

### SUMARIO

#### SABÍAS QUE...?

#### **T+55 TRABALLADORES/AS EN RISCO**

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral



#### A FONDO

#### **SINISTRALIDADE LABORAL: GALIZA 2015**

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

#### INFORMACIÓN

#### **ANÁLISE DA SINISTRALIDADE E AS SÚAS CAUSAS NAS OBRAS MENORES: PROPOSTAS DE ACTUACIÓN.**

INFORME DO GRUPO DE TRABALLO DA CONSTRUCCIÓN, DA COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO (CNSST)

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

#### SABÍAS QUE...?

#### **INDUSTRIA 4.0: OS NOVOS RETOS DO MERCADO LABORAL**

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

#### INFORMACIÓN - OPINIÓN

#### **ÚLTIMA MODIFICACIÓN DA REGULACIÓN DA TPC: UNHA FUXIDA CARA ADIANTE NA MALA DIRECCIÓN**

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

#### TABOLEIRO

EDITA:

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

## **T+55** Traballadores/as en risco

Coa apertura e posta en marcha deste espacio web: “Seguridade e saúde laboral para traballadores/as maiores de 55 anos: riscos novos e emerxentes”, damos comezo a unha modesta iniciativa de análise e información da problemática que afecta aos traballadores/as maiores de 55 anos en materia de prevención de riscos e saúde laboral.

De xeito progresivo, este novo espazo irase dotando dunha estrutura de contidos e recursos específicos sobre riscos, riscos novos e emerxentes e hábitos saudables referidos ás traballadoras e traballadores de máis de 55 anos.

O espazo web terá acceso dende a portada da plataforma [www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org) na que estará aloxado de forma permanente.



### Traballadores maiores de 55 anos: Un risco en emerxencia

A redución da natalidade é unha consecuencia complexa resultado de múltiples factores culturais e socioeconómicos, que deriva nun progresivo e xeneralizado envellecemento da poboación nas chamadas “sociedades avanzadas”: avances médicos, mellores sistemas sanitarios, mellor prevención hixiénica e en definitiva, mellores condicións de vida que rematan derivando en maiores expectativas de boa saúde e nunha maior lonxevidade. Isto unido ao cambio experimentado nos patróns familiares, a non consideración dos fillos como un factor de seguridade e produción, ou as dificultades económicas e de emprego cada vez maiores das familias para afrontar o mantemento dun determinado nivel de benestar, fan que a poboación tenda nestas sociedades non só a estar envellecida, senón tamén a diminuír e ser cada vez menor.

Dende o enfoque neoliberal, político, económico e social, nestes momentos maioritariamente predominante en Europa, a solución aos problemas derivados deste progresivo envellecemento da poboación traballadora, nomeadamente o sostemento dos sistemas públicos de pensións, pasa necesaria e inexcusablemente polo alongamento obrigatorio da vida laboral dos/as traballadores/as e a imposición do retraso da idade de xubilación. Circunstancia esta que unida ás reformas laborais cercenadoras de dereitos dos/as traballadores/as e as brutais políticas de axuste económico impostas á maioría da poboación, coa escusa da “crise económica”, teñen derivado no conxunto do Estado nun extraordinario deterioro das condicións de vida e de traballo. Neste regresivo contexto, caracterizado por unhas taxas de paro extraordinariamente elevadas, unha baixada brutal e inxustificada dos salarios, un raquítico sistema de protección social e un incremento sen parangón das desigualdades, a saúde laboral sempre tan maltreita no Estado español, pasa de ser un obxectivo estratéxico da política laboral e da mellora da competitividade das empresas, a ser considerada por estas como un gasto oneroso e prescindible e non como unha importante e necesaria inversión.



Independentemente que a necesaria viabilidade e sostemento dos sistemas públicos de pensións non ten nin moito menos por que pasar exclusivamente polo seu estricto e rigoroso autofinanciamento a través das contribucións económicas de empresas e traballadores (son numerosos e prestixiosos os autores que así o defenden), e por ende, da imposición no

retraso da idade de xubilación do conxunto da poboación traballadora, o certo é que este tipo de política neoliberal aparte de empobrecer e precarizar notoriamente á clase traballadora, limita significativamente as taxas e os ritmos de reposición dos empregos, dificultando aínda máis a diminución das tremendas bolsas de paro e propiciando un envellecemento desproporcionado, inxusto e perigoso dos/as traballadores/as nas empresas.

O proceso de envellecemento dos seres humanos supón polo xeral un progresivo deterioro da súa saúde, o cal inevitablemente ten consecuencias directas sobre a saúde laboral e os riscos aos que se deben enfrontar os/as traballadores/as maiores de 55 anos.

Partindo desta realidade, a defensa e protección dos dereitos e a saúde laboral dende unha perspectiva de igualdade e non discriminación por razón da idade, esixe a protección efectiva destes dereitos nas empresas a través da promoción de políticas públicas axeitadas que dean resposta a esta realidade.

**O previsiblemente acelerado envellecemento da poboación traballadora no Estado español, e especialmente no País Galego, vai facer que nuns poucos anos haxa que afrontar unha situación laboral que en materia preventiva non está axeitadamente enfocada nin prevista, nin polos poderes públicos e moito menos polas empresas.**

A Lei de Prevención de Riscos Laborais (LPRL), 31/1995 de 8 de novembro, establece especificamente a obriga empresarial de garantir a protección daqueles/as traballadores/as que polas súas características persoais ou estado biolóxico coñecido, poidan ser considerados como especialmente sensibles aos riscos derivados do traballo. Así, faise referencia no artigo 25 da LPRL, a aqueles/as traballadores/as que teñan recoñecida una situación de discapacidade física, psíquica ou sensorial, no artigo 26 da LPRL ás traballadoras embarazadas, e no artigo 27 da LPRL aos traballadores/as menores de idade, non existindo nembargantes unha mención específica e concreta referida aos traballadores/as de maior idade, como colectivo que debería ser considerado como especialmente sensible a certos riscos derivados do traballo.

Esta situación de baleiro normativo en relación aos traballadores/as maiores de 55 anos, entendida esta como a idade de referencia para tal consideración na maioría dos países europeos, contrasta por unha banda coa prolongación da vida laboral dos/as traballadores/as, promovida pola Unión Europea e o propio Estado español como medio preferente para garantir a viabilidade dos sistemas de pensións, e por outra, co progresivo e constante envellecemento da poboación traballadora europea e do Estado español que está a desequilibrar a proporción de traballadores/as de maior idade no seo das empresas.

