

CIG-Saúde Laboral

Boletín nº 38

Nº 38 ABRIL 2020 CIG - GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL www.cigsaudelaboral.org

SUMARIO

OPINIÓN

LA PANDEMIA DEL COVID-19 Y EL TELETRABAJO. CÓMO EL CAPITALISMO AVANZA EN EL DETERIORO DE LA SALUD

Fran Cartelle

Secretario Confederal de Saúde Laboral da CIG

INFORMACIÓN

PROPOSICIÓN DE LEY DE CREACIÓN DE UN FONDO DE COMPENSACIÓN PARA LAS VÍCTIMAS DEL AMIANTO

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

DOCUMENTO/ANÁLISIS

LOS ROBOTS SERÁN UNA EVIDENTE PÉRDIDA NETA DE EMPLEO Y SALARIOS SEGÚN EL ESTUDIO "Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets"

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN TÉCNICA

LÍMITES DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL (OEL) Y LA DIRECTIVA SOBRE CARCINÓGENOS Y MUTÁGENOS. Exigencia sindical de un nuevo sistema para establecer los OEL de la UE para carcinógenos

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

ACERCAMIENTO AL SÍNDROME DE BURNOUT

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

ANÁLISIS/OPINIÓN

LA JORNADA LABORAL DE CUATRO DÍAS

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: OFERTA FORMATIVA

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

EDITA: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

La pandemia del COVID-19 y el teletrabajo.

**Cómo el capitalismo
avanza en el deterioro
de nuestra salud**



FINANCIADO POR: CÓD. ACCIÓN: PTE ASIGNACIÓN



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



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



Confederación Intersindical Galega

La pandemia del COVID-19 y el teletrabajo.

Cómo el capitalismo avanza en el deterioro de nuestra salud.

Nos encontramos en este 28 de Abril, día Mundial de la Seguridad y de la Salud en el Trabajo, aún en una situación de pandemia derivada del COVID-19 y bajo un estado de alarma decretado en el conjunto del Estado español. El año pasado por estas fechas ya denunciábamos como en esta pandemia se estaba evidenciando la concepción que las empresas tienen de la seguridad y salud en el trabajo como un gasto de producción más que un verdadero interés por la salud de las personas trabajadoras. También poníamos énfasis en cómo en las decisiones de los gobiernos central y autonómico pesaron más los intereses económicos que la salud de las personas. Este comportamiento de las empresas a las que solo importan los beneficios y de los poderes políticos claramente al servicio de los intereses económicos, se mantuvo durante todo este período y continúa aún en el presente.

A día de hoy, después de más de un año del comienzo de la pandemia, los protocolos de actuación en materia preventiva siguen sin actualizarse ni adaptarse en muchos sectores a las realidades laborales derivadas de la existencia de un importantísimo riesgo de contagio para la salud consecuencia de la persistencia y expansión de la pandemia del COVID-19. En esta situación fue ingente el trabajo que nuestra central sindical desarrolló para que, desde las distintas administraciones públicas, y las empresas privadas de los distintos sectores, fueran quien de adoptar las medidas precisas para una protección real de la salud de las personas trabajadoras frente al grave riesgo que supone el contagio por COVID-19. Aún estamos en esa lucha, pues la resistencia a emplear recursos para el



cuidado de la salud del personal trabajador por parte de la administración pública y de la empresa privada es muy fuerte.

Además de la falta de protocolos idóneos y recursos para dotar a los mismos, otra realidad que

trajo la pandemia fue el propio tratamiento que se le dio y está dando al COVID-19 como enfermedad profesional. Su consideración como tal, sigue estando muy lejos de acomodarse a la realidad en sectores en los que esta cuestión no debería tener discusión. Una vez más el concepto economicista de la salud de las personas trabajadoras, deriva en una resistencia al reconocimiento del contagio por COVID-19 como una enfermedad profesional fuera de toda lógica médica y laboral.

La concepción sindical de que la salud laboral y la prevención de riesgos en el trabajo es una parte fundamental de la acción sindical orientada a mejorar las condiciones de trabajo y la protección de la salud de las personas trabajadoras, hace necesario analizar los procesos del capitalismo que esta pandemia ha acelerado desde un punto de vista de la Lucha de Clases.

Procesos estos de deterioro de las condiciones de trabajo que en la práctica vienen a suponer un menoscabo de la salud de los trabajadores y trabajadoras. El fuerte impulso del teletrabajo, con los potencialmente graves riesgos que conlleva para la salud de las personas se tornó sin duda en un elemento central muy preocupante:

En efecto, la pandemia mundial de coronavirus –una manifestación particular del desastre ecológico mundial actualmente en curso puso a teletrabajar a millones de seres humanos. Este proceso de artificialización sin precedentes en la historia del trabajo alienado, no debe ni puede ser tomado como una medida excepcional y pasajera que prontamente será abandonada una vez que se retorne la “normalidad”. En primer lugar, porque esa normalidad jamás volverá -ya se perfila en todos los Estados del mundo occidental el neologismo “nueva normalidad” como la referencia por excelencia a la

militarización de la sociedad y al trabajo a distancia-, y, en segundo lugar, porque la generalización del teletrabajo ya era un proceso que venía desarrollándose progresivamente desde hace por lo menos una década, y que en este período de pandemia recibió un importante empujón debido al contexto de crisis mundial. El teletrabajo como modalidad laboral no tiene nada de anormal o extraordinario, sino que desde hace ya algún tiempo viene siendo parte

de una tendencia histórica inmanente a la producción capitalista: la sustitución del trabajo vivo, directo y presencial, por el trabajo realizado por maquinaria, automatismos y/o robots; una tendencia histórica del capital que convierte al trabajo

humano en un elemento cada vez menos determinante en la producción material al lado del desarrollo de la ciencia y de la tecnología.

En la implantación del teletrabajo vemos una agudización de todas las características propias de la producción mercantil que atacan frontalmente la salud de las personas trabajadoras en cuanto son concebidas como puro elemento generador de valor:

Por una parte se reducen a valor los productos de la actividad humana, y la actividad humana misma, por otra, se fomenta el trabajo privado, desvinculado de la comunidad y realizado, por

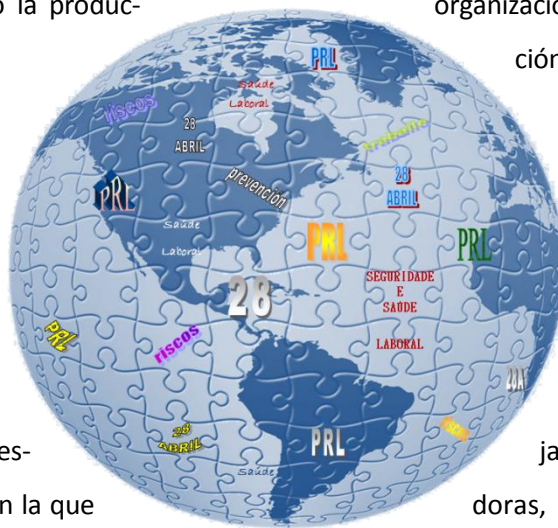


tanto, sin tener como objetivo la satisfacción de necesidades humanas sino la producción de valor.

Este camino que transita el capitalismo, y que pretende convertir a los seres humanos en simples cosas, y sin embargo humaniza a las mercancías, encuentra su esplendor en una sociedad en la que un número creciente de actividades pueden realizarse “a distancia”.

En el teletrabajo, el principio inhumano del sometimiento de la vida social real a la lógica despótica del valor, alcanza un nuevo grado de degradación de la vida humana pues fortalece la atomización y separación de los individuos propios de la división capitalista del trabajo.

Con todo, la generalización del teletrabajo asalariado es una necesidad concreta para la realización de la valorización del capital en nuestra época: es, una consecuencia necesaria de la revolución científica y tecnológica incesante del modo de producción específicamente capitalista y, por tanto, del carácter cada vez más científico que toma la producción en general. Solamente desde esta perspectiva, en cuanto a que refuerza aún más la competencia y somete a la humanidad proletarizada a condiciones de supervivencia aun más duras, es que el teletrabajo se convierte en una herramienta de la dominación de clase. En otras palabras, el teletrabajo no es, sino, el corolario necesario de la lógica



propia del trabajo asalariado en la época de la organización cibernética de la produc-

ción capitalista, provocando el aislamiento y extrañamiento de los propios seres humanos entre sí.

En una primera instancia, el teletrabajo es vendido como una ventaja para las personas trabajadoras, pues permite trabajar

“desde el hogar” en cercanía con la familia y/o los seres queridos, pero la realidad dista mucho de ser tan obsequiosa con los trabajadores/as. En efecto, el teletrabajo produce maravillas y enormes ventajas organizativas para los ricos, pero miseria para los teletrabajadores/as. Produce eficiencia en la producción, pero también produce ansiedad, fatiga y tensión en las personas teletrabajadoras. Tal como Marx constataba hace ya más de 150 años: “el trabajo asalariado sustituye el trabajo por máquinas, pero arroja una parte de los trabajadores a un trabajo bárbaro y convierte en máquinas a la otra parte. Produce espíritu, pero origina estupidez y cretinismo en el trabajador”. Es justamente esa la realidad de quien teletrabaja, el formar parte de un metabolismo orgánico disperso que se realiza a espaldas, de forma anónima, a su vida: trabaja a distancia, y perdió el contacto físico con el objeto de su trabajo. No solamente se enajena el producto de su trabajo, sino que su actividad misma adquiere un carácter virtual.

El teletrabajo no permite el escape, la distracción -o más bien esta solo existe como un momento dentro del teletrabajo-, puesto que se encuentra incrustado dentro del tiempo vital de las personas trabajadoras. Estas al encontrarse confinadas, al trabajar en sus casas, perdieron la capacidad de administrar su propia vida, porque deben cargar con el peso de reproducirse como personas teletrabajadoras, al mismo tiempo que el teletrabajo se vuelve una jornada de trabajo cada vez más difusa que supera con creces los límites del trabajo presencial. No conoce límites o, más bien, sus límites son el escaso descanso que permite y la disponibilidad de la conexión. Tal como ya sucedía con el trabajo asalariado en su formato “presencial”, la actividad de quien teletrabaja pertenece a otros, es la pérdida de sí mismo.

Hay, además, una distorsión del tiempo como resultado de la prolongación efectiva de la jornada laboral, puesto que ya ni el día, la noche o el cansancio son barreras para la realización del trabajo asalariado. Hay aquí una continuidad y una ruptura con la organización del trabajo capitalista propia de épocas anteriores de la producción. Por una parte, hay una continuidad en la medida en que la tendencia de hacer la noche día, o más bien la tendencia del capital de hacer productivas las 24 horas del día terrestre, es una realidad desde que se constituye el trabajo fabril.

El capítulo VII del Capital es abundante en ejemplos acerca de las miserias del trabajo asalariado en la época en que se introduce

masivamente la maquinaria en la industria, y de la explotación infantil intensiva y prolongada que era propia de este momento histórico de la producción capitalista. No obstante, la medida que el modo de producción capitalista subsume cada vez más esferas de la vida social, subyugando a la ciencia y la tecnología como poderosos poderes sociales al servicio de la valorización del capital, vemos una progresión en la deshumanización del trabajo asalariado, en cuanto a que los límites de la jornada laboral y los tiempos productivos se extienden efectivamente con el desenvolvimiento acelerado de la industria y del desarrollo de nuevas fuentes de energía.

Con todo, en este siglo XXI que ve el comienzo de la generalización del teletrabajo, la vivienda proletaria realiza efectivamente la pesadilla urbanística de ser una “máquina para habitar”, puesto que ahora un ejército creciente de personas teletrabajadoras tienen en su propia casa una máquina que absorbe su trabajo, que extiende la jornada laboral hasta los límites bio-



lógicos y con frecuencia los traspasa y que, en suma, se constituyó como un instrumento para la succión del plustrabajo.

