

El que la hace, ¿la paga?

En la últimas décadas se han producido multitud de cambios en la formas de organización del trabajo y sin embargo el enclave económico en el que nos encontramos está generando que este tipo de cambios se produzcan de manera mucho más brusca. La excesiva contratación temporal, los contratos precarios y con horarios maratonianos o la reducción de plantillas, están afectando más que nunca a la conducta de los trabajadores y trabajadoras; se crea incertidumbre y se acentúa la competitividad entre compañeros, lo que induce a estados de ánimo negativos y de agotamiento emocional, que en muchas ocasiones dan lugar a la emergencia de enfermedades y riesgos, que si bien no son nuevos, sí están adquiriendo la suficiente importancia como para prestarle una atención específica.

Concretamente la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo acaba de publicar una serie de resultados obtenidos a través de la mayor encuesta de salud laboral a nivel Europeo sobre riesgos emergentes, de la que se desprende que los riesgos psicosociales como la violencia, la intimidación y el acoso psicológico se están convirtiendo en un fenómeno cada día más generalizado en los lugares de trabajo europeos, afectando hasta a un 20% de los trabajadores.

Hablar del síndrome del burnout, de acoso laboral o de violencia en el trabajo hace unas décadas era harto difícil, ya que eran temas que tan solo se trataban desde el punto de vista meramente científico. Sin embargo de unos años para acá, y al menos en los que respecta a la Secretaría de Salud Laboral, hemos tenido que pasar de la teoría a la práctica, puesto que, cada vez más, estamos siendo testigos de multitud de casos de trabajadoras y trabajadores que acuden a las asesorías porque se ven afectados por este tipo de riesgos. Y aunque los factores psicosociales que pueden influir en la salud mental de los trabajadores y trabajadoras son muchos, en este artículo queremos tratar específicamente el acoso laboral.

Según los datos de la Agencia Europea solo el 26% de las empresas europeas han adoptado medidas para reducir el estrés laboral.

Y, ¿Qué es el acoso?. La definición del acoso parece estar clara para todos, sin embargo a la hora de valorar un caso concreto se hace muy difícil objetivar las pautas que se dan ante este tipo de casos, ya que hay una fuerte presencia de aspectos subjetivos. Porque a pesar de que el acoso se ejerce a través de conductas muy concretas, muchas veces los mensajes y actitudes de los acosadores son muy ambiguos. Por otro lado, unido a esto, también influye mucho la valoración que la persona acosada haga de la situación, ya que en función de su estado psicológico y de cómo se encuentre el entorno laboral, la percepciones que puede tener la víctimas son muy distintas unas de otras. Sin embargo y a pesar de estas dificultades, desde el sindicato contamos con múltiples herramientas para hacer frente a este riesgo concreto, herramientas que pasan por la acción sindical, la actuación en el seno de los comités de seguridad y salud a través de la promoción de la evaluación de riesgos psicosociales con el método ISTAS 21, o haciendo uso de vías externas a la empresa, como la Inspección de Trabajo, a través de las denuncias.

Todos los instrumentos son pocos para hacer frente a este tipo de riesgo, y es que desde el pasado 24 de diciembre, con la entrada en vigor de Ley Orgánica que reforma sustancialmente el Código Penal, contamos con uno más. Esta reforma ha supuesto modificaciones en el llamado Derecho Penal de la empresa y una de esas modificaciones consiste en tipificar el acoso laboral o mobbing como **DELITO**.

Entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Con ello quedarían incorporadas en el tipo penal todas aque-

llas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas. Será pena de prisión de seis meses a tres años o multa de 12 a 24 meses, según la gravedad de la coacción o los medios empleados. Hasta ahora en el trabajo sólo constituía delito el acoso sexual.

En concreto se añaden un segundo y un tercer párrafo al apartado 1 del artículo 173, con la siguiente redacción: «Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

Una cuestión que se plantea es ¿Qué pasará cuando no haya relación de superioridad?. Ya que el hecho de requerir que se instrumente en el marco de una "relación de superioridad", puede llevar al error de creer que se dejen fuera los "acosos entre iguales", esto es, entre compañeros. Otra cuestión es la confusión que introduce al entender que el proceso de hostigamiento o humillación a que se somete al trabajador no debe constituir trato degradante, ya que entendemos que todo acoso es siempre un trato degradante. Todos estos asuntos están por resolver.

Sin embargo y pesar de las posibles carencias, no es menos cierto que se ha dado un paso adelante y que con la tipificación de acoso como delito se da respuesta a una realidad que afecta a muchos trabajadores y trabajadoras que hasta ahora han estado desprotegidos y con su entrada en vigor dará una efectiva respuesta y amparo judicial a las víctimas, o al menos eso esperamos.



Diccionario informativo elaborado por la Secretaría en relación a este tema.



EL ASESOR RESPONDE

Soy trabajador de una empresa en la que el uso de productos químicos es más que habitual. Recientemente el encargado nos ha informado de que se iba a introducir una sustancia nueva dentro del proceso de fabricación. El caso es que el producto químico ya ha llegado y al ver el etiquetado he comprobado que no se parece en nada a los etiquetados de siempre. ¿Es esto normal?

