

CIG-Saúde Laboral

Boletín nº 38

Nº 38 ABRIL 2021 CIG - GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL www.cigsaudelaboral.org

SUMARIO

OPINIÓN

A PANDEMIA DO COVID-19 E O TELETRABALLO. COMO O CAPITALISMO AVANZA NO DETERIORO DA NOSA SAÚDE

Fran Cartelle

Secretario Confederal de Saúde Laboral da CIG

INFORMACIÓN

PROPOSICIÓN DE LEI DE CREACIÓN DUN FONDO DE COMPENSACIÓN PARA AS VÍTIMAS DO AMIANTO

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

DOCUMENTO/ANÁLISE

OS ROBOTS XERAN UNHA EVIDENTE PERDA NETA DE EMPREGO E SALARIOS SEGUNDO O ESTUDO "Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets"

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN TÉCNICA

LÍMITES DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL (OEL) E A DIRECTIVA SOBRE CARCINÓXENOS E MUTÁXENOS. Esixencia sindical dun novo sistema para establecer os OEL da UE para carcinóxenos

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

ACHEGAMENTO Á SÍNDROME DE BURNOUT

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

ANÁLISE/OPINIÓN

A XORNADA LABORAL DE CATRO DÍAS

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS: OFERTA FORMATIVA

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

EDITA: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

A pandemia do COVID-19 e o teletraballo.

Como o capitalismo avanza no deterioro da nosa saúde



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

A pandemia do COVID-19 e o teletraballo.

Como o capitalismo avanza no deterioro da nosa saúde.

Atopámonos neste 28 de Abril, día Mundial da Seguridade e da Saúde no Traballo, aínda nunha situación de pandemia derivada do COVID-19 e baixo un estado de alarma decretado no conxunto do Estado español. O ano pasado por estas datas xa denunciabamos como nesta pandemia se estaba a evidenciar a concepción que as empresas teñen da seguridade e saúde no traballo como un gasto de produción máis que un verdadeiro interese pola saúde das persoas traballadoras. Tamén poñiamos énfase en como nas decisións dos gobernos central e autonómico pesaron máis os intereses económicos que a saúde das persoas. Este comportamento das empresas ás que só importan os beneficios e dos poderes políticos claramente ao servizo dos intereses económicos, mantívose durante todo este período e continúa aínda no presente.

A día de hoxe, logo de máis dun ano do comezo da pandemia, os protocolos de actuación en materia preventiva seguen sen actualizarse nin adaptarse en moitos sectores ás realidades laborais derivadas da existencia dun importantísimo risco de contaxio para a saúde consecuencia

da persistencia e expansión da pandemia do COVID-19. Nesta situación foi inxente o traballo que a nosa central sindical desenvolveu para que, dende as distintas administracións públicas, e as empresas privadas dos distintos sectores, fosen quen de adoptar as medidas precisas para unha protección real da saúde das persoas traballadoras fronte ao grave risco que supón o contaxio por COVID-19. Aínda estamos nesa loita, pois a resistencia a empregar recursos para o



coidado da saúde do persoal traballador por parte da administración pública e da empresa privada é moi forte.

Amais da falta de protocolos axeitados e recursos para dotar aos mesmos, outra realidade que trouxo a pandemia foi o propio tra-

tamento que se lle deu e está a dar ao COVID-19 como enfermidade profesional. A súa consideración como tal, segue a estar moi lonxe de axetarse á realidade en sectores nos que esta cuestión non debería ter discusión. Unha vez máis o concepto economicista da saúde das persoas traballadoras, deriva nunha resistencia ao recoñecemento do contaxio por COVID-19 como unha enfermidade profesional fóra de toda lóxica médica e laboral.

A concepción sindical de que a saúde laboral e a prevención de riscos no traballo é unha parte fundamental da acción sindical orientada a mellorar as condicións de traballo e a protección da saúde das persoas traballadoras, fai necesario analizar os procesos do capitalismo que esta pandemia ten acelerado dende un punto de vista da Loita de Clases.

Procesos estes de deterioro das condicións de traballo que na práctica veñen a supor un menoscabo da saúde dos traballadores e traballadoras. O forte impulso do teletraballo, cos potencialmente graves riscos que conleva para a saúde das persoas tornouse sen dúbida nun elemento central moi preocupante:



En efecto, a pandemia mundial de coronavirus –unha manifestación particular do desastre ecolóxico mundial actualmente en curso- puxo a teletraballar a millóns de seres humanos. Este proceso de artificialización sen precedentes na historia do traballo alienado, non debe nin pode ser tomado como unha medida excepcional e pasaxeira que prontamente será abandonada unha vez que se retorne á “normalidade”. En primeiro lugar, porque esa normalidade xamais volverá -xa se perfila en todos os Estados do mundo occidental o neoloxismo “nova normalidade” como a referencia por excelencia á militarización da sociedade e ao

traballo a distancia-, e, en segundo lugar, porque a xeneralización do teletraballo xa era un proceso que viña desenvolvéndose progresivamente dende hai polo menos unha década, e que neste período de pandemia recibiu un importante empuxón debido ao contexto de crise mundial. O teletraballo como modalidade laboral non ten nada de anormal ou extraordinario, senón que dende vai xa algún tempo vén sendo parte dunha tendencia histórica inma-

nente á produción capitalista: a substitución do traballo vivo, directo e presencial, polo traballo realizado por maquinaria, automatismos e/ou robots; unha tendencia histórica do capital que converte ao traballo humano nun elemento

cada vez menos determinante na produción material á beira do desenvolvemento da ciencia e da tecnoloxía.

Na implantación do teletraballo vemos unha agudización de todas as características propias da produción mercantil que atacan frontalmente a saúde das persoas traballadoras en canto son concebidas como puro elemento xerador de valor:

Por unha banda redúcense a valor os produtos da actividade humana, e a actividade humana mesma, por outra, foméntase o traballo privado, desvinculado da comunidade e realizado,

por tanto, sen ter como obxectivo a satisfacción de necesidades humanas senón a produción de valor.

Este camiño que transita o capitalismo, e que pretende converter aos seres humanos en simples cousas, e porén humaniza ás mercadorías, atopa o seu esplendor nunha sociedade na que un número crecente de actividades poden realizarse “a distancia”.

No teletraballo, o principio inhumano do sometemento da vida social real á lóxica despótica do valor, alcanza un novo grao de degradación da vida humana pois fortalece a atomización e separación dos individuos propios da división capitalista do traballo.

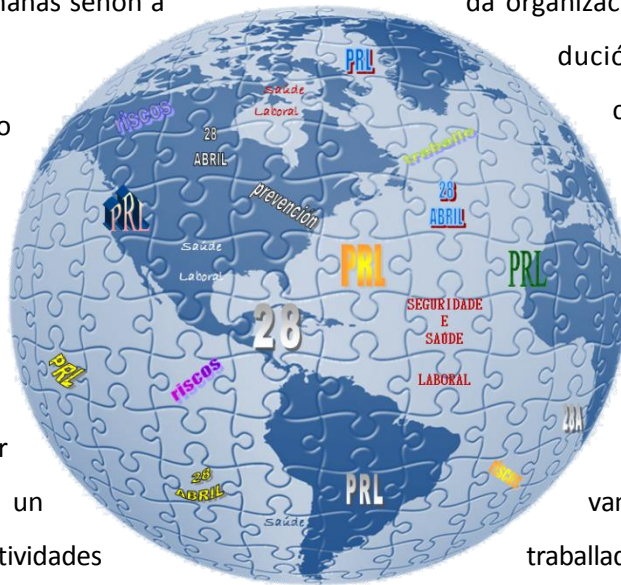
Con todo, a xeneralización do teletraballo asalariado é unha necesidade concreta para a realización da valorización do capital na nosa época: é, unha consecuencia necesaria da revolución científica e tecnolóxica incesante do modo de produción especificamente capitalista e, por tanto, do carácter cada vez máis científico que toma a produción en xeral. Soamente dende esta perspectiva, en canto a que reforza aínda máis a competencia e somete á humanidade proletarizada a condicións de supervivencia aínda máis duras, é que o teletraballo convértese nunha ferramenta da dominación de clase. Noutras palabras, o teletraballo non é, senón, o corolario necesario da

lóxica propia do traballo asalariado na época da organización cibernética da pro-

ducción capitalista, provocando o illamento e extrañamento dos propios seres humanos entre si.

Nunha primeira instancia, o teletraballo é vendido como unha vantaxe para as persoas traballadoras, pois permite tra-

ballar “dende o fogar” en proximidade coa familia e/ou os seres queridos, pero a realidade dista moito de ser tan obsequiosa cos traballadores/as. En efecto, o teletraballo produce maravillas e enormes vantaxes organizativas para os ricos, pero miseria para os teletraballadores/as. Produce eficiencia na produción, pero tamén produce ansiedade, fatiga e tensión nas persoas teletraballadoras. Tal como Marx constataba fai xa máis de 150 anos: “o traballo asalariado substitúe o traballo por máquinas, pero arroxa unha parte dos traballadores a un traballo bárbaro e converte en máquinas á outra parte. Produce espírito, pero orixina estupidez e cretinismo no traballador”. É xustamente esa a realidade de quen teletraballa, o formar parte dun metabolismo orgánico disperso que se realiza ás costas, de forma anónima, á súa vida: traballa a distancia, e perdeu o contacto físico co obxecto do seu traballo. Non soamente se enaxena o produto do seu traballo, senón que a súa actividade mesma adquire un carácter virtual.



O teletraballo non permite o escape, a distracción -ou máis ben esta só existe como un momento dentro do teletraballo-, posto que se atopa incrustado dentro do tempo vital das persoas traballadoras. Estas ao atoparse confinadas, ao traballar nas súas casas, perderon a capacidade de administrar a súa propia vida, porque deben cargar co peso de reproducirse como persoas teletraballadoras, ao mesmo tempo que o teletraballo vólvese unha xornada de traballo cada vez máis difusa que supera con fartura os límites do traballo presencial. Non coñece límites ou, máis ben, os seus límites son o escaso descanso que permite e a dispoñibilidade da conexión. Tal como xa sucedía co traballo asalariado no seu formato “presencial”, a actividade de quen teletraballa pertence a outros, é a perda de si mesmo.

Hai, ademais, unha distorsión do tempo como resultado da prolongación efectiva da xornada laboral, posto que xa nin o día, a noite ou o cansazo son barreiras para a realización do traballo asalariado. Hai aquí unha continuidade e unha ruptura coa organización do traballo capitalista propia de épocas anteriores da produción. Por unha banda, hai unha continuidade na medida en que a tendencia de facer a noite día, ou máis ben a tendencia do capital de facer produtivas as 24 horas do día terrestre, é unha realidade dende que se constitúe o traballo fabril.

O capítulo VII do *Capital* é abundante en exemplos acerca das miserias do traballo

asalariado na época en que se introduce masivamente a maquinaria na industria, e da explotación infantil intensiva e prolongada que era propia deste momento histórico da produción capitalista. No entanto, a medida que o modo de produción capitalista subsume cada vez máis esferas da vida social, subxugando á ciencia e a tecnoloxía como poderosos poderes sociais ao servizo da valorización do capital, vemos unha progresión na deshumanización do traballo asalariado, en canto a que os límites da xornada laboral e os tempos produtivos esténdense efectivamente co desenvolvemento acelerado da industria e do desenvolvemento de novas fontes de enerxía.

