dolor de revivir la experiencia traumática, el paciente suele evitar conversaciones, lugares, personas y cualquier cosa que pueda relacionarse con el trauma. Las personas pueden evitar hablar del tema, o tratan de evitar los sentimientos que le ocasionan el suceso y los bloquean y hacen como si no sintiesen nada (aturdimiento emocional, embotamiento, desapego o ausencia de reactividad emocional). La evitación puede ser también inconsciente, con una incapacidad para recordar detalles importantes del suceso traumático (amnesia disociativa).
- **Pensamientos y estados de ánimo negativos,** lo que provoca culpabilidad o tendencia a culpar a los demás por el suceso, y pérdida de interés por las actividades cotidianas.
- **Otros síntomas psicósomáticos** que podrían presentarse, junto a las reacciones emocionales antes descritas: dolor muscular y contracturas, diarrea, palpitaciones en el corazón, dolor de cabeza, sentimientos de miedo y pánico, depresión, alto consumo de alcohol, drogas y/o medicamentos.

Es evidente que no todo el mundo reacciona igual ante un suceso traumático. **La percepción de lo ocurrido y el modo de afrontarlo dependerán de las características personales, de las experiencias anteriores y factores previos al evento, así como de las características del accidente como moduladoras del grado y la proporción del trauma.**

Con respecto a los factores previos al suceso, podemos mencionar: inestabilidad familiar, abuso temprano de sustancias, exposición previa a graves o adversos eventos de vida o traumas.

Las características de la persona están relacionadas con la edad (ser joven en el momento del evento), el género, habilidades de afrontamiento ineficaces, ciertos rasgos de personalidad, así como depresión o ansiedad tempranas. Se ha encontrado que una persona puede afrontar mejor los eventos traumáticos si está motivada para hacerlo, si tiene una actitud optimista, si posee un estilo de afrontamiento activo, y si ha resuelto exitosamente otras crisis.



Thinkstock

Los síntomas de ansiedad son reacciones normales a una situación de estrés agudo provocada por este tipo de eventos que normalmente mejorarán y desaparecerán en unas semanas. Por este motivo, **uno de los requisitos para el diagnóstico de Trastorno de Estrés Postraumático (TEPT) es que estos síntomas perduren durante al menos un mes** (si su duración es inferior a 30 días se considerarán como un cuadro clínico de estrés agudo, pero no como TEPT). Es imprescindible un correcto diagnóstico para diferenciarlo de otros trastornos de adaptación o enfermedades orgánicas que también cursan con clínica de estrés.

Estas alteraciones provocan un **malestar clínicamente significativo o deterioro social, laboral y/o de otras áreas importantes de la actividad del individuo, o interfieren de forma notable con su capacidad para llevar a cabo tareas indispensables**, por ejemplo, acceder a los servicios médicos u obtener ayuda de familiares o amigos al no ser capaz de comunicar, ni de exteriorizar su problema. Por este motivo es muy importante el diagnóstico precoz de TEPT en pacientes que han sufrido un acontecimiento o un accidente traumático para así evitar la prolongación del cuadro mediante un tratamiento adecuado, evitar un alto coste y facilitar una reincorporación rápida en el trabajo.

Estos casos conllevan una situación de incapacidad laboral transitoria, que algunas veces puede complicarse hacia una incapacidad permanente. En todo caso, siempre que el origen del TEPT sea laboral, debe ser considerado como un accidente de trabajo aunque no existan lesiones físicas o éstas ya hayan sanado.

Eduard Salvador

Confort olfativo

Si bien la detección de un olor no está relacionada con la existencia de un efecto sobre la salud, la presencia de olores desagradables en un puesto de trabajo puede provocar *discomfort* derivado de la calidad del aire interior en las personas trabajadoras.

La norma UNE-EN 13725 define el olor como «la propiedad organoléptica perceptible por el órgano olfativo cuando inspira determinadas sustancias volátiles». La relación entre olor y molestia percibida es compleja de definir. En ella confluyen factores físicos y químicos fáciles de determinar, pero también otros de carácter subjetivo más difíciles de evaluar, como por ejemplo el carácter agradable o desagradable del olor (tono hedónico que puede estar relacionado con muchos factores como recuerdos, la relación del estímulo, etc. Por ejemplo, un perfume puede ser agradable para unos y desagradable para otros) la sensibilidad de cada persona, o el entorno en el que es percibido.

¿Cómo se gestiona el olor como *discomfort* olfativo? Como cualquier otro riesgo, por tanto, se han de identificar, evaluar y aplicar medidas preventivas.