Sí, es completamente normal, ya que la legislación española ha introducido un reglamento europeo sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas químicas conocido como Reglamento CLP, a través del cual se establece un nuevo sistema de identificación del riesgo químico, unificándolo a nivel mundial, Sistema Globalmente Armonizado (SGA), y que es obligatorio desde el 1 de diciembre de 2010 para las sustancias y desde el 1 de junio de 2015 para las mezclas. No obstante las sustancias o mezclas ya clasificadas, etiquetadas y envasadas con arreglo a la normativa anterior y comercializadas (es decir, «en tienda») antes de esas fechas tendrán un plazo de dos años para etiquetarse y envasarse con el nuevo reglamento CLP. Por lo que en el transcurso de esos de años podrás encontrarte productos químicos con el etiquetado de siempre y con el nuevo.

La entrada en vigor del citado reglamento implica las siguientes modificaciones:

• **Reclasificación de la peligrosidad de los productos:**

Se aumentan las clases de peligro a 28, dividiéndose en tres grupos en función de su naturaleza y en 79 categorías según el nivel de peligrosidad.

Peligros físicos: Relacionados con las propiedades fisicoquímicas, se agrupan en 16 clases, divididas a su vez en 45 categorías. (E). Explosivos, gases inflamables, gases a presión, etc.).

Peligros para la salud: 10 clases diferentes (toxicidad aguda, carcinogenicidad, toxicidad para la reproducción, etc)

Peligros para el medio ambiente: 2 clases (peligro para el medio ambiente acuático, peligro para la capa de ozono).

• **Palabras de advertencia:**

En función del nivel de peligrosidad deberá aparecer:

Peligro: asociada a las categorías más graves.

Atención: asociada a las categorías menos graves.

• **Pictogramas de peligro:**

Se introducen nuevos pictogramas y se modifican los existentes, desapareciendo la cruz de San Andrés. (Ver imagen).

• **Indicadores de peligro:**

Los indicadores de peligro que anteriormente se identificaban con las frases R ahora se representan con la letra H + 3 cifras y se agrupan según la naturaleza del peligro:

Peligros físicos: H200 hasta H299.

Peligros para la salud humana: H300 hasta H399.

Peligros para el medio ambiente: H400 hasta H499.

Por otro lado aquellas indicaciones de peligro procedentes de la normativa anterior y que no están incluidas en el SGA se van a identificar como «EUH», como es el caso de los productos fitosanitarios, determinadas mezclas que contienen una sustancia peligrosa, peligrosidad de la capa de ozono etc..

• **Consejos de prudencia:**

Desaparecen las frases S y aparecen los consejos de prudencia (P), que sustituyen a las anteriores y se dividen en 5 grupos: General (P100 hasta P199), de Prevención (P200 hasta P299), de Respuesta (P300 hasta P399), de Almacenamiento (P400 hasta P499), de Eliminación (P500 hasta P599).



Ahora los nuevos pictogramas serán así.

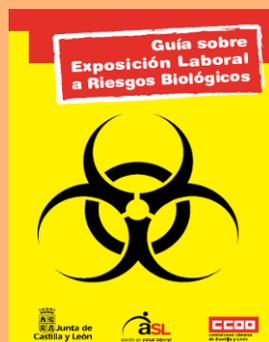


POR TU SEGURIDAD
CUENTA CON NOSOTROS

www.castillayleon.ccoo.es
www.foremcyl.es



PUBLICACIONES



Guía sobre exposición laboral a riesgos biológicos.

La Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Castilla y León, acaba de publicar recientemente esta manual, que a pesar de su especificidad pretende tener mayor trascendencia si cabe, que el resto de publicaciones.

Esta guía está dirigida a todos/as los/as trabajadores/as y más especialmente a aquellos que pertenecen a sectores específicos como el sanitario y ganadero, ya que la exposición a los agentes biológicos es uno de los riesgos potenciales en este tipo de sectores.

En esta guía se tratan, entre otros temas, los tipos y clasificación de los agentes biológicos, aquellas actividades, no solo la sanitaria y ganadera, donde hay especial exposición a este tipo de riesgos, identificación y estrategias preventivas ante los agentes biológicos, y la actuación sindical ante este riesgo.

“LOS ÚLTIMOS DATOS”

180 euros o lo que es lo mismo 30.000 de las antiguas pesetas

Esa es la multa que le ha caído a un empresario, como autor de una falta de imprudencia, por el accidente laboral que sufrió uno de sus trabajadores al caer desde una altura de doce metros con resultado de muerte. La misma cantidad que le hubiera caído por contar chistes de guardias civiles o por aparcar el coche en carga y descarga.

La víctima cayó desde doce metros de altura mientras trabajaba montando una máquina deshuesadora de aceituna en una almazara, al tratar de atar una manguera eléctrica con unas presillas, se resbaló y cayó al vacío, muriendo prácticamente en el acto.