Con todo, neste século XXI que ve o comezo da xeralización do teletraballo, a vivenda proletaria realiza efectivamente o pesadelo urbanístico de ser unha “máquina para habitar”, posto que agora un exército crecente de persoas teletraballadoras teñen na súa propia casa unha máquina que absorbe o seu traballo, que estende a xornada laboral até os límites



biolóxicos e con frecuencia traspásaos e que, en suma, constituíuse como un instrumento para a succión do plustraballo.

No teletraballo, a persoa traballadora límitase a producir para subsistir, o que xa era esencialmente o traballo asalariado, pero engádeselle a particularidade de que xamais abandona o seu posto de traballo. Así, dunha forma completamente nova, o sistema de camas quentes é revivido -ou máis ben esténdese- en pleno século XXI por obra do teletraballo que

pode ser realizado dende a propia cama ou mentres se toma o almorzo.

Non hai alternativa a esta realidade máis que a loita sindical e a loita política transformadora que conleve un cambio radical de sistema que remate coa explotación da Clase Traballadora, pois neste sistema a saúde das persoas traballadoras sempre terá unha consideración económica dentro do sistema produtivo.

Fran Cartelle. Ferrol, 28 de Abril de 2021

INFORMACIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Proposición de Lei de creación dun fondo de compensación para as vítimas do amianto

A *o fin logo de numerosos e interminábeis retrasos propiciados nos últimos anos polo anterior Goberno do PP, o pasado día 13 de abril o Congreso dos Deputados debateu e someteu a aprobación unha proposición de lei para crear un fondo de compensación para as vítimas do amianto, que equiparase ao Estado español con outros estados, como Francia, dando saída a unha reivindicación histórica deste colectivo. Con todo, é indubidable que aínda queda moito traballo por facer, xa que no pasado o Estado español importou miles de toneladas deste produto canceríxeno extremadamente perigoso para a saúde, que en moitos casos segue a estar presente en determinados lugares e procesos de traballo, sendo necesario un ambicioso plan de desamiantado para a eliminación definitiva e total dese produto.*

Así as cousas é necesario garantir que todas as persoas traballadoras e calesquera outras expostas directa ou indirectamente ao amianto, poidan acceder de xeito efectivo a unha vixilancia da saúde específica, así como proceder no caso da Galiza á elaboración dun

plan galego para a retirada dos milleiros de toneladas de amianto que aínda se atopan instaladas ao longo de todo o noso País, como única maneira en definitiva para rematar dunha vez por todas co problema do amianto na nosa terra.

O texto que pasou a votación é o mesmo texto que presentou o Parlamento do País Vasco no ano 2017, e sobre o que a Comisión Parlamentaria de Traballo do Congreso dos Deputados xa alcanzara un principio de acordo entre os diferentes grupos parlamentarios que non chegou a materializarse debido en última instancia ao adiamento das eleccións xerais.

Non cabe dúbida que o avance que se ten acadado no Congreso o pasado día 13 é en gran medida froito do inxente traballo desenvolvido ao longo de décadas polas vítimas do amianto - especialmente as galegas representadas en gran medida pola asociación AGAVIDA-, as súas familias, o traballo que temos desenvolvido distintos sindicatos e outras moitas persoas que non dubidaron en enfrontarse na rúa ou nos xulgados a empresas que empregaron o amianto, a organismos da Administración e ás Mutuas responsables dun constante e sistemático entorpecemento nos procesos de recoñecemento aos traballadores/as dos danos causados.

Neste contexto, dende a CIG consideramos absolutamente necesario dotar ao fondo de compensación coa suficiencia económica e a capacidade de xestión necesaria, para poder ofrecer unha solución rápida e efectiva que realmente enfrente os problemas que teñen as vítimas e as súas familias, á vez que se axilizan os procesos xudiciais e se sustancian na súa totalidade as responsabilidades derivadas dos danos causados á saúde das persoas traballadoras afectadas.

A proposición de lei contempla que o Fondo atenderá ás persoas recoñecidas por unha enfermidade profesional ocasionada polo amianto e a quen padeza un prexuízo resultante dunha exposición ao amianto.

No texto da iniciativa especificábase que o Fondo se encargaría da reparación íntegra dos prexuízos tanto de toda aquela persoa que obtivese o recoñecemento dunha enfermidade profesional ocasionada polo amianto como de toda persoa que padecese un prexuízo resultante dunha exposición ao amianto no territorio do Estado español.

Para que se cumpra este fin, o texto indica que dita acción deberá dispoñer de varios recursos económicos: “cotizacións efectuadas polos empresarios e empresarias, públicos e privados, que empreguen traballadores/as por conta allea; achegas das mutuas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais; cantidades obtidas por subrogación; ou consignacións ou transferencias que poidan fixarse nos Orzamentos Xerais do Estado”.



Da proposición de lei presentada para a súa tramitación despréndense literalmente entre outras as seguintes redaccións:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

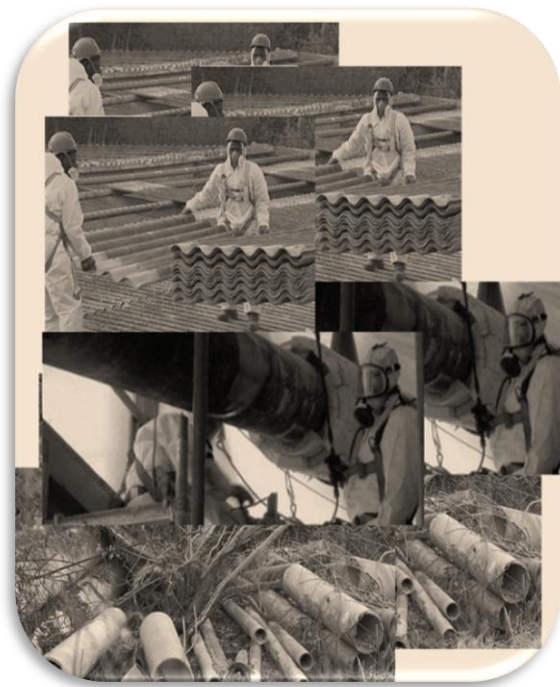
... que no conxunto do Estado español, entre os anos 1994 e 2008 o número de falecementos directamente vinculados á exposición ao amianto foi de 3.943 persoas.

Que ao longo de todo o século XX importáronse unhas 2.600.000 toneladas de amianto. O pico máximo de consumo produciuse entre os anos 1970 e 1980.

Que está probado científicamente que existe unha relación directa entre a exposición ao amianto e o mesotelioma. En estudos recentes (Chérié-Charline en 2012) sinálase que en Francia actualmente diagnosticáronse uns 1.000 mesoteliomas de promedio ao ano. Por iso estímase que, se o consumo de amianto ten sido un 30 % inferior, poderíamos afirmar que no Estado español estaríase ao redor dos 700 mesoteliomas de promedio por ano.

Esta situación é semellante á existente noutros Estados da Unión Europea, e, non obstante, a pesares diso, a día de hoxe o Estado español aínda está no proceso de constitución dun fondo de compensación.

Se se fai unha estimación do número anual de casos de patoloxías por amianto, entre os anos 2003 e 2009 poderían terse producido 7.154 casos a indemnizar nas súas diferentes modalidades.



Destes datos pódese deducir que ata 2023 seguiremos cun número ascendente de casos, o que pon máis en evidencia a necesidade de poñer en marcha para todo o Estado un fondo de compensación como os existentes en Francia, Holanda ou Bélxica. A partir de 2023 estabilizaranse as cifras e iniciarase unha rápida tendencia descendente. Estas ao menos son as previsións.

Os danos sufridos polos traballadores pola súa exposición ao amianto están derivando nunha gran cantidade de litixios. Iso facía necesario a creación dun fondo de compensación sen culpa.

A litixiosidade fundamental refírese ou afecta a traballadores e traballadoras que teñan podido estar en relación co amianto. E ademais hai que ter en conta os contactos fóra do ámbito laboral, dentro do ámbito familiar (por lavado de roupa de traballo na casa) ou ambiental, que non regula agora o sistema.

A diferenza dos accidentes de traballo, nas enfermidades profesionais os danos non son instantáneos, aparecen anos máis tarde, e no caso do amianto décadas máis tarde, cando moitas empresas desapareceron. Con todo, todos os datos anteriormente sinalados poñen de manifesto que afecta a un número de traballadores e traballadoras suficientemente significativo como para poder xustificar o establecemento dun fondo de compensación.

Un problema importante é que moitas empresas onde se produciu a exposición xa desapareceron cando a enfermidade se manifesta, dado que podemos estar a falar de exposicións que se produciron de 20 a 50 anos antes. Ou que os traballadores e traballadoras puideron prestar servizos en diferentes empresas ao longo da súa vida laboral, o que dificulta a identificación da exposición concreta que xerou a enfermidade. Iso supón unha dificultade engadida na identificación das empresas responsables do pago das indemnizacións que poden corresponder aos afectados e as afectadas.

Moitas desas empresas puideron sufrir co paso do tempo reconversións, escisións, absorcións, cambios de denominación ou traslado de actividades, que ademais poden dificultar excesivamente a identificación do que pode ser o actual responsable da que fose, no seu día, empregadora do traballador/a, e da actual sucesora. Iso conleva por parte dos afectados e as afectadas ou os seus familiares un labor detectivesco, un enorme e dificultoso



esfuerzo para identificar á empresa responsable, que impide moitas veces reclamar, quedando o afectado/a sen compensación a pesar do dano sufrido na súa saúde. A demostración da exposición é dificultosa por todo iso, e resulta difícil establecer a causa-efecto para o afectado/a e os seus familiares.

O fondo de compensación conseguirá que aquelas familias ou traballadores e traballadoras afectadas que teñen vedada a vía xudicial, por non ter empresa á que reclamar a indemnización, vexan compensado o dano.

Sen dúbida outro problema engadido é a xudicialización dos procesos. As vítimas deben de loitar nos xulgados, para reclamar os seus dereitos, cos organismos da Seguridade Social e coas mutuas. Os traballadores e traballadoras afectadas e os seus familiares vense abocados a un proceso xudicial que conleva un custo económico importante por parte das familias, ou por parte das viúvas e viúvos, que, percibindo pensións mínimas, ademais teñen que asumir ese custo económico.

Toda esta situación (a enfermidade sufrida polo afectado ou a afectada, ou o proceso xudicial, entre outros) conleva tamén un custo emocional para as familias e os afectados e as afectadas.



NATUREZA E ORGANIZACIÓN DO FONDO

Segundo a recentemente aprobada proposición, créase o Fondo para a Indemnización das Víctimas do Amianto como un organismo autónomo de carácter administrativo, adscrito ao ministerio que teña asumidas as competencias en materia de seguridade social, con personalidade xurídica e capacidade de obrar, para o cumprimento dos seus fins, que basicamente son: a reparación íntegra dos prexuízos tanto de toda aquela persoa que obtivese o recoñecemento dunha enfermidade profesional ocasionada polo amianto como de toda persoa que padecese un prexuízo resultante dunha exposición ao amianto no territorio do Estado español.