Identificación de las principales fuentes contaminantes de olores

Es importante distinguir entre los olores procedentes del exterior, que pueden llegar al edificio a través de los sistemas de renovación de aire, sean las ventanas o sistema de climatización o por infiltraciones a través del suelo o desagües, y los generados en el interior del propio edificio. Los primeros están muy influidos por la situación del edificio respecto al entorno, especialmente por su proximidad a zonas de tráfico intenso, a vertederos, a actividades agrícolas o a instalaciones industriales. Estas se han de controlar por la normativa de medio ambiente. Sin embargo, la mayoría de olores tienen su origen en el propio interior del edificio, siendo la causa principal sus ocupantes y las actividades que desarrollan, como el material de oficina, impresoras láser, limpieza, cocinas, procesos productivos con diversos materiales, etc., o el estado del edificio, como las humedades o los aires acondicionados sin mantenimiento adecuado, materiales de construcción del propio edificio como paneles, moquetas, tapicerías, mobiliario, etc., o la propia estructura del edificio; por ejemplo, los huecos de los ascensores pueden hacer de chimeneas ascendentes de olores.

Evaluación

Existe una norma técnica europea para la determinación de la concentración de olor, la UNE-EN 13725. Estas mediciones se utilizan principalmente en materia de medio ambiente.

Para medir el *discomfort* derivado de la calidad del aire interior se pueden utilizar diferentes metodologías y no es necesario medir la concentración del olor. Estas mediciones deben llevarlas a cabo los técnicos superiores en ergonomía del servicio de prevención, ya sea propio o ajeno. **El manual para la identificación y evaluación de riesgos laborales** de la Generalitat de Catalunya ofrece una metodología para valorar el *discomfort* en actividades generales (no se puede utilizar en hospitales, laboratorios, cría de animales, etc.). En esta metodología, se hace una aproximación al nivel de calidad de aire en función del concepto de porcentaje de trabajadores insatisfechos, es decir, la proporción de personas que perciben el aire como inaceptable justo después de haber estado al recinto de trabajo. Así, el % de proporción de trabajadores insatisfechos nos ofrece una primera aproximación del grado de calidad del aire percibido por las personas expuestas. En caso de que nos encontremos con una proporción de insatisfechos de más del 20%, hay que seguir evaluando las condiciones de trabajo y valorar la existencia de las fuentes que pueden originar la contaminación ambiental y determinar la repercusión que pueden tener para las personas expuestas para valorar el grado de intensidad del *discomfort*.

Medidas preventivas

La principal medida preventiva para evitar generar olores dentro de la empresa es eliminar o reducir el foco de emisión de la fuente de olores:

- Cumplimiento de la Directiva 2010/75/UE de emisiones industriales.
- Ventilar ya sea abriendo las ventanas o mediante la instalación de climatización en «edificios inteligentes».
- Confinar y/o vehicular las emisiones de los distintos puntos generadores de productos odoríferos hacia sistemas de reducción de las emisiones donde se traten de la forma más adecuada en función de las características de estas sustancias.
- Realizar actividades y operaciones con el objetivo de reducir las posibles causas de generación de olores atribuidos a la manipulación, el trasvase, la apertura de depósitos y cualquier otra práctica que pueda conllevar la liberación de productos odoríferos a la atmósfera y al ambiente dentro de la empresa.
- Realizar un correcto mantenimiento y limpieza de las instalaciones para eliminar humedades, olores de fosas sépticas, etc. Niveles altos de humedad alteran la percepción de los olores.
- ¡Cuidado con el uso de ambientadores! No eliminan sino enmascaran olores. Pueden reseca el ambiente y sensibilizar a las personas debido al sobreuso de productos químicos

Mamen Márquez

Semana europea de salud en el trabajo 2019

La Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo se celebra cada año en el mes de octubre y en ella se realizan centenares de actos de concienciación en toda la UE y en otros lugares del mundo.

La campaña 2018-2019 llevaba por título «Trabajos saludables: alerta frente a sustancias peligrosas». Las personas trabajadoras están expuestas a sustancias peligrosas (elementos sólidos, líquidos o gaseosos que pueden afectar a la seguridad o la salud de los trabajadores y cuya exposición puede darse por inhalación, penetración cutánea o ingestión) en muchos lugares de trabajo en Europa, exposiciones que pueden derivar en problemas de seguridad y salud.

Algunos sectores como el de la agricultura, la construcción o el sector de manufacturas, se ven diferencialmente más afectados por estos riesgos tal y como se extrae de los datos de la Segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2) de la EU-OSHA.

La campaña 2018-2019 tenía por objeto promover técnicas para la prevención adecuada de los riesgos que presentan las sustancias peligrosas en el puesto de trabajo, como la evaluación de riesgos, la eliminación y la sustitución, mediante la difusión de casos prácticos y estudios de casos. La clave para una gestión eficaz del

riesgo derivado de la exposición a sustancias peligrosas es la creación de una cultura de prevención en todas las empresas para generar entornos de trabajo seguros, para aumentar la sensibilización sobre la necesidad de eliminar la exposición a sustancias peligrosas y prevenir los riesgos derivados de esta exposición.