**O incremento natural da poboación traballadora maior de 55 anos e a imposición do alongamento da vida activa, vai supoñer -xa o está a facer- o aumento da idade media dos/as traballadores/as das empresas e a proporción destes en relación a traballadores/as de menor idade.**

Así as cousas, independentemente de que se alongue ou non de xeito obrigatorio a vida laboral dos/as traballadores/as, faise urxente e imprescindible abordar a promoción de inícia-

tivas legislativas que faciliten desenvolvementos normativos específicos orientados a garantir para este colectivo de traballadores/as maiores de 55 anos, os niveis de protección fronte aos riscos derivados do traballo, cando menos semellantes aos que teñen o resto dos/as traballadores/as.

Desenvolvementos normativos que deberán ter en consideración a correlación existente entre o incremento real da esperanza de vida, o mantemento obxectivo do estado de saúde e as aptitudes vixentes para o desenvolvemento do traballo. Ditas consideracións requirirán dunha identificación dos postos de traballo, as esixencias laborais dos mesmos e a relación dos riscos aos que están expostos os/as traballadores/as de maior idade, tendo en conta tanto as súas características persoais como as súas capacidades psicofísicas. En definitiva unha implementación de medidas que salvagarden a seguridade e a saúde laboral destes/as traballadores/as, incluíndo entre outras as adaptacións de posto ou as melloras que se consideren necesarias en relación ás condicións nas que desenvolven o seu traballo.

En termos xerais os/as traballadores/as de maior idade vense progresiva e paulatinamente afectados/as por cambios morfolóxicos, fisiolóxicos, psicolóxicos e incluso sociais, que en moitos casos derivan nunha maior predisposición a padecer accidentes, lesións ou enfermidades que, ademais, necesitan dun maior período de recuperación ou que incluso rematan por cronicar; o que na práctica deriva nunha maior propensión a sufrir patoloxías derivadas dunhas condicións de traballo non adaptadas á súa saúde e ás súas características persoais.

Diversos estudos realizados no ámbito da UE nun pasado recente, aportan informacións plausibles que apuntan ao feito de que a participación no mercado laboral dos/as traballadores/as maiores de 55 anos, a longo prazo vén en gran medida determinada polas limitacións a as alteracións producidas na súa saúde.

Así, as síndrome musculoesqueléticas ou outro tipo de patoloxías e alteracións de carácter psicolóxico (estrés, tensión no traballo,... etc.), amósanse como máis comúns a estas idades, producíndose ademais a circunstancia de que **cando se cronifica unha enfermidade ou esta é de longa duración, remata por interferir significativamente (nun 40% dos casos) no desenvolvemento da súa actividade laboral.**

Nos datos que manexa a Eurostat dos últimos anos, ao redor do 18% dos/as traballadores/as da Unión Europea (UE) pertencentes ao grupo de idade entre 55-64 anos, refiren expresamente **a enfermidade ou a perda de capacidades, como un dos factores determinantes para deixar de traballar no tramo final da súa vida laboral.** En relación á empregabilidade no último tramo da vida laboral, esta vese significativamente afectada polo tipo de profesión ou actividade que desenvolven, sendo esta máis reducida nos casos dun alto nivel de esixencia física en contraste con aquelas outras que se sustentan nunha maior esixencia intelectual.

En termos xerais o conxunto de estudos desenvolvidos até o momento no entorno da UE, avalan que **o “estado de saúde” é posiblemente o factor clave á hora de analizar a participa-**

**ción dos/as traballadores/as de idade avanzada no mercado laboral.**



A grandes rasgos os factores estudados que determinan a participación deste colectivo no mercado laboral poderían ser agrupados en tres grandes grupos de factores de risco, a saber:

- **Alta esixencia de traballo físico:** traballos con requirimentos musculares estáticos, levantamento e transporte de cargas pesadas, traballos repetitivos, posturas corporais sometidas a flexións e xiros.
- **Ambientes laborais estresantes e perigosos:** condicións ambientais de suciedade ou humidade, risco manifesto de accidentes, condicións de frío, calor ou importantes oscilacións térmicas.
- **Mala organización do traballo:** organizacións susceptibles de propiciar o conflito de roles; presións directas ou indirectas para alcanzar uns determinados niveis de rendemento; falta de autonomía, de participación e de posibilidades de influencia; falta de recoñecemento por parte dos superiores ou de perspectivas profesionais.

Débase resaltar que estes factores de risco que están presentes dun xeito moi frecuente e estable nunha boa parte dos actuais entornos laborais, afectan de maneira moi especial aos traballadores/as de idade avanzada. Tal é así, que por exemplo estímase que o 20% dos/as traballadores/as europeos/as están expostos a ambientes pulvixenos, a ruídos e/ou vibracións practicamente a metade da súa xornada laboral; que practicamente un 33% está exposto a posturas de traballo incorrectas e un 45% á realización de traballos repetitivos.

A pesares que a capacidade físico-funcional diminúe coa idade, desgraciadamente cada vez é máis habitual atoparse con traballadores/as maiores de 55 anos con baixa cualificación, realizando traballos que requiren dunha elevada esixencia física, cuestión esta que é a causa de múltiples lesións e alteracións musculoesqueléticas que ao final derivan nunha das máis importantes causas de incapacidade laboral que afectan a este colectivo.

Se ben é certo que os factores de exposición aos riscos son practicamente os mesmos para os/as traballadores/as de distintas idades, a realidade é que os mesmos supoñen un

maior nivel de exposición para os/as traballadores/as de maior idade, que normalmente arrastran unha exposición acumulada de moitos anos.

Así logo, poderíamos conluir neste caso, que **non parece en absoluto recomendable alongar a vida laboral de aqueles/as traballadores/as con ocupacións dunha alta esixencia física, a non ser que se aborde unha importante redución das cargas de traballo asociadas ou un cambio de posto con menores esixencias.**

Segundo informacións proporcionadas pola propia Eurostat, mentres que entre os/as traballadores/as de 45 a 54 anos prodúcese unha media de 39 novas enfermidades profesionais cada 100.000 traballadores/as, no grupo de idade dos 55 aos 64 anos prodúcese 69; a maioría delas derivadas de exposicións a factores físicos no traballo. Cuestión esta que revela ás claras que **o número de casos de novas enfermidades profesionais incrementábase significativamente coa idade.**

Ademais constátase que **os accidentes producidos entre os/as traballadores/as maiores de 55 anos son de maior**

**gravidade e rematan por ter asociado un período máis longo de incapacidade laboral;** sendo tamén máis frecuentes entre este colectivo os accidentes laborais con resultado de morte.

