



# Saúde laboral

## Boletín nº 18

Nº 18 | MARZO 2016

| CIG | GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL

[www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org)

### SUMARIO

SABÍAS QUE...?

#### **T+55 TRABAJADORES/AS EN RIESGO**

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral



A FONDO

#### **SINIESTRALIDAD LABORAL: GALICIA 2015**

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

#### **ANÁLISIS DE LA SINIESTRALIDAD Y SUS CAUSAS EN LAS OBRAS MENORES: PROPUESTAS DE ACTUACIÓN.**

INFORME DEL GRUPO DE TRABAJO DE LA CONSTRUCCIÓN, DE LA COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (CNSST)

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

SABÍAS QUE...?

#### **INDUSTRIA 4.0: LOS NUEVOS RETOS DEL MERCADO LABORAL**

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN – OPINIÓN

#### **ÚLTIMA MODIFICACIÓN DE LA REGULACIÓN DE LA TPC: UNA HUÍDA HACIA ADELANTE EN LA MALA DIRECCIÓN**

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

TABLÓN DE ANUNCIOS

EDITA:

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

## **T+55** Trabajadores/as en riesgo

Con la apertura y puesta en marcha de este espacio web: “Seguridad y salud laboral para trabajadores/as mayores de 55 años: riesgos nuevos y emergentes”, damos comienzo a una modesta iniciativa de análisis e información de la problemática que afecta a los trabajadores/as mayores de 55 años en materia de prevención de riesgos y salud laboral.

De manera progresiva, este nuevo espacio se irá dotando de una estructura de contenidos y recursos específicos sobre riesgos, riesgos nuevos y emergentes y hábitos saludables referidos a las trabajadoras y trabajadores de más de 55 años.

El espacio web tendrá acceso desde la portada de la plataforma [www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org) en la que estará alojado de forma permanente.



[www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org)

Plataforma web para la información y consulta en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral

CON LA FINANCIACIÓN DE



DI-0001/2015

### Trabajadores mayores de 55 años: Un riesgo en emergencia

La reducción de la natalidad es una consecuencia compleja resultado de múltiples factores culturales y socioeconómicos, que deriva en un progresivo y generalizado envejecimiento de la población en las llamadas “sociedades avanzadas”: avances médicos, mejores sistemas sanitarios, mejor prevención higiénica y en definitiva, mejores condiciones de vida que terminan derivando en mayores expectativas de buena salud y en una mayor longevidad. Esto, unido al cambio experimentado en los patrones familiares, la no consideración de los hijos como un factor de seguridad y producción, o las dificultades económicas y de empleo cada vez mayores de las familias para afrontar el mantenimiento de un determinado nivel de bienestar, hacen que la población tienda en estas sociedades no solo a estar envejecida, sino también a disminuir y ser cada vez menor.

Desde el enfoque neoliberal, político, económico y social, en estos momentos mayoritariamente predominante en Europa, la solución a los problemas derivados de este progresivo envejecimiento de la población trabajadora, nominalmente el sostenimiento de los sistemas públicos de pensiones, pasa necesaria e inexcusablemente por el alargamiento obligatorio de la vida laboral de los/as trabajadores/as y la imposición del retraso de la edad de jubilación. Circunstancia esta que unida a las reformas laborales cercenadoras de derechos de los/as trabajadores/as y las brutales políticas de ajuste económico impuestas a la mayoría de la población, con la excusa de la “crisis económica”, han derivado en el conjunto del Estado en un extraordinario deterioro de las condiciones de vida y de trabajo. En este regresivo contexto, caracterizado por unas tasas de paro extraordinariamente elevadas, una bajada brutal e injustificada de los salarios, un raquíto sistema de protección social y un incremento sin parangón de las desigualdades, la salud laboral siempre tan maltrecha en el Estado español, pasa de ser un objetivo estratégico de la política laboral y de la mejora de la competitividad de las empresas, a ser considerada por estas como un gasto oneroso y prescindible y no como una importante y necesaria inversión.



Independientemente que la necesaria viabilidad y sostenimiento de los sistemas públicos de pensiones no tiene ni mucho menos por que pasar exclusivamente por su estricto y riguroso autofinanciamiento a través de las contribuciones económicas de empresas y trabajadores (son numerosos y prestigiosos los autores que así lo defienden), y por tanto, de

la imposición en el retraso de la edad de jubilación del conjunto de la población trabajadora, lo cierto es que este tipo de política neoliberal aparte de empobrecer y precarizar notablemente a la clase trabajadora, limita significativamente las tasas y los ritmos de reposición de los empleos, dificultando aún más la merma de las tremendas bolsas de paro y propiciando un envejecimiento desproporcionado, injusto y peligroso de los/as trabajadores/as en las empresas.

El proceso de envejecimiento de los seres humanos supone por lo general un progresivo deterioro de su salud, lo cual inevitablemente tiene consecuencias directas sobre la salud laboral y los riesgos a los que se deben enfrentar los/as trabajadores/as mayores de 55 años.

Partiendo de esta realidad, la defensa y protección de los derechos y la salud laboral desde una perspectiva de igualdad y no discriminación por razón de la edad, exige la protección efectiva de estos derechos en las empresas a través de la promoción de políticas públicas idóneas que den respuesta a esta realidad.

El previsiblemente acelerado envejecimiento de la población trabajadora en el Estado español, y especialmente en el País Gallego, va a hacer que en unos pocos años haya que afrontar una situación laboral que en materia preventiva no está adecuadamente enfocada ni prevista, ni por los poderes públicos y mucho menos por las empresas.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), 31/1995 de 8 de noviembre, establece específicamente el deber empresarial de garantizar la protección de aquellos/as trabajadores/as que por sus características personales o estado biológico conocido, puedan ser considerados como especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Así, se hace referencia en el artículo 25 de la LPRL, a aquellos/as trabajadores/as que tengan reconocida una situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, en el artículo 26 de la LPRL a las trabajadoras embarazadas, y en el artículo 27 de la LPRL a los/as trabajadores/as menores de edad, no existiendo sin embargo una mención específica y concreta referida a los/as trabajadores/as de mayor edad, como colectivo que debería ser considerado como especialmente sensible a ciertos riesgos derivados del trabajo.

Esta situación de vacío normativo en relación a los/as trabajadores/as mayores de 55 años, entendida esta como la edad de referencia para tal consideración en la mayoría de los países europeos, contrasta por una parte con la prolongación de la vida laboral de los/as trabajadores/as, promovida por la Unión Europea y el propio Estado español como medio preferente para garantizar la viabilidad de los sistemas de pensiones, y por otra, con el progresivo y constante envejecimiento de la población trabajadora europea y del Estado español que está desequilibrando la proporción de trabajadores/as de mayor edad en el seno de las empresas.

El incremento natural de la población trabajadora mayor de 55 años y la imposición del alargamiento de la vida activa, va a suponer -ya lo está haciendo- el aumento de la edad media de los/as trabajadores/as de las empresas y la proporción de estos en relación a trabajadores/as de menor edad.

Así las cosas, independientemente de que se alargue o no de manera obligatoria la vida laboral de los/as trabajadores/as, se hace urgente e imprescindible abordar la promoción de iniciativas legislativas que faciliten desarrollos normativos específicos orientados a garantizar para este colectivo de trabajadores/as mayores de 55 años, los niveles de protección frente a los riesgos derivados del trabajo, cuando menos semejantes a los que tienen el resto de los/as trabajadores/as.

Desarrollos normativos que deberán tener en consideración la correlación existente entre el incremento real de la esperanza de vida, el mantenimiento objetivo del estado de salud y las aptitudes vigentes para el desarrollo del trabajo. Dichas consideraciones requerirán de una identificación de los puestos de trabajo, las exigencias laborales de los mismos y la relación de los riesgos a los que están expuestos los/as trabajadores/as de mayor edad, habida cuenta tanto sus características personales como sus capacidades psicofísicas. En definitiva una implementación de medidas que salvaguarden la seguridad y la salud laboral de estos/as trabajadores/as, incluyendo entre otras las adaptaciones de puesto o las mejoras que se consideren necesarias en relación a las condiciones en las que desarrollan su trabajo.

En términos generales los/as trabajadores/as de mayor edad se ven progresiva y paulatinamente afectados/as por cambios morfológicos, fisiológicos, psicológicos e incluso sociales, que en muchos casos derivan en una mayor predisposición a padecer accidentes, lesiones o enfermedades que, además, necesitan de un mayor período de recuperación o que incluso terminan por cronificar; lo que en la práctica deriva en una mayor propensión a sufrir patologías derivadas de unas condiciones de trabajo no adaptadas a su salud y a sus características personales.

Diversos estudios realizados en el ámbito de la UE en un pasado reciente, aportan informaciones plausibles que apuntan al hecho de que la participación en el mercado laboral de los/as trabajadores/as mayores de 55 años, a largo plazo viene en gran medida determinada por las limitaciones y las alteraciones producidas en su salud.

Así, los síndromes musculoesqueléticos u otro tipo de patologías y alteraciones de carácter psicológico (estrés, tensión en el trabajo,... etc.), se muestran como más comunes a estas edades, produciéndose además la circunstancia de que **cuando se cronifica una enfermedad o esta es de larga duración, termina por interferir significativamente (en un 40% de los casos) en el desarrollo de su actividad laboral.**

En los datos que maneja la Eurostat de los últimos años, alrededor del 18% de los/as trabajadores/as de la Unión Europea (UE) pertenecientes al grupo de edad entre 55-64 años, refieren expresamente **la enfermedad o la pérdida de capacidades, como uno de los factores determinantes para dejar de trabajar en el tramo final de su vida laboral.** En relación a la empleabilidad en el último tramo de la vida laboral, esta se ve significativamente afectada por el tipo de profesión o actividad que desarrollan, siendo esta más reducida en los casos de un alto nivel de exigencia física en contraste con aquellas otras que se sustentan en una mayor exigencia intelectual.