Desde la Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales de la UGT de Cataluña participamos en la campaña con la difusión durante esta semana europea de varias publicaciones que habían sido editadas con anterioridad y que hacían referencia a las sustancias tóxicas y/o peligrosas, con el objetivo de fomentar la sensibilización sobre la necesidad de eliminar la exposición a estas sustancias y prevenir los riesgos que presenta esta exposición para las personas trabajadoras durante su actividad laboral.

- Lunes 22 de octubre: Cuaderno preventivo «Identificació i avaluació del risc d'exposició a agents químics».
- Martes 23 de octubre: Vídeo «Exposició a contaminants químics», de la col·lecció «Amb tu + prevenció».
- Miércoles 24 de octubre: Cuaderno preventivo «Nova classificació i etiquetatge de substàncies i barreges químiques».
- Jueves 25 de octubre: Ficha preventiva «Sensibilitat química múltiple».
- Viernes 26 de octubre: Relato preventivo «Mala impressió».

Marta Juan



Jornada presentación *Guía prevención alcohol y drogas*

La Subdirección General de Drogodependencias de la Agencia de Salud Pública de Cataluña ha editado la *Guía para la prevención del consumo de alcohol y drogas y los problemas relacionados en el ámbito laboral* con la colaboración de la OTPRL. Para ello, desarrolla tres niveles dependiendo del tamaño de la empresa.

El pasado mes de octubre, la UGT de Catalunya participó en la jornada de presentación de la guía aportando su visión sindical, como por ejemplo, la necesidad de eliminar el artículo del Estatuto de los Trabajadores que expone la embriaguez como causa de despido para actuar desde la prevención en el seno de las empresas, tal y como marca la OMS y la OIT; es necesario sentarse a negociar programas de prevención e intervención de las adicciones en el ámbito laboral. En UGT ya tenemos uno que se puede adaptar a las necesidades de las empresas y que se puede personalizar.

Disponible en: <https://bit.ly/2RTo1b1>.

Mamen Márquez



La FeSP-UGT celebró su segundo taller sobre riesgos laborales

El pasado 14 de diciembre el Sector de la Generalitat de Catalunya de la FeSP-UGT organizó el taller de riesgos laborales «**Detección, actuación y resolución de acoso psicológico laboral, sexual y otras discriminaciones en el trabajo. Principios básicos y casos prácticos**», dirigido a los delegados y delegadas de prevención de la UGT de este sector, que siempre han sido conscientes de que éste es uno de los riesgos más importantes que afecta a trabajadores y trabajadoras de la Administración de la Generalitat de Catalunya.

El compañero Santos Félix (miembro del Órgano de Participación de Políticas de Igualdad en representación de la UGT) abordó la problemática del acoso sexual en el ámbito laboral. Contamos también con la presencia del compañero Eduard Salvador (técnico de la Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales de la UGT de Catalunya) quien nos habló sobre las características de las principales metodologías de evaluación de riesgos psicosociales y la participación de los trabajadores en el proceso de intervención.

Las intervenciones de los dos expertos y la posterior interacción e intercambio de experiencias entre los asistentes fueron los aspectos más destacados de esta jornada, en la que los delegados de prevención demostraron poseer un alto nivel de formación y una amplia experiencia práctica obtenida en su día a día. Por este motivo, desde el Sector Generalitat nos hemos marcado como objetivo estratégico transversal la realización periódica de este tipo de talleres prácticos para profundizar en estas cuestiones de Seguridad y Salud Laboral que más afectan a los trabajadores y trabajadoras de este Sector.

¡Tolerancia 0 ante cualquier tipo de acoso y agresión: actualicemos nuestros protocolos para conseguirlo!

Josep Maria Gebellí, Jordi Julià y F. Xavier Borrajoz

Novedades en el RETA (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos), introducidas por el Real Decreto Ley 28/2018 de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo

Con la aprobación del Real Decreto Ley 28/2018, se han introducido varias novedades en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), en materia de cotización, y prestaciones económicas de la Seguridad Social, los trabajadores y trabajadoras autónomas llegan a un equilibrio de una protección social total. Las nuevas medidas aprobadas son las siguientes:

- **Incapacidad temporal:** en la situación de incapacidad temporal con derecho a prestación económica, transcurridos 60 días en dicha situación desde la baja médica, corresponderá satisfacer la cuota de cotización por todas las contingencias a la mutua colaboradora de la Seguridad Social, ya que queda bonificada para el trabajador autónomo.
- **Maternidad:** aquellas trabajadoras autónomas que después de haber cesado su actividad por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, vuelvan a ejercer una actividad por cuenta propia dentro de los 2 años siguientes a la fecha efectiva del cese, tendrán derecho a una tarifa plana de 60 euros durante 12 meses, incluyendo las contingencias comunes y las profesionales.

