

### EL USO DE LAS TIC: "Lo poco agrada y lo mucho..."

Estamos inmersos en "LA ERA DE INTERNET", lo que comenzó siendo una herramienta con la que se podía acceder más fácilmente a diversos contenidos, sin embargo, actualmente nuestras vidas ya no se podrían entender sin el uso de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación, (TIC).

Aunque es verdad que internet ha traído cosas muy buenas, no vamos a negar que esta "nueva era" también tiene su lado negativo. Concretamente en el ámbito laboral, que es el que nos ocupa, las nuevas tecnologías también han

irrupido: correos electrónicos, teletrabajo, videoconferencias, newsletter, tablets, whatsapps y así un largo etcétera, se están convirtiendo en herramientas imprescindibles en muchos puestos de trabajo.

Sin embargo, las tecnologías avanzan tan rápido que no todas las empresas, y por ende los trabajadores, se están adaptando de forma adecuada a su uso. No obstante, esto se veía venir, tal es así que la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, y más concretamente el Reglamento de los servicios de prevención, recoge que: **"deberán volver a evaluarse, entre otros, los puestos de trabajo que puedan verse afectados por la introducción de nuevas tecnologías"**.



Desafortunadamente, una cosa es lo que diga la Ley y otra muy distinta lo que se está haciendo en realidad. Y es que si la introducción de nuevas tecnologías no se hace teniendo en cuenta un aspecto tan importante como es la salud laboral, puede haber diversos aspectos del puesto de trabajo que se conviertan en potenciales estresores y que terminen afectando a la salud psicológica de los trabajadores y trabajadoras.

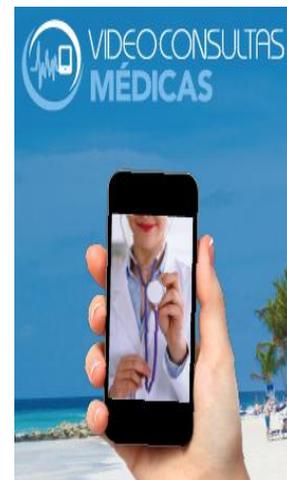
Los cambios continuos a los que se ven sometidas las tecnologías, así como la rapidez en la que surgen nuevas aplicaciones y productos tecnológicos, generan dificultades tanto en su conocimiento como funcionamiento.

Otro problema añadido es el abuso y adicción a las nuevas tecnologías, traducéndose en una dependencia total, hasta el punto de llegar a sentir malestar si no se hace uso de ellas en todo momento, lo que suele derivar en una serie de pensamientos y conductas relacionadas con este problema, que repercuten tanto en el rendimiento laboral como en las relaciones sociales.

Otros factores tiene que ver con el aumento de la carga de trabajo, y la mayor presión a la que se ven sometidos los trabajadores y trabajadoras, son whatsapps

tardíos del jefe, una petición de última hora de un cliente a través del email, etc, con todo ello se está incentivando que los trabajadores estemos disponibles casi las 24 horas al día.

Y aún hay más, ya desde CCOO se ha constatado que este mayor control y uso desmedido de las tecnologías no solo se está haciendo en el seno de las empresas, sino que también las MUTUAS las están empezando a usar y no precisamente para buenos fines. Utilizan nuestro teléfono particular de forma desmedida para que acudamos a sus instalaciones a revisiones médicas, o por medio de sus nuevas plataformas virtuales intentan curarnos a través de videoconsultas médicas o incluso realidad virtual y simuladores, cuando no, nos notifican cuestiones importantes vía SMS.



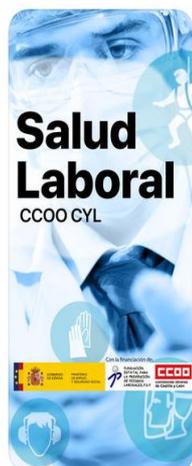
En fin, como se suele decir en estos casos, "lo que llegaremos a ver...".

Una cosa es bien clara, todos los cambios por pequeños que sean, nos afectan, no obstante, en mano de las empresas está que dichos cambios sean para bien o para mal.

La razón por la que no vas a cotizar a partir del mes 18, es porque así se establece en el **Apartado 2 del Artículo 174 de la Ley General de Seguridad Social**, donde de forma explícita recoge que en los periodos de **demora de la calificación** de la patología que tiene el trabajador no subsistirá la obligación de cotizar, aunque el trabajador continuará percibiendo la misma cuantía que como si continuase la incapacidad temporal. No obstante es una opción, ya que la empresa podrá comunicar su baja en seguridad social o mantener el alta.

### LA ASESORÍA RESPONDE

Llevo 18 meses de baja, el caso es que he pasado el Tribunal Médico de la Seguridad Social y me han comunicado que debido a que todavía necesito rehabilitación para poder volver a trabajar, van a **"demorar la calificación"** de mis daños para ver si me puedo recuperar del todo. El caso es que me han dicho que a partir del mes 18 de baja la empresa no va a cotizar por mí. ¿Es verdad esto?