Así as cousas o reto está servido. As forzas políticas, as organizacións sindicais, as organizacións empresariais é en última instancia os gobernos de turno e as administracións públicas teñen por diante o desafío de dar unha solución axeitada e sustentable, tanto aos riscos derivados do progresivo envellecemento da poboación traballadora como ao previsible alongamento da idade de xubilación.

Dende este espazo web non pretendemos máis que contribuír na medida das nosas posibilidades á correcta identificación e delimitación desta importante problemática, á vez que dende a humildade sumar os nosos esforzos na procura das solucións máis axeitadas e eficientes que poidan garantir o inalienable dereito á saúde e o benestar do que son suxeito todos e cada un dos traballadores e traballadoras.

## A FONDO

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

# Sinistralidade laboral: Galiza 2015

**N**os últimos 3 anos a accidentalidade laboral na Galiza véñse incrementando de maneira preocupante, sen que tan sequera esta se poida xustificar co argumento recorrente e interesado que afirma que dito incremento débese en gran medida ao notable aumento da contratación e a actividade laboral. Do ano 2013 ao ano 2015 os/as afiliados/as á Seguridade Social incrementáronse no noso País en 16.762 traballadores/as, o que na práctica supón un minguido incremento do 2,18%.

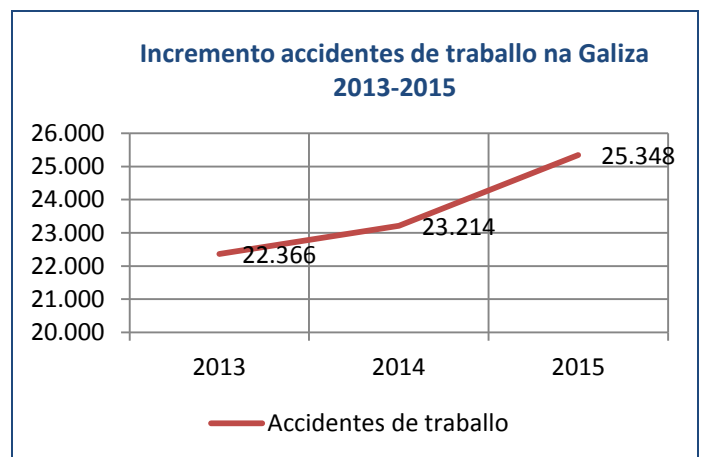
Se a este reducido aumento da afiliación lle engadimos o dato que moitas destas altas na S.S. o foron por un tempo extremadamente curto e limitado, tendo como consecuencia un menor volume de horas totais traballadas nestes últimos anos, a consecuencia é clara e directa: **os datos de accidentalidade revelan que na Galiza cada vez faise menos e peor prevención.**

No cadro seguinte figuran os accidentes laborais en xornada ocorridos en Galiza entre os anos 2013 e 2015, con indicación do índice de incidencia (número de accidentes por 100.000 traballadores/as):

Anos	Accidentes de traballo	Poboación 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 pode apreciar, **a accidentalidade na Galiza no ano 2014 respecto ao ano 2013 experimentou unha significativa subida do 3,79%. En relación ao ano 2015 o incremento veu a ser dun inadmisíbel 13,33%**, isto é, 2.982 accidentes máis que no ano 2013; un incremento notable da sinistralidade laboral en absoluto xustificable nin proporcional ao

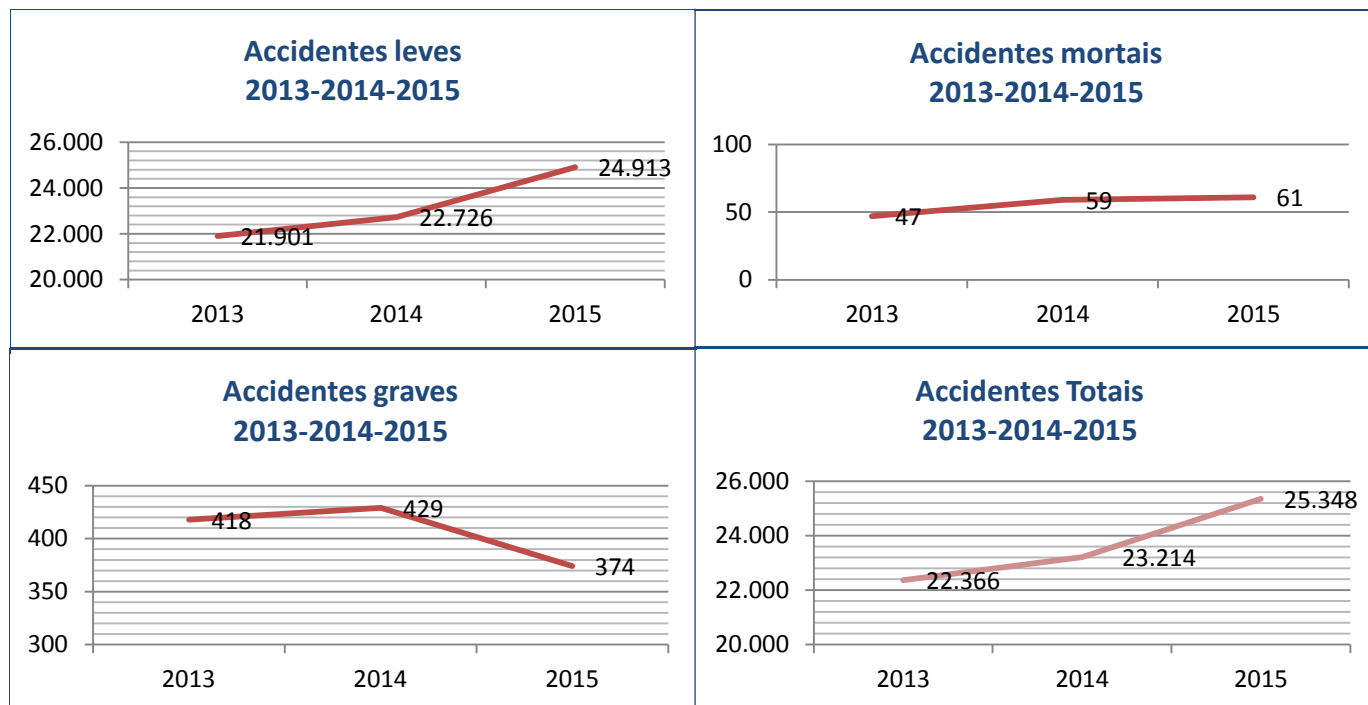
incremento experimentado da poboación afiliada á Seguridade Social no noso País.