- **Cese de actividad:** se mejora la protección por cese de actividad, duplicando el periodo de percepción de la misma a 4 meses mínimo y 24 meses máximo (antes 2 meses y 12 meses respectivamente). Así mismo, se crea una comisión paritaria representada por las mutuas, la Administración de la Seguridad Social y las organizaciones más representativas de trabajo autónomo con el fin de establecer un sistema menos nocivo para los intereses de las solicitantes.
- **Tarifa plana:** se modifica la tarifa plana de 50 euros a 60 euros, incluyendo en ella la protección de las contingencias profesionales (no se incluye cese de actividad).
- **Protección por contingencias profesionales, cese de actividad y cotización por formación profesional:** a partir del 1 de enero de 2019, el tipo de cotización de los trabajadores/as autónomos/as, será del 30%, incluyendo en él la protección por contingencias profesionales y cese de actividad, y cotización por formación. La base mínima del régimen se incrementa a 944,40 euros mensuales.

Desde la CTAC, la organización sindical más representativa de trabajo autónomo en Catalunya, valoramos positivamente que se hayan escuchado nuestras reivindicaciones y que los trabajadores y trabajadoras autónomos tengan por fin derechos socialmente más justos. Desde la CTAC-Autònoms d'UGT de Catalunya, seguiremos llevando a cabo las reivindicaciones y la lucha para y por el colectivo de trabajadores autónomos.

Más información en www.autonoms.com



Pausas en pantallas de visualización de datos. Convenio telemarketing

*Artículo 54. Pausas en PVD. Además de los descansos señalados en el artículo 24 de este Convenio, y sin que sean acumulativas a los mismos, y también con la consideración de tiempo efectivo de trabajo, el personal de operaciones que desarrolle su actividad en pantallas de visualización de datos **tendrá una pausa de cinco minutos por cada hora de trabajo efectivo**. Dichas pausas no serán acumulativas entre sí. Corresponderá a la empresa la distribución y forma de llevar a cabo dichas pausas, organizándolas de modo lógico y racional en función de las necesidades del servicio, sin que tales pausas puedan demorar ni adelantar su inicio más de 15 minutos respecto a cuando cumplan las horas fijadas para su ejecución.*

Esta cláusula de convenio colectivo establece la periodicidad, duración y condiciones de organización de las pausas para los trabajadores del telemarketing que sean usuarios de pantallas de visualización de datos (pantallas de ordenador).

El trabajo con pantallas de visualización de datos tiende a mantener al trabajador en una postura fija y con tensión que puede provocar lesiones musculoesqueléticas y fatiga visual. Las pausas o las interrupciones en el trabajo son necesarias para contrarrestar los efectos negativos de la fatiga física y mental, ya que favorecen que los ojos puedan enfocar a diferente distancia, se relaja la musculatura al dejar de mantener una postura fija, y se evita el trabajo monótono.

La normativa, el Real Decreto 488/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo, que incluye pantallas de visualización, establece que si la evaluación pone de manifiesto que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización supone o puede suponer un riesgo para su seguridad o salud, **el empresario adoptará las medidas técnicas u organizativas necesarias para eliminar o reducir el riesgo al mínimo posible**. En particular, deberá reducir la duración



News Oresund, Flickr

máxima del trabajo continuado en pantalla, organizando la actividad diaria de forma que esta tarea se alterne con otras o estableciendo las pausas necesarias cuando la alternancia de tareas no sea posible o no baste para disminuir el riesgo suficientemente. Pero no establece los tiempos mínimos de descanso obligatorios, sino que establece en el artículo 4 que en los Convenios Colectivos podrá acordarse la periodicidad, duración y condiciones de organización de los cambios de actividad y pausas, función que realiza esta cláusula de convenio colectivo.

Es importante aclarar que se tratan de pausas de descanso del uso de pantallas, no de pausas de trabajo absolutas, por lo que a la persona trabajadora puede encomendársele otra tarea que no requiera el uso de pantallas.

Experiencia del sector



Olga Pardo, responsable del sector de telemarketing de la FESMC UGT de Catalunya

Como bien se dice en el artículo, las pausas de protección son pausas de descanso visual. Poco a poco a través de inspecciones de trabajo y judicializando el caso, se consiguió ganar lo que marca el convenio, 5 minutos por hora, por lo que un trabajador de contrato de 8 horas tiene un total de 40 minutos dentro de su jornada. En el que convenio recoge una cierta flexibilidad para su aplicación y cada hora se puede disfrutar de la pausa, empezando 15 minutos antes y 15 minutos después de la hora en punto, ya que por la actividad de las campañas, donde la entrada de llamadas es constante, se distribuye dentro de esta horquilla.