En términos generales el conjunto de estudios desarrollados hasta el momento en el entorno de la UE, avalan que el **“estado de salud” es posiblemente el factor clave a la hora de analizar la participación de los/as trabajadores/as de edad avanzada en el mercado laboral.**



A grandes rasgos los factores estudiados que determinan la participación de este colectivo en el mercado laboral podrían ser agrupados en tres grandes grupos de factores de riesgo, a saber:

- **Alta exigencia de trabajo físico:** trabajos con requerimientos musculares estáticos, levantamiento y transporte de cargas pesadas, trabajos repetitivos, posturas corporales sometidas a flexiones y giros.
- **Ambientes laborales estresantes y peligrosos:** condiciones ambientales de suciedad o humedad, riesgo manifiesto de accidentes, condiciones de frío, calor o importantes oscilaciones térmicas.
- **Mala organización del trabajo:** organizaciones susceptibles de propiciar el conflicto de roles; presiones directas o indirectas para alcanzar unos determinados niveles de rendimiento; falta de autonomía, de participación y de posibilidades de influencia; falta de reconocimiento por parte de los superiores o de perspectivas profesionales.

Se debe resaltar que estos factores de riesgo que están presentes de una manera muy frecuente y estable en una buena parte de los actuales entornos laborales, afectan de manera muy especial a los/as trabajadores/as de edad avanzada. Tal es así, que por ejemplo se estima que el 20% de los/as trabajadores/as europeos/as están expuestos a ambientes pulvigeños, a ruidos y/o vibraciones prácticamente la mitad de su jornada laboral; que prácticamente un 33% está expuesto a posturas de trabajo incorrectas y un 45% a la realización de trabajos repetitivos.

A pesar de que la capacidad físico-funcional disminuye con la edad, desgraciadamente cada vez es más habitual encontrarse con trabajadores/as mayores de 55 años con baja cualificación, realizando trabajos que requieren de una elevada exigencia física, cuestión esta que es la causa de múltiples lesiones y alteraciones musculoesqueléticas que al final derivan en una de las más importantes causas de incapacidad laboral que afectan a este colectivo.

Si bien es cierto que los factores de exposición a los riesgos son prácticamente los mismos para los/as trabajadores/as de distintas edades, la realidad es que los mismos suponen un mayor nivel de exposición para los/as trabajadores/as de mayor edad, que normalmente arrastran una exposición acumulada de muchos años.

De este modo, podríamos concluir en este caso, que no parece en absoluto recomendable alargar la vida laboral de aquellos/as trabajadores/as con ocupaciones de una alta exigencia física, a no ser que se aborde una importante reducción de las cargas de trabajo asociadas o un cambio de puesto con menores exigencias.

Según informaciones proporcionadas por la propia Eurostat, mientras que entre los/as trabajadores/as de 45 a 54 años se produce un promedio de 39 nuevas enfermedades profesionales cada 100.000 trabajadores/as, en el grupo de edad de los 55 a los 64 años se producen 69; la mayoría de ellas derivadas de exposiciones a factores físicos en el trabajo. Cuestión esta que revela a las claras que el número de casos de nuevas enfermedades profesionales se incrementa significativamente con la edad.

## A FONDO

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

# Siniestralidad laboral: Galicia 2015

**E**n los últimos 3 años la accidentalidad laboral en Galicia se viene incrementando de manera preocupante, sin que tan siquiera esta se pueda justificar con el argumento recurrente e interesado que afirma que dicho incremento se debe en gran medida al notable aumento de la contratación y la actividad laboral. Del año 2013 al año 2015 los/as afiliados/as a la Seguridad Social se incrementaron en nuestro País en 16.762 trabajadores/as, lo que en la práctica supone un mermado incremento del 2,18%.

Si a este reducido aumento de la afiliación le añadimos el dato que muchas de estas altas en la S.S. lo fueron por un tiempo extremadamente corto y limitado, teniendo como consecuencia un menor volumen de horas totales trabajadas en estos últimos años, la consecuencia es clara y directa: **los datos de accidentalidad revelan que en Galicia cada vez se hace menos y peor prevención.**

En el cuadro siguiente figuran los accidentes laborales en jornada ocurridos en Galicia entre los años 2013 y 2015, con indicación del índice de incidencia (número de accidentes por 100.000 trabajadores/as):

Años	Accidentes de trabajo	Población afiliada	Índice de incidencia
2013	22.366	752.336	2.972,87
2014	23.214	753.836	3.079,45
2015	25.348	769.098	3.295,81

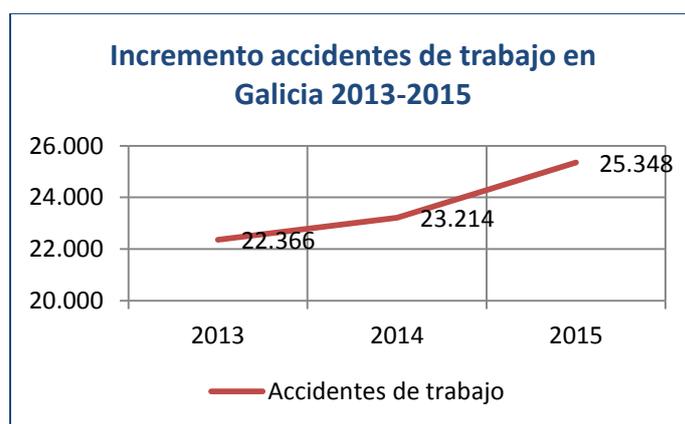
Como se puede apreciar, **la accidentalidad en Galicia en el año 2014 respecto al año 2013 experimentó una significativa subida del 3,79%. En relación al año 2015 el incremento vino a ser de un inadmisibles 13,33%**, esto es, 2.982 accidentes más que en el año 2013; un incremento notable de

Además se constata que los accidentes producidos entre los/as trabajadores/as mayores de 55 años son de mayor gravedad y acaban por tener asociado un periodo más largo de incapacidad laboral; siendo también más frecuentes entre este colectivo los accidentes laborales con resultado de muerte.

Así las cosas el reto está servido. Las fuerzas políticas, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales y en última instancia los gobiernos de turno y las administraciones públicas tienen por delante el desafío de dar una solución idónea y sostenible, tanto a los riesgos derivados del progresivo envejecimiento de la población trabajadora como al previsible alargamiento de la edad de jubilación.

Desde este espacio web no pretendemos más que contribuir en la medida de nuestras posibilidades a la correcta identificación y delimitación de esta importante problemática, al tiempo que desde la humildad sumar nuestros esfuerzos en la búsqueda de las soluciones más idóneas y eficientes que puedan garantizar el inalienable derecho a la salud y el bienestar del que son sujeto todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras.

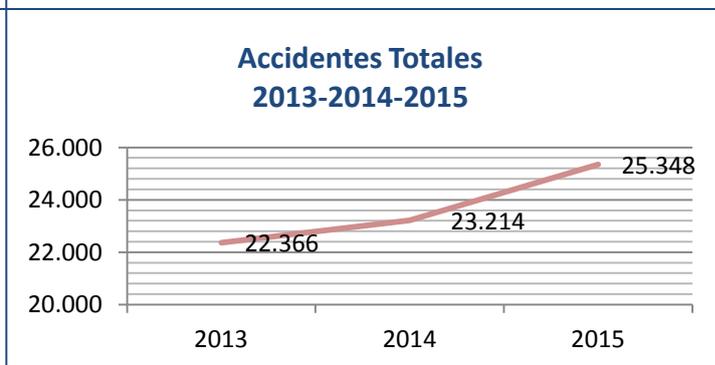
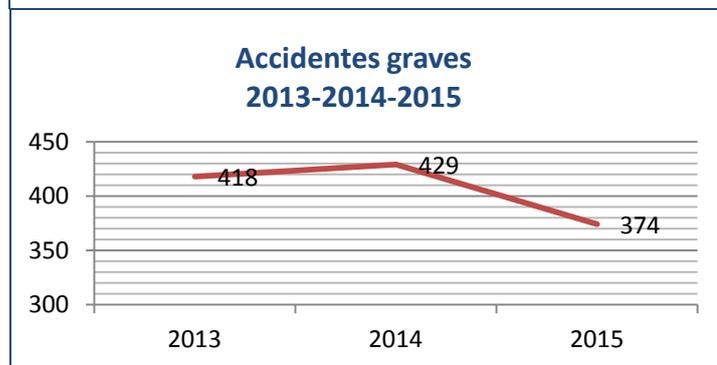
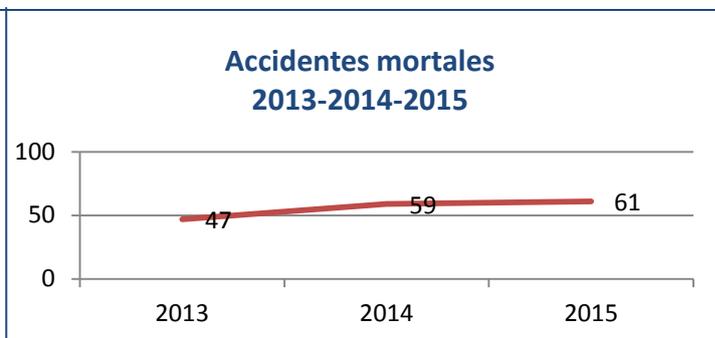
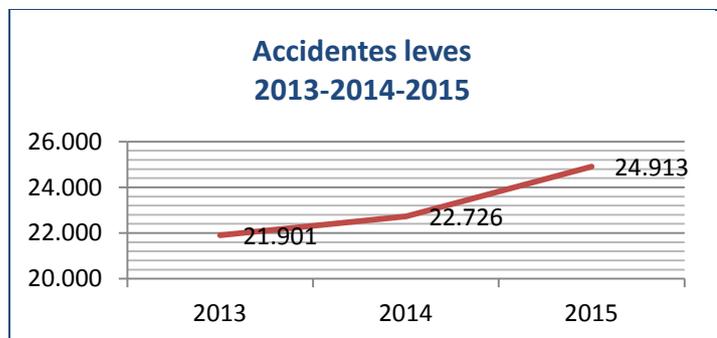
la siniestralidad laboral en absoluto justificado ni proporcional al incremento experimentado de la población afiliada a la Seguridad Social en nuestro País.