En el teletrabajo, la persona trabajadora se limita a producir para subsistir, lo que ya era esencialmente el trabajo asalariado, pero se le añade la particularidad de que jamás abandona su puesto de trabajo. Así, de una forma completamente nueva, el sistema de camas calientes es revivido -o más bien se extiende- en pleno siglo XXI por obra del teletrabajo que puede ser

realizado desde la propia cama o mientras se toma el desayuno.

No hay alternativa a esta realidad más que la lucha sindical y la lucha política transformadora que conlleve un cambio radical de sistema que termine con la explotación de la Clase Trabajadora, pues en este sistema la salud de las personas trabajadoras siempre tendrá una consideración económica dentro del sistema productivo.

Fran Cartelle. Ferrol, 28 de Abril de 2021

INFORMACIÓN

Gabinete Técnico Confederado de Saúde Laboral

Proposición de Ley de creación de un fondo de compensación para las víctimas del amianto

A l fin después de numerosos e interminables retrasos propiciados en los últimos años por el anterior Gobierno del PP, el pasado día 13 de abril el Congreso de los Diputados debatió y sometió a aprobación una proposición de ley para crear un fondo de compensación para las víctimas del amianto, que equiparara al Estado español con otros estados, como Francia, dando salida a una reivindicación histórica de este colectivo. Con todo, es indudable que aún queda mucho trabajo por hacer, ya que en el pasado el Estado español importó miles de toneladas de este producto cancerígeno extremadamente peligroso para la salud, que en muchos casos sigue estando presente en determinados lugares y procesos de trabajo, siendo necesario un ambicioso plan de desamiantado para la eliminación definitiva y total de ese producto.

Así las cosas es necesario garantizar que todas las personas trabajadoras y cualquier otra expuestas directa o indirectamente al amianto, puedan acceder de manera efectiva a una vigilancia de la salud específica, así como proceder en el caso de Galicia a la elaboración de un plan gallego para la retirada de los millares de

toneladas de amianto que aún se encuentran instaladas a lo largo de todo nuestro País, como única manera en definitiva para acabar de una vez por todas con el problema del amianto en nuestra tierra.

El texto que pasó la votación es el mismo texto que presentó el Parlamento del País

Vasco en el año 2017, y sobre lo que la Comisión Parlamentaria de Trabajo del Congreso de los Diputados ya había alcanzado un principio de acuerdo entre los diferentes grupos parlamentarios que no llegó a materializarse debido en última instancia al adelanto de las elecciones generales.

No cabe duda que el avance que se ha alcanzado en el Congreso el pasado día 13 es en gran medida fruto del ingente trabajo desarrollado a lo largo de décadas por las víctimas del amianto - especialmente las gallegas representadas en gran medida por la asociación AGAVIDA-, sus familias, el trabajo que hemos desarrollado distintos sindicatos y otras muchas personas que no dudaron en enfrentarse en la calle o en los juzgados a empresas que emplearon el amianto, a organismos de la Administración y a las Mutuas responsables de un constante y sistemático entorpecimiento en los procesos de reconocimiento a los trabajadores/as de los daños causados.

En este contexto, desde la CIG consideramos absolutamente necesario dotar al fondo de compensación con la suficiencia económica y la capacidad de gestión necesaria, para poder ofrecer una solución rápida y efectiva que realmente enfrente los problemas que tienen las víctimas y sus familias, al tiempo que se agilizan los procesos judiciales y se sustancian en su totalidad las responsabilidades derivadas de los daños causados a la salud de las personas trabajadoras afectadas.

La proposición de ley contempla que el Fondo atenderá a las personas reconocidas por una enfermedad profesional ocasionada por el amianto y a quién padezca un perjuicio resultante de una exposición al amianto.

En el texto de la iniciativa se especificaba que el Fondo se encargaría de la reparación íntegra de los perjuicios tanto de toda aquella persona que obtuviera el reconocimiento de una enfermedad profesional ocasionada por el amianto como de toda persona que padeciera un perjuicio resultante de una exposición al amianto en el territorio del Estado español.

Para que se cumpla este fin, el texto indica que dicha acción deberá disponer de varios recursos económicos: “cotizaciones efectuadas por los empresarios y empresarias, públicos y privados, que empleen trabajadores/as por cuenta ajena; aportaciones de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; cantidades obtenidas por subrogación; o consignaciones o transferencias que puedan fijarse en los Presupuestos Generales del Estado”.



De la proposición de ley presentada para su tramitación se desprenden literalmente entre otras las siguientes redacciones:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

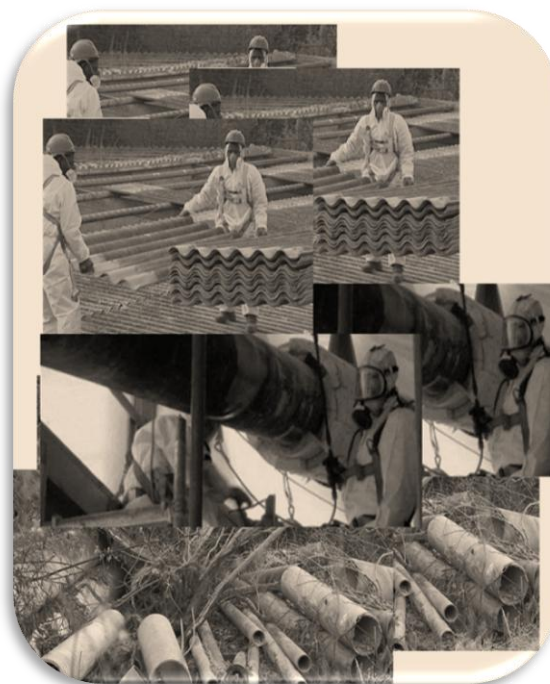
... que en el conjunto del Estado español, entre los años 1994 y 2008 el número de fallecimientos directamente vinculados a la exposición al amianto fue de 3.943 personas.

Que a lo largo de todo el siglo XX se importaron unas 2.600.000 toneladas de amianto. El pico máximo de consumo se produjo entre los años 1970 y 1980.

Que está probado científicamente que existe una relación directa entre la exposición al amianto y el mesotelioma. En estudios recientes (Chérié- Charline en 2012) se señala que en Francia actualmente se diagnosticaron unos 1.000 mesoteliomas de promedio al año. Por eso se estima que, si el consumo de amianto ha sido un 30 % inferior, podríamos afirmar que en el Estado español se estaría alrededor de los 700 mesoteliomas de promedio por año.

Esta situación es semejante a la existente en otros Estados de la Unión Europea, y, no obstante, a pesar de eso, a día de hoy el Estado español aun está en el proceso de constitución de un fondo de compensación.

Si se hace una estimación del número anual de casos de patologías por amianto, entre los años 2003 y 2009 podrían haberse producido 7.154 casos a indemnizar en sus diferentes modalidades.



De estos datos se puede deducir que hasta 2023 seguiremos con un número ascendente de casos, lo que pone más en evidencia la necesidad de poner en marcha para todo el Estado un fondo de compensación como los existentes en Francia, Holanda o Bélgica. A partir del 2023 se estabilizarán las cifras y se iniciará una rápida tendencia descendente. Estas al menos son las previsiones.

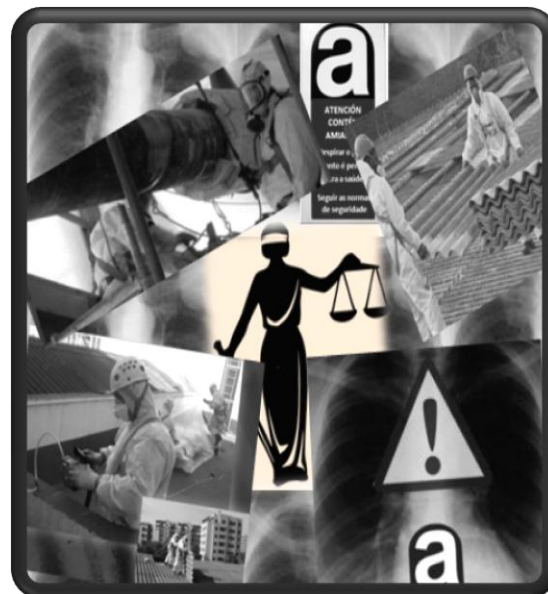
Los daños sufridos por los trabajadores/as por su exposición al amianto están derivando en una gran cantidad de litigios. Eso hacía necesario la creación de un fondo de compensación sin culpa.

La litigiosidad fundamental se refiere o afecta a trabajadores y trabajadoras que hayan podido estar en relación con el amianto. Y además hay que tener en cuenta los contactos fuera del ámbito laboral, dentro del ámbito familiar (por lavado de ropa de trabajo en la casa) o ambiental, que no regula ahora el sistema.

A diferencia de los accidentes de trabajo, en las enfermedades profesionales los daños no son instantáneos, aparecen años más tarde, y en el caso del amianto décadas más tarde, cuando muchas empresas desaparecieron. Con todo, todos los datos anteriormente señalados ponen de manifiesto que afecta a un número de trabajadores y trabajadoras suficientemente significativo como para poder justificar el establecimiento de un fondo de compensación.

Un problema importante es que muchas empresas donde se produjo la exposición ya desaparecieron cuando la enfermedad se manifiesta, dado que podemos estar hablando de exposiciones que se produjeron de 20 a 50 años antes. O que los trabajadores y trabajadoras pudieron prestar servicios en diferentes empresas a lo largo de su vida laboral, lo que dificulta la identificación de la exposición concreta que generó la enfermedad. Eso supone una dificultad añadida en la identificación de las empresas responsables del pago de las indemnizaciones que pueden corresponder a los afectados y las afectadas.

Muchas de esas empresas pudieron sufrir con el paso del tiempo reconversiones, escisiones, absorciones, cambios de denominación o traslado de actividades, que además pueden dificultar excesivamente la identificación del que puede ser el actual responsable de la que fuera, en su día, empleadora del trabajador/a, y de la actual sucesora. Eso conlleva por parte de los afectados y las afectadas o sus familiares una labor detectivesca, un enorme y dificultoso



esfuerzo para identificar a la empresa responsable, que impide muchas veces reclamar, quedando el afectado/a sin compensación a pesar del daño sufrido en su salud. La demostración de la exposición es dificultosa por todo ello, y resulta difícil establecer la causa-efecto para el afectado/a y sus familiares.

El fondo de compensación conseguirá que aquellas familias o trabajadores y trabajadoras afectadas que tienen vedada la vía judicial, por no tener empresa a la que reclamar la indemnización, vean compensado el daño.

Sin duda otro problema añadido es la judicialización de los procesos. Las víctimas deben de luchar en los juzgados, para reclamar sus derechos, con los organismos de la Seguridad Social y con las mutuas. Los trabajadores y trabajadoras afectadas y sus familiares se ven abocados a un proceso judicial que conlleva un coste económico importante por parte de las familias, o por parte de las viudas y viudos, que, percibiendo pensiones mínimas, además tienen que asumir ese coste económico.

Toda esta situación (la enfermedad sufrida por el afectado o la afectada, o el proceso judicial, entre otros) conlleva también un coste emocional para las familias y los afectados y las afectadas.