PROCEDIMENTO

A proposición de lei establece un procedemento específico para solicitar a correspondente indemnización. Unha vez presentada a correspondente petición, o Fondo presentaría

ao/á solicitante, no prazo de seis meses, unha oferta de indemnización que indicará a avaliación establecida para o dano e prexuízo, así como o montante das indemnizacións que lle corresponderían.

ESTRUTURA ORGANIZATIVA

A dirección e goberno do Fondo para a Indemnización das Víctimas do Amianto corresponde ao consello reitor e á secretaría xeral. Para a instrución dos correspondentes expedientes e para a realización das oportunas actuacións subrogatorias constituiranse unidades administrativas periféricas integradas nas direccións provinciais da Seguridade Social.

As unidades administrativas periféricas

As unidades administrativas periféricas do Fondo para a Indemnización das Víctimas do Amianto, sen prexuízo da súa dependencia funcional da secretaría xeral, integraranse na estrutura orgánica das respectivas direccións provinciais da Seguridade Social nas condicións que se establezan.

Á fronte de cada unidade administrativa periférica nomearase un funcionario ou funcionaria, co nivel administrativo que se determine, coa función de coordinar as actividades do Fondo para a Indemnización das Víctimas do Amianto e executar as directrices dos seus órganos reitores.

As unidades administrativas periféricas adscribirase o persoal necesario para o desenvolvemento das súas funcións; en particular, persoal funcionario licenciado en Dereito, habilitados e

habilitadas para dar cumprimento aos trámites de audiencia e exercer con eficacia as accións subrogatorias e de seguimento.

En cada provincia constituirase unha comisión de seguimento do Fondo para a Indemnización das Víctimas do Amianto.

A comisión, presidida polo director ou a directora provincial da Seguridade Social, estará integrada por tres representantes da Administración do Estado, tres das organizacións sindicais, tres das organizacións empresariais máis representativas conforme a lei, e unha das mutuas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais.

Funcións das unidades administrativas periféricas

Son funcións das unidades administrativas periféricas:

Instruír os expedientes administrativos de solicitude de indemnización e elevar, a través dos respectivos directores ou directoras provinciais da Seguridade Social, á Secretaría Xeral a correspondente proposta de resolución.

Informar periodicamente á Secretaría Xeral da situación e funcionamento do Fondo para a

Indemnización das Víctimas do Amianto no ámbito da súa competencia.

Os letrados e letradas adscritas ás unidades administrativas periféricas do Fondo para a Indemnización das Víctimas do Amianto exercerán a representación deste en cantas actuacións xudiciais e extraxudiciais resulten necesarias para unha eficaz comparecencia nos trámites de audiencia a que sexa chamado o Fondo para a Indemnización das Víctimas do Amianto por imperativo legal ou acordo xudicial. As letradas e letrados representantes do Fondo para a Indemnización das Víctimas do Amianto exercerán, no ámbito territorial correspondente á unidade administrativa periférica a que estivesen adscritas e adscritos, os dereitos e accións en que quedase subrogado o Fondo para a Indemnización das Víctimas do Amianto, realizando as actuacións conducentes ao máis eficaz reembolso das cantidades satisfeitas.

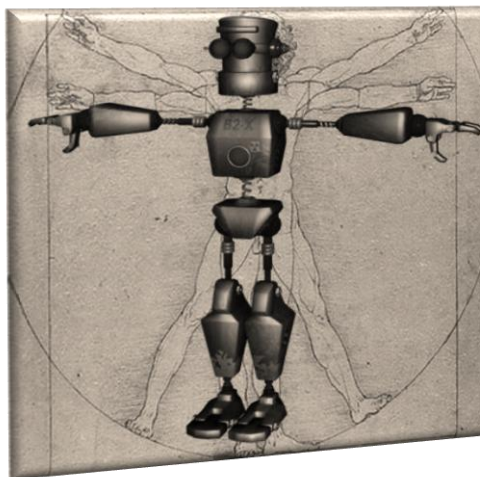
Para mási información: ligazón ao texto orixinal da [proposición de lei para a creación do Fondo de compensación para as vítimas do amianto.](#)



Os robots xeran unha evidente perda neta de emprego e salarios segundo o estudo *“Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets”* realizado con datos reais. *Síntese do estudo.*

O impacto negativo ou positivo da introdución de robots e intelixencia artificial sobre o emprego é actualmente un dos debates máis actuais e acalorados. Os políticos son os que lanzan mensaxes positivas, como o da ministra alemá de Economía, Brigitte Zypries, quen nunha entrevista concedida a varios medios europeos, entre eles a *El País*, sostiña que “os pros predominarán sobre os contras”, ou sexa que crearán máis postos de traballo dos que destruírán, e amosábase rotundamente contraria a ideas como a declarada por Bill Gates de penalizar fiscalmente cunha taxa aos robots que realicen traballos humanos co fin de amortizar os custos sociais que a robotización implica, algo en cambio que máis alá da natural e perniciosa depredación neoliberal, sindical e socialmente ten moito sentido nun estado democrático e de dereito que vele pola protección e a xustiza da gran maioría social traballadora.

Neste caso que nos ocupa, dous dos maiores expertos no estudo das vantaxes e desvantaxes da introdución dos robots nos procesos de fabricación e loxística, *Daron Acemoglu* e *Pascual Restrepo*, economistas académicos do MIT, aínda que agora o colombiano ensina Economía na Universidade de Boston, son quen publicaron o estudo, *“Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets”* no que nos amosan que tras estudar e analizar o emprego industrial en Estados Unidos entre 1990 e 2007, o efecto de destrución neta de postos de traballo é evidente. “Constatamos un efecto negativo serio e claro dos robots sobre o emprego e os salarios”, aseguran os autores deste traballo académico.



A relevancia deste traballo é que contradí outro traballo seu anterior de carácter teórico e conceptual, *“The Race Between Machine and Man: Implications of Technology for Growth, Factor Shares and Employment”*,

que publicaron en maio do ano 2016 estes profesores de Economía. Neste anterior estudo consideraban que a maior automatización do traballo supoñería a creación de novos e mellores traballos, obviamente con salarios máis elevados. Ao cabo, supostamente, os robots substituían a traballadores/as menos cualificados, pero ofrecían máis emprego para enxeñeiros/as, programadores/as, etcétera.

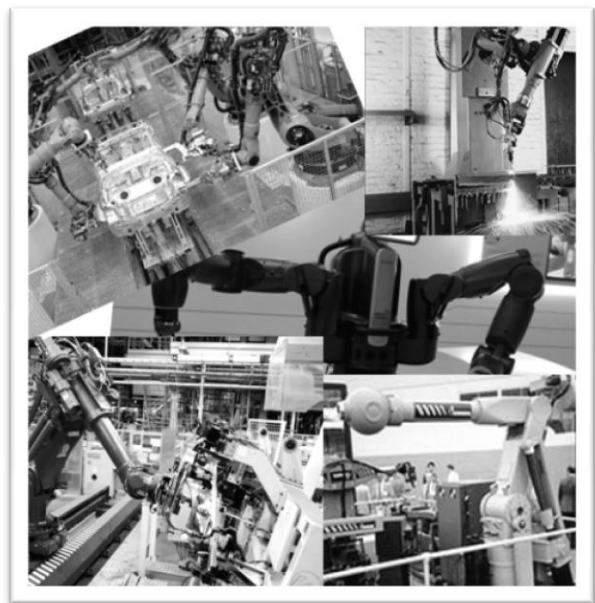
Con todo, no novo estudo, agora traballando con datos reais, déronse conta de que a promesa dun cambio mellor non se sostén en materia de creación de emprego e aumento salarial, máis aló de que no futuro pódase confirmar a promesa dos optimistas. O estudo describe como nos 17 anos estudados, a robotización, que se multiplicou por catro neste período, xeraría a destrución neta de 670.000 postos de traballo. Esta cifra aumentará substancialmente xa que a penetración dos robots nas fábricas de industrias como a do automóbil, electrónica, plástico ou química, acelérase. Os autores estiman que en áreas concretas de produción, a introdución dun robot por cada 1.000 traballadores/as provoca a desaparición de 6,2 postos de traballo e una caída salarial do 0,7% pola menor demanda no mercado laboral.

Tomando en consideración todo EEUU, as cifras non eran tan altas xa que algunhas perdas de emprego en zonas concretas compensábanse coa ganancia noutras. No conxunto da poboación, o nivel de automatización deses anos, nos que se multiplicou por catro o número de robots, a diminución de emprego sitúase entre o 0,18 e 0,34%.

Unha circunstancia que se subliña no estudo é que a integración dos robots (e agora tamén da intelixencia artificial) no proceso produtivo desenvólvese a máis velocidade que a formación de traballadores/as e estudantes. Por conseguinte parece obvio que hai que tomar medidas para paliar este desfasamento. O Parlamento Europeo, a través dun relatorio, xa

requiriu á Comisión para que siga de preto a influencia dos robots en toda a súa amplitude, non só no emprego.

No presente estudo vaise máis aló dos diversos ensaios e estudos de factibilidade realizados até agora, procedéndose a estimar o impacto de equilibrio dun tipo de tecnoloxía de automatización, os robots industriais, nos mercados de traballo de EE.UU. A *Internacional Federation of Robotics* (IFR para abreviar) define un robot industrial como "unha [máquina] controlada, reprogramable e polivalente" (IFR, 2014). É dicir, industrial.



Os robots son máquinas totalmente autónomas que non necesitan un operador humano e que poden ser programadas para realizar varias tarefas manuais como soldar, pintar, ensamblar, manipular materiais ou embalaxes. Teares téxtiles, elevadores, guindastres, cintas transportadoras ou cafeteiras non son robots industriais xa que teñen un propósito único, non se poden reprogramar para realizar outras tarefas, e/ou requiren un operador/a humano.

Aínda que esta definición exclúe outros tipos de tecnoloxías que tamén pode substituír a man de obra (sobre todo software e outras máquinas), permite unha medición internacional e temporalmente comparable dunha clase de tecnoloxías: industrial, robots, que son capaces de substituír o traballo humano nunha variedade de tarefas.



Argumentase que os robots industriais xa tiveron un impacto profundo no mercado laboral e están á espera que o transforme nas próximas décadas (por exemplo, *Brynjolfsson e McAfee, 2012; Ford, 2016*). De feito, entre 1993 e 2007 o stock de robots en Estados Unidos e Europa Occidental cuádruplicouse. Nos Estados Unidos o aumento ascendeu a un novo robot industrial por cada mil traballadores/as e en Europa Occidental a 1,6 novos robots por cada mil traballadores/as. O IFR estima que actualmente hai entre 1,5 e 1,75 millóns de robots industriais en funcionamento, un número que podería aumentar de 4 a 6 millóns para 2025 (ver *Boston Consulting Group, 2015*). A industria automotriz emprega ao 39% de robots industriais

existentes, seguidos pola industria electrónica (19%), produtos metálicos (9 %), e a industria do plástico e produtos químicos (9 %).