En principio, el fiscal consideraba que el accidente mortal se produjo porque el jefe del obrero fallecido, no le había facilitado los medios de protección individuales, como el cinturón de seguridad con anclaje a un punto fijo o una plataforma. El acusado en el juicio declaró que la víctima sí que disponía de esos elementos de seguridad en la furgoneta: “No puedo decirle por qué no los utilizó. Es algo que yo no puedo controlar”, Él se subió por su afán de servicio. Se resbaló y cayó”, relató el empresario, y reiteró: “No sé los motivos por los que no se puso el cinturón, porque siempre lo hacía”. La Inspección de Trabajo constató que los cinturones estaban a disposición de los trabajadores, sin embargo lo que no hizo el empresario fue proporcionar a la víctima la formación correspondiente en prevención de riesgos laborales, tal y como exige la normativa. Pero por desgracia, esa conducta, para el fiscal, no es constitutiva de un delito contra los derechos de los trabajadores, tal y como entendía en su escrito de calificación provisional de los hechos, sino de una simple falta de imprudencia. Eso sí, con resultado de muerte.

De ahí que el Fiscal cambiara su petición inicial de un año y medio de cárcel para el empresario por el pago de una multa de 180 euros. A esa decisión también contribuyó el hecho de que los seguros de la empresa ya han pagado a la viuda todas las indemnizaciones por el accidente. “Hay que tener en cuenta que, en la medida de lo posible, se ha reparado el daño causado”, señaló el fiscal en su informe final. Y es que a lo mejor todavía no nos hemos enterado y el trabajador muerto ha resucitado.



La fiscalía ha considerado que la ausencia de formación en materia preventiva es tan solo una simple falta de imprudencia.

NOTICIAS BREVES

El pasado año la comunidad castellano leonesa registró 60 accidentes mortales, lo que supone un aumento del 8.5% respecto al año anterior. Es decir en 2010 falleció un trabajador cada seis días pese a caer la actividad laboral. Sin embargo lo accidentes leves descendieron casi en 2.800. La asignatura pendiente sigue siendo el transporte, ya que fueron 11 los trabajadores que perdieron la vida durante el traslado de mercancías.

La DGT ha puesto en marcha una campaña de control a camiones y furgonetas. Los controles consisten en comprobar, primero, el estado del vehículo: ejes, neumáticos, alumbrado y la tarjeta de la ITV, y en segundo lugar se comprueban las horas de trabajo y descanso de los conductores.

La última encuesta sobre el consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España revela que 8 de cada 10 personas activas aseguran no conocer a ningún compañero de trabajo con problemas de consumo de alcohol u otras drogas.

El Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo ha organizado una jornada para el próximo 24 de febrero en la que presentará el Método Ergopar sobre ergonomía participativa de ISTAS y cuyo objetivo es desarrollar y aplicar un método participativo para la intervención sobre las situaciones de riesgo ergonómico en las empresas.

El miedo a perder el empleo provoca un aumento del 147% en enfermedades relacionadas con el trabajo sin baja.

Dejar el hábito de fumar reduce a la mitad el riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares. Se calcula que más de tres millones de fumadores intentarán dejar de serlo en los cuatro primeros meses de este año, en parte motivados por las restricciones que ha impuesto la nueva normativa. Por otro lado con su entrada en vigor se reducirá en, al menos, un 30 por ciento el riesgo de que los fumadores pasivos desarrollen enfermedades cardiovasculares e incluso cáncer.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

■ Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de octubre de 2010 en la que se declara nula la obligatoriedad de la tarjeta profesional de la construcción (TPC) para poder trabajar el sector.

Dicha obligatoriedad se establece en los artículos 159 a 170 del IV Convenio General del Sector de la Construcción, y en cuya Disposición transitoria 4.ª se fija que esa tarjeta será necesaria a partir del 31 de diciembre del año 2011.

El demandante denuncia la obligatoriedad de la tarjeta basándose en la vulneración del derecho al trabajo, denuncia que se basa en que la tarjeta profesional no es un documento que se limite a acreditar el cumplimiento de las obligaciones de formación por parte del empresario, sino que se orienta a convertirse en un auténtico requisito de habilitación de la contratación.

En este sentido la demanda se apoya en una de las vertientes fundamentales del derecho al trabajo, donde en el artículo 35.1 de la Constitución se establece la libertad de trabajo y a la libre elección de profesión u oficio; libertades que implican: que nadie puede ser obligado a realizar un determinado tipo de trabajo en contra de su voluntad y que no existen trabajos cerrados o reservados a determinadas personas o grupos de personas.

La única excepción a este principio general de libertad es la que se deriva de la regulación de las profesiones tituladas a que se refiere el propio artículo 36 de la Constitución Española para el ejercicio de determinadas profesiones, en las que, por razones de interés general, puede exigirse una determinada titulación académica o profesional e incluso la colegiación en las correspondientes organizaciones corporativas. El establecimiento de este tipo de limitaciones a la libertad de trabajo NO es propia de la negociación colectiva y está reservado a la Ley, debiendo además justificarse por razones de interés general.