Podéis encontrar más ejemplos de cláusulas de convenios colectivos en: www.ugtcatalunya.cat/negociacio/

Mamen Márquez

La movilidad, una herramienta para transformar las ciudades

Actualmente, la idea del desarrollo sostenible que propone crecer económicamente, sin dañar los ecosistemas, es una referencia obligada en todas las actividades en las que podamos incidir de algún modo, favoreciendo la creación de espacios más saludables desde un punto de vista global.

El urbanismo tiene una estrecha relación con cualquier visión de sostenibilidad que podamos plantearnos, pero no es menos cierto que las ciudades son las que son, probablemente por una falta de planificación y un cierto desorden en la evolución urbanística de las mismas. Pues bien, teniendo lo que tenemos, es responsabilidad de todos incidir de forma decidida y contundente, especialmente las distintas administraciones competentes, sobre aquellas políticas que favorezcan la transformación de las ciudades, priorizando la mejora del medio ambiente.

Urbanismo y movilidad, un binomio inseparable

Son claros los efectos negativos del patrón de crecimiento urbano disperso y del enfoque de la planificación del transporte con una oferta amplia pero desordenada, en lugar de hacerlo desde la demanda, integrando cada vez más los distintos modos de transporte.

De igual forma que una mayor oferta en infraestructura viaria, con el fin de satisfacer la demanda creciente de tráfico motorizado, no solo es insuficiente para solucionar el problema de la movilidad urbana, sino que favorece el crecimiento de los viajes en coche y con ello generan una mayor congestión, por tanto, mayor impacto en el medio ambiente.

Desde UGT de Catalunya venimos defendiendo decididamente la apuesta por la inversión pública en la mejora de la red de transportes metropolitanos, en sus distintas modalidades, como principal eje para actuar en beneficio de la movilidad de los ciudadanos en general y muy particularmente de los trabajadores y trabajadoras,



Avinash Bhat, Flickr

que son en definitiva los grandes penalizados, por ser ellos en su mayoría los perjudicados ante la falta de inversión pública. **«El acceso a un buen transporte público es un derecho social»**. El vehículo privado ha de decrecer claramente en favor de la implementación de una red de transporte público de calidad, donde se mejoren las frecuencias de paso, la comodidad y la calidad del servicio de forma global; no puede ser de otra forma, especialmente si tenemos en cuenta que, peatones y distintos medios de movilidad, estamos condenados a compartir las ciudades y por responsabilidad colectiva, obligados a hacerlas más sostenibles.

La irrupción de la tecnología en el sector del transporte urbano está revolucionando el concepto de movilidad que todos teníamos tan asumido. Aunque, para ser precisos, el cambio tecnológico que lo ha permitido ha sido doble: por un lado, se han producido importantes innovaciones en el sector de la automoción, como son la introducción y posterior estandarización del motor eléctrico en todo tipos de vehículos y, por otro, las ya cada vez más comunes plataformas tecnológicas basadas en algoritmos, que permiten optimizar recursos potenciando su uso en vez de su propiedad. El concepto *sharing* (compartir), posibilita un mundo de iniciativas como el *carsharing*, el *motosharing* y el *bikesharing* (sin olvidar el fenómeno del patinete) que están llegando a nuestras ciudades para quedarse, ofreciendo por un lado un mundo de ventajas, pero a la vez un uso de la vía pública desordenado, que inevitablemente requiere de una regulación municipal exigente que permita la convivencia compartiendo la vía pública de forma amable. **«El carril de movilidad»**, debe ser un concepto cada vez más familiar, como alternativa para compartir el espacio público entre distintos modos.

Juan Guerrero, UGT Mobilitat

Cambio de puesto de trabajo

Cuando se da la situación de que un trabajador o trabajadora padece una enfermedad profesional reconocida por la mutua pero que no genera prestación económica, la normativa permite al empresario cambiar o permutar el puesto de trabajo nocivo por otro que no agrave su salud.

Estos cambios se ven bonificados por una reducción de la cuota empresarial a la seguridad social por contingencias comunes en un 50%. Por tanto, los representantes de los trabajadores en materia de salud laboral, ante una situación como la descrita, deberían negociar con el empresario (si no está recogido en convenio colectivo) que cuando se dé un caso, primero sea la mutua quien ratifique la enfermedad profesional reconocida y que el servicio de prevención evalúe el puesto de trabajo y avale el cambio de puesto de trabajo, en vez de mantener al trabajador en condiciones precarias para su salud que desembocan en un despido por enfermedad sobrevenida o una incapacidad permanente para el trabajo, situaciones en las que el trabajador pierde su puesto de trabajo.