Para motivar a análise deste estudo, comezouse cun modelo simple onde os robots e os traballadores/as compiten na produción de diferentes tarefas. Este modelo baséase en *Acemoglu e Autor (2011)* e *Acemoglu e Restrepo (2016)*, mais amplía estes marcos porque a proporción de tarefas realizadas por robots varía entre industrias e existe un comercio entre os mercados laborais que se especializan en diferentes industrias. A maior implantación dos robots na economía afecta aos salarios e ao emprego negativamente debido a un efecto de desprazamento (ao desprazar directamente aos traballadores/as das tarefas que estaban realizando con anterioridade), senón tamén positivamente debido a un efecto de produtividade (como outras industrias e/ou as tarefas aumentan a súa demanda de man de obra). O modelo aplicado amosa que o impacto dos robots no emprego e os salarios nun mercado laboral poden estimarse facendo unha regresión do cambio nestas variables sobre a exposición aos robots, unha medida definida como a suma das industrias do país e a implantación de robots en cada industria, multiplicada pola proporción de emprego de referencia desa industria no mercado laboral. Estas especificacións forman a base da investigación empírica realizada.

As medidas adoptadas neste estudo tamén exclúen aos "robots industriais adicados", que

se definen como máquinas controladas automaticamente e aptas para unha soa aplicación industrial. Exemplos de robots industriais adicados inclúen o almacenamento e sistemas de recuperación en almacéns automáticos, ensambladores de placas de circuítos impresos e equipos de carga de máquinas. Aínda que os robots industriais adicados poden ter un impacto semellante ao dos robots industriais, o IFR non recompila datos sobre os seus números.

No presente estudo documéntase que os efectos dos robots no emprego son máis pronunciados nos sectores con procesos de fabricación, e en particular, nas industrias máis expostas aos robots; postos nos que se realizan traballos rutinarios e nas súas ocupacións afíns; así como en traballadores/as con menos educación universitaria. Curiosamente, e quizais sorprendentemente, no estudo non se atopan ganancias de emprego positivas e compensatorias en ningún grupo de ocupación

ou educación. Documéntase ademais que os efectos dos robots nos homes e as mulleres son semellantes, aínda que o impacto no emprego masculino resulta máis negativo.

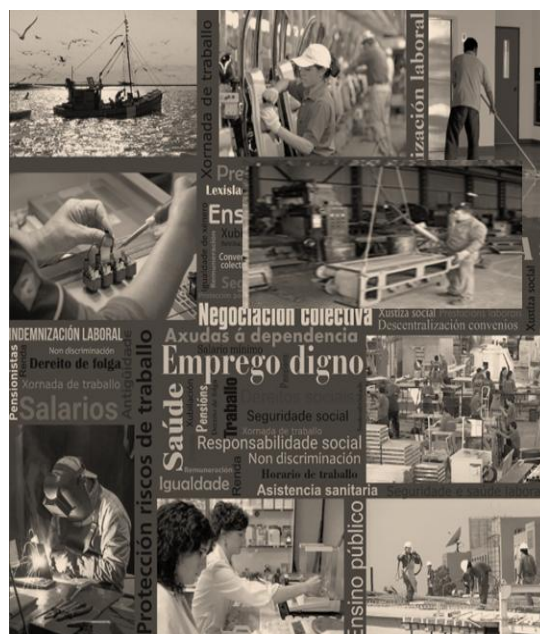
Observacións finais

A automatización, os robots e a intelixencia artificial están a ter un efecto posiblemente transformador en distintos mercados de traballo nos Estados Unidos e quizais en moitas outras economías avanzadas. Os robots en xeral e os robots industriais en particular, é previsible que se propaguen rapidamente nas próximas décadas asumindo tarefas que ata agora viñan sendo realizadas por man de obra traballadora. Estes cambios transcendentais van acompañados de preocupacións sobre o futuro do emprego e os salarios. Con todo, ata este momento hai relativamente poucos estudos en relación aos resultados destes procesos no mercado laboral.



Neste estudo, estímase o impacto dos robots industriais no emprego e os salarios entre 1990 e 2007 nos mercados de traballo rexionais de Estados Unidos. Comezouse cun simple modelo baseado en tarefas no que os robots compiten contra o traballo humano na produción de diferentes actividades económicas. Neste modelo, tanto con comercio como sen comercio entre os mercados de traballo, os robots poden ter un efecto positivo ou negativo sobre o emprego e os salarios. O seu impacto positivo provén do efecto do incremento da produtividade, mentres que o seu impacto negativo débese ao desprazamento directo de traballadores/as por robots. Máis importante aínda para os propósitos do estudo, demostrouse que nesta clase de modelos, os efectos dos robots no mercado laboral rexional ou sectorial pódense estimar facendo unha regresión do cambio no emprego e os salarios pola exposición aos robots en cada mercado de traballo, onde a exposición a robots defínese como a suma sobre as industrias da fracción rexional da forza laboral nun tempo determinado e a penetración de robots nesa industria. Debido a que hai relativamente poucos robots na economía de EE.UU., a cantidade de postos de traballo perdidos debido a robots foi limitada ata o de agora (oscilando entre 360.000 e 670.000 postos de traballo, equivalente a 0,18 puntos; o que supón unha diminución de 0,34 puntos porcentuais na relación emprego/poboación). Con todo, se a propagación de robots continúa segundo o esperado polos expertos durante as próximas dúas décadas

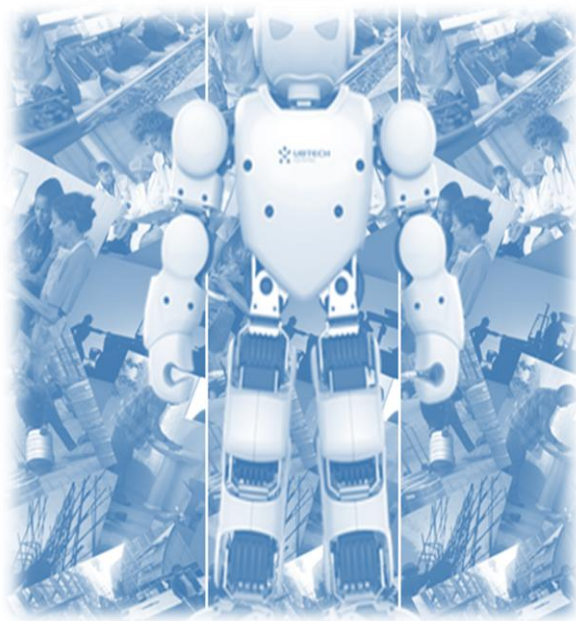
(por exemplo, Brynjolfsson e McAfee, 2012, especialmente pp.27-32, e Ford, 2016), as futuras implicacións agregadas da propagación de robots podería ser considerable. Por exemplo, BCG (2015) ofrece dous escenarios para a expansión dos robots durante a próxima década. No seu escenario agresivo, as cantidades mundiais de robots cuadruplicaríanse en 2025. Isto correspondería a 5.25 robots máis por mil traballadores/as nos Estados Unidos, e coas estimacións realizadas, levaría a unha porcentaxe de 0.94-1.76 puntos máis baixos na rela-



ción emprego/poboación e un decrecemento salarial entre un 1,3 e un 2,6 por cento entre 2015 e 2025. O seu escenario máis conservador implica un aumento de menos do triplo no stock de robots, e en consecuencia tería un impacto máis modesto (unha redución de 0,54- 1 punto porcentual de diminución na relación emprego/poboación e 0,75-1,5% de menor crecemento salarial). Con todo, é fundamental que calquera extrapolación deste tipo recoñeza que algún dos efectos de equili-

brio xeral que operan a través da tecnoloxía poderían xurdir lentamente (*Acemoglu e Restrepo, 2016*), e a resposta do emprego e os salarios pode ser diferente unha vez que o número de robots supere un determinado limiar crítico.

Os autores consideran o seu estudo como un primeiro paso nunha avaliación integral de como afectarán os robots e de como xa están a afectar ao equilibrio do mercado laboral. De feito, consideran que é só un primeiro paso, porque a metodoloxía empregada estima directamente só o efecto dos robots no emprego nunha determinada zona en relación con outras zonas de que estiveron menos expostas á introdución de robots. Logo empregouse a estrutura dun modelo de comercio entre zonas de desprazamento para inferir os efectos agregados dos robots. Estratexias alternativas para estimar as implicacións agregadas da propaga-



ción de robots, xa sexa por centrarse en comparacións entre países ou medindo directa ou indirectamente os fluxos de bens nos mercados laborais locais, o que sería obviamente moi complementario a este enfoque. No estudo realizado tamén falta calquera resposta tecnolóxica aos cambios nos prezos dos factores resultantes da introdución de robots (por exemplo, a creación de novas tarefas intensivas en man de obra (como en *Acemoglu e Restrepo, 2016*). Con todo, consideran que a capacidade da metodoloxía utilizada para estimar as respostas do mercado en relación á man de obra, que inclúen a creación de postos de traballo noutras industrias e ocupacións, é unha vantaxe importante, e calquera análise nacional ou máis completa dos efectos dos robots terán que partir destes impactos de equilibrio local/ rexional. Neste senso, os autores consideran sorprendentes á vez que interesantes os efectos negativos estimados, especialmente porque indican un conxunto moi limitado de aumentos compensatorios do emprego noutras industrias e ocupacións como consecuencia dos procesos de robotización.

Para acceder ao estudo: [“*Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets*”](#) premer nesta ligazón.

Fontes consultadas:

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

Prevención Integral

Límites de exposición ocupacional (OEL) e a Directiva sobre carcinógenos e mutágenos. *Esixencia sindical dun novo sistema para establecer os OEL da UE para carcinógenos.*

Os sindicatos europeos están a pedir aos lexisladores da UE que modernicen o sistema actual para establecer valores límites de exposición ocupacional (OEL) dentro da Directiva sobre carcinógenos e mutágenos (CMD). Para as organizacións sindicais, o novo sistema debe basearse nun baixo risco de contraer cancro e non nunha análise de custo-beneficio. A finais de setembro de 2020, a Comisión Europea (CE) puxo en marcha o proceso lexislativo para a cuarta revisión da directiva sobre a protección dos traballadores/as fronte aos riscos de exposición a carcinógenos e mutágenos no traballo. Aínda que a Confederación Europea de Sindicatos (CES) acolle con satisfacción a iniciativa, considera que un novo sistema coherente e transparente para establecer OEL debería formar parte da revisión.



Así logo, o presente artigo é o resultado da tradución do inglés da nota informativa elaborada polo Instituto de Investigación da CES (Confederación Europea de Sindicatos) na que explica como debería funcionar o novo sistema, cuxo texto completo (en inglés), adxuntamos.

O obxectivo deste informe é o de fundamentalmente aportar argumentos sobre a necesidade de modernizar o sistema actual para establecer límites de exposición ocupacional (OEL) na Directiva 2004/37/CE sobre a protección dos

traballadores/as fronte aos riscos relacionados coa exposición a carcinógenos ou mutágenos no traballo (CMD).

Límites de exposición ocupacional (OEL): unha definición

Os OEL (Límites de Exposición Ocupacional) son unha referencia cuantitativa para a exposición ocupacional a substancias químicas perigosas no lugar de traballo, incluídos os carcinógenos. Están deseñados para previr enfermidades profesionais como cancros ocupacionais ou outros efectos adversos nas persoas traballadoras expostas.

Os empregadores/empresarios/as utilizan os OEL como unha ferramenta para avaliar os riscos para os traballadores/as expostos e seleccionar as medidas preventivas adecuadas. Os OEL da UE establecidos na *Directiva sobre Carcinógenos e Mutágenos* (CMD) son vinculantes e

os empregadores/as deben, de acordo co principio de minimización da exposición, reducir a exposición dos traballadores/as na medida do tecnicamente posible por baixo destes límites. Como tal, os OEL vinculantes brindan claridade e certeza con respecto ao nivel máximo de exposición permitido.