**A sinistralidade laboral na Galiza no ano 2014 respecto ao ano 2013 experimentou unha significativa subida do 3,79%. En relación ao ano 2015 o incremento veu a ser dun inadmisíbel 13,33%, isto é, 2.982 accidentes máis que no ano 2013.**

Número de Accidentes por tipoloxía e o seu índice de incidencia en xornada laboral correspondentes aos anos 2013, 2014 e 2015:

Ano	Leves	Índice incidencia leves	Graves	Índice incidencia graves	Mortais	Índice incidencia mortais	Totais	Índice incidencia totais
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



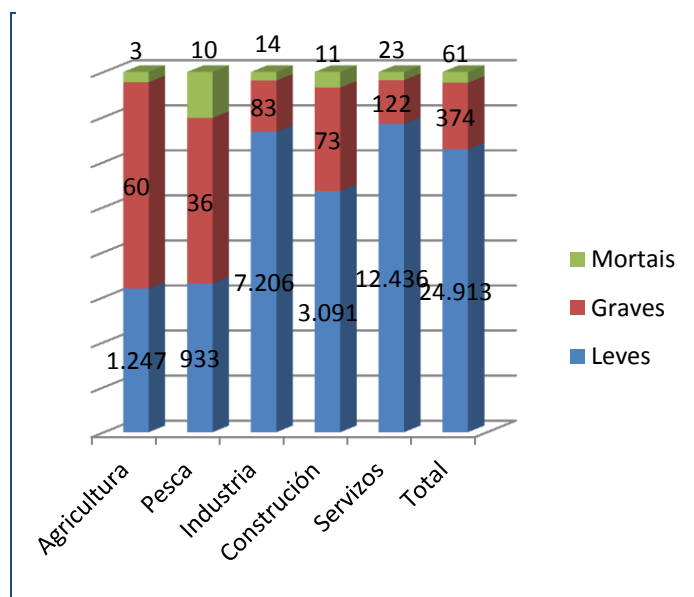
Número de accidentes en xornada por sector de actividade e gravidade ocorridos na Galiza no ano 2015:

Sector	Leves	Graves	Mortais	Total
Agricultura	1.247	60	3	1.310
Pesca	933	36	10	979
Industria	7.206	83	14	7.303
Construción	3.091	73	11	3.175
Servizos	12.436	122	23	12.581
<b>Total</b>	<b>24.913</b>	<b>374</b>	<b>61</b>	<b>25.348</b>

Se atendemos á información disponible en relación ao número de accidentes e sector produtivo, atopámonos con que no ano 2015 o sector servizos produciu o 49,63% dos accidentes en xornada laboral, o sector da industria o 28,81%, e xa con menor incidencia sobre o total de accidentes, o sector da construción xerou o 12,53% dos mesmos.

Se atendemos á súa gravidade atopámonos con que no sector servizos producíronse un 32,62% dos accidentes graves e un 37,70% dos accidentes mortais. No sector da industria aconteceron un 22,19% dos accidentes graves e un 22,95% do mortais; e no sector da construción un 19,52% dos graves e un 18,03% dos mortais.

No ano 2015 na Galiza o sector servizos produciu o 49,63% dos accidentes en xornada laboral, o sector da industria o 28,81% e xa con menor incidencia sobre o total de accidentes, o sector da construción xenerou o 12,53% dos mesmos.



Número de accidentes 2015 por sector e gravidade

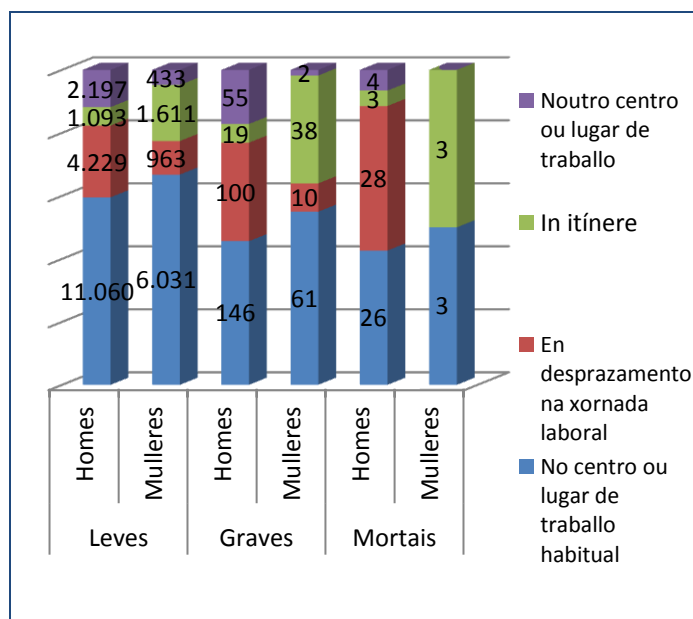
Atendendo á gravidade dos accidentes por sector, na Galiza no ano 2015 no sector servizos producíronse un 32,62% dos accidentes graves e un 37,70% dos accidentes mortais. No sector da industria aconteceron un 22,19% dos accidentes graves e un 22,95% do mortais; e no sector da construción un 19,52% dos graves e un 18,03% dos mortais.

Como podemos ver na táboa e gráfico seguinte, **en termos absolutos os homes acumulan o 67,44% dos accidentes rexistrados** na Galiza no 2015 en xornada laboral, e as mulleres o 32,56%.

Número de accidentes polo lugar onde aconteceron e xénero do/a traballador/a accidentado/a:

Lugar dos accidentes	Leves		Graves		Mortais	
	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres
No centro ou lugar de traballo habitual	11.060	6.031	146	61	26	3
En desprazamentos na xornada laboral	4.229	963	100	10	28	0
In itinere	1.093	1.611	19	38	3	3
Noutro centro ou lugar de traballo	2.197	433	55	2	4	0
<b>Total</b>	<b>18.579</b>	<b>9.038</b>	<b>320</b>	<b>111</b>	<b>61</b>	<b>6</b>

Tanto no caso dos homes como das mulleres, o lugar no que se produciron os accidentes distribuíuse porcentualmente do seguinte xeito: un 61,63% producíronse nos centros habituais de traballo, un 18,96% en desprazamentos dentro da xornada laboral, un 9,84% en traslados *in itinere* de ida ou volta ao traballo, e un 9,57% noutros lugares ou centros de traballo distintos do habitual.