NATURALEZA Y ORGANIZACIÓN DEL FONDO

Según la recientemente aprobada proposición, se crea el Fondo para la Indemnización de las Víctimas del Amianto como un organismo autónomo de carácter administrativo, adscrito al ministerio que tenga asumidas las competencias en materia de seguridad social, con personalidad jurídica y capacidad de obrar, para el cumplimiento de sus fines, que básicamente son: la reparación íntegra de los perjuicios tanto de toda aquella persona que obtuviera el reconocimiento de una enfermedad profesional ocasionada por el amianto como de toda persona que padeciera un perjuicio resultante de una exposición al amianto en el territorio del Estado español.

PROCEDIMIENTO

La proposición de ley establece un procedimiento específico para solicitar la correspondiente indemnización. Una vez presentada la correspondiente petición, el Fondo presentaría al/a la

solicitante, en el plazo de seis meses, una oferta de indemnización que indicará la evaluación establecida para el daño y perjuicio, así como el montante de las indemnizaciones que le corresponderían.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

La dirección y gobierno del Fondo para la Indemnización de las Víctimas del Amianto corresponde al consejo rector y a la secretaria general. Para la instrucción de los correspondientes expedientes y para la realización de las oportunas actuaciones subrogatorias se constituirán unidades administrativas periféricas integradas en las direcciones provinciales de la Seguridad Social.

Las unidades administrativas periféricas

Las unidades administrativas periféricas del Fondo para la Indemnización de las Víctimas del Amianto, sin perjuicio de su dependencia funcional de la secretaria general, se integrarán en la estructura orgánica de las respectivas direcciones provinciales de la Seguridad Social en las condiciones que se establezcan.

Al frente de cada unidad administrativa periférica se nombrará un funcionario o funcionaria, con el nivel administrativo que se determine, con la función de coordinar las actividades del Fondo para la Indemnización de las Víctimas del Amianto y ejecutar las directrices de sus órganos rectores.

A las unidades administrativas periféricas se adscribirá el personal necesario para el desarrollo de sus funciones; en particular, personal

funcionario licenciado en Derecho, habilitados y habilitadas para dar cumplimiento a los trámites de audiencia y ejercer con eficacia las acciones subrogatorias y de seguimiento.

En cada provincia se constituirá una comisión de seguimiento del Fondo para la Indemnización de las Víctimas del Amianto.

La comisión, presidida por el director o la directora provincial de la Seguridad Social, estará integrada por tres representantes de la Administración del Estado, tres de las organizaciones sindicales, tres de las organizaciones empresariales más representativas conforme a ley, y una de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Funciones de las unidades administrativas periféricas

Son funciones de las unidades administrativas periféricas:

Instruir los expedientes administrativos de solicitud de indemnización y elevar, a través de los respectivos directores o directoras provinciales de la Seguridad Social, a la Secretaría General la correspondiente propuesta de resolución.

Informar periódicamente a la Secretaría General de la situación y funcionamiento del Fondo

para la Indemnización de las Víctimas del Amianto en el ámbito de su competencia.

Los letrados y letradas adscritas a las unidades administrativas periféricas del Fondo para la Indemnización de las Víctimas del Amianto ejercerán la representación de este en cuantas actuaciones judiciales y extrajudiciales resulten necesarias para una eficaz comparecencia en los trámites de audiencia a que sea llamado el Fondo para la Indemnización de las Víctimas del Amianto por imperativo legal o acuerdo judicial.

Las letradas y letrados representantes del Fondo para la Indemnización de las Víctimas del Amianto ejercitarán, en el ámbito territorial correspondiente a la unidad administrativa periférica a que estuvieran adscritas y adscritos, los derechos y acciones en que quedara subrogado el Fondo para la Indemnización de las Víctimas del Amianto, realizando las actuaciones conducentes al más eficaz reembolso de las cantidades satisfechas.

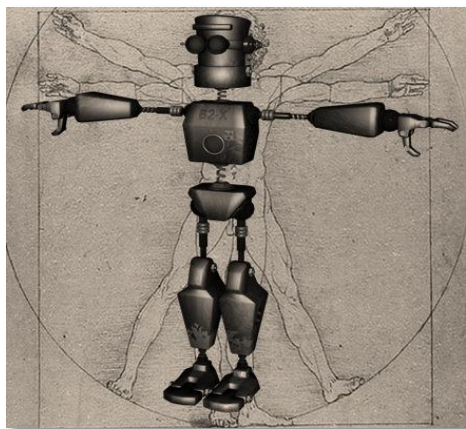
Para más información: enlace al texto original de la [proposición de ley para la creación del Fondo de compensación para las víctimas del amianto.](#)



Los robots generan una evidente pérdida neta de empleo y salarios según el estudio *“Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets”* realizado con datos reales. *Síntesis del estudio.*

El impacto negativo o positivo de la introducción de robots e inteligencia artificial sobre el empleo es actualmente uno de los debates más actuales y oportunos. Los políticos son los que lanzan mensajes positivos, como el de la ministra alemana de Economía, Brigitte Zypries, quien en una entrevista concedida a varios medios europeos, entre ellos a *El País*, sostenía que “los pros predominarán sobre los contras”, o sea que crearán más puestos de trabajo de los que destruirán, y se mostraba rotundamente contraria a ideas como la declarada por Bill Gates de penalizar fiscalmente con una tasa a los robots que realicen trabajos humanos con el fin de amortizar los costes sociales que la robotización implica, algo en cambio que más allá de la natural y perniciosa depredación neoliberal, sindical y socialmente tiene mucho sentido en un estado democrático y de derecho que vele por la protección y la justicia de la gran mayoría social trabajadora.

En este caso que nos ocupa, dos de los mayores expertos en el estudio de las ventajas y desventajas de la introducción de los robots en los procesos de fabricación y logística, Daron Acemoglu y Pascual Restrepo, economistas académicos del MIT, aunque ahora el colombiano enseña Economía en la Universidad de Boston, son quienes publicaron el estudio, *“Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets”* en el que nos muestran que tras estudiar y analizar el empleo industrial en Estados Unidos entre 1990 y 2007, el efecto de destrucción neta de puestos de trabajo es evidente. “Constatamos un efecto negativo serio y claro de los robots sobre el empleo y



los salarios”, aseguran los autores de este trabajo académico.

La relevancia de este trabajo es que contradice otro trabajo suyo anterior de carácter teórico y conceptual, *“The Race Between Machine and Mano: Implications of Technology*

fuere Growth, Factor Shares and Employment”, que publicaron en mayo del año 2016 estos profesores de Economía. En este anterior estudio consideraban que la mayor automatización del trabajo supondría la creación de nuevos y mejores trabajos, obviamente con salarios más elevados. Al fin y a la postre, supuestamente, los robots sustituían a trabajadores/as menos cualificados, pero ofrecían más empleo para ingenieros/as, programadores/as, etcétera.

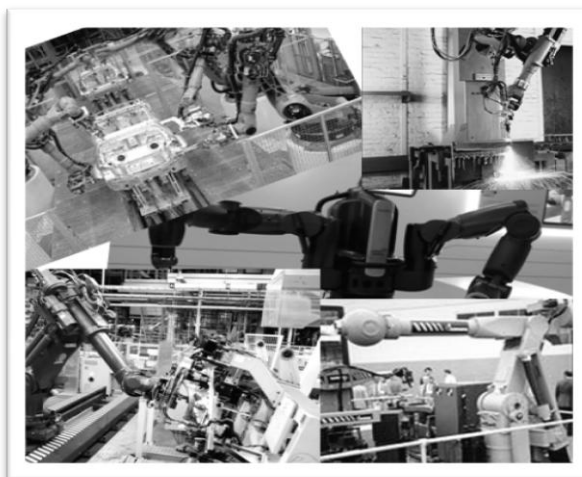
Con todo, en el nuevo estudio, ahora trabajado con datos reales, se dieron cuenta de que la promesa de un cambio mejor no se sostiene en materia de creación de empleo y aumento salarial, más allá de que en el futuro se pueda confirmar la promesa de los optimistas. El estudio describe como en los 17 años estudiados, la robotización, que se multiplicó por cuatro en este período, generaría la destrucción neta de 670.000 puestos de trabajo. Esta cifra aumentará sustancialmente ya que la penetración de los robots en las fábricas de industrias como la del automóvil, electrónica, plástico o química, se acelera. Los autores estiman que en áreas concretas de producción, la introducción de un robot por cada 1.000 trabajadores/as provoca la desaparición de 6,2 puestos de trabajo y una caída salarial del 0,7% por la menor demanda en el mercado laboral.

Tomando en consideración todo EEUU, las cifras no eran tan altas ya que algunas pérdidas de empleo en zonas concretas se compensaban con la ganancia en otras. En el conjunto de la población, el nivel de automatización de esos años, en los que se multiplicó por cuatro el número de robots, la merma de empleo se sitúa entre el 0,18 y 0,34%.

Una circunstancia que se subraya en el estudio es que la integración de los robots (y ahora también de la inteligencia artificial) en el proceso productivo se desarrolla a más velocidad que la formación de trabajadores/as y estudiantes. Por consiguiente parece obvio que hay que tomar medidas para paliar este desfase. El

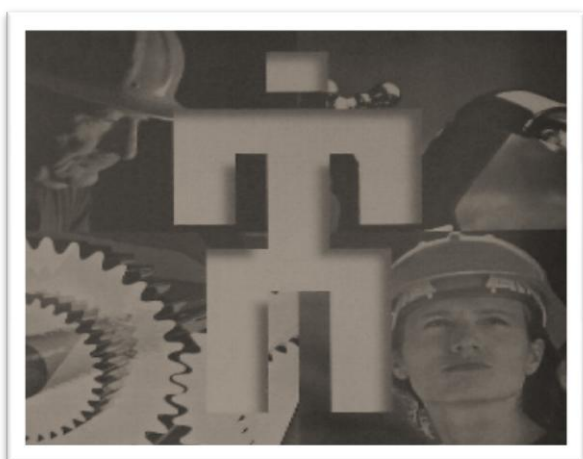
Parlamento Europeo, a través de un relatorio, ya requirió a la Comisión para que siga de cerca la influencia de los robots en toda su amplitud, no solo en el empleo.

En el presente estudio se va más allá de los diversos ensayos y estudios de factibilidad realizados hasta ahora, procediéndose a estimar el impacto de equilibrio de un tipo de tecnología de automatización, los robots industriales, en los mercados de trabajo de EE. UU. La *Internacional Federation of Robotics* (IFR para abreviar) define un robot industrial como "una [máquina] controlada, reprogramable y polivalente "(IFR, 2014). Es decir, industrial.



Los robots son máquinas totalmente autónomas que no necesitan un operador humano y que pueden ser programadas para realizar varias tareas manuales como soldar, pintar, ensamblar, manipular materiales o embalajes. Telares textiles, elevadores, grúas, cintas transportadoras o cafeteras no son robots industriales ya que tienen un propósito único, no se pueden reprogramar para realizar otras tareas, y/o requieren un operador/a humano.

Aunque esta definición excluye otros tipos de tecnologías que también puede sustituir a mano de obra (sobre todo software y otras máquinas), permite una medición internacional y temporalmente comparable de una clase de tecnologías: industrial, robots, que son capaces de sustituir el trabajo humano en una variedad de tareas.



Se argumenta que los robots industriales ya tuvieron un impacto profundo en el mercado laboral y están a la espera que lo transforme en las próximas décadas (por ejemplo, *Brynjolfsson y McAfee, 2012; Ford, 2016*). De hecho, entre 1993 y 2007 el stock de robots en Estados Unidos y Europa Occidental se cuadruplicó. En los Estados Unidos el aumento ascendió a un nuevo robot industrial por cada mil trabajadores/as y en Europa Occidental a 1,6 nuevos robots por cada mil trabajadores/as. El IFR estima que actualmente hay entre 1,5 y 1,75 millones de robots industriales en funcionamiento, un número que podría aumentar de 4 a 6 millones para 2025 (ver *Boston Consulting Group, 2015*). La industria automotriz emplea al 39% de robots industriales existentes, seguidos por la industria electrónica (19%), produc-

tos metálicos (9 %), y la industria del plástico y productos químicos (9 %).