Por exemplo, os OEL vinculantes para tricloroetileno, un disolvente canceríxeno, é 54,7 mg / m³. Cando a vía principal de exposición non é a inhalación, senón a absorción dérmica, os valores límite biolóxicos pódense utilizar en combinación cos OEL no aire para avaliar os riscos para os traballadores/as expostos.



Carcinóxenos con limiar e carcinóxenos sen limiar (umbral)

Os carcinóxenos pódense dividir en dous grupos segundo o seu mecanismo de acción de carcinogenicidade. Para os “carcinóxenos con limiar” é posible identificar un só nivel de exposición por baixo do cal non se esperan efectos canceríxenos. Para os “carcinóxenos sen limiar”, cada nivel de exposición, por baixo que sexa, conleva un risco de desenvolver cancro. O For-

maldehído é, por exemplo, un carcinóxeno con limiar mentres como VI ou 1,3- butadieno son carcinóxenos sen limiar.

OEL baseados na saúde e no risco

A distinción entre carcinóxenos con limiar e non limiar é importante con respecto ao tipo de OEL que se poden establecer no CMD, así a como o seu principio de minimización da exposición podería interpretarse no futuro.

Para os carcinóxenos sen limiar, tamén é posible establecer OEL, mais necesariamente estarán asociados cun certo risco de desenvolver cancro. Neste caso, o OEL denomínase “OEL baseado no risco” e o risco de desenvolver cancro dependerá do nivel de exposición no que se estableza o OEL (canto maior sexa a exposición, maior será o risco). O OEL vinculante para o óxido de etileno, un carcinóxeno sen limiar, fíxose no CMD en 1,8 mg/m³. O risco de cancro adicional a ese nivel de exposición é 4 10⁻³, o que significa que, estatisticamente, 4 de cada 1.000 traballadores/as expostos a esta substancia ao longo da súa vida laboral desenvolverán cancro.

Por que necesitamos renovar a metodoloxía actual para establecer OEL no CMD?

A urxente cuestión de actualizar e mellorar o mecanismo actual para establecer OEL vinculantes no marco da CMD é esixida pola lexislación europea no artigo 168 do *Tratado de Funcionamento da Unión Europea* (TFUE) que establece: "Garantírase un alto nivel de protección da saúde humana na definición e aplicación de todas as políticas e actividades". Ata o de agora, a

metodoloxía utilizada para derivar os OEL violou repetidamente ese principio ao establecer OEL vinculantes para algúns carcinóxenos cun nivel de risco moi alto. Por exemplo, para o cromo VI, o OEL vinculante proposto pola Comisión Europea no CMD foi de 0,025 mg/m³. A ese nivel de exposición, os riscos adicionais de cancro son un cancro de cada 10 traballadores/as expostos, o cal é inaceptablemente alto. Grazas a unha emenda do Parlamento Europeo, este OEL vinculante reduciuse a 0,005 mg/m³ cun valor límite transitorio de 0,010 mg/m³ ata o 17 de xaneiro de 2025. Para os procesos de soldadura, lamentablemente, o OEL vinculante durante este período transitorio permanecerá en 0,025 mg/m³ (ver Anexo I).

Cada Estado membro da UE ten o seu propio número de OEL nacionais, e para a mesma substancia, a miúdo difiren dun país a outro. Por



tanto, existen grandes diferenzas no nivel de protección dos traballadores/as na UE. Os OEL vinculantes adoptados no CMD son importan-

tes, xa que obrigan a cada Estado membro da UE a establecer o mesmo nivel (ou un máis estrito) a nivel nacional.

O problema é que o CMD non establece o método que se debe utilizar para desenvolver os OEL. O seu artigo 16.1 só establece que os OEL estableceranse "sobre a base da información dispoñible, incluídos os datos científicos e técnicos". Na práctica, a metodoloxía actual utilizada pola Comisión Europea ten en conta unha combinación de aspectos sanitarios, viabilidade técnica e factores socioeconómicos. En última instancia, os OEL vinculantes propostos para carcinóxenos baséanse no análise custo-beneficio. Este sistema é insatisfactorio xa que contén varios inconvenientes que deben abordarse:

- ✓ O uso da análise de custo-beneficio para decidir sobre os OEL é moralmente cuestionable. A cantidade de cancros futuros que se evitan nos traballadores/as expostos compárase cos custos de cumprimento de OEL para as empresas, que é como comparar mazás con peras. Ademais, os beneficios se substitúan sistematicamente e, segundo os efectos non canceríxenos que se consideren na análise de custos e beneficios, o OEL derivado diferirá dunha xurisdición a outra. Por exemplo, o OEL vinculante para a sílice cristalina respirable é máis protector na lexislación dos EE.UU., en comparación coa lexislación da UE (0,05 mg/m³ na norma US-OSHA fronte a 0,1 mg/m³ na CMD europea).
- ✓ A metodoloxía actual non diferencia entre carcinóxenos con limiar e sen limiar.

- ✓ Os riscos de cancro adicionais asociados cos OEL enumerados no Anexo III de CMD non se amosan e poden dar aos traballadores/as unha falsa impresión de protección cando se cumpre o OEL.
- ✓ Para algunhas das decisións recentes sobre OEL vinculantes, o nivel de protección difire substancialmente dun carcinóxeno a outro (por exemplo, 100 cancros en 1.000 traballadores/as expostos ao cromo VI en procesos de soldadura fronte a 4 cancros en 1.000 traballadores/as expostos ao óxido de etileno).
- ✓ Non hai ningún incentivo para minimizar a exposición por baixo dun OEL vinculante como o require o artigo 5 (3) do texto legal da CMD. Algúns Estados membros teñen resolto este problema introducindo na súa lexislación nacional un "plan de acción" obrigatorio.

Cal é a metodoloxía que se debería empregar para establecer os OEL no CMD?

- **Valores límite baseados na saúde para carcinóxenos con limiar**

Se existe un modo de acción limiar, debería ser posible definir un nivel de exposición por baixo do cal non se esperan efectos canceríxenos. Se este nivel de exposición tamén protexe suficientemente contra outros posibles efectos adversos da substancia, o OEL vinculante debe establecerse nese nivel.

- **Valor límite baseado no risco para carcinóxenos sen limiar**

Para as substancias sen limiar, a metodoloxía utilizada para establecer OEL vinculantes debe

seguir un enfoque baseado no risco. Neste contexto, o OEL establécese nun nivel de exposición correspondente a un risco no rango entre un nivel de risco superior e un nivel de risco inferior.



Estes dous niveis de risco son independentes da substancia e deben estar predefinidos. De feito, aínda que a relación entre os niveis de exposición a un carcinóxeno sen limiar e o correspondente risco de desenvolver cancro (a denominada "relación risco-exposición") poden determinarse cientificamente, a definición do que constitúe un nivel de risco superior aceptable e un nivel de risco inferior é unha decisión política que require un debate social.

Nalgúns Estados membros da UE (é dicir, Alemaña, Países Baixos), está a utilizarse un enfoque baseado no risco durante moitos anos para establecer OEL nacionais para carcinóxenos. Esta metodoloxía tamén describe as obrigas dos empregadores cando a exposición está por enriba do nivel de risco superior ou por baixo do nivel de risco máis baixo, e como de-

ben aplicar a obriga de minimización de exposición de CMD cando a exposición está entre os niveis de risco superior e inferior.

Nos enfoques baseados no risco de Alemaña e Holanda, existe un acordo tripartito sobre un nivel de risco superior e un nivel de risco máis baixo de 4:1.000 e ata 4:100.000, respectivamente, durante a vida laboral. Estes límites de risco poderían servir como insumo para o debate a nivel da UE.

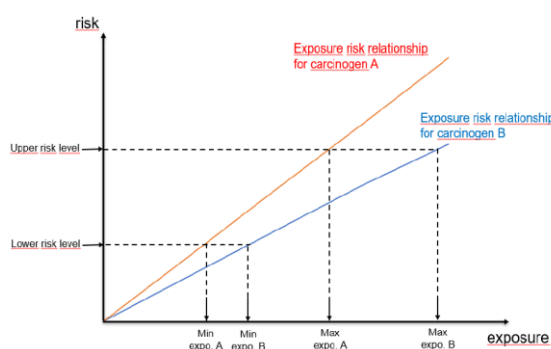


Figura 1: *descrición do enfoque baseado no risco para establecer OEL para carcinóxenos sen limiar. Con este enfoque, un nivel de risco superior e un nivel de risco inferior predefinidos determinan o rango de exposición dentro do cal se establecerá o OEL. Imaxe: Informe do Instituto de Investigación do CES*

Cantos carcinóxenos con OEL vinculantes temos ata o de agora baixo o CMD?

Dende 1990, cando o Parlamento Europeo e o Consello adoptaron a primeira Directiva sobre carcinóxenos (ampliada a mutáxenos en 1999), incluíuse un total de 25 (grupos de) carcinóxenos no texto legal con OEL vinculantes. Todos estes OEL (excepto un) actualizáronse ou agregaron entre 2017 e 2019 con tres revisións sucesivas da CMD.

Con todo, varios Estados membros e os sindicatos europeos teñen pedido á Comisión Europea que adopte OEL vinculantes da UE para polo menos 50 carcinóxenos prioritarios. Dado que este obxectivo apoiado polo excomisario de Emprego da UE aínda non se logrou, a Confederación Europea de Sindicatos (CES) insiste en que o OEL vinculante debe incluírse no CMD para polo menos 25 carcinóxenos de prioridade adicional para 2024.

Acción necesaria en nome do Parlamento Europeo

Aínda que damos a benvida á proposta máis recente da Comisión Europea de adoptar OEL vinculantes no CMD para 2 novos (grupos de) carcinóxenos (compostos de acrilonitrilo e níquel) e revisar o OEL vinculante para unha entrada existente (benceno) co seu cuarto lote de revisión (COM 2020/571/final), aínda cremos que os traballadores/as da UE non están adecuadamente protexidos contra os cancros e enfermidades relacionados co traballo. Para mellorar a protección da man de obra exposta, esiximos que os membros do Parlamento Europeo presionen para:

- A inclusión na CMD dun novo artigo que defina os requisitos legais que se utilizarán para establecer futuros OEL para carcinóxenos. O principio básico é que a metodoloxía debe ser transparente e separar claramente os aspectos científicos e socioeconómicos. Debe garantirse un alto nivel de protección da saúde dos traballadores/as tanto para homes como para mulleres. O nivel de protección debe ser

homoxéneo e cumprir cos obxectivos predefinidos para todas as substancias. As consideracións socioeconómicas deben utilizarse unicamente para definir un posible período de transición en caso de problemas de viabilidade técnica co OEL. Para cumprir con estes criterios, os requisitos legais deben:

- ✓ Facer unha distinción entre carcinóxenos con limiar e sen limiar.
- ✓ Asegurar que se establezan OEL baseados na saúde, sempre que sexa posible, para carcinóxenos con limiar.
- ✓ Garantir que se utiliza un enfoque baseado no risco para establecer OEL para os carcinóxenos sen limiar ou establecer que o enfoque baseado no risco garanta un alto nivel de protección da saúde humana (de conformidade co artigo 168 do TFUE).
- A inclusión da seguinte información para cada OEL vinculante adoptado no Anexo III do CMD:
 - ✓ Se o OEL se basea na saúde ou no risco.
 - ✓ Se o OEL se basea no risco, o risco de cancro adicional vinculado ao valor numérico do OEL. Este risco adicional de cancro debe expresarse mediante o número de traballadores/as que contraerían cancro de cada 1.000 traballadores/as expostos a ese nivel de exposición ao longo da súa vida laboral (8 horas ao día, 5 días á semana e 40 anos de vida laboral).
 - ✓ A data de adopción do OEL e/ou a súa última data de revisión.