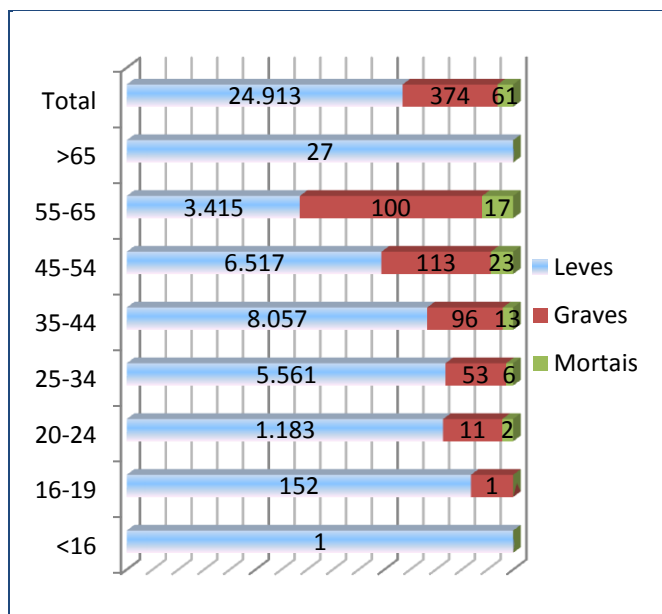
Atendendo ao xénero, do conxunto dos accidentes acontecidos na Galiza no ano 2015, o 67,44% afectaron a homes e o 32,56 a mulleres. Destes, dos cualificados como graves, o 75,24% corresponderon a homes e o 25,75% a mulleres; e do conxunto de accidentes con resultado de morte, un 91% corresponderon a homes e un 9% a mulleres.

**Se atendemos ás diferencias máis significativas entre homes e mulleres neste apartado, constatamos que:**

- Do conxunto dos accidentes cualificados como graves, o 75,24% corresponderon a homes e o 25,75% a mulleres.
- Do conxunto de accidentes con resultado de morte, un 91% corresponderon a homes e un 9% a mulleres.
- No que atinxe aos accidentes consecuencia de desprazamentos dentro da xornada laboral, as diferencias entre xéneros son moi significativas; así a cantidade de accidentes graves deste tipo que afectaron aos homes é 10 veces superior á das mulleres, supoñendo un 91% no caso dos homes e un 9% no das mulleres. En relación aos accidentes mortais por esta mesma causa o 100% afectan exclusivamente a homes.
- No caso dos accidentes *in itinere* ocorre ao contrario que na situación anterior; os accidentes graves deste tipo afectaron nun 67% ás mulleres, e nun 33% aos homes. En canto aos accidentes mortais *in itinere* afectaron nun equilibrado 50% tanto a homes como a mulleres.
- Se nos referimos aos accidentes acontecidos noutros centros ou lugares de traballo distintos dos habituais, os homes acumulan o 84% do total e as mulleres o 16%, desglosándose como segue en función da súa gravidade; Accidentes Leves: Homes 84%. Mulleres 16%; Accidentes Graves: Homes 96%. Mulleres 4%; Accidentes Mortais: Homes 100%.

Accidentes en xornada acontecidos na Galiza no ano 2015 segundo a idade do/a traballador/a accidentado/a:

Idade	Leves	Graves	Mortais	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 gravidade e idade

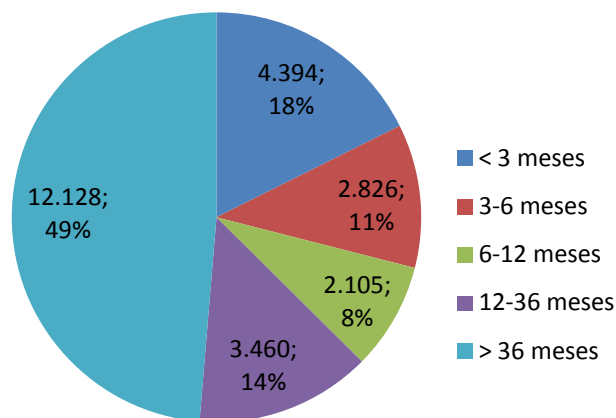
Se atendemos aos **accidentes en relación á súa incidencia porcentual por tramos de idade**, atopámonos co seguinte:

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

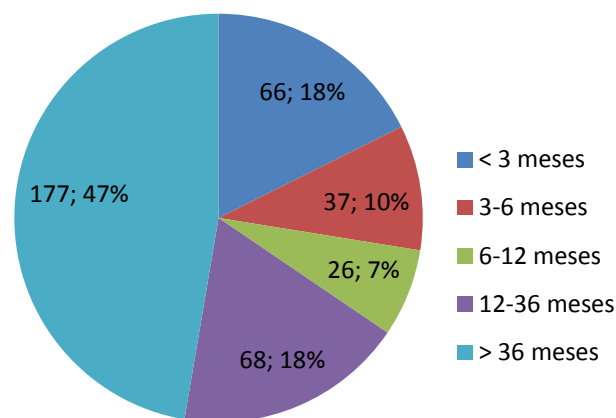
Accidentes laborais en xornada que tiveron lugar no ano 2015 segundo a antigüidade do/a accidentado/a:

Antigüidade	Leves	Graves	Mortais	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>

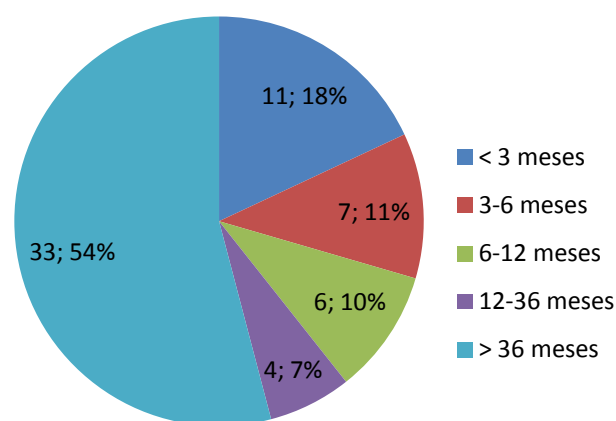
Accidentes leves 2015 por antigüidade



Accidentes graves 2015 por antigüidade



Accidentes mortais 2015 por antigüidade



No ano 2015 na Galiza, o colectivo de traballadores comprendido entre os tramos de idade de 45 a 54 anos e de 55 a 64 anos concentra a maioría dos accidentes de carácter grave e de carácter mortal, 57% e 66% respectivamente. Isto sen dúbida indícanos, que o deterioro da saúde e a diminución natural das condicións psicofísicas dos/as traballadores/as de maior idade, non están axeitadamente contempladas en termos preventivos pola maior parte das empresas galegas.