Para motivar el análisis de este estudio, se comenzó con un modelo simple donde los robots y los trabajadores/as compiten en la producción de diferentes tareas. Este modelo se basa en *Acemoglu y Autor (2011)* y *Acemoglu y Restrepo (2016)*, mas amplía estos marcos porque la proporción de tareas realizadas por robots varía entre industrias y existe un comercio entre los mercados laborales que se especializan en diferentes industrias. La mayor implantación de los robots en la economía afecta a los salarios y al empleo negativamente debido a un efecto de desplazamiento (al desplazar directamente a los trabajadores/as de las tareas que estaban realizando con anterioridad), sino también positivamente debido a un efecto de productividad (como otras industrias y/o las tareas aumentan su demanda de mano de obra). El modelo aplicado muestra que el impacto de los robots en el empleo y los salarios en un mercado laboral pueden estimarse haciendo una regresión del cambio en estas variables sobre la exposición a los robots, una medida definida como la suma de las industrias del país y la implantación de robots en cada industria, multiplicada por la proporción de empleo de referencia de esa industria en el mercado laboral. Estas especificaciones forman la base de la investigación empírica realizada.

Las medidas adoptadas en este estudio también excluyen a los "robots industriales dedicados", que se definen como máquinas controla-

das automáticamente y aptas para una sola aplicación industrial. Ejemplos de robots industriales dedicados incluyen el almacenamiento y sistemas de recuperación en almacenes automáticos, ensambladores de placas de circuitos impresos y equipos de carga de máquinas. Aunque los robots industriales dedicados pueden tener un impacto semejante al de los robots industriales, el IFR no recopila datos sobre sus números.

En el presente estudio se documenta que los efectos de los robots en el empleo son más pronunciados en los sectores con procesos de fabricación, y en particular, en las industrias más expuestas a los robots; puestos en los que se realizan trabajos rutinarios y en sus ocupaciones afines; así como en trabajadores/as con menos educación universitaria. Curiosamente, y quizás sorprendentemente, en el estudio no se encuentran ganancias de empleo positivas y compensatorias en ningún grupo de ocupación

o educación. Se documenta además que los efectos de los robots en los hombres y las mujeres son semejantes, aunque el impacto en el empleo masculino resulta más negativo.

Observaciones finales

La automatización, los robots y la inteligencia artificial están teniendo un efecto posiblemente transformador en distintos mercados de trabajo en los Estados Unidos y quizás en muchas otras economías avanzadas. Los robots en general y los robots industriales en particular, es previsible que se propaguen rápidamente en las próximas décadas asumiendo tareas que hasta ahora venían siendo realizadas por mano de obra trabajadora. Estos cambios trascendentales van acompañados de preocupaciones sobre el futuro del empleo y los salarios. Con todo, hasta este momento hay relativamente pocos estudios en relación a los resultados de estos procesos en el mercado laboral.



En este estudio, se estima el impacto de los robots industriales en el empleo y los salarios entre 1990 y 2007 en los mercados de trabajo regionales de Estados Unidos. Se comenzó con un simple modelo basado en tareas en el que los robots compiten contra el trabajo humano en la producción de diferentes actividades económicas. En este modelo, tanto con comercio como sin comercio entre los mercados de trabajo, los robots pueden tener un efecto positivo o negativo sobre el empleo y los salarios. Su impacto positivo proviene del efecto del incremento de la productividad, mientras que su impacto negativo se debe al desplazamiento directo de trabajadores/as por robots. Más importante aun para los propósitos del estudio, se demostró que en esta clase de modelos, los efectos de los robots en el mercado laboral regional o sectorial se pueden estimar haciendo una regresión del cambio en el empleo y los salarios por la exposición a los robots en cada mercado de trabajo, donde la exposición a robots se define como la suma sobre las industrias de la fracción regional de la fuerza laboral en un tiempo determinado y la implantación de robots en esa industria.

Debido a que hay relativamente pocos robots en la economía de EE.UU., la cantidad de puestos de trabajo perdidos debido a robots fue limitada hasta ahora (oscilando entre 360.000 y 670.000 puestos de trabajo, equivalente a 0,18 puntos; el que supone una merma de 0,34 puntos porcentuales en la relación empleo/población). Con todo, si la propagación

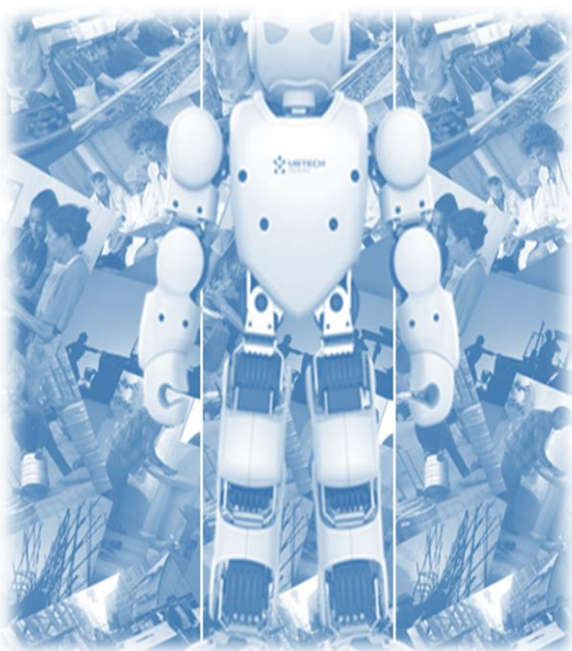
de robots continúa según lo esperado por los expertos durante las próximas dos décadas (por ejemplo, *Brynjolfsson y McAfee, 2012*, especialmente pp.27-32, y *Ford, 2016*), las futuras implicaciones agregadas de la propagación de robots podría ser considerable. Por ejemplo, BCG (2015) ofrece dos escenarios para la expansión de los robots durante la próxima década. En su escenario agresivo, las cantidades mundiales de robots se cuadruplicarán en 2025. Esto correspondería a 5,25 robots más por mil trabajadores/as en los Es-



tados Unidos, y con las estimaciones realizadas, llevaría a un porcentaje de 0,94-1,76 puntos más bajos en la relación empleo/población y un decrecimiento salarial entre un 1,3 y un 2,6 por ciento entre 2015 y 2025. Su escenario más conservador implica un aumento de menos del triple en el stock de robots, y en consecuencia tendría un impacto más modesto (una reducción de 0,54- 1 punto porcentual de merma en la relación empleo/población y 0,75-1,5% de menor crecimiento salarial). Con todo, es fundamental que cualquier extrapolación de este tipo reconozca que alguno de los efectos de equilibrio que operan a través de la

tecnología podrían surgir lentamente (Acemoglu y Restrepo, 2016), y la respuesta del empleo y los salarios puede ser diferente una vez que el número de robots supere un determinado umbral crítico.

Los autores consideran su estudio como un primer paso en una evaluación integral de cómo afectarán los robots y de cómo están ya afectando al equilibrio del mercado laboral. De hecho, consideran que es sólo un primer paso, porque la metodología empleada estima directamente sólo el efecto de los robots en el empleo en una determinada zona en relación con otras zonas que estuvieron menos expuestas a la introducción de robots. Después se empleó la estructura de un modelo de comercio entre zonas de desplazamiento para inferir los efectos agregados de los robots. Estrategias alternativas para estimar las implicaciones agregadas de la propagación de robots, ya sea por



centrarse en comparaciones entre países o midiendo directa o indirectamente los flujos de bienes en los mercados laborales locales, lo que sería obviamente muy complementario a este enfoque. En el estudio realizado también falta cualquier respuesta tecnológica a los cambios en los precios de los factores resultantes de la introducción de robots (por ejemplo, la creación de nuevas tareas intensivas al contado de obra (como en Acemoglu y Restrepo, 2016). Con todo, consideran que la capacidad de la metodología utilizada para estimar las respuestas del mercado en relación a la mano de obra, que incluyen la creación de puestos de trabajo en otras industrias y ocupaciones, es una ventaja importante, y cualquier análisis nacional o más completo de los efectos de los robots tendrán que partir de estos impactos de equilibrio local/regional. En este sentido, los autores consideran sorprendentes al tiempo que interesantes los efectos negativos estimados, especialmente porque indican un conjunto muy limitado de aumentos compensatorios del empleo en otras industrias y ocupaciones a consecuencia de los procesos de robotización.

Para acceder al estudio: “[Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets](#)” presionar en el presente enlace.

Fuentes consultadas:

“*Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets*”. Daron Acemoglu y Pascual Restrepo.

Prevención Integral

Límites de exposición ocupacional (OEL) y la Directiva sobre carcinógenos y mutágenos. *Exigencia sindical de un nuevo sistema para establecer los OEL de la UE para carcinógenos.*

Los sindicatos europeos están pidiendo a los legisladores de la UE que modernicen el sistema actual para establecer valores límites de exposición ocupacional (OEL) dentro de la Directiva sobre carcinógenos y mutágenos (CMD). Para las organizaciones sindicales, el nuevo sistema debe basarse en un bajo riesgo de contraer cáncer y no en un análisis de coste-beneficio. A finales de septiembre de 2020, la Comisión Europea (CE) puso en marcha el proceso legislativo para la cuarta revisión de la directiva sobre la protección de los trabajadores/as frente a los riesgos de exposición a carcinógenos y mutágenos en el trabajo. Aunque la Confederación Europea de Sindicatos (CES) acoge con satisfacción la iniciativa, considera que un nuevo sistema coherente y transparente para establecer OEL debería formar parte de la revisión.



Así, el presente artículo es el resultado de la traducción del inglés al gallego de la nota informativa elaborada por el Instituto de Investigación de la CES (Confederación Europea de Sindicatos) en la que explica cómo debería funcionar el nuevo sistema, cuyo texto completo (en inglés), adjuntamos.

El objetivo de este informe es el de fundamentalmente aportar argumentos sobre la necesidad de modernizar el sistema actual para establecer límites de exposición ocupacional (OEL)

en la Directiva 2004/37/CE sobre la protección de los trabajadores/as frente a los riesgos relacionados con la exposición a carcinógenos o mutágenos en el trabajo (CMD).

Límites de exposición ocupacional (OEL): una definición

Los OEL (Límites de Exposición Ocupacional) son una referencia cuantitativa para la exposición ocupacional a sustancias químicas peligrosas en el lugar de trabajo, incluidos los carcinógenos. Están diseñados para prevenir enfermedades profesionales como cánceres ocupacionales u otros efectos adversos en las personas trabajadoras expuestas.

Los empleadores/empresarios/as utilizan los OEL como una herramienta para evaluar los riesgos para los trabajadores/as expuestos y seleccionar las medidas preventivas adecuadas.

Los OEL de la UE establecidos en *la Directiva sobre Carcinógenos y Mutágenos (CMD)* son vinculantes y los empleadores deben, de acuerdo con el principio de minimización de la exposición, reducir la exposición de los trabajadores/as en la medida de lo técnicamente posible por debajo de estos límites. Como tal, los OEL vinculantes brindan claridad y certeza con respecto al nivel máximo de exposición permitido.

Por ejemplo, los OEL vinculantes para tricloroetileno, un disolvente cancerígeno, es 54,7 mg/m³. Cuando la vía principal de exposición no es la inhalación, sino la absorción dérmica, los valores límite biológicos se pueden utilizar en combinación con los OEL en el aire para evaluar los riesgos para los trabajadores/as expuestos.