- A inclusión dun plan de acción obrigatorio na avaliación de riscos dos empresarios/empregadores/as para que a obrigaón de minimizar a exposición sexa transparente para os traballadores/as expostos e as autoridades encargadas de facer cumprir a lei.
- A inclusión no anexo I da CMD dunha nova entrada para cubrir os produtos medicinais perigosos no ámbito da Directiva.
- A extensión do alcance da CMD ás substancias que son tóxicas para a reprodución e a adopción de OEL vinculantes para algunhas delas.
- A adopción pola Comisión Europea, previa consulta ao *Comité Asesor de Saúde e Seguridade da UE*, dun plan plurianual que aclare que substancias serán priorizadas para o establecemento de OEL.

Anexo I: *lista de carcinóxenos e OEL vinculante correspondente no Anexo III de CMD a novembro de 2020. En 1997, estableceuse un valor límite vinculante para o benceno na Directiva 97/42/EC e en 1999, establecéronse valores límite vinculantes para os pos de madeira dura e Monómero de cloruro de vinilo na Directiva 1999/38/EC.*

	Carcinóxenos	OEL de cumprimento obrigatorio (8 horas)
1	Benceno	3,25 mg / m ³
	Pós de madeiras duras	Revisado no 2017
	Monómero de cloruro de vinilo	Revisado no 2017

En 2017 revisáronse/fixáronse valores límite vinculantes para os seguintes axentes na Directiva 2017/2398

	Carcinóxenos	OEL de cumprimento obrigatorio (8 horas)
2	Pos de madeiras duras	2 mg /m ³ (3 mg /m ³ ata o 17 de xaneiro de 2023)
3	Monómero de cloruro de vinilo	2.6 mg/m ³
4	Compostos de cromo (VI)	0,005 mg /m ³ (0,01mg/m ³ ata o 17 de xaneiro de 2025) (0,025mg/m ³ para soldar ata o 17 de xaneiro de 2025)
5	Fibras cerámicas refractarias	0.3 fibras/m ³
6	Po 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 establecéronse valores límite vinculantes para os seguintes axentes na Directiva 2019/130

	Carcinóxenos	OEL de cumprimento obrigatorio (8 horas)
15	Tricloroetileno *	54.7 mg/m ³
16	4,4'-Metilendianilina *	0.08 mg/m ³
17	Epiclorhidrina *	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 dende o 21 de febreiro de 2023
20	Emisións de escape de motor diesel	Para minería subterránea e construción de túneles a partir do 21 de febreiro de 2026

A mediados do 2019 establececéronse valores límite vinculantes para os seguintes axentes na Directiva 2019/983

	Carcinóxenos	OEL (8h)
21	Cadmio e os seus compostos inorgánicos	0,001mg/m ³ (0,004 mg/m ³ ata o 11 de xullo de 2027)
22	Berilio e compostos inorgánicos de berilio ##	0,0002 mg/m ³ (0,0006 mg/m ³ ata o 11 de xullo de 2026)
23	Ácido arsénico e as súas sales, así como compostos inorgánicos de arsénico	0,01 mg/m ³ (a partires do 11 de xullo de 2023 para o sector da fundición de cobre)

24	Formaldehído #	0,37 mg/m ³ (0,62 mg/m ³ para asistencia sanitaria, funeraria e embalsamamento sectores ata o 11 de xullo de 2024)
25	4,4'-Metilen-bis (2-cloroanilina) - MOCA *	0,01 mg / m ³

(*) substancias cunha "notación cutánea"

(#) sensibilización dérmica

(##) sensibilización dérmica e respiratoria

Ligazón ao Informe **Occupational Exposure Limits (OELs) and the Carcinogens and Mutagens Directive.**

Fonte: *etui.-Eropean Trade Union Institute-*

INFORMACIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Achegamento á síndrome de BURNOUT: *conceptos básicos*

O termo "burnout" foi acuñado por primeira vez en 1974 por Herbert Freudenberger, no seu libro "Burnout: The High Cost of High Achievement". Polo xeral, o trastorno é consecuencia dunha situación de estrés laboral crónico caracterizado por un estado de esgotamento emocional, unha actitude distante fronte ao traballo (despersonalización), e unha sensación de ineficacia e de non facer adecuadamente as tarefas, producíndose en moitas ocasións unha perda de habilidades para a comunicación.

A Organización Mundial da Saúde (OMS) procedeu ao recoñecemento oficial do burnout ou "síndrome de estar queimado" ou de desgaste profesional como enfermidade tras a ratificación da revisión número 11 da Clasificación Estatística Internacional de Enfermidades e Problemas de Saúde Conexos (CIE-11), aprobada o pasado ano e cuxa entrada en vigor fixouse para o próximo 1 de xaneiro de 2022.

A Síndrome de Burnout é unha situación que se vai xerando progresivamente ata desembocar, en moitas ocasións, nun estado de incapacidade para continuar



co traballo habitual, adoitando aparecer en persoas cuxa profesión implica dedicación e atención a terceiros como, por exemplo, os profesionais do ensino, da saúde e de asuntos sociais.

Definición

Así logo podemos resumir que a Síndrome de Burnout pode definirse como unha resposta ao estrés laboral crónico, caracterizado por actitudes e sentimentos negativos cara ás persoas coas que se traballa e cara ao propio rol profesional, así como a percepción individual de atoparse emocionalmente esgotado.

En definitiva esta é unha síndrome caracterizada por esgotamento emocional, físico e mental de carácter grave, un proceso de despersonalización e baixa realización persoal no traballo, así como un importante nivel de estrés xerado no marco da interacción social nunha rutina laboral.

Actualmente a Síndrome de Burnout inclúese entre os principais problemas de saúde mental de orixe laboral, actuando como a antesala de moitas das patoloxías psíquicas derivadas dun escaso control deste risco psíquico e da carencia dunha prevención primaria desta síndrome.

Que causa o Burnout?

Podemos afirmar que a Síndrome de Burnout, tamén coñecido como síndrome de desgaste ocupacional ou profesional, é un padecemento que se produce como resposta a presións prolongadas que unha persoa sofre ante factores estresantes emocionais e interpersoais relacionados co traballo.

Un traballador/a pode sufrir a Síndrome de Burnout ao estar exposto durante un longo período de tempo a situacións laborais que impliquen:



- Un estado de sobrecarga emocional por permanecer en contacto de forma continuada con determinadas situacións e climas de traballo nos que prevalecen emocións como o estrés, a ansiedade, o sufrimento, a angustia ou a desesperanza.
- Horarios de traballo longos, xunto a un ambiente laboral moi esixente e/ou deteriorado.
- O desempeño dun excesivo traballo físico sen os recursos necesarios para levalo a cabo axeitadamente como, por exemplo, a falta de persoal, a escasa marxe de tempo para dar saída ás cargas de traballo ou traballar baixo condicións de presión e estrés.
- Un elevado nivel de esixencia e de requirimento de enerxía ou dos recursos persoais do traballador/a.

Riscos

Na maioría dos casos, a síndrome de desgaste profesional está relacionada coas sobrecargas no traballo e con situacións permanentes de estrés asociadas ao mesmo. Con todo, outros factores poden contribuír coa situación, como tarefas e actividades extralaborais existentes,

certos trazos de personalidade (como o perfeccionismo) e un estilo de vida estresante. Esta síndrome pode afectar a calquera persoa, pero usualmente tende a afectar a aquelas que teñen traballos que son física ou emocionalmente estresantes ou a persoas que están a atravesar un momento estresante da vida ou están a apoiar a un ser querido que está a pasar por un momento estresante.

Síntomas

Os síntomas da Síndrome de Bounourt ou de desgaste profesional poden ser tanto físicos como emocionais. Os síntomas físicos inclúen dor de cabeza ou de costas, trastornos do soño, náuseas, problemas intestinais, tensión muscular e cansazo. Dende o punto de vista emocional, as persoas que teñen a síndrome de desgaste profesional séntense irritables, tensas e desmotivadas. Tamén poden sentirse indiferentes (falta de interese nas cousas), mostrarse cínicas e con pouco contacto social. As persoas afectadas poden perder a confianza no seu traballo, sentirse improdutivas e sobrecargadas.

Así logo entre os principais síntomas, aparecen sentimentos de esgotamento, fracaso e impotencia; unha baixa autoestima; a percepción dun baixo nivel de realización persoal; un estado permanente de nerviosismo; dificultades de concentración; comportamentos agresivos; problemas físicos ...

Diagnóstico

O diagnóstico da síndrome de desgaste profesional realízase por especialistas médicos baseán-

dose na sintomatoloxía, o estado emocional e os sentimentos da persoa cara ao seu traballo e cara a outros compromisos persoais.



Tratamento

Recuperarse do desgaste profesional a miúdo require de non pouco tempo e de un bo apoio. Unha terapia psicolóxica e un análise das esixencias do posto de traballo, poden ser puntos de partida útiles para identificar as causas do estrés e atopar estratexias para eliminarlas, evitalas ou mitigalas.

Unha persoa traballadora afectada pola Síndrome de Burnout ante todo debe tomar conciencia da súa situación e recoñecer que non se atopa nas condicións necesarias para seguir levando a cabo adecuadamente as tarefas asignadas ao seu posto de traballo. Por iso, é importante ter en conta as seguintes recomendacións:

- Non excederse no ritmo de traballo e respectar as pausas para os descansos e a comida.
- Aprender a establecer límites ante situacións nas que haxa un exceso de tarefas, unha escasa marxe de tempo para levalas a

cabo ou deficiencias nos medios dispoñíbeis ao seu alcance.

- Cultivar e procurar un bo ambiente de equipo entre os compañeiros/as de traballo, promovendo a colaboración e unha mellora no clima laboral.
- Coidar dun mesmo resulta imprescindible, o que inclúe aprender a atender e interpretar os sinais do corpo e as emocións que aparecen. Así, por exemplo, ante o sinal de estrés pode ser beneficioso permitirse un momento de descanso para relaxarse e respirar profundamente antes de retomar a tarefa que se estaba a realizar.
- Separar o ámbito laboral do persoal, aprendendo a desconectar ao finalizar a xornada laboral realizando actividades que o faciliten, como, por exemplo, deporte, relaxación, ou a práctica de determinadas afeccións ou hobbies.
- Buscar apoio laboral, familiar e social, fomentando así mesmo encontros e actividades en grupo.

Se se percibe que non é suficiente con estas medidas para mellorar ou superar a situación, pode ser imprescindible buscar a axuda profesional dun psicólogo/a.