Como se pode apreciar nos gráficos anteriores, en termos xerais a accidentalidade concéntrase nos segmentos de antigüidade laboral que teñen na Galiza a maioría dos/as traballadores/as ocupados/as: 12 meses de antigüidade ou máis. Mais **se atendemos ao segmento correspondente aos traballadores/as cunha antigüidade menor de 3 meses, podemos observar que aínda correspondendo en termos absolutos a un colectivo substancialmente menor e que acumula menos horas e xornadas traballadas, o seu nivel de sinistralidade é extraordinariamente elevado, acadando en todas as escalas de gravidade o segundo posto do ranking de accidentalidade cun 18% dos accidentes leves, graves e mortais.**

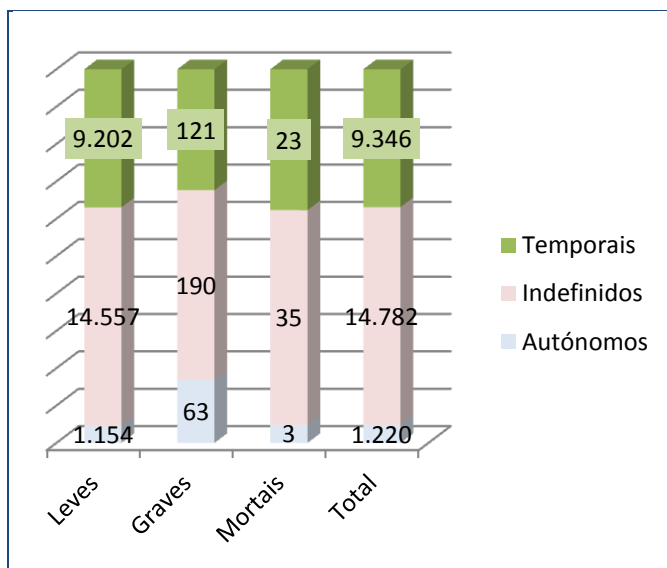
Isto quere dicir que a precariedade e temporalidade na contratación, a falta dunha axeitada formación preventiva, a falta de experiencia no posto de traballo, e a ausencia de plans e medidas preventivas rigorosas e efectivas por parte das empresas, ten como resultado indefectible un alto nivel de accidentalidade, especialmente nas novas contratacións realizadas no marco da reforma laboral, sometidas a unha escasa remuneración salarial, unha alta temporalidade e unhas deficientes condicións de traballo.

A precariedade e a temporalidade na contratación, a falta dunha axeitada formación preventiva, a falta de experiencia no posto de traballo e a ausencia de plans e medidas preventivas rigorosas e efectivas por parte das empresas, ten como resultado indefectible un alto nivel de accidentalidade, especialmente nas novas contratacións realizadas no marco da reforma laboral, sometidas estas como están a unha escasa remuneración salarial, unha alta temporalidade e unhas deficientes condicións de traballo.

Número de accidentes na Galiza no ano 2015 por tipo de contrato:

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

Como se pode observar na táboa anterior, corrobórase que **a contratación temporal tan extendida no noso País a raíz da reforma laboral, aínda tendo un peso relativo substancialmente menor que outros tipos de contratación, con menos horas e menos xornadas traballadas, segue a acaparar unha importantísima e desproporcionada cantidade de accidentes**, supoñendo o 36,87% dos accidentes totais, que se desglosan do seguinte xeito: o 36,94% dos accidentes leves, o 32,35% dos accidentes graves e o 37,70% dos accidentes mortais.



Do total de accidentes ocorridos na Galiza no ano 2015, o **36,87%** dos mesmos corresponden a **traballadores/as con contratos temporais**, supoñendo estes, atendendo á súa gravidade, o **36,94%** dos accidentes leves, o **32,35%** dos accidentes graves e o **37,70%** dos accidentes mortais.

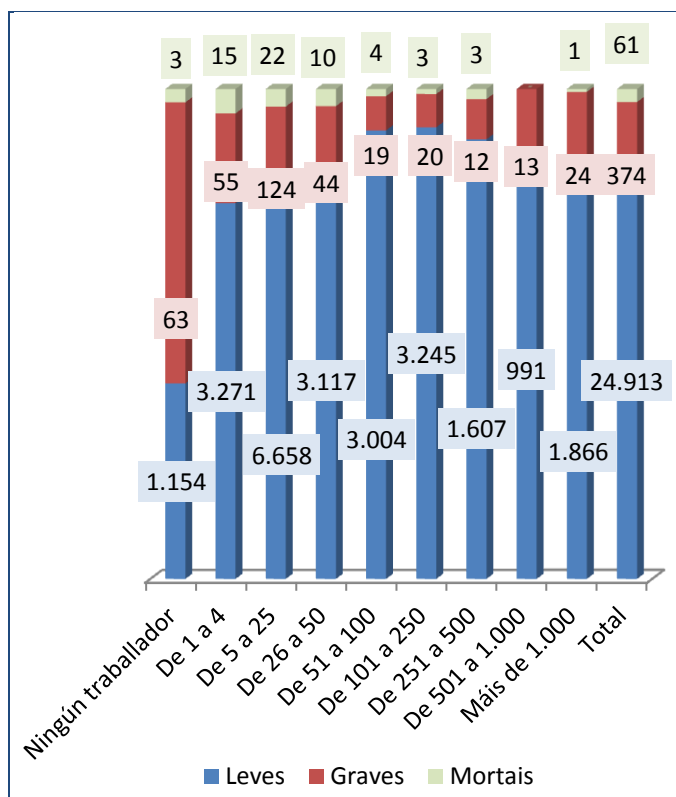
Cantidade de accidentes por número de empregados/as da empresa:

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

Como se pode apreciar na táboa de datos anterior e no gráfico seguinte, **a accidentalidade na Galiza atendendo ao número de empregados das empresas, afecta especialmente ás denominadas PEMES**, pequenas e medianas empresas que non superan os 250 traballadores/as e que son a base do tecido e da estrutura produtiva galega. Así, na Galiza as PEMES no ano 2015 concentraron o 82% dos accidentes leves, o 87% dos accidentes graves e o 93% dos accidentes con resultado de morte.