Esta misma regla de tres debería aplicarse a las trabajadoras con riesgo en el puesto de trabajo durante el embarazo o la lactancia natural, y que en la evaluación inicial o periódica de su puesto de trabajo no se hubiera tenido en cuenta la posibilidad de que la trabajadora quedara embarazada y no se contemplara otro puesto de trabajo compatible con su estado.

A título de información, la normativa que protege a las trabajadoras embarazadas con una prestación por contingencia profesional se hizo efectiva a partir del año 2007. Durante este año se acogieron a ella 14.946 mujeres, y en el periodo 2007-2015 se han acogido más de 469.000 que solicitaron cambio de puesto de trabajo debido al riesgo que suponía para ellas o para el feto seguir en su puesto habitual, y que supuestamente no había otro alternativo en la empresa, el resultado fue que el empresario facilitó a la trabajadora los trámites ante la mutua para solicitar la prestación de riesgo en el puesto de trabajo por embarazo o lactancia natural.



gregoriosz, Flickr

Los costos por riesgo en el embarazo y lactancia natural, fueron para la Seguridad Social de 2.122 millones de euros en el período comprendido entre marzo del 2007 hasta diciembre del 2015 (datos facilitados por la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo).

Normativa de aplicación

Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008

«Disposición adicional quinta. Reducción en la cotización a la Seguridad Social en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional.

En los supuestos en que, por razón de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, la trabajadora, en virtud de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 31/ 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sea destinada a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, se aplicara, con respecto a las cuotas devengadas durante el periodo de permanencia en el nuevo puesto de trabajo o función, una reducción, a cargo del Presupuesto de la Seguridad Social, del 50 por ciento de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.

Esta misma reducción será aplicable, en los términos y condiciones que reglamentariamente se determinen, en aquellos casos en que, por razón de enfermedad profesional, se produzca un cambio de puesto de trabajo en la misma empresa o el desempeño, en otra distinta, de un puesto de trabajo compatible con el estado del trabajador.».

Jaume Suriol

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

Un tercio de los productos químicos incumple la normativa europea para prevenir sus daños

Los resultados obtenidos en un estudio realizado por las autoridades alemanas evidencian que las empresas evitan informar al registro europeo de la Agencia Europea de Sustancias Químicas (ECHA) sobre los efectos de las sustancias que ponen en el mercado.

Uno de cada tres productos químicos (el 32%) de mayor implantación fabricados o importados en Europa desde el año 2010 incumple la normativa europea, que fue diseñada precisamente para proteger la salud pública y el medio ambiente de la exposición perjudicial de estas sustancias.

Los fabricantes de estas sustancias químicas están infringiendo concretamente el reglamento europeo REACH (Registro, Evaluación, Autorización y Restricción de Productos Químicos), al no informar a la ECHA si las sustancias empleadas son cancerígenas, neurotóxicas, mutagénicas o provocan otros efectos (problemas en el desarrollo de los niños, infertilidad o daños al medio ambiente). Al haber sorteado esta exigencia de información, millones de toneladas de sustancias tóxicas industriales han pasado a ser utilizadas en pinturas, material textil, juguetes, envases o material para la construcción. Este incumplimiento obstaculiza la identificación de sustancias preocupantes y la consiguiente capacidad de las autoridades para proteger al público y al medio ambiente.

Fuente: *La Vanguardia*, 22 de noviembre de 2018

La nueva Ley de Protección de Datos Personales incluye el derecho a la desconexión digital

El pasado 6 de diciembre se publicó la nueva Ley 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Uno de los cambios más significativos respecto a la anterior normativa es la inclusión del derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo. Es decir, que el trabajador o trabajadora no tendrá obligación de responder a correos electrónicos, whatsapps, mensajes, etc., que le sean enviados fuera del horario y/o en fines de semana, al igual que a la desconexión digital en periodos de vacaciones.

Dentro de la desconexión digital, se incluye la geolocalización de los vehículos de empresa fuera del horario laboral y vacaciones de los empleados. La nueva ley indica que la organización no podrá utilizar los datos de geolocalización y se restringe el uso de este sistema durante dichos periodos.