Prevención

Tendo en conta que a síndrome de desgaste profesional desenvólvese ao longo dun período longo de tempo, é importante estar atento aos signos reveladores dun nivel de estrés cada vez

maior e reaccionar ante este dun xeito temprano. As persoas traballadoras afectadas poden notar que establecer límites claros no traballo, adoptar hábitos saudables (como ter horarios regulares de comidas e realizar exercicio), e buscar estratexias para contrarrestar o estrés, poden axudar a previr episodios futuros. Previr a síndrome do desgaste profesional pode ser ás veces un proceso continuo, polo que é importante identificar fontes confiables de apoio emocional tanto no ámbito laboral como social.



Pronóstico

A síndrome de desgaste profesional pódese tratar dun xeito efectivo. Aínda que pequenos cambios poden ter un impacto positivo, ás veces é necesario tomar medidas máis drásticas como realizar unha adaptación do posto de traballo ou incluso cambiar o mesmo. Ao recibir apoio, moitas persoas traballadoras comezan a experimentar unha rápida melloría; non obstante se non se trata, a síndrome de desgaste profesional aumenta significativamente o risco de presentar trastornos psiquiátricos e problemas físicos no futuro.

A xornada laboral de catro días: *análises e reflexións*

A estas alturas xa non cabe dúbida algunha sobre que o traballo e as condicións nas que este se produce, constitúen a variable fundamental que explica o nivel de calidade de vida da que disfrutan as persoas traballadoras. A maior calidade do traballo, maior benestar e lonxevidade vital. Así é, a calidade do traballo implica entre outros moitos factores, un axeitado nivel de autonomía no desenvolvemento do mesmo, un maior control das condicións físicas, sociais e ambientais do posto de traballo ou uns niveis de satisfacción e motivación suficientes para atoparse razoablemente conforme co propio desempeño laboral.

O traballo é un factor de tantísima importancia que os seus efectos e consecuencias afectan as 24 horas ao día da nosa vida, moito máis aló das 8 horas da xornada laboral.

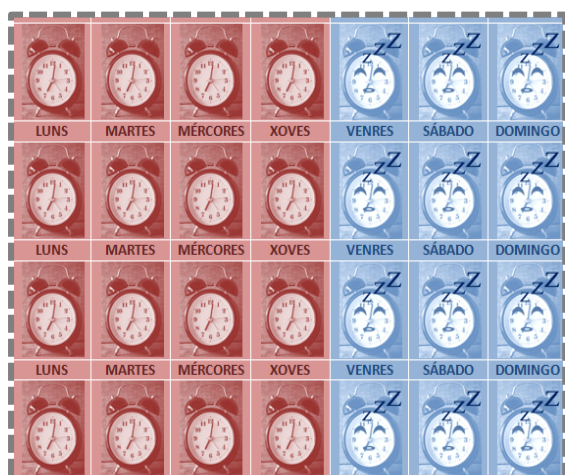
Estado da situación no Estado español

En termos de emprego e a calidade do mesmo, o Estado español está á cabeza da **temporalidade**, ocupando o primeiro posto entre os Estados coa taxa de emprego temporal máis alta de toda a Unión Europea (EU). Segundo o organismo estatístico europeo *Eurostat* no ano 2017 algo máis dun de cada catro traballadores/as tiña un contrato temporal, producíndose ademais un incremento anual promedio de 6 décimas fronte ao incremento medio dunha décima no resto da UE. En termos porcentuais

a taxa de temporalidade alcanza ao 70% dos mozos traballadores/as e ao 27,6% das mulleres; configurándose e normalizándose como consecuencia en gran medida da reforma laboral implantada a “sangue e lume” polo PP de Rajoy, un modelo de mercado de traballo cada vez menos seguro, con peores salarios e moito máis precarizado.

En termos comparativos non podemos perder de vista que nos Estados da UE a taxa de emprego temporal sitúase nunha media do 14,3%, que se incrementa ata un 16% se contemplamos exclusivamente os Estados da Eurozona.

Dende a UE advírtese que o Estado español presenta a taxa de empregos temporais máis alta, con empregos caracterizados pola baixa cualificación, escasa duración e que en poucas ou case ningunha ocasión actúan como ponte ou transición cara a contratos de carácter indefinido. Así, para a UE resulta absolutamente necesario adoptar as iniciativas necesarias para acadar as solucións a esta desoladora e inaceptable situación de precariedade laboral, paradigma económico do mercado de traballo desexado e propiciado polas políticas neoliberais



conservadoras, que basean unha boa parte da súa competitividade na precarización do emprego e na imposición de baixos salarios.

En aparencia contraditoriamente, traballar máis horas non supón necesariamente producir máis, senón que pola contra na maioría das ocasións conleva unha baixada da produtividade



de laboral e empresarial. O **presentismo**, desgrazadamente, segue a ser un dos rasgos definitorios da cultura empresarial e a súa conseqüente esixencia laboral no Estado español. Canto máis tempo se está no posto, menor é o descanso aconsellable e máis son os accidentes laborais, diminuíndo significativamente a calidade de vida xeral dos traballadores/as afectados/as. Tal é así que segundo *Eurostat* no Estado español trabállanse de promedio máis horas que en Alemaña, Francia ou Inglaterra, e cun tipo de xornada diferente que implica xornadas partidas, con xornadas máis longas e con horarios de saída máis tardíos. Non en vano o mercado laboral español conleva máis dificultades para a conciliación, afectando o **estrés laboral** a un 60% dos traballadores/as, un 10% por enriba da media europea; o que se reflicte nun alto porcentaxe de

accidentes laborais relacionados co estrés físico e psicolóxico que practicamente supoñen un 40% dos accidentes totais.

Por outra banda a crecente dixitalización produtiva como o teletraballo, aínda que ten mellorado as posibilidades de flexibilizar horarios laborais, tamén ten destapado as dificultades da **desconexión dixital** que rematan por padecer moitas destas persoas traballadoras

Un emprego cada vez máis precario e con baixos salarios está a facilitar unhas altas cifras de **horas extra** que os traballadores/as vense obrigados a realizar para complementar os seus minguados salarios, aumentado esta cifra ao redor do 13% nos últimos anos. Por outra banda e especialmente no sector servizos as empresas cada vez máis **externalizan e precarizan** parte das súas actividades, ou pola contra esixen aos seus traballadores/as unhas **altas taxas de dispoñibilidade total** para dar respostas inmediatas ás demandas que reciben. Tal é así que segundo datos do propio INE, a día de hoxe as persoas que se ven obrigadas a traballar a fin de semana incrementáronse ata os actuais 5.830.000 traballadores/as.

A pesares de que unha persoa traballadora no Estado español traballa anualmente de promedio 200 horas máis que un traballador/a alemán ou francés, a produtividade segue a ser inferior. O presentismo segue a facer os seus estragos. Un 35% dos traballadores/as continúan traballando unha vez pasadas as sete da tarde, algo completamente inaceptable na maioría dos países europeos.

Unha mellora substancial das condicións de traballo

Sen dúbida algunha a semana laboral de catro días constituiría un importante fito no necesario proceso de humanización e mellora das condicións de traballo. En si mesma a redución da semana laboral representaría unha transcendente **ruptura coa cultura de traballo imperante** imposta polo capitalismo neoliberal, na que o máximo beneficio a ultranza e a calquera prezo está moi por enriba do benestar dos traballadores/as e as súas familias, da súa seguridade laboral ou mesmo da preservación medioambiental do medio no que actúa.

A consecución dun avance tan importante como este vai ser imposible se a clase traballadora a través das súas organizacións sindicais non é quen de empoderarse e ostentar a **capacidade e o poder de negociación necesario** para obrigar ás empresas e ás grandes estruturas do capital a negociar. “Traballar para vivir e non vivir para traballar” aínda está lonxe da nosa realidade laboral, mais en ningún caso deberemos renunciar á consecución dun obxectivo tan esencial e necesario para a humanización do mundo laboral, a necesaria facilitación do reparto do traballo e o dereito innegociable de poder vivir do mesmo con suficiencia e dignidade.

Vantaxes

Segundo numerosos expertos, a redución da semana laboral de 5 a 4 días podería conlevar moitos e importantes beneficios para a clase traballadora e para o conxunto da sociedade. Sen dúbida un destes beneficios sería o de

favorecer a conciliación entre actividade laboral e a vida persoal, redundando a súa vez en **beneficios para a saúde tanto física como emocional**, especialmente nos aspectos relacionados co estrés laboral e o desenvolvemento persoal e social.

Unha redución dos días semanais de traballo redundaría tamén sen dúbida nunha **menor incidencia da sinistralidade laboral** e do catálogo de enfermidades vinculadas á vida sedentaria, **aforrando importantes custos ao Sistema Público de Saúde e a Seguridade Social**.

Outros aspectos fundamentais e nada desdeñábeis como consecuencia da implantación dunha xornada laboral semanal de 4 días serían:

Un importante **aforro no número de desprazamentos *in itinere*** para asistir ao lugar de traballo e dos propios desprazamentos *in misión* dentro da xornada laboral, podendo diminuír significativamente os accidentes laborais de tráfico, ao mesmo tempo que **se diminúe o gasto enerxético e se reducen os niveis de contaminación**.



Por outra banda posiblemente unha das grandes vantaxes que aportaría esta medida -que xa ten demostrado en diversas experiencias realizadas e que se están a realizar en cada vez máis empresas- consiste nun **mellor reparto do tra-**

ballo permitindo a contratación de novos continxentes de traballadores/as, sen reducir os niveis de produtividade das empresas e elevando incluso a súa competitividade como consecuencia dunha maior implicación e identificación destes cos obxectivos e filosofía da súa empresa, **acadando uns índices moito máis elevados de satisfacción laboral e persoal.**

Como xa comentabamos ao principio deste artigo, resulta indubidable que o traballo é a variable fundamental e a máis importante para configurar a vida dunha persoa e polo tanto o seu propio proxecto de vida. Mais sendo isto así, temos que ter en consideración que o traballo non é en si mesmo un ben exclusivamente persoal e individual, moi ao contrario o traballo é un ben que cobra unha extraordinaria importancia na súa consideración como un importantísimo **ben de carácter colectivo** que a través das súas derivadas contribúe definitivamente á configuración dunha **aceptable cohesión, xustiza e equidade social**; á vez que actúa como un elemento imprescindible de estimulación e dinamización económica, mellorando cando este abunda a calidade do emprego e as condicións de traballo.



Noutras palabras, o pleno emprego a maiores de igualar as oportunidades e propiciar unha maior xustiza social, actúa tamén como un elemento regulador dunha mellor calidade do mesmo así como un importante estimulador do desenvolvemento económico a través do natural incremento dunha demanda interna fundamental para dinamizar a economía.

Así as cousas propiciar e facilitar o reparto do emprego e a súa mellor distribución a través da redución dos tempos de traballo sen reducir os salarios nin menoscabar a produtividade empresarial, debería nesta tesitura socioeconómica considerarse un obxectivo fundamental no inevitable proceso de transformación do actual modelo económico de produción.

Dende mediados do século XX ata a actualidade se ten producido un enorme incremento da produtividade, da que se teñen beneficiado a maioría dos países da OCDE, especial e fundamentalmente no que atinxe ao aumento dos beneficios nas rentas do capital en contraposición ao deterioro das rendas do traballo.