**La siniestralidad laboral en Galicia en el año 2014 respecto al año 2013 experimentó una significativa subida del 3,79%. En relación al año 2015 el incremento vino a ser de un inadmisibles 13,33%**, esto es, 2.982 accidentes más que en el año 2013

Número de Accidentes por tipología y su índice de incidencia en jornada laboral correspondientes a los años 2013, 2014 y 2015:

Año	Leves	Índice incidencia leves	Graves	Índice incidencia graves	Mortales	Índice incidencia mortales	Totales	Índice incidencia totales
2013	21.901	2.911,07	418	55,56	47	6,25	22.366	2.972,87
2014	22.726	3.014,71	429	56,91	59	7,83	23.214	3.079,45
2015	24.913	3.239,25	374	48,63	61	7,93	25.348	3.295,81



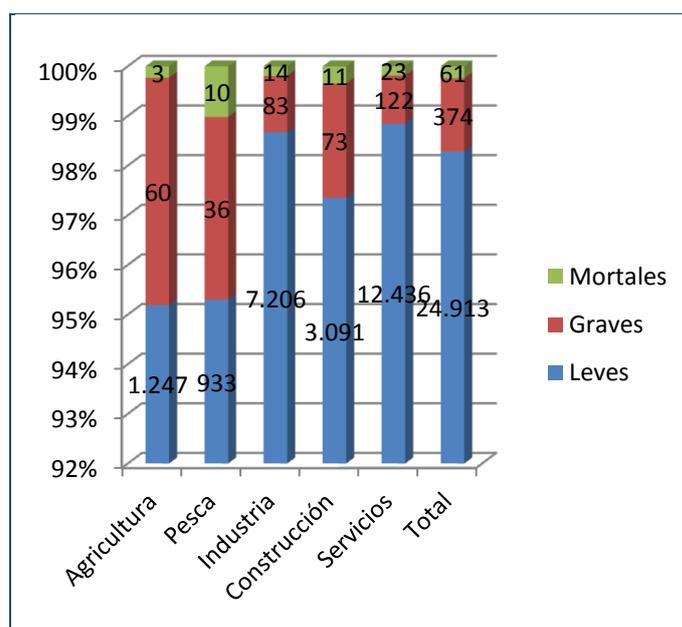
Número de accidentes en jornada por sector de actividad y gravedad ocurridos en Galicia en el año 2015:

Sector	Leves	Graves	Mortales	Total
Agricultura	1.247	60	3	1.310
Pesca	933	36	10	979
Industria	7.206	83	14	7.303
Construcción	3.091	73	11	3.175
Servicios	12.436	122	23	12.581
Total	24.913	374	61	25.348

Si atendemos a la información disponible en relación al número de accidentes y sector productivo, nos encontramos con que en el año 2015 el sector servicios produjo el 49,63% de los accidentes en jornada laboral, el sector de la industria el 28,81%, y ya con menor incidencia sobre el total de accidentes, el sector de la construcción generó el 12,53% de los mismos.

Si atendemos a su gravedad nos encontramos con que en el sector servicios se produjeron un 32,62% de los accidentes graves y un 37,70% de los accidentes mortales. En el sector de la industria acontecieron un 22,19% de los accidentes graves y un 22,95% del mortales; y en el sector de la construcción un 19,52% de los graves y un 18,03% de los mortales.

En el año 2015 en Galicia el sector servicios produjo el 49,63% de los accidentes en jornada laboral, el sector de la industria el 28,81% y ya con menor incidencia sobre el total de accidentes, el sector de la construcción generó el 12,53% de los mismos.



Número de accidentes 2015 por sector y gravedad

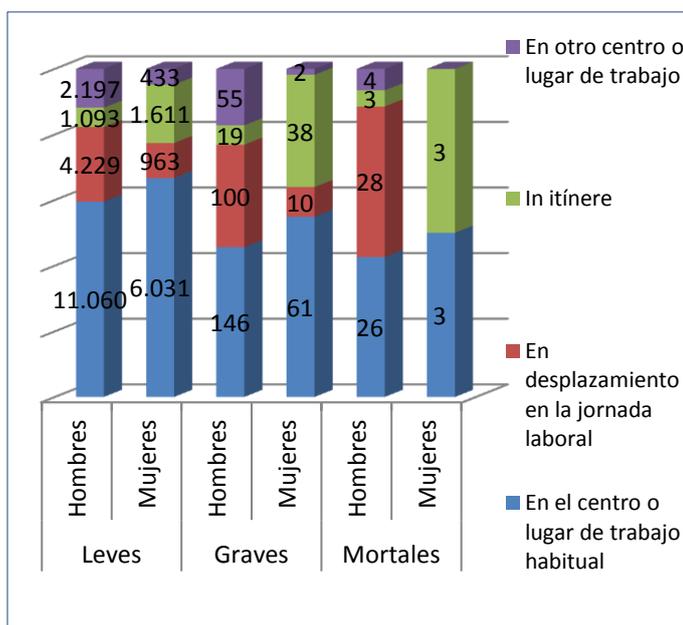
Atendiendo a la gravedad de los accidentes por sector, en Galicia en el año 2015 en el sector servicios se produjeron un 32,62% de los accidentes graves y un 37,70% de los accidentes mortales. En el sector de la industria acontecieron un 22,19% de los accidentes graves y un 22,95% del mortales; y en el sector de la construcción un 19,52% de los graves y un 18,03% de los mortales.

Como podemos ver en la tabla y gráfico siguiente, **en términos absolutos los hombres acumulan el 67,44% de los accidentes registrados** en Galicia en el 2015 en jornada laboral, **y las mujeres el 32,56%**.

*Número de accidentes por el lugar donde acontecieron y género del trabajador/a accidentado/a:*

Lugar de los accidentes	Leves		Graves		Mortales	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
En el centro o lugar de trabajo habitual	11.060	6.031	146	61	26	3
En desplazamientos en la jornada laboral	4.229	963	100	10	28	0
In itinere	1.093	1.611	19	38	3	3
En otro centro o lugar de trabajo	2.197	433	55	2	4	0
Total	18.579	9.038	320	111	61	6

Tanto en el caso de los hombres como de las mujeres, el **lugar en el que se produjeron los accidentes** se distribuyó porcentualmente de la siguiente manera: un 61,63% se produjeron en los centros habituales de trabajo, un 18,96% en desplazamientos dentro de la jornada laboral, un 9,84% en traslados *in itinere* de ida o vuelta al trabajo, y un 9,57% en otros lugares o centros de trabajo distintos del habitual.



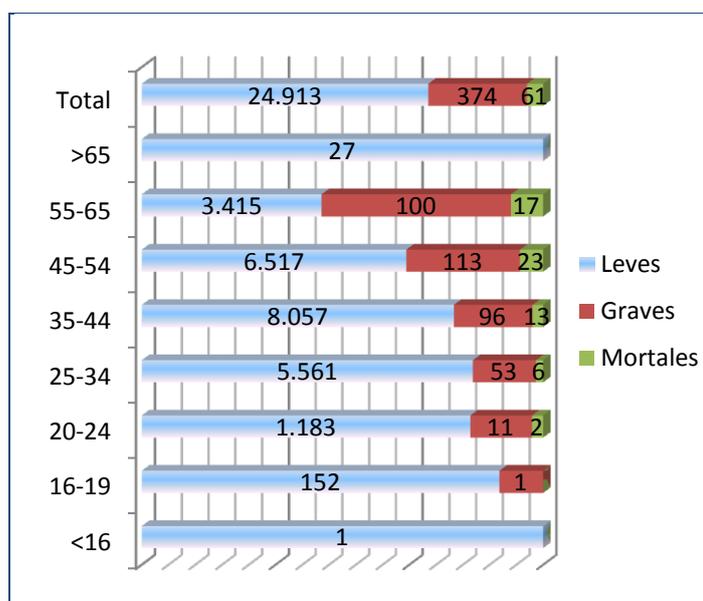
Atendiendo al género, del conjunto de los accidentes acontecidos en Galicia en el año 2015, el 67,44% afectaron a hombres y el 32,56 a mujeres. De estos, de los calificados como graves, el 75,24% correspondieron a hombres y el 25,75% a mujeres; y del conjunto de accidentes con resultado de muerte, un 91% correspondieron a hombres y un 9% a mujeres.