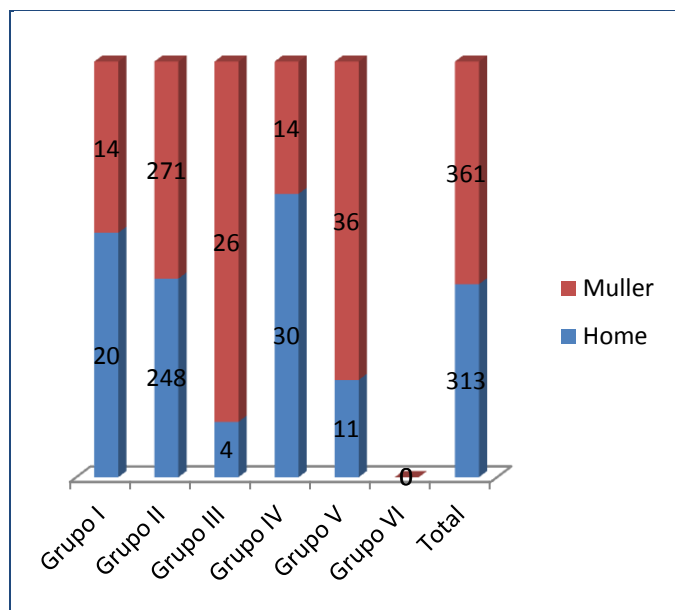
Na Galiza no ano 2015, as **PEMES** concentraron o **82%** dos accidentes leves, o **87%** dos accidentes graves e o **93%** dos accidentes con resultado de morte.



Número de enfermidades profesionais con baixa notificadas durante o ano 2015, diferenciándose por sexo e grupo de clasificación:

Grupos Enfermidades Profesionais	Nº partes		
	Home	Muller	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:** Enfermidades profesionais causadas por axentes químicos. **Grupo 2:** Enfermidades profesionais causadas por axentes físicos. **Grupo 3:** Enfermidades profesionais causadas por axentes biolóxicos. **Grupo 4:** Enfermidades profesionais causadas por inhalación de substancias e axentes non comprendidas noutros puntos. **Grupo 5:** Enfermidades profesionais da pel causadas por substancias e axentes non comprendidos nalgúns dos outros puntos. **Grupo 6:** Enfermidades profesionais causadas por axentes carcinóxenos.



Nº de baixas por enfermidade laboral por grupo e xénero

No ano 2015 notificáronse na Galiza un total de 674 enfermidades profesionais con baixa, cantidade esta a todas luces moi por debaixo da situación real, debido en gran medida á gran bolsa de infradeclaración existente e ás extraordinarias e sistemáticas dificultades que poñen as Mutuas para recoñecer a orixe laboral destas doenzas.

Para mostra un botón: **¿Quen se pode creer sen ruborizarse que no ano 2015 non houbo na Galiza un só caso de enfermidade profesional causada por axentes cancerixenos?** É evidente que o sistema de detección de enfermidades profesionais non funciona axeitadamente, e tamén é evidente que existen intereses para que non funcione. En contraposición e como consecuencia, os dereitos fundamentais e inalienables dos/as traballadores/as á saúde e á vida, son utilizados como unha mera mercadoría e un resultado de dividendos económicos.

En calquera caso, dos datos recollidos na Galiza no ano 2015 podemos concluír que:

- As enfermidades profesionais con baixa notificadas, cunha maior incidencia, son as **causadas por axentes físicos** (Grupo II), supoñendo un destacado 77% dos casos notificados.
- Onde se aprecian diferencias significativas de incidencia en relación ao xénero, son por unha parte nas **enfermidades causadas por axentes biolóxicos** (Grupo III), cunha prevalencia do 87% nas mulleres fronte a unha do 13% nos homes; nas **enfermidades profesionais da pel** causadas por substancias e axentes non comprendidos nalgúns dos outros puntos (Grupo V), cunha prevalencia do 77% nas mulleres e un 23% nos homes, e nas **enfermidades profesionais causadas por inhalación** de substancias e axentes non comprendidas noutros puntos (Grupo IV), cunha prevalencia do 68% neste caso nos homes, fronte ao 32% das mulleres.

Dende a promulgación primeiro da reforma laboral do PSOE do ano 2010, e posteriormente no ano 2012 coa aplicación da reforma laboral do PP, o mercado laboral no Estado español está a sufrir unha acelerada e continua desestruturación que, ademais de supoñer unha perda de dereitos sen parangón na historia democrática, vén de abocar a un empeoramento substancial das condicións de traballo agravadas estas polo evidente, progresivo e continuado deterioro da situación preventiva nas empresas.

Así as cousas, unha das consecuencias derivadas da crise económica e do modelo elixido polos poderes neoliberais para a súa superación, é que como práctica xeral as empresas invisten menos en seguridade e en prevención, diminuindo dun xeito significativo a eficacia dos medios e das

medidas postas en xogo para garantir a seguridade e a saúde laboral dos/as traballadores/as.

Neste contexto as consecuencias non podían facerse esperar: incremento significativo da sinistralidade no conxunto do Estado, e especialmente en territorios como o galego, no que por unha banda as pequenas empresas que conforman o 90% do tecido produtivo do noso País non rematan de adquirir unha verdadeira cultura preventiva, e por outra, unha administración autonómica insensibilizada e inoperativa, incapaz de poñer en marcha políticas preventivas axeitadas á nosa realidade produtiva, así como de establecer un marco de esixencia e rigor no cumprimento normativo, acompañado este da necesaria implementación de políticas preventivas eficaces.

## INFORMACIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

# Análise da sinistralidade e as súas causas nas Obras menores: Propostas de actuación.

Informe do Grupo de Traballo da Construción, da Comisión Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo (CNSST)

**A**s Obras menores a pesares da súa pequena contía, curta duración e ausencia de proxecto, implican con frecuencia traballos de alta perigosidade que arrojan cifras de sinistralidade altamente preocupantes. Sinistralidade que aparece asociada á falta de cumprimento por parte das empresas implicadas das súas obrigas en materia de PRL e dunha inaxeitada xestión da seguridade na saúde neste tipo de obras.

Así con data 9 de abril do ano 2014 constituíuse, no seo do **grupo de traballo da Construción** da *Comisión Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo (CNSST)*, o subgrupo de traballo de **Análise da sinistralidade e as súas causas en obras menores (SGT)**, co obxectivo de identificar os elementos críticos en relación aos riscos de seguridade e saúde aos que están sometidos os/as traballadores/as que executan este tipo de obras, co gallo de determinar as accións prioritarias destinadas a mellorar a súa seguridade.

Non existindo polo de agora unha definición de **obra menor** que describa con exactitude os elementos conceptuais que a delimitan, atendendo ao sentido común e a experiencia, así como ás referencias proporcionadas polas normas urbanísticas, podemos establecer que “unha obra menor é unha obra de pequenas dimensións, pouca contía económica e curta duración, que se desenvolve cun número reducido de traballadores/as e non afecta a elementos estruturais que conleven unha especial responsabilidade”.

O SGT para a realización da caracterización da sinistralidade procedeu a obter información sobre os datos de accidentes graves e mortais acontecidos en obras menores, que foron investigados polas CCAA do ano 2010 ao primeiro semestre do ano 2014, accidentes referidos a obras de construción realizadas fóra das instalacións propias das empresas, dunha pequena contía e que non afectaban a elementos de especial responsabilidade nin esixían proxecto para a súa tramitación.