A posición do capital

Como era de esperar a actual posición do capital en relación a esta proposta non difire das posicións que levan adoptando nos últimos cento cincuenta anos: todo vale e está xustificado en aras do máximo beneficio empresarial.

Día a día o capitalismo segue a presionar para que traballemos máis horas e máis intensamente, en moitas ocasións vulnerando e/ou bordeando as lexislacións e regulación laborais dos

distintos Estados. Dende a súa perspectiva, para gañar cartos e cantos máis mellor, resulta imprescindible poder levar a cabo unha continua e exhaustiva explotación laboral da gran maioría social traballadora en aras dun maior beneficio empresarial; dicir o contrario ou negar esta realidade sería unha inmensa hipocresía.

Analizando globalmente a evolución da carga horaria laboral, a realidade é que nas economías capitalistas esta non só non ten diminuído nas últimas décadas, senón que máis ben ao contrario, esta tense incrementado a raíz da recente crise financeira mundial ao mesmo tempo que aumentou a precarización e empeoraron as condicións de traballo, aínda que evidentemente existen importantes diferencias entre os diferentes estados segundo as orientacións políticas que os teñen gobernado; así por exemplo mentres que en Alemaña nos últimos anos diminuíron as horas de traballo da xornada laboral semanal, en EEUU estas se incrementaron.

Así as cousas, a febleza sindical consecuencia entre outras das últimas crises económicas financeiras, teñen restado aos traballadores/as capacidade de negociación, ata tal punto que o capitalismo ten precarizado e desregularizado a ultranza o mercado de traballo co gallo de deteriorar dereitos e condicións de traballo adquiridas tras décadas de dura loita social e sindical, imponendo modelos de produción baseados na obtención a toda costa de maiores beneficios, deteriorando ostensiblemente as condicións de vida da maioría social traballadora e as súas familias. Na actualidade nunca os ricos foron

tan ricos, nin acumularon tanta riqueza a costa dun maior empobrecemento de boa parte da poboación mundial, cunha significativa diminución dos parámetros de redistribución da riqueza e da equidade social.



No estado actual das cousas dende unha perspectiva económica e social, o **consumismo** a ultranza segue a ser o paradigma dominante que respalda e sustenta a actual e omnipotente ética do traballo, a través da cal se xustifican e normalizan as longas xornadas de traballo para conseguir maiores salarios que sirvan como medio para poder consumir máis, identificando esta trampa de marketing do capital como unha forma preferente para acadar a felicidade social e persoal.

Segundo moitos analistas, visto o visto, a posibilidade real de recorte da xornada laboral sen perda de poder adquisitivo con toda a maquinaria capitalista en contra de facilitar tal posibilidade, pasa necesariamente por propiciar e incentivar a mesma a través de medidas legislativas e a súa inclusión preferente nos procesos de negociación colectiva, co gallo de poder adaptar as medidas de redución ás circunstancias particulares e as condicións de produción de cada empresa e/ou sector. Deste xeito calquera acordo acadado en relación á redución da

xornada de traballo pasaría a ser xuridicamente vinculante para as partes.

En calquera caso e con urxencia, resulta necesario e perentorio abordar a conveniencia de acurtar os tempos de traballo no conxunto dunha economía que, cos procesos de robotización e automatización en marcha necesita cada vez menos da forza de traballo laboral, sendo necesario abordar fórmulas de reparto e distribución



do traballo sen ter que asumir perdas de poder adquisitivo, nuns salarios xa de por si minguados. Abordar esta cuestión sen dúbida requirirá da valentía política e social necesaria para replantear o modelo económico no seu conxunto na búsqueda dunha maior sustentabilidade e equidade social, a vez que un maior e mellor coidado da saúde da poboación e unha imprescindible mellor preservación medioambiental.

En síntese

A evolución tecnolóxica que estamos a vivir no conxunto dos sectores produtivos coa crecente implantación de procesos de automatización e robotización, xa está a xerar significativas per-

das de emprego, así como unha importante minoración dos tempos de traballo necesarios para producir bens e servizos. Así as cousas e en sintonía, faise necesario por unha banda abordar distintas fórmulas de diminución da xornada laboral sen perda de poder adquisitivo, á vez que un mellor reparto e distribución do traballo como fórmula necesaria para acadar unha maior e obrigada equidade social.

Por moito que impulsar e abordar a implantación da xornada laboral de 32 horas sexa un camiño difícil e complexo, resulta imprescindible en termos de xustiza redistributiva e equilibrio social, debéndose adoptar as medidas políticas e económicas que en cada caso sexan procedentes para acadar progresivamente unha maior sustentabilidade do noso sistema laboral.

Hoxe por hoxe e cada vez máis, o reparto de traballo constitúe un obxectivo fundamental en termos de equilibrio, xustiza e equidade social. Non se poden empregar os recursos económicos dispoñibles para reducir o emprego mediante a eliminación masiva de postos de traballo, mais ao contrario, débese empregar a tecnoloxía e os recursos económicos dispoñíbeis para que as empresas sexan máis ecolóxicas, máis rendibles e máis competitivas, á vez que se reducen os tempos de traballo sen perda salarial dos traballadores/as e se produce un maior e mellor reparto do emprego dispoñible xa creado ou por crear a través dos novos nichos de actividades produtivas e económicas que sen dúbida xurdirán.

Prevención de riscos laborais: oferta formativa.

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral. CIG

A formación é unha ferramenta imprescindible na prevención de riscos laborais. A maiores da formación específica do posto de traballo, é importante coñecer aspectos xerais da normativa en prevención de riscos laborais e ter información sobre determinadas cuestións de carácter xeral, como por exemplo as relacionadas coa xestión da prevención na empresa, os dereitos e obrigas en materia preventiva ou a adopción de medidas preventivas.

Co ánimo de axudar a conquistar que todos poidamos ter unha certa cultura preventiva, dende o Gabinete Técnico de Saúde Laboral da CIG traballamos para poder ofertar actividades formativas sobre aspectos do desenvolvemento da lexislación preventiva que esperamos sexan do teu interese.

Atendendo á situación actual derivada da pandemia do covid-19 e tamén co ánimo de poder achegar a formación a persoas traballadoras que polas circunstancias do seu traballo, situación familiar ou lugar de residencia non teñen fácil acudir presencialmente a cursos de formación, este ano 2021 poñemos a disposición cursos en formato de teleformación; este formato permite o acceso aos contidos e ás probas de avaliación correspondentes en calquera momento, durante os días nos que esté dispoñible o curso, para que poidas traballar os contidos ao teu ritmo.

Todos os cursos contan cunha perso docente/titora para a resolución de consultas relacionadas cos contidos e probas de avaliación, a asistencia dun servizo técnico para as incidencias que poidan presentarse no emprego da

plataforma de teleformación, así como certificación de ter superado o curso. Esta formación realízase co financiamento da Xunta de Galicia.

Para inscribirte son imprescindibles:

- Unha conta de correo electrónico, preferentemente dun provedor distinto a Hotmail, para realizar a matrícula e acceder ao curso.
- Conexión a internet, para ver os contidos e realizar as probas de avaliación.
- Un equipo informático, preferentemente un ordenador ou tablet; é posible que poidas seguir o curso a través dun smartphone, dependendo das súas características técnicas; ten en consideración que moitos dos contidos están explicados a través de videos. Os entornos máis favorables son Windows e Android.

Adxuntamos info (título, datas de inscrición e realización, contidos a desenvolver) dos cursos nos que podes inscribirte seguindo os cauces habituais nos últimos anos.





formación

CO FINANCIAMENTO DE:


**XUNTA
DE GALICIA**

Enfoque da prl dende unha perspectiva de xénero	10 horas	Do 19 ao 27 de maio de 2021
Inscripcións ata o 7 de maio de 2021		
Normativa e conceptos básicos /Riscos laborais asociados ás desigualdades de xénero / Factores específicos de risco e a súa prevención nos distintos sectores (sectores feminizados e masculinizados) / A violencia contra as mulleres no ámbito laboral / Prevención de riscos de orixe psicosocial / Medidas para a negociación colectiva. Plans de igualdade / Prevención de riscos laborais en situacións de embarazo e lactación / A prevención no manexo de tóxicos e o seu efecto no embarazo e a lactación. / Disruptores endócrinos, un risco emerxente		
Organización da prevención: figuras preventivas	10 horas	Do 10 ao 18 de xuño de 2021
Inscripcións ata o 31 de maio de 2021		
Organización preventiva; traballador/a designado, servizo de prevención / Figuras preventivas: traballador/a designado, recurso preventivo, delegado de prevención / Coordinador de actividades empresariais, coordinador de seguridade e saúde / Comité de Seguridade e Saúde / Representación das persoas traballadoras no Comité de Seguridade e Saúde		
Radon. Que tes que saber do radon?	20 horas	Do 15 ao 29 de xuño de 2021
Inscripcións ata o 4 de xuño de 2021		
Introdución á radiación ionizante. O mapa de radon en Galiza / Medicións e verificación / Solucións técnicas de mitigación / Marco legislativo (Euratom, IS-33, NP 440, CTE-DB6) / Valores de referencia de concentración / O radon como risco laboral / Valoración e documentación / Accións correctivas e preventivas		
PRL: grupos de especial protección	10 horas	Do 23 de setembro ao 1 de outubro de 2021
Inscripcións ata o 13 de setembro de 2021		
Introdución á prl / Protección das persoas especialmente sensibles / Protección da maternidade e a lactación natural / Protección dos menores de idade / Protección das persoas traballadoras e de ETT / Protección persoas traballadoras maiores de 55 anos		
A protección da saúde: mellora das condicións de traballo e adaptación de postos	10 horas	Do 28 de setembro ao 6 de outubro de 2021
Inscripcións ata o 17 de setembro de 2021		
Conceptos básicos: marco normativo e avaliación de riscos / Procedemento adaptación de posto e condicións de traballo por razón de protección da maternidade e a lactación / Avaliación e adaptación de posto e condicións de traballo por razón de idade / Criterios para o deseño e adaptación dos entornos e postos de traballo / Adaptación transitoria ao traballo tras un período de incapacidade		
PRL: Dereitos e obrigas. Responsabilidades en caso de incumprimento	10 horas	Do 5 ao 13 de outubro de 2021
Inscripcións ata o 24 de setembro de 2021		
Introdución á prl / Dereitos e obrigas das persoas traballadoras en materia preventiva / Obrigas empresariais: integración da prl no sistema xeral da empresa / Obrigas empresariais en situacións específicas (emergencias, risco grave e inminente, coordinación empresarial) / Obrigas empresariais respecto a colectivos específicos: persoas especialmente sensibles, maternidade e lactación; menores de idade, persoas traballadoras temporais ou de ETT / Responsabilidades en caso de incumprimento		
INFO: Atendendo ás solicitudes de ampliación de contidos recibidas a raíz da realización no ano 2020 do Curso <i>Risco químico no sector da limpeza</i> , prográmase o curso:		
PRL no sector da limpeza	15 horas	Do 27 de maio ao 8 de xuño de 2021
Inscripcións ata o 14 de maio de 2021		
Conceptos básicos: traballo e saúde; Danos derivados do traballo / Marco normativo básico / Riscos específicos nos traballos de limpeza / Risco químico / Risco biolóxico / Manipulación manual de cargas e trastornos musculoesqueléticos		

Depósito Legal:
C428-2012

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

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