**Si atendemos a las diferencias más significativas entre hombres y mujeres en este apartado, constatamos que:**

- Del **conjunto de los accidentes calificados como graves**, el 75,24% correspondieron a hombres y el 25,75% a mujeres.
- Del **conjunto de accidentes con resultado de muerte**, un 91% correspondieron a hombres y un 9% a mujeres.
- En lo que atañe a los **accidentes consecuencia de desplazamientos dentro de la jornada laboral**, las diferencias entre géneros son muy significativas; así la cantidad de accidentes graves de este tipo que afectaron a los hombres es 10 veces superior a la de las mujeres, suponiendo un 91% en el caso de los hombres y un 9% en el de las mujeres. En relación a los accidentes mortales por esta misma causa el 100% afectan exclusivamente a hombres.
- En el caso de los **accidentes in itinere** ocurre al contrario que en la situación anterior; los accidentes graves de este tipo afectaron en un 67% a las mujeres, y en un 33% a los hombres. En cuanto a los accidentes mortales *in itinere* afectaron en un equilibrado 50% tanto a hombres como a mujeres.
- Si nos referimos a los **accidentes acontecidos en otros centros o lugares de trabajo distintos de los habituales**, los hombres acumulan el 84% del total y las mujeres el 16%, desglosándose como sigue en función de su gravedad; Accidentes Leves: Hombres 84%. Mujeres 16%; Accidentes Graves: Hombres 96%. Mujeres 4%; Accidentes Mortales: Hombres 100%.

*Accidentes en jornada acontecidos en Galicia en el año 2015 según la edad del trabajador/a accidentado/a:*

Edad	Leves	Graves	Mortales	Total
<16	1	0	0	1
16-19	152	1	0	153
20-24	1.183	11	2	1.196
25-34	5.561	53	6	5.620
35-44	8.057	96	13	8.166
45-54	6.517	113	23	6.653
55-65	3.415	100	17	3.532
>65	27	0	0	27
<b>Total</b>	<b>24.913</b>	<b>374</b>	<b>61</b>	<b>25.348</b>



Número de accidentes 2015 por gravedad y edad

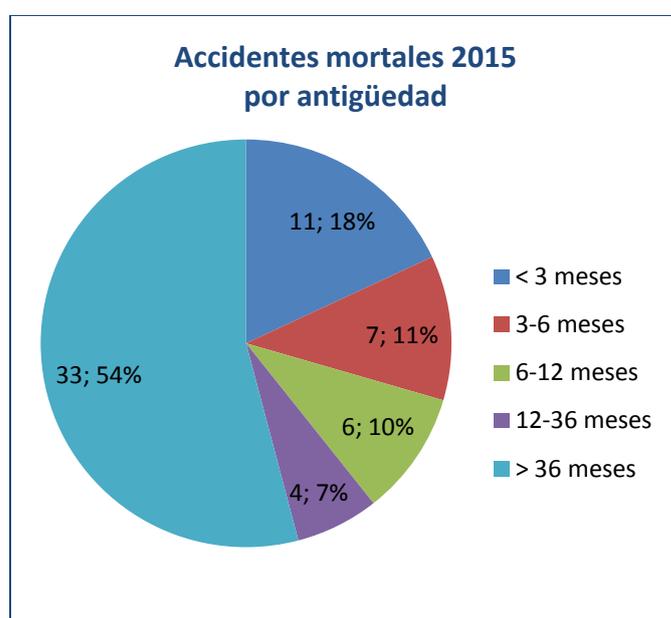
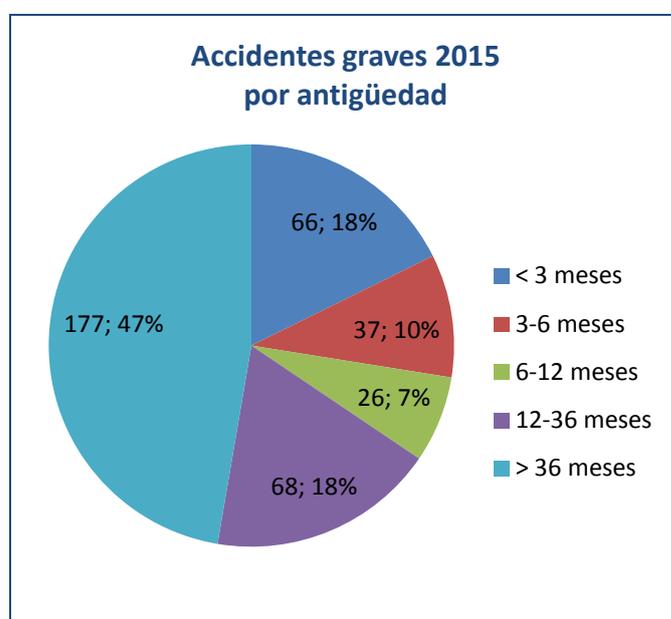
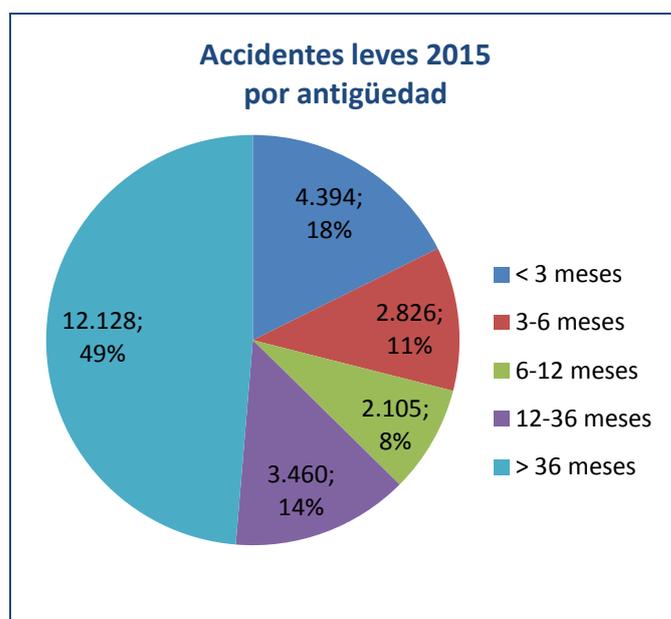
Si atendemos a los **accidentes en relación a su incidencia porcentual por tramos de edad**, nos encontramos con lo siguiente:

- a) Accidentes Leves: 35-44 años 32%; 45-54 años 26%; 25-34 años 22%; 55-65 años 14%.
- b) Accidentes Graves: 45-54 años 30%; 55-65 años 27%; 35-44 años 26%; 25-34 años 14%.
- c) Accidentes Mortales: 45-54 años 38%; 55-65 años 28%; 35-44 años 21%; 25-34 años 10%.

Accidentes laborales en jornada que tuvieron lugar en el año 2015 según la antigüedad del accidentado/a:

Antigüedad	Leves	Graves	Mortales	Total
< 3 meses	4.394	66	11	4.471
3-6 meses	2.826	37	7	2.870
6-12 meses	2.105	26	6	2.137
12-36 meses	3.460	68	4	3.532
> 36 meses	12.128	177	33	12.338
<b>Total</b>	<b>24.913</b>	<b>374</b>	<b>61</b>	<b>25.348</b>

En el año 2015 en Galicia, el colectivo de trabajadores comprendido entre los tramos de edad de 45 a 54 años y de 55 a 64 años concentra la mayoría de los accidentes de carácter grave y de carácter mortal, 57% y 66% respectivamente. Esto sin duda nos indica, que el deterioro de la salud y la merma natural de las condiciones psicofísicas de los/as trabajadores/as de mayor edad, no están adecuadamente contempladas en términos preventivos por la mayor parte de las empresas gallegas.



Como se puede apreciar en los gráficos anteriores, en términos generales la accidentalidad se concentra en los segmentos de antigüedad laboral que tienen en Galicia la mayoría de los/as trabajadores/as ocupados/as: 12 meses de antigüedad o más. Mas **si atendemos al segmento correspondiente a los trabajadores/as con una antigüedad menor de 3 meses, podemos observar que aun correspondiendo en términos absolutos a un colectivo sustancialmente menor y que acumula menos horas y jornadas trabajadas, su nivel de siniestralidad es extraordinariamente elevado, alcanzando en todas las escalas de gravedad el segundo puesto del ranking de accidentalidad con un 18% de los accidentes leves, graves y mortales.**

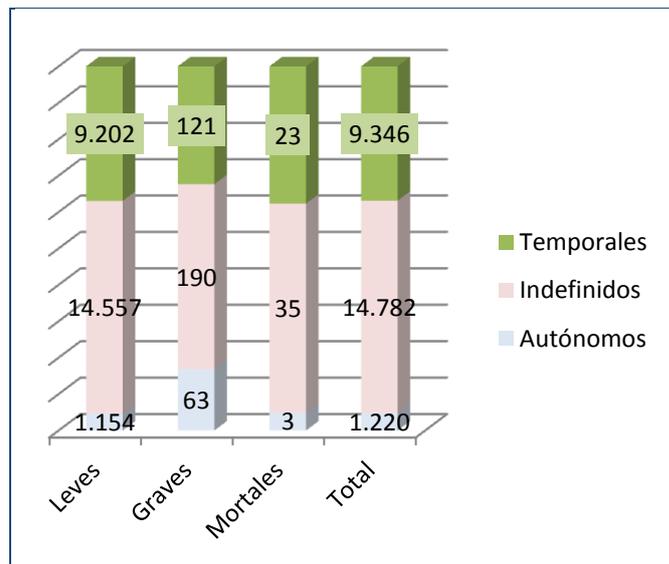
Esto quiere decir que la precariedad y temporalidad en la contratación, la falta de una idónea formación preventiva, la falta de experiencia en el puesto de trabajo, y la ausencia de planes y medidas preventivas rigurosas y efectivas por parte de las empresas, tiene como resultado indefectible un alto nivel de accidentalidad, especialmente en las nuevas contrataciones realizadas en el marco de la reforma laboral, sometidas a una escasa remuneración salarial, una alta temporalidad y unas deficientes condiciones de trabajo.