Fuente: Prevenir.com

En nuestra web Más noticias en www.ugt.cat

La electrosensibilidad ya tiene consideración de accidente de trabajo

Ofrece información sobre una sentencia que ha determinado que la patología de electrohipersensibilidad que sufría un trabajador fue originada única y exclusivamente por su actividad laboral. El artículo aclara los conceptos de electrosensibilidad, campos electromagnéticos, normativa aplicable y actuación de las empresas, personas trabajadoras y delegados y delegadas de prevención.

www.ugt.cat/electrosensibilitat-ja-te-consideracio-daccident-de-treball/

Hipotermia y trabajos en la intemperie

Se explica el concepto de hipotermia, síntomas, factores de riesgo, los mecanismos de termorregulación del organismo y medidas de prevención.

www.ugt.cat/hipotermia-i-treballs-a-la-intemperie/

Cómo prevenir la escabiosis (sarna) en el ámbito laboral

El artículo da información sobre qué es la escabiosis, síntomas, cómo se contagia, las medidas de prevención que han de adoptarse en los lugares de trabajo y su determinación como accidente de trabajo.

www.ugt.cat/com-prevenir-lescabiosi-sarna-en-lambit-laboral/

La guerra del termostato. ¿Cuál es la temperatura ideal en la oficina?

Determina el rango de temperatura que ha de mantenerse en las oficinas según las diferentes normativas para mejorar la sensación de confort y bienestar, evitar problemas de salud y mejorar el ahorro energético.

www.ugt.cat/la-guerra-del-termostat-quina-es-la-temperatura-ideal-a-loficina/



Sandra Cañete
Delegada de prevención de DHL-Parcel

¿Cuánto tiempo llevas en DHL-Parcel como delegada de prevención?

Salí elegida en el 2000. Como delegada de prevención llevo 8 años. Decidí tomar la responsabilidad de la prevención porque había una desinformación muy grande por parte de los CCOO. En aquel momento los delegados de CCOO no dejaban entrar en las reuniones de Comités de Salud i Seguridad a los delegados externos a su organización y por tanto se convertían en guetos. Y pese a tener derecho porque teníamos un delegado sindical, no nos avisaban de las reuniones. También había un descuido en la aplicación de medidas preventivas para determinadas áreas de la plantilla que parecían carecer de importancia, como los riesgos de oficinas, pero que afectaban a un número elevado de trabajadores, unas 100 personas.

¿Cuáles son los principales riesgos de tu empresa?

Mi empresa se dedica al transporte de mercancías por carretera. Los riesgos se dividen en dos grandes grupos. Los riesgos físicos, porque sigue siendo un trabajo muy manual de manipulación manual de cargas, posturas forzadas y movimientos repetitivos y descarga de paquetes, y los de carácter psicosocial, relacionados con la rutina, turnicidad y nocturnidad para los trabajadores del almacén o de estiba.

Si quieres comentarnos tu experiencia en temas de salud laboral, tus negociaciones con la empresa u otra cuestión de interés, envíanos un correo electrónico a otprl@catalunya.ugt.org o llámanos al 93 304 68 32.

Y en los trabajadores de oficina destaca la elevada carga mental que implica la exigencia de los procesos de trabajo. Disponemos de numerosos procedimientos o procesos de trabajo que debemos gestionar, a la par que recibimos muchos estímulos junto con la premura exigida de nuestro tipo de servicio donde el cliente exige rapidez y eficiencia.

¿Cómo ha afectado el incremento del comercio electrónico en vuestra actividad?

Se ha generado, por un lado, una mayor demanda y mayor especialización en cuanto a la población trabajadora a la hora de llevar a cabo las tareas. Ha habido un incremento de la formación. Por un lado la formación que exige la empresa al trabajador y por el otro, la formación que se le exige a la empresa por parte de nuevos clientes del *e-commerce*. Los trabajadores han tenido que ir adaptándose a las nuevas tecnologías que intervienen en estos nuevos procesos de trabajo. Por ejemplo, trabajadores que nunca habían utilizado un ordenador han tenido que aprender utilizar el correo electrónico o las pistolas de lectura de códigos de barras o aprenderse toda la nomenclatura de trabajo en inglés.

¿Qué dificultades tenéis como delegados de prevención?

Hasta el 2016 disponíamos de servicio de prevención propio que perdimos en el 2017 en un cambio de actividad mercantil al delinarse el negocio; la plantilla se dividió en dos (transporte aéreo y terrestre) y esto hace que no se llegue a los 500 trabajadores. A partir de ese momento, la relación directa que teníamos con el servicio de prevención ha desaparecido y hemos entrado en una dinámica de acción reacción y no tanto de forma colaborativa. No hay una verdadera cultura preventiva en la empresa, lo que dificulta una verdadera implantación de la gestión de la prevención y una falta de liderazgo transformador dirigido a la plantilla, hablando en términos generales, evidentemente. Los ritmos de trabajo son muy elevados y muchas veces la voluntad de cumplimiento de los trabajadores les lleva a pasar por alto las medidas de prevención. Debemos entre todos trabajar de forma conjunta donde se anteponga la seguridad a la productividad.

Mamen Márquez

Me consta que mi empresa no tiene Plan de prevención de riesgos laborales. ¿Cuál es su contenido? ¿Como delegado de prevención, tengo que tener acceso a este plan?