Carcinógenos con umbral y carcinógenos sin umbral

Los carcinógenos se pueden dividir en dos grupos segundo su mecanismo de acción de carcinogenicidad. Para los “carcinógenos con umbral” es posible identificar un único nivel de exposición por debajo del cual no se esperan efectos carcinógenos. Para los “carcinógenos sin umbral”, cada nivel de exposición, por bajo

que sea, conlleva un riesgo de desarrollar cáncer. El Formaldehído es, por ejemplo, un carcinógeno con umbral mientras como VI o 1,3- butadieno son carcinógenos sin umbral.

OEL basados en la salud y en el riesgo

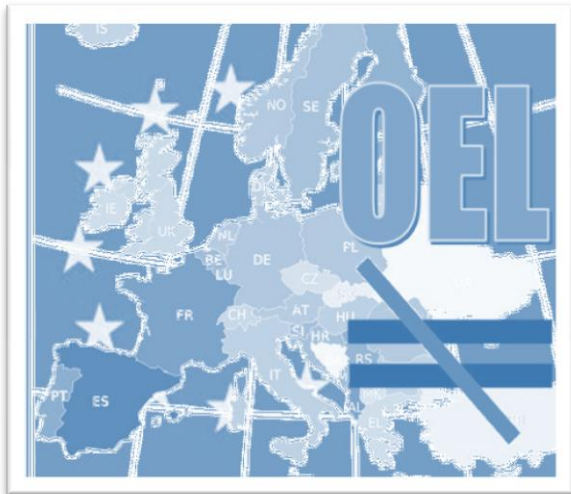
La distinción entre carcinógenos con umbral y no umbral es importante con respecto al tipo de OEL que se pueden establecer en el CMD, así a como su principio de minimización de la exposición podría interpretarse en el futuro.

Para los carcinógenos sin umbral, también es posible establecer OEL, mas necesariamente estarán asociados con un cierto riesgo de desarrollar cáncer. En este caso, el OEL se denomina “OEL basado en el riesgo” y el riesgo de desarrollar cáncer dependerá del nivel de exposición en el que se establezca el OEL (cuanto mayor sea la exposición, mayor será el riesgo). El OEL vinculante para el óxido de etileno, un carcinógeno sin umbral, se fijó en el CMD en 1,8 mg/m³. El riesgo de cáncer adicional a ese nivel de exposición es 4 10⁻³, lo que significa que, estadísticamente, 4 de cada 1.000 trabajadores/as expuestos a esta sustancia a lo largo de su vida laboral desarrollarán cáncer.

¿Por qué necesitamos renovar la metodología actual para establecer OEL en el CMD?

La urgente cuestión de actualizar y mejorar el mecanismo actual para establecer OEL vinculantes en el marco de la CMD es exigida por la legislación europea en el artículo 168 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) que establece: "Se garantizará un alto

nivel de protección de la salud humana en la definición y aplicación de todas las políticas y actividades". Hasta ahora, la metodología utilizada para derivar los OEL violó repetidamente ese principio al establecer OEL vinculantes para algunos carcinógenos con un nivel de riesgo muy alto. Por ejemplo, para el cromo VI, el OEL vinculante propuesto por la Comisión Europea en el CMD fue de 0,025 mg/m³. A ese nivel de exposición, los riesgos adicionales de cáncer son un cáncer de cada 10 trabajadores/as expuestos, lo cual es inaceptablemente alto. Gracias a una enmienda del Parlamento Europeo, este OEL vinculante se redujo a 0,005 mg/m³ con un valor límite transitorio de 0,010 mg/m³ hasta el 17 de enero de 2025. Para los procesos de soldadura, lamentablemente, el OEL vinculante durante este período transitorio permanecerá en 0,025 mg/m³ (ver Anexo I).



Cada Estado miembro de la UE tiene su propio número de OEL nacionales, y para la misma sustancia, a menudo difieren de un país a otro. Por tanto, existen grandes diferencias en el nivel de protección de los trabajadores/as en la UE. Los OEL vinculantes adoptados en el

CMD son importantes, ya que obligan a cada Estado miembro de la UE a establecer el mismo nivel (o uno más estricto) a nivel nacional.

El problema es que el CMD no establece el método que se debe utilizar para desarrollar los OEL. Su artículo 16.1 solo establece que los OEL se establecerán "sobre la base de la información disponible, incluidos los datos científicos y técnicos". En la práctica, la metodología actual utilizada por la Comisión Europea tiene en cuenta una combinación de aspectos sanitarios, viabilidad técnica y factores socioeconómicos. En última instancia, los OEL vinculantes propuestos para carcinógenos se basan en el análisis coste-beneficio. Este sistema es insatisfactorio ya que contiene varios inconvenientes que deben abordarse:

- ✓ El uso del análisis de coste-beneficio para decidir sobre los OEL es moralmente cuestionable. La cantidad de cánceres futuros que se evitan en los trabajadores/as expuestos se compara con los costes de cumplimiento de OEL para las empresas, que es como comparar manzanas con peras. Además, los beneficios se subestiman sistemáticamente y, según los efectos no cancerígenos que se consideren en el análisis de costes y beneficios, el OEL derivado diferirá de una jurisdicción a otra. Por ejemplo, el OEL vinculante para la sílice cristalina respirable es más protector en la legislación de los EE.UU., en comparación con la legislación de la UE (0,05 mg/m³ en la norma US- OSHA frente a 0,1 mg/m³ en la CMD europea).

- ✓ La metodología actual no diferencia entre carcinógenos con umbral y sin umbral.
- ✓ Los riesgos de cáncer adicionales asociados con los OEL enumerados en el Anexo III de CMD no se muestran y pueden dar a los trabajadores/as una falsa impresión de protección cuando se cumple el OEL.
- ✓ Para algunas de las decisiones recientes sobre OEL vinculantes, el nivel de protección difiere sustancialmente de un carcinógeno a otro (por ejemplo, 100 cánceres en 1.000 trabajadores/as expuestos al cromo VI en procesos de soldadura frente a 4 cánceres en 1.000 trabajadores/as expuestos al óxido de etileno).
- ✓ No hay ningún incentivo para minimizar la exposición por debajo de un OEL vinculante como lo requiere el artículo 5 (3) del texto legal de la CMD. Algunos Estados miembros han resuelto este problema introduciendo en su legislación nacional un "plan de acción" obligatorio.

¿Cuál es la metodología que se debería emplear para establecer los OEL en el CMD?

- **Valores límite basados en la salud para carcinógenos con umbral**

Si existe un modo de acción umbral, debería ser posible definir un nivel de exposición por debajo del cual no se esperan efectos cancerígenos. Si este nivel de exposición también protege suficientemente contra otros posibles efectos adversos de la sustancia, el OEL vinculante debe establecerse en ese nivel.

- **Valor límite basado en el riesgo para carcinógenos sin umbral**

Para las sustancias sin umbral, la metodología utilizada para establecer OEL vinculantes debe seguir un enfoque basado en el riesgo. En este contexto, el OEL se establece en un nivel de exposición correspondiente a un riesgo en el rango entre un nivel de riesgo superior y un nivel de riesgo inferior.



Estos dos niveles de riesgo son independientes de la sustancia y deben estar predefinidos. De hecho, aunque la relación entre los niveles de exposición a un carcinógeno sin umbral y el correspondiente riesgo de desarrollar cáncer (la denominada "relación riesgo-exposición") pueden determinarse científicamente, la definición de lo que constituye un nivel de riesgo superior aceptable y un nivel de riesgo inferior es una decisión política que requiere un debate social.

En algunos Estados miembros de la UE (es decir, Alemania, Países Bajos), está utilizándose un enfoque basado en el riesgo durante muchos años para establecer OEL nacionales para carcinógenos. Esta metodología también des-

cribe los deberes de los empleadores cuando la exposición está por encima del nivel de riesgo superior o por debajo del nivel de riesgo más bajo, y cómo deben aplicar el deber de minimización de exposición de CMD cuando la exposición está entre los niveles de riesgo superior e inferior.

En los enfoques basados en el riesgo de Alemania y Holanda, existe un acuerdo tripartito sobre un nivel de riesgo superior y un nivel de riesgo más bajo de 4:1.000 y hasta 4:100.000, respectivamente, durante la vida laboral. Estos límites de riesgo podrían servir como insumo para el debate a nivel de la UE.

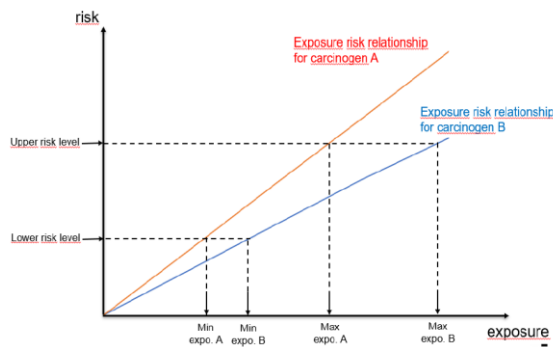


Figura 1: descripción del enfoque basado en el para establecer OEL para carcinógenos sin límite. Con este enfoque, un nivel de riesgo superior y un nivel de riesgo inferior predefinidos determinan el rango de exposición dentro del cual se establecerá el OEL. Imagen: Informe del Instituto de Investigación del CES

¿Cuántos carcinógenos con OEL vinculantes tenemos hasta ahora bajo el CMD?

Desde 1990, cuando el Parlamento Europeo y el Consejo adoptaron la primera Directiva sobre carcinógenos (ampliada a mutágenos en 1999), se incluyó un total de 25 (grupos de)

carcinógenos en el texto legal con OEL vinculantes. Todos estos OEL (excepto uno) se actualizaron o agregaron entre 2017 y 2019 con tres revisiones sucesivas de la CMD .

Con todo, varios Estados miembros y los sindicatos europeos han pedido a la Comisión Europea que adopte OEL vinculantes de la UE para por lo menos 50 carcinógenos prioritarios. Dado que este objetivo apoyado por el excomisario de Empleo de la UE aun no se logró, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) insiste en que el OEL vinculante debe incluirse en el CMD para por lo menos 25 carcinógenos de prioridad adicional para 2024.

Acción necesaria en nombre del Parlamento Europeo

Aunque damos la bienvenida a la propuesta más reciente de la Comisión Europea de adoptar OEL vinculantes en el CMD para 2 nuevos (grupos de) carcinógenos (compuestos de acrilonitrilo y níquel) y revisar el OEL vinculante para una entrada existente (benceno) con su cuarto lote de revisión (COM 2020/571/final), aun creemos que los trabajadores/as de la UE no están adecuadamente protegidos contra los cánceres y enfermedades relacionados con el trabajo. Para mejorar la protección de la mano de obra expuesta, exigimos que los miembros del Parlamento Europeo presionen para:

- La inclusión en la CMD de un nuevo artículo que defina los requisitos legales que se utilizarán para establecer futuros OEL para carcinógenos. El principio básico es que la metodología debe ser transparente y separar claramente los

aspectos científicos y socioeconómicos. Debe garantizarse un alto nivel de protección de la salud de los trabajadores/as tanto para hombres como para mujeres. El nivel de protección debe ser homogéneo y cumplir con los objetivos predefinidos para todas las sustancias. Las consideraciones socioeconómicas deben utilizarse únicamente para definir un posible período de transición en caso de problemas de viabilidad técnica con el OEL. Para cumplir con estos criterios, los requisitos legales deben:

- ✓ Hacer una distinción entre carcinógenos con umbral y sin umbral.
- ✓ Asegurar que se establezcan OEL basados en la salud, siempre que sea posible, para carcinógenos con umbral.
- ✓ Garantizar que se utiliza un enfoque basado en el riesgo para establecer OEL para los carcinógenos sin umbral o establecer que el enfoque basado en el riesgo garantice un alto nivel de protección de la salud humana (de conformidad con el artículo 168 del TFUE).
- La inclusión de la siguiente información para cada OEL vinculante adoptado en el Anexo III del CMD:
 - ✓ Si el OEL se basa en la salud o en el riesgo.
 - ✓ Si el OEL se basa en el riesgo, el riesgo de cáncer adicional vinculado al valor numérico del OEL. Este riesgo adicional de cáncer debe expresarse mediante el número de trabajadores/as que contraerían cáncer de cada 1.000 trabajadores/as expuestos a ese nivel de exposición a lo largo de su vida laboral (8 horas al día, 5 días a la semana y 40 años de carrera).