La precariedad y la temporalidad en la contratación, la falta de una idónea formación preventiva, la falta de experiencia en el puesto de trabajo y la ausencia de planes y medidas preventivas rigurosas y efectivas por parte de las empresas, tiene como resultado indefectible un alto nivel de accidentalidad, especialmente en las nuevas contrataciones realizadas en el marco de la reforma laboral, sometidas estas como están a una escasa remuneración salarial, una alta temporalidad y unas deficientes condiciones de trabajo.

*Número de accidentes en Galicia en el año 2015 por tipo de contrato:*

Tipo de contrato	Leves	Graves	Mortales	Total
<b>Autónomos</b>	1.154	63	3	1.220
<b>Indefinidos</b>	14.557	190	35	14.782
<b>Temporales</b>	9.202	121	23	9.346
<b>Total</b>	24.913	374	61	25.348

Como se puede observar en la tabla anterior, se corrobora que **la contratación temporal tan extendida en nuestro País a raíz de la reforma laboral, aun teniendo un peso relativo sustancialmente menor que otros tipos de contratación, con menos horas y menos jornadas trabajadas, sigue acaparando una importantísima y desproporcionada cantidad de accidentes**, suponiendo el 36,87% de los accidentes totales, que se desglosan de la siguiente manera: el 36,94% de los accidentes leves, el 32,35% de los accidentes graves y el 37,70% de los accidentes mortales.



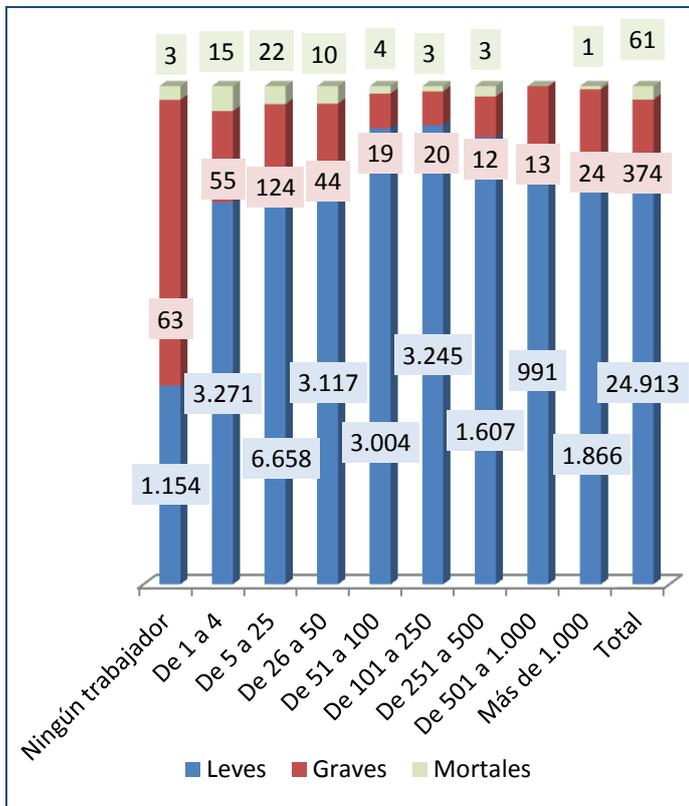
Del total de accidentes ocurridos en Galicia en el año 2015, el 36,87% de los mismos corresponden a trabajadores/as con contratos temporales, suponiendo estos, atendiendo a su gravedad, el 36,94% de los accidentes leves, el 32,35% de los accidentes graves y el 37,70% de los accidentes mortales.

Cantidad de accidentes por número de empleados de la empresa:

Nº de trabajadores	Leves	Graves	Mortales	Total
Ningún trabajador	1.154	63	3	1.220
De 1 a 4	3.271	55	15	3.341
De 5 a 25	6.658	124	22	6.804
De 26 a 50	3.117	44	10	3.171
De 51 a 100	3.004	19	4	3.027
De 101 a 250	3.245	20	3	3.268
De 251 a 500	1.607	12	3	1.622
De 501 a 1.000	991	13	0	1.004
Más de 1.000	1.866	24	1	1.891
<b>Total</b>	24.913	374	61	25.348

Como se puede apreciar en la tabla de datos anterior y en el gráfico siguiente, **la accidentalidad en Galicia atendiendo al número de empleados de las empresas, afecta especialmente a las denominadas PYMES**, pequeñas y medianas empresas que no superan los 250 trabajadores/as y que son la base del tejido y de la estructura productiva gallega. Así, en Galicia las PYMES en el año 2015 concentraron el 82% de los accidentes leves, el 87% de los accidentes graves y el 93% de los accidentes con resultado de muerte.

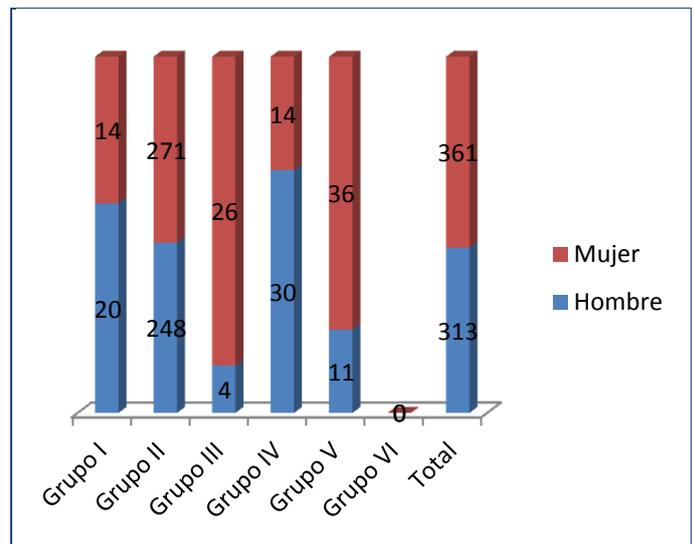
En Galicia en el año 2015, las PYMES concentraron el 82% de los accidentes leves, el 87% de los accidentes graves y el 93% de los accidentes con resultado de muerte.



Número de enfermedades profesionales con baja notificadas durante el año 2015, diferenciándose por sexo y grupo de clasificación:

Grupos Enfermedades Profesionales	Nº partes		
	Hombre	Mujer	Total
Grupo I	20	14	34
Grupo II	248	271	519
Grupo III	4	26	30
Grupo IV	30	14	44
Grupo V	11	36	47
Grupo VI	0	0	0
Total	313	361	674

**Grupo 1:** Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos. **Grupo 2:** Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos. **Grupo 3:** Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos. **Grupo 4:** Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros puntos. **Grupo 5:** Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en algunos de los otros puntos. **Grupo 6:** Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos.



Nº de bajas por enfermedad laboral por grupo y género

En el año 2015 se notificaron en Galicia un total de 674 enfermedades profesionales con baja, cantidad esta a todas luces muy por debajo de la situación real, debido en gran medida a la gran bolsa de infradeclaración existente y a las extraordinarias y sistemáticas dificultades que ponen las Mutuas para reconocer el origen laboral de estas dolencias.

Para muestra un botón: **¿Quién se puede creer sin ruborizarse que en el año 2015 no hubo en Galicia un sólo caso de enfermedad profesional causada por agentes cancerígenos?** Es evidente que el sistema de detección de enfermedades profesionales no funciona adecuadamente, y también es evidente que existen intereses para que no funcione. En contraposición y como consecuencia, los derechos fundamentales e inalienables de los/as trabajadores/as a la salud y a la vida, son utilizados como una mera mercancía y un resultado de dividendos económicos.

En cualquier caso, de los datos recogidos en Galicia en el año 2015 podemos concluir que:

- Las enfermedades profesionales con baja notificadas, con una mayor incidencia, son las **causadas por agentes físicos** (Grupo II), suponiendo un destacado 77% de los casos notificados.
- Donde se aprecian diferencias significativas de incidencia en relación al género, son por una parte en las **enfermedades causadas por agentes biológicos** (Grupo III), con una prevalencia del 87% en las mujeres frente a una del 13% en los hombres; en las **enfermedades profesionales de la piel** causadas por sustancias y agentes no comprendidos en algunos de los otros puntos (Grupo V), con una prevalencia del 77% en las mujeres y un 23% en los hombres; y en las **enfermedades profesionales causadas por inhalación** de sustancias y agentes no comprendidos en otros puntos (Grupo IV), con una prevalencia del 68% en este caso en los hombres, frente al 32% de las mujeres.

Desde la promulgación primero de la reforma laboral del PSOE del año 2010, y posteriormente en el año 2012 con la aplicación de la reforma laboral del PP, el mercado laboral en el Estado español está sufriendo una acelerada y continua desestructuración que, además de suponer una pérdida de derechos sin parangón en la historia democrática, aboca a un empeoramiento sustancial de las condiciones de trabajo agravadas estas por el evidente, progresivo y continuado deterioro de la situación preventiva en las empresas.

Así las cosas, una de las consecuencias derivadas de la crisis económica y del modelo elegido por los poderes neoliberales para su superación, es que como práctica general las empresas invierten menos en seguridad y en prevención, disminuyendo de una manera significativa la eficacia de los

medios y de las medidas puestas en juego para garantizar la seguridad y la salud laboral de los/as trabajadores/as.

En este contexto las consecuencias no podían hacerse esperar: incremento significativo de la siniestralidad en el conjunto del Estado, y especialmente en territorios como el gallego, en el que por una parte las pequeñas empresas que conforman el 90% del tejido productivo de nuestro País no terminan de adquirir una verdadera cultura preventiva, y por otra, una administración autonómica insensibilizada e inoperativa, incapaz de poner en marcha políticas preventivas idóneas a nuestra realidad productiva, así como de establecer un marco de exigencia y rigor en el cumplimiento normativo, acompañado este de la necesaria implementación de políticas preventivas eficaces.

## INFORMACIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

# Análisis de la siniestralidad y sus causas en las Obras menores: Propuestas de actuación.

Informe del Grupo de Trabajo de la Construcción, de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST)

**L**as Obras menores a pesar de su pequeña cuantía, corta duración y ausencia de proyecto, implican con frecuencia trabajos de alta peligrosidad que arrojan cifras de siniestralidad altamente preocupantes. Siniestralidad que aparece asociada a la falta de cumplimiento por parte de las empresas implicadas de sus deberes en materia de PRL y de una inadecuada gestión de la seguridad en la salud en este tipo de obras.

Así con fecha 9 de abril del año 2014 se constituyó, en el seno del **grupo de trabajo de la Construcción** de la *Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo* (CNSST), el subgrupo de trabajo de **Análisis de la siniestralidad y sus causas en obras menores** (SGT), con el objetivo de identificar los elementos críticos en relación a los riesgos de seguridad y salud a los que están sometidos los/as trabajadores/as que ejecutan este tipo de obras, con la finalidad de determinar las acciones prioritarias destinadas a mejorar su seguridad.

No existiendo por lo de ahora una definición de **obra menor** que describa con exactitud los elementos conceptuales que la delimitan, atendiendo al sentido común y la experiencia, así como a las referencias proporcionadas por las normas urbanísticas, podemos establecer que “una obra menor es una obra de pequeñas dimensiones, poca cuantía económica y corta duración, que se desarrolla con un número reducido de trabajadores/as y no afecta a elementos estructurales que conlleven una especial responsabilidad”.

El SGT para la realización de la caracterización de la siniestralidad procedió a obtener información sobre los datos de accidentes graves y mortales acontecidos en obras menores, que fueron investigados por las CCAA del año 2010 al primer semestre del año 2014, accidentes referidos a obras de construcción realizadas fuera de las instalaciones propias de las empresas, de una pequeña cuantía y que no afectaban a elementos de especial responsabilidad ni exigían proyecto para su tramitación.

Como resultado del análisis realizado destaca notablemente el hecho de que, un 61% de los accidentes de trabajo graves o mortales fueron consecuencia de caídas en altura, dato este que debido a que el resto de las causas tuvieran una incidencia porcentual inferior al 5%, determinaron que el análisis de esta forma de accidente centrara el desarrollo de este estudio.

### Resultados más destacados obtenidos del análisis realizado sobre los accidentes de trabajo acontecidos por caídas en altura en las obras menores.

Un 26% de los AT afectó a trabajadores/as clasificados/as en la ocupación de peones de la construcción y de la minería.

Un 35% de los/as trabajadores/as accidentados/as no recibieron formación en PRL según el V Convenio colectivo general del sector de la construcción, y en un 37% de los/as trabajadores/as no consta la información.

Un 75% de los/as trabajadores/as accidentados/as pertenecían a empresas de los CNAE 41-43.

Un 67% de las empresas tenían menos de 10 trabajadores/as y un 51% menos de 6 trabajadores/as.

En el 53% de los accidentes no existía documentación de Prevención de los Riesgos Laborales en la obra, y en el 34% no consta esa información.

En un 46% de los casos los trabajos que realizaban los/as trabajadores/as accidentados/as eran de rehabilitación.

En el 72% de los accidentes no se habían adoptado ni implantado medidas preventivas.

### Causas más frecuentes de las caídas en altura en obras menores, expresadas en porcentaje en relación al total de accidentes

En el 32% de los casos, ausencia/deficiencia de protecciones colectivas frente a las caídas en altura.

En el 30% de los casos, no identificación de los riesgos que dieron lugar al accidente.

En el 23% de los casos, métodos de trabajo inadecuados.

En el 21% de los casos, inexistencia o insuficiencia de un procedimiento.

En el 16% de los casos, falta de seguridad estructural o falta de parámetros.

En el 15% de los casos, no utilización de los equipos de protección individual obligatorios puestos a disposición por la empresa.

En el 14% de los casos, formación y/o información inadecuada o inexistente sobre la tarea a desarrollar.

En el 13% de los casos, método de trabajo inexistente.

### De los datos obtenidos de la descripción de los accidentes según consta en las investigaciones realizadas:

- Prácticamente la mitad de los accidentes de trabajo se produjeron por caídas desde una cubierta, y el resto mayoritariamente desde una escalera o desde una plataforma o andamio.
- El 77% de las empresas a las que pertenecían los/as trabajadores/as accidentados/as tenían como modalidad preventiva Servicios de Prevención Ajenos (SPA).
- En un 35% de los accidentes ni tan siquiera se había realizado la apertura del centro de trabajo, y en un 59% de los casos no constaba la información.

### Del análisis de los datos obtenidos en su conjunto se deriva:

- El desconocimiento que tenían muchas de las empresas que realizaban estas obras menores, sobre sus deberes en materia de prevención de riesgos laborales, lo que finalmente implicaba una insuficiente planificación de los trabajos a realizar.
- La existencia de un importante nivel de “intrusismo” de empresas dedicadas a este tipo de obras, que compiten a un bajo coste económico al tiempo que carecen de la estructura preventiva necesaria y realizan una gestión manifiestamente insuficiente de la PRL.
- La dificultad existente para acercar a las pequeñas empresas la información sobre sus deberes preventivos, los requerimientos técnicos exigibles y sus responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.

Como consecuencia de los análisis realizados de la accidentalidad en este tipo de empresas dedicadas a la realización

de obras menores, y de la experiencia acumulada en materia preventiva, el SGT considera que los puntos críticos en materia de seguridad y salud laboral para la realización de estos trabajos son los siguientes:

### PUNTOS CRÍTICOS:

- a) Elevada siniestralidad asociada al incumplimiento de los deberes en materia de PRL de las empresas contratistas.
- b) Insuficiente implicación de los promotores en la necesaria integración de la PRL en la fase de concepción y contratación de los trabajos, lo que puede suponer la contratación de empresas con insuficiente estructura y deficiente capacidad de gestión preventiva para ejecutar los trabajos encomendados.
- c) Dificultad para divulgar información sobre los deberes, aspectos técnico preventivos y toma de conciencia de sus responsabilidades en PRL, debido tanto a las características como a la tipología de los trabajos que realizan estas empresas.
- d) La mayor parte de los AT en obras menores se producen *por golpes sobre o contra, resultado de una caída del trabajador/a*. La mayor parte de estas caídas se producen desde una cubierta, una escalera o desde un andamio o plataforma, durante la ejecución de trabajos de reparación, montaje o desmontaje, mantenimiento o limpieza.



Principalmente estos AT se producen:

- Durante el ascenso o descenso de las cubiertas median- te escaleras de mano fijas o andamios, realizado de una manera inadecuada.
- En el desplazamiento por cubiertas frágiles en mal esta- do o con una pendiente elevada y sin protección peri- metral.

**Las causas principales de estos AT son:** la no identificación de los riesgos que finalmente desembocan en el accidente, la falta de métodos de trabajo y la inexistencia o deficiencia de las protecciones colectivas frente a las caídas en altura.

- a) Un elevado porcentaje de los/as trabajadores/as acci- dentados por caídas en altura no habían recibido la formación obligatoria en materia de prevención de ries- gos laborales.

### ACCIONES PRIORITARIAS

Con el objeto de reducir la siniestralidad en las obras meno- res y habida cuenta la causalidad de este tipo de AT, el SGT propone el fomento de las siguientes acciones prioritarias:

- a) Desarrollo de actividades divulgativas y de sensibilización con la finalidad de concienciar a las empresas que reali- zan obras menores sobre sus deberes en prevención y la necesidad de incrementar su cultura preventiva.
- b) Realización de un análisis específico de las obras meno- res con trabajos en cubiertas que incluya el acceso a las mismas con equipos de trabajo, con el objetivo de iden- tificar aspectos concretos susceptibles de mejora en materia de seguridad y salud en el desarrollo de estos trabajos, que cuando menos deberían centrarse en los siguientes aspectos:

Recomendación de acciones prioritarias a realizar
Diseño de edificaciones considerando los aspectos de seguridad que afectan a los/as trabajadores/as durante la reparación y mantenimiento de los mismos.
Verificación de la seguridad estructural del elemento soporte desde el que se va a trabajar.
Idónea selección de los equipos de trabajo.
Aplicación de procedimientos de trabajo seguros.
Incorporación de nuevas técnicas y tecnologías para la protección contra las caídas en altura.
Seguimiento, supervisión y control de los trabajos realizados.
Identificación de posibles defectos normativos.
Revisión de los documentos técnicos existentes.
Elaboración de nuevos documentos técnicos y divulgativos dirigidos a las empresas que realizan este tipo de trabajos.

Por otra parte, en el marco del presente informe del SGT aprobado por el pleno de la *Comisión Nacional de Seguri- dad y Salud en el Trabajo (CNSST)*, en el ANEXO II se reco- ge un recordatorio de los deberes legales que en materia preventiva tienen promotores y contratistas para garanti- zar la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, en este caso también en la ejecución de obras menores, a saber:

PROMOTOR
Recabar y transmitir al contratista información sobre los riesgos y las medidas preventivas adoptadas en la obra (especialmente en relación con el emplazamiento y concurrencia de empresas y trabajadores/as autó- nomos), así como las medidas de emergencia a aplicar.
Designar a los/as técnicos/as competentes para dirigir, ejecutar, coordinar y supervisar la obra. La designación del Coordinador/a de Seguridad y Salud en la fase de ejecución es preceptiva siempre que intervengan en la obra más de una empresa o una empresa y trabajado- res/as autónomos o diversos trabajadores/as autóno- mos/as.
Realizar la coordinación y supervisión de las condicio- nes de seguridad y salud en la obra en cumplimiento de la legislación aplicable.