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. El plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta que establece la política de prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa.

El plan deberá reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, según la dimensión y características de la empresa, los siguientes puntos:

- a) La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales (PRL).
- b) La estructura organizativa de la empresa, las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los cauces de comunicación entre ellos, en relación con la PRL.
- c) La identificación de los distintos procesos técnicos, las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la PRL.
- d) La organización de la prevención en la empresa (modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes).
- e) La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

Los delegados de prevención pueden realizar sus aportaciones al Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa para su mejora y adaptación a la realidad de los trabajadores y para ello deben recibir la información al respecto por parte de la empresa.

En la última reunión de Comité de Seguridad y Salud de mi empresa hemos hablado de la planificación de la actividad preventiva. ¿Qué es y cuando es necesario realizarla? ¿Cómo puedo yo intervenir en ella, como delegado de prevención?

La planificación de la actividad preventiva es el procedimiento a través del cual se eliminan, reducen o controlan los riesgos detectados en la evaluación de riesgos detectados en la evaluación. El empresario debe planificar la actividad preventiva para eliminar, controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y del número de trabajadores expuestos a los mismos.

La planificación de la actividad preventiva incluirá:

- Los medios humanos y materiales necesarios, la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.
- Las fases, prioridades y los plazos de realización de las actividades preventivas en función de la magnitud de los riesgos y del número de personas trabajadoras expuestas a los mismos. Así como los procedimientos previstos para el seguimiento y control periódico de las actividades preventivas planificadas.
- Las medidas de emergencia.
- La vigilancia de la salud.
- La información y la formación de los trabajadores en materia preventiva.
- La coordinación de todos estos aspectos.

El empresario debe realizar un seguimiento permanente de la planificación con el fin de asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas, así como de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de riesgos. Durante todo este proceso es de vital importancia la participación de los y las delegadas de prevención para garantizar los derechos de las personas trabajadoras de la empresa y que se cumpla con los requisitos legales establecidos en la legislación vigente.

Marta Juan

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

Apps para trabajos en solitario

Existen en el mercado diferentes apps como E-Communicator, ProxyCall, o Guardian móvil, Sosmart, etc., muy útiles para complementar y proporcionar un nuevo instrumento a los procedimientos de trabajo en solitario. Estas aplicaciones se instalan en el móvil de la persona trabajadora y se activa una alerta automática según las características de la app, en caso de pérdida de la verticalidad de la persona (desmayo, caída, etc.), impacto, falta de movimiento, botón SOS (que acciona la propia persona si detecta estar en peligro). En cualquiera de estos casos, se emite una llamada, correo electrónico, SMS de socorro a los contactos seleccionados con la posición GPS de la persona accidentada. Si bien estos dispositivos son muy útiles, no pueden substituir sino complementar los planes de emergencia y procedimientos de trabajo específicos para trabajos aislados o en solitario. Tampoco permiten realizar trabajos en solitario en aquellas actividades peligrosas en las cuales deban estar dos personas, como por ejemplo trabajar con máquinas con riesgo de atrapamiento, trabajos en espacios confinados, subterráneos, de inmersión, etc. **Idiomas: castellano, inglés.**

Maternidad saludable y segura: también en el trabajo

Este tríptico se realizó en el marco de una campaña de la OTPRL para dotar a los profesionales de la ginecología y matronas/es de un material explicativo para dárselo a las futuras madres. Ofrece información sobre los derechos de protección de la salud de la futura madre y el feto en el trabajo y de los diferentes pasos a seguir por la trabajadora embarazada en la empresa. Puedes descargar un ejemplar a través de la web www.ugt.cat, apartado Salud Laboral. **Idioma: castellano.**

Glosario básico de mutuas / Glosario básico de salud reproductiva y prevención de riesgos laborales

La OTPRL ha editado dos nuevos glosarios además del *Glossari bàsic de prevenció de riscos laborals*, en colaboración con el Servicio lingüístico de UGT de Catalunya y el apoyo de la Dirección General de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya.

El *Glossari bàsic de salut reproductiva* recoge los conceptos clave y la terminología usada en la gestión de la prevención de riesgos laborales de las trabajadoras embarazadas, en periodo de lactancia o de la salud reproductiva de las personas trabajadoras, sean hombres o mujeres.

El *Glossari bàsic de mútues* recoge los conceptos clave, la terminología y los actores principales de la gestión de la salud de las personas trabajadoras en relación con las mutuas, como por ejemplo ICAMS, incapacidad temporal por contingencia común, pago delegado y un largo etcétera.

Puedes conseguir los ejemplares en tu federación, en Salud Laboral o a través de la web www.ugt.cat, apartado Salud Laboral. **Idioma: catalán.**



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



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