- ✓ La fecha de adopción del OEL y/o su última fecha de revisión.
- La inclusión de un plan de acción obligatorio en la evaluación de riesgos de los empresarios/empleadores/as para que la obligación de minimizar la exposición sea transparente para los trabajadores/as expuestos y las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley.
- La inclusión en el anexo I de la CMD de una nueva entrada para cubrir los productos medicinales peligrosos en el ámbito de la Directiva.
- La extensión del alcance de la CMD a las sustancias que son tóxicas para la reproducción y la adopción de OEL vinculantes para algunas de ellas.
- La adopción por la Comisión Europea, previa consulta al Comité Asesor de Salud y Seguridad de la UE, de un plan plurianual que aclare qué sustancias serán priorizadas para el establecimiento de OEL.

Anexo I: lista de carcinógenos y OEL vinculante correspondiente en el Anexo III de CMD a noviembre de 2020. En 1997, se estableció un valor límite vinculante para el benceno en la Directiva 97/42/EC y en 1999, se establecieron valores límite vinculantes para los polvos de madera dura y Monómero de cloruro de vinilo en la Directiva 1999/38/EC.

	Carcinógenos	OEL de cumplimiento obligatorio (8 horas)
1	Benceno	3,25 mg / m ³
	Polvos de maderas duras	Revisado en 2017
	Monómero de cloruro de vinilo	Revisado en 2017

En 2017 se revisaron/fijaron valores límite vinculantes para los siguientes agentes en la Directiva 2017/2398

	Carcinógenos	OEL de cumplimiento obligatorio (8 horas)
2	Polvos de maderas duras	2 mg /m ³ (3 mg /m ³ hasta el 17 de Enero de 2023)
3	Monómero de cloruro de vinilo	2.6 mg/m ³
4	Compuestos de cromo (VI)	0,005 mg /m ³ (0,01mg/m ³ hasta el 17 de enero de 2025) (0,025mg/m ³ para soldar hasta el 17 de enero de 2025)
5	Fibras cerámicas refractarias	0.3 fibras/m ³
6	Polvo de sílice cristalina respirable	0.1 mg/m ³
7	Óxido de etileno*	1.8 mg/m ³
8	1,2-epoxipropano	2.4 mg/m ³
9	Acrilamida *	0.1 mg/m ³
10	2-nitropropano	18 mg/m ³
11	1,3-butadieno	2.2 mg/m ³
12	o-toluidina *	0.5 mg/m ³
13	Hidracina *	0.013 mg/m ³
14	Bromoetileno	4.4 mg/m ³

A principios de 2019 se establecieron valores límite vinculantes para los siguientes agentes en la Directiva 2019/130

	Carcinógenos	OEL de cumplimiento obligatorio (8 horas)
15	Tricloroetileno *	54.7 mg/m ³
16	4,4'-Metilendianilina *	0.08 mg/m ³
17	Epíclorhidrina *	1.9 mg/m ³
18	Dibromuro de etileno *	0.8 mg/m ³
19	Dicloruro de etileno *	0.8 mg/m ³
		0,05 mg / m ³ desde el 21 de febrero de 2023
20	Emisiones de escape de motor diesel	Para minería subterránea y construcción de túneles a partir del 21 de febrero de 2026

A mediados del 2019 se establecieron valores límite vinculantes para los siguientes agentes en la Directiva 2019/983

	Carcinógenos	OEL (8h)
21	Cadmio y sus compuestos inorgánicos	0,001mg/m ³ (0,004 mg/m ³ hasta el 11 de Julio de 2027)
22	Berilio y compuestos inorgánicos de berilio ##	0,0002 mg/m ³ (0,0006 mg/m ³ hasta el 11 de julio de 2026)
23	Ácido arsénico y sus sales, así como compuestos inorgánicos de arsénico	0,01 mg/m ³ (a partir del 11 de Julio de 2023 para el sector de la fundición de cobre)

24 **Formaldehído #** 0,37 mg/m³ (0,62 mg/m³ para asistencia sanitaria, funeraria y embalsamamiento sectores hasta el 11 de Julio de 2024)

25 **4,4'-Metilen-bis (2-cloroanilina) - MOCA** 0,01 mg / m³
*

(*) sustancias con una "notación cutánea"

(#) sensibilización dérmica

(##) sensibilización dérmica y respiratoria

Enlace al Informe **Occupational Exposure Limits (OELs) and the Carcinogens and Mutagens Directive**

Fuente: etui.- Eropean Trade Union Institute-

INFORMACIÓN

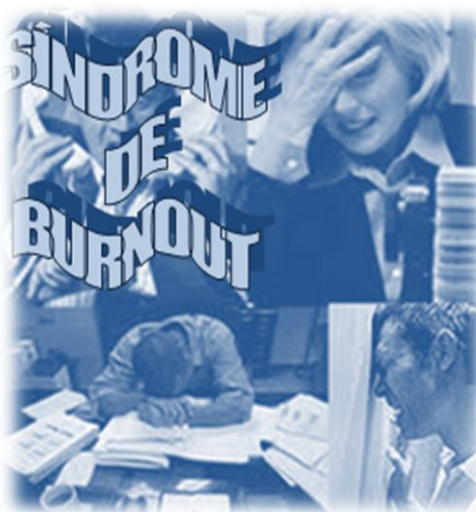
Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Acercamiento al síndrome de Burnout: *conceptos básicos*

El término "burnout" fue acuñado por primera vez en 1974 por Herbert Freudenberger, en su libro "Burnout: The High Cost of High Achievement". Por lo general, el trastorno es consecuencia de una situación de estrés laboral crónico caracterizado por un estado de agotamiento emocional, una actitud distante frente al trabajo (despersonalización), y una sensación de ineficacia y de no hacer adecuadamente las tareas, produciéndose en muchas ocasiones una pérdida de habilidades para la comunicación.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) procedió al reconocimiento oficial del burnout o "síndrome de estar quemado" o de desgaste profesional como enfermedad tras la ratificación de la revisión número 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), aprobada el pasado año y cuya entrada en vigor se fijó para el próximo 1 de enero de 2022.

El Síndrome de Burnout es una situación que se va generando progresivamente hasta desembocar, en muchas ocasiones, en un estado



de incapacidad para continuar con el trabajo habitual, soliendo aparecer en personas cuya profesión implica dedicación y atención a terceros como, por ejemplo, los profesionales de la enseñanza, de la salud y de asuntos sociales.

Definición

Así, podemos resumir que el Síndrome de Burnout puede definirse como una respuesta al estrés laboral crónico, caracterizado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como la percepción individual de encontrarse emocionalmente agotado.

En definitiva este es un síndrome caracterizado por agotamiento emocional, físico y mental de carácter grave, un proceso de despersonalización y baja realización personal en el trabajo, así como un importante nivel de estrés generado en el marco de la interacción social en una rutina laboral.

Actualmente el Síndrome de Burnout se incluye entre los principales problemas de salud mental de origen laboral, actuando como la antesala de muchas de las patologías psíquicas derivadas de un escaso control de este riesgo psíquico y de la carencia de una prevención primaria de este síndrome.

¿Qué causa el Burnout?

Podemos afirmar que el Síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo.

Un trabajador/a puede sufrir el Síndrome de Burnout al estar expuesto durante un largo período de tiempo a situaciones laborales que impliquen:



- Un estado de sobrecarga emocional por permanecer en contacto de forma continuada con determinadas situaciones y climas de trabajo en los que prevalecen emociones como el estrés, la ansiedad, el sufrimiento, la angustia o la desesperanza.
- Horarios de trabajo largos, junto a un ambiente laboral muy exigente y/o deteriorado.
- El desempeño de un excesivo trabajo físico sin los recursos necesarios para llevarlo a cabo adecuadamente como, por ejemplo, la falta de personal, el escaso margen de tiempo para dar salida a las cargas de trabajo o trabajar bajo condiciones de presión y estrés.
- Un elevado nivel de exigencia y de requerimiento de energía o de los recursos personales del trabajador/a.

Riesgos

En la mayoría de los casos, el síndrome de desgaste profesional está relacionada con las sobrecargas en el trabajo y con situaciones permanentes de estrés asociadas al mismo. Con todo, otros factores pueden contribuir con la situación, como tareas y actividades extralaborales existentes, ciertos trazos de personalidad

(como el perfeccionismo) y un estilo de vida estresante. Este síndrome puede afectar a cualquier persona, pero usualmente tiende a afectar a aquellas que tienen trabajos que son física o emocionalmente estresantes o a personas que están atravesando un momento estresante de la vida o están apoyando a un ser querido que está pasando por un momento estresante.

Síntomas

Los síntomas del Síndrome de Bounourt o de desgaste profesional pueden ser tanto físicos como emocionales. Los síntomas físicos incluyen dolor de cabeza o de espalda, trastornos del sueño, náuseas, problemas intestinales, tensión muscular y cansancio. Desde el punto de vista emocional, las personas que tienen el síndrome de desgaste profesional se sienten irritables, tensas y desmotivadas. También pueden sentirse indiferentes (falta de interés en las cosas), mostrarse cínicas y con poco contacto social. Las personas afectadas pueden perder la confianza en su trabajo, sentirse improductivas y sobrecargadas.

Así, entre los principales síntomas, aparecen sentimientos de agotamiento, fracaso e impotencia; una baja autoestima; la percepción de un bajo nivel de realización personal; un estado permanente de nerviosismo; dificultades de concentración; comportamientos agresivos; problemas físicos ...

Diagnóstico

El diagnóstico del síndrome de desgaste profesional se realiza por especialistas médicos ba-

sándose en la sintomatología, el estado emocional y los sentimientos de la persona hacia su trabajo y hacia otros compromisos personales.



Tratamiento

Recuperarse del desgaste profesional a menudo requiere de no poco tiempo y de un buen apoyo. Una terapia psicológica y un análisis de las exigencias del puesto de trabajo, pueden ser puntos de partida útiles para identificar las causas del estrés y encontrar estrategias para eliminarlas, evitarlas o mitigarlas.

Una persona trabajadora afectada por el Síndrome de Burnout ante todo debe tomar conciencia de su situación y reconocer que no se encuentra en las condiciones necesarias para seguir llevando a cabo adecuadamente las tareas asignadas a su puesto de trabajo. Por eso, es importante tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- No excederse en el ritmo de trabajo y respetar las pausas para los descansos y la comida.
- Aprender a establecer límites ante situaciones en las que haya un exceso de tareas, un escaso margen de tiempo para llevarlas a

cabo o deficiencias en los medios disponibles a su alcance.

- Cultivar y procurar un buen ambiente de equipo entre los compañeros/as de trabajo, promoviendo la colaboración y una mejora en el clima laboral.
- Cuidar de uno mismo resulta imprescindible, lo que incluye aprender a atender e interpretar las señales del cuerpo y las emociones que aparecen. Así, por ejemplo, ante la señal de estrés puede ser beneficioso permitirse un momento de descanso para relajarse y respirar profundamente antes de retomar la tarea que se estaba realizando.
- Separar el ámbito laboral del personal, aprendiendo a desconectar al finalizar la jornada laboral realizando actividades que lo faciliten, como, por ejemplo, deporte, relajación, o la práctica de determinadas aficiones o hobbies.
- Buscar apoyo laboral, familiar y social, fomentando asimismo encuentros y actividades en grupo.