CONTRATISTA
Apertura del centro de trabajo previo comienzo de la obra (Orden TIN/1071/2010) acompañada de la corres- pondiente evaluación específica de riesgos.
Establecimiento de los procedimientos de trabajo seguro (qué, quién y cómo se van a realizar las tareas), inclu- yendo las medidas de protección colectiva e individual adecuadas a la obra.
Cumplir y hacer cumplir a los/as subcontratistas y traba- jadores/as autónomos las medidas de seguridad y salud establecidas en los procedimientos de trabajo.
Informar y formar a los/as trabajadores/as en materia preventiva según el <i>V Convenio colectivo del sector de la Construcción</i> , prohibiendo a peones auxiliares y aprendi- ces realizar trabajos en altura sobre equipos, medios auxiliares o elementos provisionales.
Inscribirse en el REA y diligenciar un Libro de Subcontra- tación si procede según la Ley 32/2006.
Nombrar recursos preventivos cuando sea exigible por la normativa de aplicación.

## Industria 4.0: los nuevos retos del mercado laboral

**E**l término *Industria 4.0* aparece en la Feria de tecnología industrial de Hanover en el año 2011 con el objeto de definir un nuevo proceso productivo en las fábricas que incorpore las últimas tecnologías digitales a las técnicas de producción. Nace en un momento en el que la industria europea precisa de un impulso que mejore su productividad, como así lo entiende la Comisión Europea, que fija como objetivo que la contribución de la industria al PIB europeo consiga el 20% en el año 2020 (en la actualidad en el Estado español la industria representa el 13% del PIB dando empleo al 11% de la población ocupada).

El impulso para dotar de contenido a este término parte del Grupo de Trabajo Industria 4.0, coordinado por la Academia Alemana de Ciencias e Ingeniería-ACATEC y la empresa BOSCH, que recomienda al gobierno alemán que considere estratégica esta apuesta por una nueva industria y que la apoye institucionalmente con el fin de dar forma a la *cuarta revolución industrial*; así se funda la Plataforma Industria 4.0 que en el año 2013, otra vez en el marco de la Feria de tecnología industrial de Hanover, presenta un informe detallando el concepto y sus implicaciones. Se suman a esta tendencia proyectos del gobierno austriaco y finlandés y en el año 2014, a través del departamento de Evaluación de las opciones de Política Científica y Tecnológica, también el Parlamento Europeo. En enero de 2015 en el Foro Económico Mundial de Davos, la canciller alemana calificó la Industria 4.0 como la nueva manera de “abordar con rapidez a fusión del mundo en línea y el mundo de la producción industrial”. En esta misma senda, la denominada *revolución digital de la producción*, encontramos, por ejemplo, empresas francesas, norteamericanas o españolas, así como las declaraciones de intenciones del gobierno español ([www.industriaconectada40.gob.es](http://www.industriaconectada40.gob.es)) y del gobierno gallego (Estrategia de Especialización Inteligente de Galicia (RIS3), Agenda de Competitividad Galicia-Industria 4.0 y el Plan Estratégico de Galicia 2015-2020).

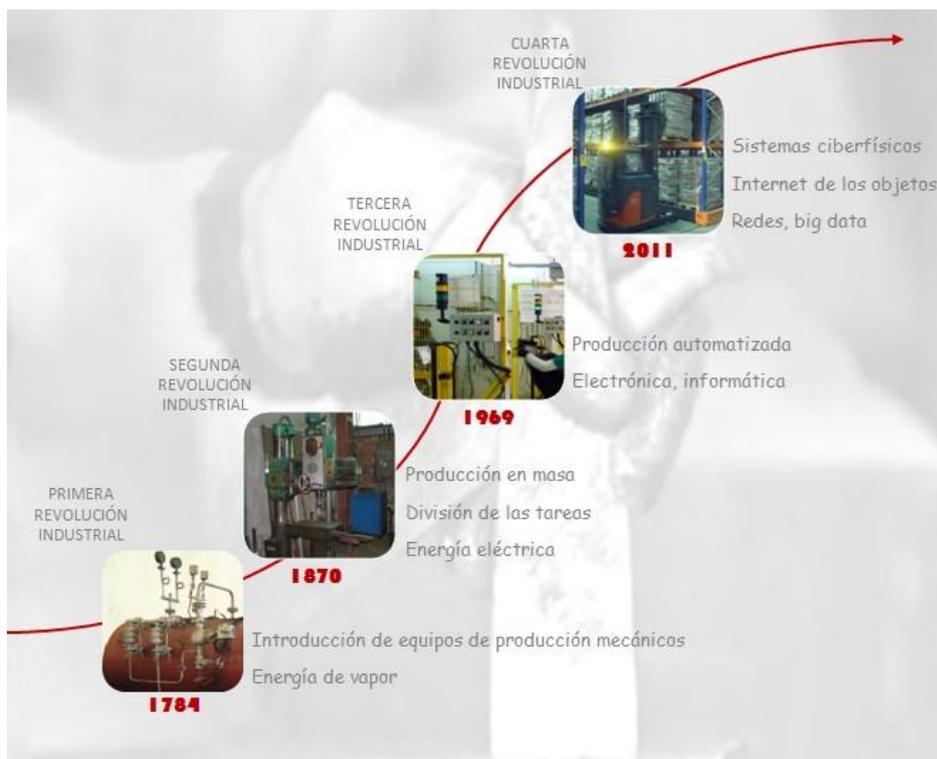
¿Que hay detrás del término Industria 4.0? Un nuevo concepto de producción industrial basado en la **inteligencia artificial** y la información en tiempo real. Se sustenta en la denominada **internet de los objetos** (objetos con tecnología incorporada que pueden comunicarse y ser detecta-

dos por sensores) y en la **computación en redes** (que sirve de apoyo a multitud de sensores, dispositivos y datos). **El análisis en tiempo real** de los resultados obtenidos permite la inmediata toma de decisiones relativas a la producción de acuerdo con la demanda.

Se busca la **adaptación** al mercado de consumo, detectando sus necesidades y/o preferencias, variando la producción para atender a las demandas, creando productos personalizados: **flexibilidad y personalización** de la producción. Este contexto de respuesta inmediata, la posibilidad de dotar de un cierto tipo de “inteligencia” a las máquinas, unido al intercambio de comunicación entre las que están presentes en los diferentes estadios del proceso productivo, posibilita la **automatización** y la **autodiagnos** de la situación, permitiendo que realicen tareas complejas como dar instrucciones a otras má-

quinas de manera autónoma y sin intervención humana; el empleo de **sensores** que transmiten información (por medio de una intranet propia de la empresa o incluso a través de internet) sobre lo que está sucediendo en cada uno de los momentos de la cadena productiva, permite el **control a distancia**.

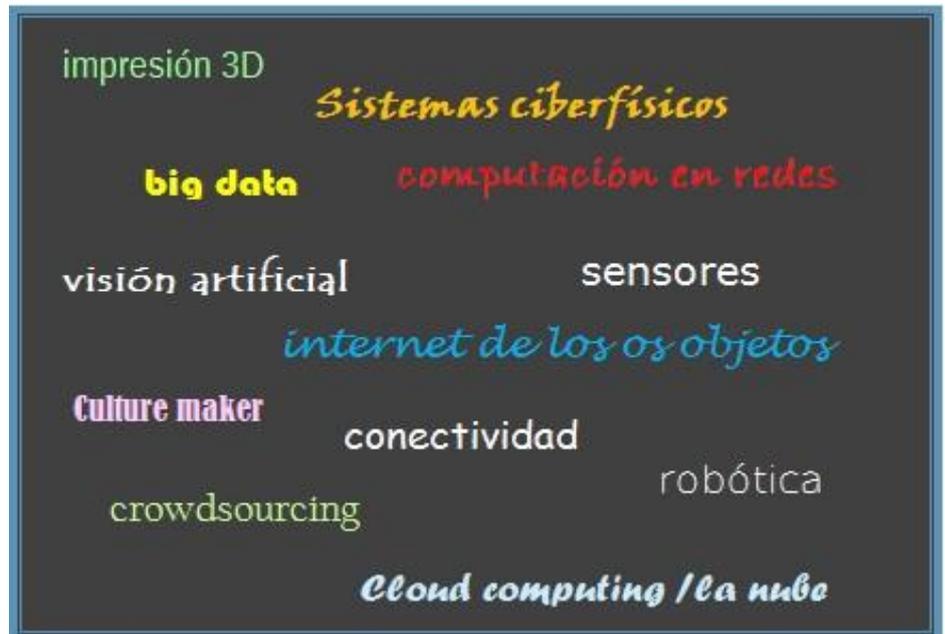
La gestión en tiempo real de una gran cantidad de datos, **big data**, derivados de las múltiples fases del proceso productivo, como pueden ser demanda del producto, aprovisionamiento de materiales según los pedidos, funcionamiento de las cadenas de producción, embalajes, distribución, tiempos de entrega, etc., pretenden mejorar la **eficiencia** en la fabricación y disminuir los **costes** logísticos, de gestión de stocks, de entrega, etc., a fin de asegurar la satisfacción del cliente así como el fomento de industrias más sostenibles y respetuosas con el **medio ambiente**.