La demora de la calificación no suele ser muy habitual y la Seguridad Social solo lo utiliza de **manera excepcional**, cuando existe la necesidad de continuar con el tratamiento médico por la expectativa que tienen de que el trabajador se mejore y pueda reincorporarse a su trabajo. Que concretamente es el caso el que tú te encuentras.

La razón por la que no vas a cotizar a partir del mes 18, es porque así se establece en el **Apartado 2 del Artículo 174 de la Ley General de Seguridad Social**, donde de forma explícita recoge que en los periodos de **demora de la calificación** de la patología que tiene el trabajador no subsistirá la obligación de cotizar, aunque el trabajador continuará percibiendo la misma cuantía que como si continuase la incapacidad temporal. No obstante es una opción, ya que la empresa podrá comunicar su baja en seguridad social o mantener el alta.





## EL APUNTE TRAGICÓMICO

## “LOS ÚLTIMOS DATOS”



**TRABAJANDO POR LA SALUD LABORAL EN EL SECTOR DE LA TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC) EUROPEO.**

**GUÍA BUEN TRABAJO, BUENA SALUD II.**

Nuestra Federación sindical UNI Europa, y su contraparte empresarial ETNO, la asociación que representa a los principales proveedores europeos de redes y servicios digitales, han presentado esta guía, con la que se pretende no solo abordar los problemas de salud y seguridad y los nuevos desafíos relacionados con la digitalización, sino también encontrar soluciones radicales para garantizar un lugar de trabajo feliz y saludable para todos y todas.

Descarga: <https://bit.ly/2RY7faM>

## Síguenos en:

- Facebook:

<https://www.facebook.com/salud-laboral-cco-cyl-228417457223013>

- Twitter:

<https://twitter.com/SaludLaboralCyl>

## Visita nuestra página:

<http://www.asesoriasaludlaboralcco.es>

**Descarga nuestra App SALUD LABORAL CCOO CYL para Android y Apple.**

Opiniones o sugerencias a:  
[boiccoot@cleon.ccoo.es](mailto:boiccoot@cleon.ccoo.es)



## “Campaña de la Unión Europea de Trabajos saludables: ALERTA FRENTE A SUSTANCIAS PELIGROSAS, 2018-2019”

A lo largo de todo el 2019 la UE va a continuar con esta campaña con la que se trata de explicar por qué es tan importante controlar las sustancias peligrosas en el lugar de trabajo. En dicha campaña, se presentan casos y soluciones prácticas en varias empresas, además de mostrar la legislación relevante con la que contamos y el modo de establecer una cultura de prevención de riesgos.



Por otro lado, y entendiendo que la identificación y evaluación del riesgo químico es esencial, en el material de la campaña se incluye una sección con una guía de fácil utilización donde divide el proceso de identificación del riesgo químico en sencillos pasos.

Por último se incluyen consejos para los grupos de trabajadores que corran un riesgo en particular y una sección que trata sobre los carcinógenos y el cáncer relacionado con el trabajo.

En línea con todo esto y para ahondar más en la materia la UE recientemente ha anunciado que ha dado luz verde al inicio en 2020 de la preparación de una encuesta telefónica asistida por ordenador y destinada a estimar la exposición de los trabajadores a los factores de riesgo de cáncer.

Para más información: <https://healthy-workplaces.eu/es>

## LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

**DIRECTIVA (UE) 2019/130 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 16 de enero de 2019 por la que se modifica la Directiva 2004/37/CE relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo.**

En dicha normativa se fijan valores límite obligatorios para 5 agentes cancerígenos: **cadmio, berilio, ácido arsénico, formaldehído y 4,4'-Metilen-bis (2-cloroanilina).**

En la Directiva se incluyen también:

- Trabajos que supongan exposición cutánea a aceites minerales previamente utilizados en motores de combustión interna para lubricar y refrigerar los elementos móviles del motor. (Aquí no se incluye valor límite pero sí que se hace referencia a la posible contribución importante a la carga corporal total por exposición cutánea).
- Trabajos que supongan exposición a emisiones de motores diesel, aunque como medida transitoria, ya que el valor límite se aplicará a partir del 21 de febrero de 2023 y para la minería subterránea y la construcción de túneles, el valor límite se aplicará a partir del 21 de febrero de 2026.

La Directiva abre la puerta a introducir límites más estrictos a nivel nacional, así como medidas adicionales como valores límite biológicos. Además la UE ha informado de que antes del segundo trimestre de 2020 se valorará la posibilidad de incluir en el ámbito de aplicación de la Directiva a los medicamentos peligrosos, entre ellos los citostáticos.

Para descarga de la Directiva: <https://bit.ly/2DfDAV1>