Si se percibe que no es suficiente con estas medidas para mejorar o superar la situación, puede ser imprescindible buscar la ayuda profesional de un psicólogo/a.

Prevención

Toda vez que el síndrome de desgaste profesional se desarrolla a lo largo de un período largo de tiempo, es importante estar atento a los signos reveladores de un nivel de estrés

cada vez mayor y reaccionar ante éste de manera temprana. Las personas trabajadoras afectadas pueden notar que establecer límites claros en el trabajo, adoptar hábitos saludables (como tener horarios regulares de comidas y realizar ejercicio), y buscar estrategias para contrarrestar el estrés, pueden ayudar a prevenir episodios futuros. Prevenir el síndrome del desgaste profesional puede ser a veces un proceso continuo, por lo que es importante identificar fuentes confiables de apoyo emocional tanto en el ámbito laboral como social.



Pronóstico

El síndrome de desgaste profesional se puede tratar de una manera efectiva. Aunque pequeños cambios pueden tener un impacto positivo, a veces es necesario tomar medidas más drásticas como realizar una adaptación del puesto de trabajo o incluso cambiar el mismo. Al recibir apoyo, muchas personas trabajadoras comienzan a experimentar una rápida mejoría; no obstante si no se trata, el síndrome de desgaste profesional aumenta significativamente el riesgo de presentar trastornos psiquiátricos y problemas físicos en el futuro.

La jornada laboral de cuatro días: *análisis y reflexiones*

A estas alturas ya no cabe duda alguna sobre que el trabajo y las condiciones en las que este se produce, constituyen la variable fundamental que explica el nivel de calidad de vida de la que disfrutaban las personas trabajadoras. A mayor calidad del trabajo, mayor bienestar y longevidad vital. Así es, la calidad del trabajo implica entre otros muchos factores, un idóneo nivel de autonomía en el desarrollo del mismo, un mayor control de las condiciones físicas, sociales y ambientales del puesto de trabajo o unos niveles de satisfacción y motivación suficientes para encontrarse razonablemente conforme con el propio desempeño laboral.

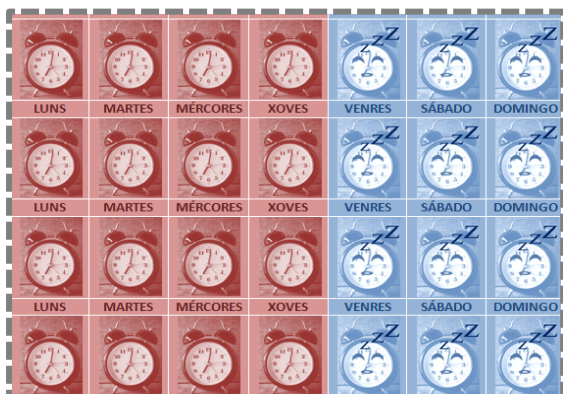
El trabajo es un factor de tantísima importancia que sus efectos y consecuencias afectan las 24 horas al día de nuestra vida, mucho más allá de las 8 horas de la jornada laboral.

Estado de la situación en el Estado español

En términos de empleo y la calidad del mismo, el Estado español está a la cabeza de la temporalidad, ocupando el primer puesto entre los Estados con la tasa de empleo temporal más alta de toda la Unión Europea (IU). Según el organismo estadístico europeo Eurostat en el año 2017 algo más de uno de cada cuatro trabajadores/as tenía un contrato temporal, produciéndose además un incremento anual promedio de 6 décimas frente al incremento medio de una décima en el resto de la UE. En términos porcentuales la tasa de temporalidad alcanza al

70% de los chicos trabajadores/as y al 27,6% de las mujeres; configurándose y normalizándose como consecuencia en gran medida de la reforma laboral implantada a “sangre y fuego” por el PP de Rajoy, un modelo de mercado de trabajo cada vez menos seguro, con peores salarios y mucho más precarizado. En términos comparativos no podemos perder de vista que en los Estados de la UE la tasa de empleo temporal se sitúa en una media del 14,3%, que se incrementa hasta un 16% si contemplamos exclusivamente los Estados de la Eurozona.

Desde la UE se advierte que el Estado español presenta la tasa de empleos temporales más alta, con empleos caracterizados por la baja cualificación, escasa duración y que en pocas o casi ninguna ocasión actúan como puente o transición hacia contratos de carácter indefinido. Así, para la UE resulta absolutamente necesario adoptar las iniciativas necesarias para alcanzar las soluciones a esta desoladora e inaceptable situación de precariedad laboral, paradigma económico del mercado de trabajo deseado y propiciado por las políticas neoliberales conservadoras, que basan una buena parte



de su competitividad en la precarización del empleo y en la imposición de bajos salarios.

En apariencia contradictoriamente, trabajar más horas no supone necesariamente producir más, sino que por el contrario en la mayoría de las ocasiones conlleva una bajada de la productividad laboral y empresarial. El **presentis-**



mo, desgraciadamente, sigue siendo uno de los rasgos definitorios de la cultura empresarial y su consecuente exigencia laboral en el Estado español. Cuanto más tiempo se está en el puesto, menor es el descanso aconsejable y más son los accidentes laborales, disminuyendo significativamente la calidad de vida general de los trabajadores/as afectados/as. Tal es así que según Eurostat en el Estado español se trabajan de promedio más horas que en Alemania, Francia o Inglaterra, y con un tipo de jornada diferente que implica jornadas partidas, con jornadas más largas y con horarios de salida más tardíos. No en vano el mercado laboral español conlleva más dificultades para la conciliación, afectando el **estrés laboral** a un 60% de los trabajadores/as, un 10% por encima de la media europea; lo que se refleja en un alto porcentaje de accidentes laborales

relacionados con el estrés físico y psicológico que prácticamente suponen un 40% de los accidentes totales.

Por otra parte la creciente digitalización productiva como el teletrabajo, aunque ha mejorado las posibilidades de flexibilizar horarios laborales, también ha destapado las dificultades de la **desconexión digital** que acaban por padecer muchas de estas personas trabajadoras.

Un empleo cada vez más precario y con bajos salarios está facilitando unas altas cifras de **horas extra** que los trabajadores/as se ven obligados a realizar para complementar sus mermados salarios, aumentado esta cifra alrededor del 13% en los últimos años. Por otra parte y especialmente en el sector servicios las empresas cada vez más **externalizan y precarizan** parte de sus actividades, o por el contrario exigen a sus trabajadores/as unas **altas tasas de disponibilidad total** para dar respuestas inmediatas a las demandas que reciben. Tal es así que según datos del propio INE, a día de hoy las personas que se ven obligadas a trabajar el fin de semana se incrementaron hasta los actuales 5.830.000 trabajadores/as.

A pesar de que una persona trabajadora en el Estado español trabaja anualmente de promedio 200 horas más que un trabajador/a alemán o francés, la productividad sigue siendo inferior. El presentismo sigue haciendo sus estragos. Un 35% de los trabajadores/as continúan trabajando una vez pasadas las siete de la tarde, algo completamente inaceptable en la mayoría de los países europeos.

Una mejora sustancial de las condiciones de trabajo

Sin duda alguna la semana laboral de cuatro días constituiría un importante hito en el necesario proceso de humanización y mejora de las condiciones de trabajo. En sí misma la reducción de la semana laboral representaría una trascendente **ruptura con la cultura de trabajo imperante** impuesta por el capitalismo neoliberal, en la que el máximo beneficio a ultranza y a cualquier precio está muy por encima del bienestar de los trabajadores/as y sus familias, de su seguridad laboral o mismo de la preservación medioambiental del medio en el que actúa.

La consecución de un avance tan importante como este va a ser imposible si la clase trabajadora a través de sus organizaciones sindicales no es quien de empoderarse y ostentar la **capacidad y el poder de negociación necesario** para obligar a las empresas y a las grandes estructuras del capital a negociar. “Trabajar para vivir y no vivir para trabajar” aún está lejos de nuestra realidad laboral, mas en ningún caso deberemos renunciar a la consecución de un objetivo tan esencial y necesario para la humanización del mundo laboral, la necesaria facilitación del reparto del trabajo y el derecho innegociable de poder vivir del mismo con suficiencia y dignidad.

Ventajas

Según numerosos expertos, la reducción de la semana laboral de 5 a 4 días podría conllevar muchos e importantes beneficios para la clase trabajadora y para el conjunto de la sociedad.

Sin duda uno de estos beneficios sería el de **favorecer la conciliación entre actividad laboral y la vida personal**, redundando a su vez en **beneficios para la salud tanto física como emocional**, especialmente en los aspectos relacionados con el estrés laboral y el desarrollo personal y social.

Una reducción de los días semanales de trabajo redundaría también sin duda en una **menor incidencia de la siniestralidad laboral** y del catálogo de enfermedades vinculadas a la vida sedentaria, **ahorrando importantes costes al Sistema Público de Salud y la Seguridad Social**.

Otros aspectos fundamentales y nada desdeñables a consecuencia de la implantación de una jornada laboral semanal de 4 días serían:

Un importante **ahorro en el número de desplazamientos *in itinere*** para asistir al lugar de trabajo y de los propios desplazamientos in misión dentro de la jornada laboral, pudiendo disminuir significativamente los accidentes laborales de tráfico, al mismo tiempo que **se disminuye el gasto energético y se reducen los niveles de contaminación**.



Por otra parte posiblemente una de las grandes ventajas que aportaría esta medida- que ya ha demostrado en diversas experiencias realizadas y que se están realizando en cada vez más empresas- consiste en un **mejor reparto del traba-**

jo permitiendo la contratación de nuevos contingentes de trabajadores/as, sin reducir los niveles de productividad de las empresas y elevando incluso su competitividad a consecuencia de una mayor implicación e identificación de los trabajadores/as con los objetivos y filosofía de su empresa, **alcanzando unos índices más elevados de satisfacción laboral y personal.**

Como ya comentábamos al principio de este artículo, resulta indudable que el trabajo es la variable fundamental y la más importante para configurar la vida de una persona y por lo tanto su propio proyecto de vida. Mas siendo esto así, tenemos que tener en consideración que el trabajo no es en sí mismo un bien exclusivamente personal e individual, muy al contrario el trabajo es un bien que cobra una extraordinaria importancia en su consideración como un importantísimo **bien de carácter colectivo** que a través de sus derivadas contribuye definitivamente a la configuración de una **aceptable cohesión, justicia y equidad social**; al tiempo que actúa como un elemento imprescindible de estimulación y dinamización económica, mejorando cuando este abunda la calidad del empleo y las condiciones de trabajo.



En otras palabras, el pleno empleo a mayores de igualar las oportunidades y propiciar una mayor justicia social, actúa también como un elemento regulador de una mejor calidad del mismo así como un importante estimulador del desarrollo económico a través del natural incremento de una demanda interna fundamental para dinamizar la economía.

Así las cosas propiciar y facilitar el reparto del empleo y su mejor distribución a través de la reducción de los tiempos de trabajo sin reducir los salarios ni menoscabar la productividad empresarial, debería en esta tesitura socioeconómica considerarse un objetivo fundamental en el inevitable proceso de transformación del actual modelo económico de producción.

Desde mediados del siglo XX hasta la actualidad se ha producido un enorme incremento de la productividad, de la que se han beneficiado la mayoría de los países de la OCDE, especial y fundamentalmente en lo que atañe al aumento de los beneficios en las rentas del capital en contraposición al deterioro de las rentas del trabajo.