Los cambios productivos abarcan también las fases de investigación y desarrollo de productos; gracias a diferentes tecnologías como **simuladores, visión artificial, impresión en 3D**,... que permiten testear las cualidades de los productos antes de ser fabricados, estas fases de diseño de productos son más rápidas y económicas. Otro aspecto a considerar en la fase de diseño son las iniciativas **colaborativas, co-creativas o crowdsourcing**, que potencian la **innovación abierta** y creación de nuevos productos a través de la aportación de ideas desde diversos entornos (como por ejemplo el tren supersónico Hyperloop, que cuenta con más de 450 socios colaboradores)

Un nuevo concepto de industria y de producción que tiene mucho que ver con la necesaria reindustrialización de Europa. La eficiencia en la fabricación unida a los menores costes de transporte y almacenamiento y a la posibilidad de dar una mejor y más rápida respuesta ante la demanda del mercado, debe animar a la producción *nearshore*, es decir a traer de vuelta a Europa producción deslocalizada años atrás.

Esta nueva manera de entender la producción industrial, traerá de la mano nuevas posibilidades de negocio con, seguramente, importantes beneficios económicos para las empresas, pero también, sin lugar a dudas, un gran impacto sobre el empleo y la sociedad. Ya que estos en-



tornos digitalizados funcionan de manera autónoma o con una cierta interacción con el trabajador/a, este/a pasa a tener un rol diferente en la cadena productiva; tiende a desaparecer la parte de manufactura centrándose el empleo en el trabajo altamente cualificado: coordinación, mantenimiento de máquinas, desarrollo y control de software, etc. La Industria 4.0 tendrá un impacto en el empleo que aún está por determinar, pero parece claro que el trabajo manual y poco cualificado será el gran perjudicado. En relación a la incidencia de la denominada cuarta revolución industrial en la cantidad de empleo disponible, hay fuentes que estiman que en los próximos cinco años podrían perderse hasta siete millones de puestos de trabajo debido a la implantación de nuevas tecnologías (no sólo en la fabricación de bienes de consumo, también estarían incluidos puestos de trabajo de carácter administrativo o en el sector de servicios y asistencia socio-sanitaria). En relación a la calidad del empleo, hay que tener en cuenta que el “trabajo inteligente-

te” supone un mayor control sobre el rendimiento y la conducta de los/as trabajadores/as así como la necesidad de una mayor flexibilidad individual para adaptarse a la producción, lo que puede llevar a una precarización de las condiciones de trabajo. Nuevos métodos, nuevos ritmos, nuevos escenarios en las relaciones laborales.

Los principios de la Industria 4.0 están implementándose en sectores como la automoción, la aeronáutica, la distribución de todo tipo de productos, la industria química o la energética, en los que hay numerosos ejemplos de empresas trabajando dentro de los parámetros de la denominada *cuarta revolución industrial*.

La representación de los/as trabajadores/as tiene que estar preparada para este nuevo reto. El escenario laboral que dibuja la Industria 4.0 puede suponer un retroceso significativo de los derechos de trabajadoras y trabajadores. Pero también es una oportunidad para buscar fórmulas de reparto más justo del trabajo y de los beneficios empresariales, mayores niveles de participación de los/as trabajadores/as en la vida de las empresas, acordes con las necesidades de especialización e implicación que se les requerirán, mayor valoración del trabajo humano en relación al trabajo de las máquinas.

En definitiva, más calidad de vida laboral.

# Última modificación de la regulación de la TPC: una huida hacia adelante en la mala dirección.

**C**on fecha 12 de febrero del 2016 se publicó la Resolución de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y da publicidad al acta de los acuerdos sobre modificación de la regulación de la tarjeta profesional de la construcción (TPC) de acuerdo con lo establecido en el V Convenio colectivo del sector de la construcción, en adelante VCCSC.

Los cambios principales que se llevaron a cabo en esta regulación son entre otros los siguientes:

- Se suprime la disposición transitoria tercera del VCCSC, de tal manera que la TPC pasa a caducar transcurridos cinco años desde su emisión. *En el caso de las TPC que estén caducadas a 23 de febrero de 2016 continuarán vigentes y dispondrán hasta el 31 de diciembre de 2016 para efectuar su renovación. Una vez transcurrido dicho plazo, el trabajador/a titular podrá renovar su tarjeta siempre y cuando acredite, cuando menos treinta días de alta en empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del VCCSC, dentro del período de los últimos treinta y seis meses inmediatamente anteriores a la solicitud de renovación.*
- Como consecuencia de la reciente reforma del *Sistema de Formación para el Empleo* en el que se suprime la modalidad de formación a distancia, permitiendo exclusivamente la impartición de formación a través de las modalidades presencial o de teleformación, en esta nueva regulación se adaptan los requisitos del procedimiento para la homologación de actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales a estas nuevas circunstancias, quedando también exclusivamente habilitadas dichas modalidades.
- Se tipifican dos nuevas infracciones en relación a los requisitos establecidos por el procedimiento para la homologación de actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales:
  - La impartición de acciones formativas en lugares que no cumplan con las condiciones higiénicas, acústicas, de habitabilidad y de seguridad exigidas por la legislación.
  - La negativa o el impedimento a que personas debidamente autorizadas por la FLC lleven a cabo la supervisión de las instalaciones en las que se desarrolla la actividad docente o de las propias actividades formativas.
- Se establecen nuevos formatos para la TPC y para los formularios de solicitud y renovación, introduciéndose en la TPC un holograma con el logo de la FLC y un código QR que permite la lectura de la formación preventiva del usuario con cualquier Smartphone.
- Se modifica el certificado de empresa para FLC.

Una vez más los sindicatos UGT y CCOO conjuntamente con la patronal empresarial del sector de la construcción, emprenden una huida hacia adelante en la mala dirección. Una mala dirección que se empeña en consolidar una TPC diseñada fundamentalmente como un medio de recaudación económica y una forma de control conjunta de estas organizaciones de la libertad de acceso al trabajo y al empleo en el sector, amparada en la escusa de la necesidad de acreditación de la cualificación en materia de prevención de riesgos laborales. Estrategia esta instrumentalizada a través de una fundación de carácter privado, la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), que aunque inexplicablemente financiada en gran medida con fondos públicos, responde claramente a los intereses particulares de las organizaciones que la constituyen y dirigen.



Una TPC que apuesta por un modelo de formación restringido que, transforma el deber que tienen los/as empresarios/as de proporcionar de manera gratuita la formación preventiva que necesitan sus trabajadores/as, en un requisito previo que tienen que cumplir los/as trabajadores/as que quieran trabajar en el sector, pasando eso sí antes por la taquilla que la FLC tiene establecida para realizar los “cursos” sin los cuáles les será imposible acceder al empleo.

Pues bien, así las cosas ahora se le da otra vuelta de tuerca a esta injustificable estrategia. Debe ser que no se consiguen los objetivos económicos previstos o establecidos, y acuerdan activar la derogación de la tarjeta a los 5 años de su obtención, con motivo de obligar a los/as trabajadores/as a volver a pasar por taquilla y realizar nuevamente, previo pago, los cursos que ya habían hecho en su momento.

Estando de acuerdo en la necesidad periódica de revisión y actualización de la cualificación de los/as trabajadores/as en esta materia, ¿no sería mejor y más decente que en lugar de obligarles a realizar otra vez los cursos y pagar esos precios tan gravosos, los/as trabajadores/as tuvieran la opción de realizar de manera gratuita un pequeño módulo de “recuerdo” y actualización de los conocimientos adquiridos con anterioridad?

Y es más, no sería mucho más acorde y adecuado con la decencia y la propia legislación, que estas organizaciones dejaran de pensar en su “chiringuito” y renunciaran a intentar mantener en la práctica un alto nivel de exclusividad que obliga a los/as trabajadores/as a hacer con ellos la formación y por el contrario, facilitar la accesibilidad y la gratuidad de la formación preventiva en coherencia con los principios básicos de la legislación preventiva, de la acción sindical y los más elementales derechos laborales?

En fin, a pesar de la sentencia que la demanda de ELA-STV y la propia CIG estableció en su momento la nulidad de muchos de los artículos inicialmente recogidos en el IV Convenio Colectivo del sector de la Construcción por vulnerar importantes derechos de los/as trabajadores/as en materias tan sensibles como la libertad de acceso al empleo, la libertad de realizar y acreditar la formación preventiva por otras vías más allá de la ofertada por la FLC, en una sentencia que niega el derecho de exclusividad que pretendía arrogarse, o que rechazó por ilegal la pretensión de incluir entre su información los datos médicos de los/as trabajadores/as; la UGT, CCOO y la patronal empresarial del sector de la construcción, juntos de la mano y en inexplicable comunión de intereses, siguen perseverando en una de las mayores aberraciones del actual modelo preventivo en el estado español.

\*Para más información consultar los **Boletines CIG-Salud Laboral** números: 1, 6 y 7.

## TABLÓN DE ANUNCIOS

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

*Si tienes dudas relacionadas con la prevención de riesgos y la salud laboral...*

*Está a tu disposición el asesoramiento técnico on line del Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

*Cómo se accede?:  
A través de la web [www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org)  
Sección Asesoramiento Técnico.*

*gratuito  
confidencial  
fácil  
cómodo*

*1 Cumplimenta el formulario  
2 Dale a enviar  
3 Uno de nuestros técnicos/as en prl se pondrá en contacto contigo*

EDITA: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral



[www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org)  
Secretaría Confederal de  
Negociación Colectiva  
e Saúde Laboral  
Rúa Gregorio Espiño 47, Entrechán  
36205 Vigo  
Tlf: 986 262 679. Fax 986 262 781

Gabinete Técnico Confederal de  
Saúde Laboral. Ferrol  
Rúa Eduardo Pondal 41/43 entrechán  
15403 Ferrol  
Tlf: 981 359 449. Fax: 981 359 449  
[saudelaboral@galizaciz.net](mailto:saudelaboral@galizaciz.net)