La posición del capital

Como era de esperar la actual posición del capital en relación a esta propuesta no difiere de las posiciones que llevan adoptando en los últimos ciento cincuenta años: todo vale y está justificado en aras del máximo beneficio empresarial.

Día a día el capitalismo sigue presionando para que trabajemos más horas y más intensamente, en muchas ocasiones vulnerando y/o bordeando las legislaciones y regulación laboral de

los distintos Estados. Desde su perspectiva, para ganar dinero y cuanto más mejor, resulta imprescindible poder llevar a cabo una continua y exhaustiva explotación laboral de la gran mayoría social trabajadora en aras de un mayor beneficio empresarial; decir lo contrario o negar esta realidad sería una inmensa hipocresía.

Analizando globalmente la evolución de la carga horaria laboral, la realidad es que en las economías capitalistas esta no solo no ha disminuido en las últimas décadas, sino que más bien al contrario, esta se ha incrementado a raíz de la reciente crisis financiera mundial al mismo tiempo que aumentó la precarización y empeoraron las condiciones de trabajo, aunque evidentemente existen importantes diferencias entre los diferentes estados según las orientaciones políticas que los han gobernado; así por ejemplo mientras que en Alemania en los últimos años disminuyeron las horas de trabajo de la jornada laboral semanal, en EEUU estas se incrementaron.

Así las cosas, la debilidad sindical consecuencia entre otras de las últimas crisis económicas financieras, han restado a los trabajadores/as capacidad de negociación, hasta tal punto que el capitalismo tiene precarizado y desregulizado a ultranza el mercado de trabajo con motivo de deteriorar derechos y condiciones de trabajo adquiridas tras décadas de dura lucha social y sindical, imponiendo modelos de producción basados en la obtención a toda costa de mayores beneficios, deteriorando ostensiblemente las condiciones de vida de la mayoría

social trabajadora y sus familias. En la actualidad nunca los ricos fueron tan ricos, ni acumularon tanta riqueza a costa de un mayor empobrecimiento de buena parte de la población mundial, con una significativa merma de los parámetros de redistribución de la riqueza y de la equidad social.



En el estado actual de las cosas desde una perspectiva económica y social, el consumismo a ultranza sigue siendo el paradigma dominante que respalda y sustenta la actual y omnipotente ética del trabajo, a través de la cual se justifican y normalizan las largas jornadas de trabajo para conseguir mayores salarios que sirvan como medio para poder consumir más, identificando esta trampa de marketing del capital como una forma preferente para alcanzar la felicidad social y personal.

Según muchos analistas, visto lo visto, la posibilidad real de recorte de la jornada laboral sin pérdida de poder adquisitivo con toda la maquinaria capitalista en contra de facilitar tal posibilidad, pasa necesariamente por propiciar e incentivar la misma a través de medidas legislativas y su inclusión preferente en los procesos de negociación colectiva, con motivo de poder adaptar las medidas de reducción a las circun-

tancias particulares y las condiciones de producción de cada empresa y/o sector. De este modo cualquier acuerdo alcanzado en relación a la reducción de la jornada de trabajo pasaría a ser jurídicamente vinculante para las partes.

En cualquier caso y con urgencia, resulta necesario y acuciante abordar la conveniencia de acortar los tiempos de trabajo en el conjunto de una economía que, con los procesos de robotización y automatización en marcha necesita cada vez menos de la fuerza de trabajo laboral, siendo necesario abordar fórmulas de reparto y distribución del trabajo sin tener que asumir pérdidas de poder adquisitivo, en unos salarios ya de por sí mermados. Abordar esta cuestión sin duda requerirá de la valentía política y social necesaria para replantear el modelo económico en su conjunto en la búsqueda de una mayor sostenibilidad y equidad social, a la vez que un mayor y mejor cuidado de la salud de la población y una imprescindible mejor preservación medioambiental.

En síntesis

La evolución tecnológica que estamos viviendo en el conjunto de los sectores productivos con la creciente implantación de procesos de automatización y robotización, ya está generando significativas pérdidas de empleo, así como una importante minoración de los tiempos de trabajo necesarios para producir bienes y servicios. Así las cosas y en sin-

tonía, se hace necesario por una parte abordar distintas fórmulas de disminución de la jornada laboral sin pérdida de poder adquisitivo, al tiempo que un mejor reparto y distribución del trabajo como fórmula necesaria para alcanzar una mayor y obligada equidad social.

Por mucho que impulsar y abordar la implantación de la jornada laboral de 32 horas sea un camino difícil y complejo, resulta imprescindible en términos de justicia redistributiva y equilibrio social, debiéndose adoptar las medidas políticas y económicas que en cada caso sean procedentes para alcanzar progresivamente una mayor sostenibilidad de nuestro sistema laboral.

Hoy por hoy y cada vez más, el reparto de trabajo constituye un objetivo fundamental en términos de equilibrio, justicia y equidad social. No se pueden emplear los recursos

económicos disponibles para reducir el empleo mediante la eliminación masiva de puestos de trabajo, mas al contrario, se debe emplear la tecnología y los recursos económicos disponibles para que las empresas sean más ecológicas, más ren-

tables y más competitivas, al tiempo que se reducen los tiempos de trabajo sin pérdida salarial de los trabajadores/as y se produce un mayor y mejor reparto del empleo disponible ya creado o por crear a través de los nuevos nichos de actividades productivas y económicas que sin duda surgirán.



Prevención de riesgos laborales: oferta formativa.

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral. CIG

L *A formación es una herramienta imprescindible en la prevención de riesgos laborales. A mayores de la formación específica del puesto de trabajo, es importante conocer aspectos generales de la normativa en prevención de riesgos laborales y tener información sobre determinadas cuestiones de carácter general, como por ejemplo las relacionadas con la gestión de la prevención en la empresa, los derechos y deberes en materia preventiva o la adopción de medidas preventivas.*

Con el ánimo de ayudar a alcanzarr que todos podamos tener una cierta cultura preventiva, desde el Gabinete Técnico de Saúde Laboral de la CIG trabajamos para poder ofertar actividades formativas sobre aspectos del desarrollo de la legislación preventiva que esperamos sean de tu interés.

Atendiendo a la situación actual derivada de la pandemia del covid-19 y también con el ánimo de poder acercar la formación a personas trabajadoras que por las circunstancias de su trabajo, situación familiar o lugar de residencia no tienen fácil acudir presencialmente a cursos de formación, este año 2021 ponemos a disposición cursos en formato de teleformación; este formato permite el acceso a los contenidos y a las pruebas de evaluación correspondientes en cualquier momento, durante los días en los que esté disponible el curso, para que puedas trabajar los contenidos a tu ritmo.

Todos los cursos cuentan con una persona docente/tutora para la resolución de consultas relacionadas con los contenidos y pruebas de evaluación, la asistencia de un servicio técnico para las incidencias que puedan presentarse en el empleo de la plataforma de teleforma-

ción, así como certificación de haber superado el curso. Esta formación se realiza con la financiación de la Xunta de Galicia.

Para inscribirte son imprescindibles:

- Una cuenta de correo electrónico, preferentemente de un proveedor distinto a Hotmail, para realizar la matrícula y acceder al curso.
- Conexión a internet, para ver los contenidos y realizar las pruebas de evaluación.
- Un equipo informático, preferentemente un ordenador o tablet; es posible que puedas seguir el curso a través de un smartphone, dependiendo de sus características técnicas; ten en consideración que muchos de los contenidos están explicados a través de videos. Los entornos más favorables son Windows y Android.

Adjuntamos info (título, fechas de inscripción y realización, contenidos a desarrollar) de los cursos en los que puedes inscribirte siguiendo los cauces habituales en los últimos años.





formación

CO FINANCIAMENTO DE:


**XUNTA
DE GALICIA**

Enfoque de la prl desde una perspectiva de género 10 horas Del 19 al 27 de mayo de 2021
Inscripción hasta el 7 de mayo de 2021

Normativa conceptos básicos / Riesgos laborales asociados a las desigualdades de género / Factores específicos de riesgo y su prevención en los distintos sectores (sectores feminizados y masculinizados) / La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral / Prevención de riesgos de origen psicosocial / Medidas para la negociación colectiva. Planes de igualdad / Prevención de riesgos laborales en situaciones de embarazo y lactancia / La prevención en el manejo de tóxicos y su efecto en el embarazo y la lactancia. / Disruptores endocrinos, un riesgo emergente.

Organización de la prevención: figuras preventivas 10 horas Del 10 al 18 de junio de 2021
Inscripción hasta el 31 de mayo de 2021

Organización preventiva; trabajador/a designado, servicio de prevención / Figuras preventivas: trabajador/a designado, recurso preventivo, delegado de prevención / Coordinador de actividades empresariales, coordinador de seguridad y salud / Comité de Seguridad y Salud / Representación de las personas trabajadoras en el Comité de Seguridad y Salud.

Radón. ¿Que tienes que saber del radón? 20 horas Del 15 al 29 de junio de 2021
Inscripción hasta el 4 de junio de 2021

Introducción a la radiación ionizante. El mapa de radón en Galicia / Mediciones y verificación / Soluciones técnicas de mitigación / Marco legislativo (Euratom, IS-33, NP 440, CTE-DB6) / Valores de referencia de concentración / El radón como riesgo laboral / Valoración y documentación / Acciones correctivas y preventivas.

PRL: grupos de especial protección 10 horas Del 23 de septiembre al 1 de octubre de 2021
Inscripción hasta el 13 de septiembre de 2021

Introducción a la prl / Protección de las personas especialmente sensibles / Protección de la maternidad y la lactancia natural / Protección de los menores de edad / Protección de las personas trabajadoras y de ETT / Protección personas trabajadoras mayores de 55 años.

La protección de la salud: mejora de las condiciones de trabajo y adaptación de puestos 10 horas Del 28 de septiembre al 6 de octubre de 2021
Inscripción hasta el 17 de septiembre de 2021

Conceptos básicos: marco normativo y evaluación de riesgos / Procedimiento adaptación de puesto y condiciones de trabajo por razón de protección de la maternidad y la lactancia / Evaluación y adaptación de puesto y condiciones de trabajo por razón de edad / Criterios para el diseño y adaptación de los entornos y puestos de trabajo / Adaptación transitoria al trabajo tras un período de incapacidad.

PRL: Derechos y obligaciones. Responsabilidades en caso de incumplimiento 10 horas Del 5 al 13 de octubre de 2021
Inscripción hasta el 24 de septiembre de 2021

Introducción a la prl / Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras en materia preventiva / Obligaciones empresariales: integración de la prl en el sistema general de la empresa / Obligaciones empresariales en situaciones específicas (emergencias, riesgo grave e inminente, coordinación empresarial) / Obligaciones empresariales respecto a colectivos específicos: personas especialmente sensibles, maternidad y lactancia; menores de edad, personas trabajadoras temporales o de ETT / Responsabilidades en caso de incumplimiento.

INFO: Atendiendo a las solicitudes de ampliación de contenidos recibidas a raíz de la realización en el año 2020 del Curso *Riesgo químico en el sector de la limpieza*, se programa el curso:

PRL en el sector de la limpieza 15 horas Del 27 de mayo al 8 de junio de 2021
Inscripción hasta el 14 de mayo de 2021

Conceptos básicos: trabajo y salud; Daños derivados del trabajo / Marco normativo básico / Riesgos específicos en los trabajos de limpieza / Riesgo químico / Riesgo biológico / Manipulación manual de cargas y trastornos musculoesqueléticos.

Depósito Legal:
C428-2012

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

Edita: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral. www.cigsaudelaboral.org