Como resultado da análise realizada destaca notablemente o feito de que, un 61% dos accidentes de traballo graves ou mortais foron consecuencia de caídas en altura, dato este que debido a que o resto das causas tiveran unha incidencia porcentual inferior ao 5%, determinaron que a análise de esta forma de accidente centrara o desenvolvemento deste estudo.

### Resultados máis destacados obtidos da análise realizada sobre os accidentes de traballo acontecidos por caídas en altura nas obras menores

Un 26% dos AT afectou a traballadores/as clasificados/as na ocupación de peóns da construción e da minería.

Un 35% dos/as traballadores/as accidentados/as non recibira formación en PRL segundo o V Convenio colectivo xeral do sector da construción, e nun 37% dos/as traballadores/as non consta a información.

Un 75% dos/as traballadores/as accidentados pertencían a empresas dos CNAE 41-43.

Un 67% das empresas tiñan menos de 10 traballadores/as e un 51% menos de 6 traballadores/as.

No 53% dos accidentes non existía documentación de Prevención dos Riscos Laborais na obra, e no 34% non consta esa información.

Nun 46% dos casos os traballos que realizaban os/as traballadores/as accidentados/as eran de rehabilitación.

No 72% dos accidentes non se tiñan adoptado nin implantado medidas preventivas.

### Causas máis frecuentes das caídas en altura en obras menores, expresadas en porcentaxe en relación ao total de accidentes

No 32% dos casos, ausencia/deficiencia de proteccións colectivas fronte ás caídas en altura.

No 30% dos casos, non identificación dos riscos que deron lugar ao accidente.

No 23% dos casos, métodos de traballo inadecuados.

No 21% dos casos, inexistencia ou insuficiencia dun procedemento.

No 16% dos casos, falta de seguridade estrutural ou falta de parámetros.

No 15% dos casos, non utilización dos equipos de protección individual obrigatorios postos a disposición pola empresa.

No 14% dos casos, formación e/ou información inadecuada ou inexistente sobre a tarefa a desenvolver.

No 13% dos casos, método de traballo inexistente.

### Dos datos obtidos da descrición dos accidentes segundo consta nas investigación realizadas:

- Practicamente a metade dos accidentes de traballo producíronse por caídas dende unha cuberta, e o resto maioritariamente dende unha escaleira ou dende unha plataforma ou estada.
- O 77% das empresas ás que pertencían os/as traballadores/as accidentados/as tiñan como modalidade preventiva Servizos de Prevención Alleos (SPA).
- Nun 35% dos accidentes nin tan sequera se tiña realizado a apertura do centro de traballo, e nun 59% dos casos non constaba a información.

### Da análise dos datos obtidos no seu conxunto dérivase:

- O descoñecemento que tiñan moitas das empresas que realizaban estas obras menores, sobre as súas obrigas en materia de prevención de riscos laborais, o que finalmente implicaba unha insuficiente planificación dos traballos a realizar.
- A existencia dun importante nivel de “intrusismo” de empresas adicadas a este tipo de obras, que compiten a un baixo custo económico á vez que carecen da estrutura preventiva necesaria e realizan unha xestión manifestamente insuficiente da PRL.
- A dificultade existente para achegar ás pequenas empresas a información sobre as súas obrigas preventivas, os requirimentos técnicos esixibles e as súas responsabilidades en materia de prevención de riscos laborais.

Como consecuencia das análises realizadas da accidentalidade neste tipo de empresas adicadas á realización de

obras menores, e da experiencia acumulada en materia preventiva, o SGT considera que os puntos críticos en materia de seguridade e saúde laboral para a realización destes traballos son os seguintes:

### PUNTOS CRÍTICOS:

- a) Elevada sinistralidade asociada ao incumprimento das obrigas en materia de PRL das empresas contratistas.
- b) Insuficiente implicación dos promotores na necesaria integración da PRL na fase de concepción e contratación dos traballos, o que pode supor a contratación de empresas con insuficiente estrutura e deficiente capacidade de xestión preventiva para executar os traballos encomendados.
- c) Dificultade para divulgar información sobre as obrigas, aspectos técnico preventivos e toma de conciencia das súas responsabilidades en PRL, debido tanto ás características como á tipoloxía dos traballos que realizan estas empresas.
- d) A maior parte dos AT en obras menores prodúcense por *golpes sobre ou contra, resultado dunha caída do/a traballador/a*. A maior parte destas caídas prodúcense dende unha cuberta, unha escaleira ou dende unha estada ou plataforma, durante a execución de traballos de reparación, montaxe ou desmontaxe, mantemento ou limpeza.



Principalmente estes AT prodúcense:

- Durante o ascenso ou descenso das cubertas mediante escaleiras de man fixas ou estadas, realizado dun xeito inadecuado.
- No desprazamento por cubertas fráxiles en mal estado ou cunha pendente elevada e sen protección perimetral.

**As causas principais destes AT son:** a non identificación dos riscos que finalmente desembocan no accidente, a falta de métodos de traballo e a inexistencia ou deficiencia das proteccións colectivas fronte ás caídas en altura.

- a) Unha elevada porcentaxe dos/as traballadores/as accidentados por caídas en altura non recibiran a formación obrigatoria en materia de prevención de riscos laborais.

### ACCIÓNS PRIORITARIAS

Co obxecto de reducir a sinistralidade nas obras menores e tendo en conta a causalidade deste tipo de AT, o SGT propón o fomento das seguintes accións prioritarias:

- a) Desenvolvemento de actividades divulgativas e de sensibilización co gallo de concienciar ás empresas que realizan obras menores sobre as súas obrigas en prevención e a necesidade de incrementar a súa cultura preventiva.
- b) Realización dunha análise específica das obras menores con traballos en cubertas que inclúa o acceso ás mesmas con equipos de traballo, co obxecto de identificar aspectos concretos susceptibles de mellora en materia de seguridade e saúde no desenvolvemento destes traballos, que cando menos deberían centrarse nos seguintes aspectos:

Recomendación de accións prioritarias a realizar
Deseño de edificacións considerando os aspectos de seguridade que afectan aos traballadores/as durante a reparación e mantemento dos mesmos.
Verificación da seguridade estrutural do elemento soporte dende o que se vai traballar.
Axeitada selección dos equipos de traballo.
Aplicación de procedementos de traballo seguros.
Incorporación de novas técnicas e tecnoloxías para a protección contra as caídas en altura.
Seguimento, supervisión e control dos traballos realizados.
Identificación de posibles eivas normativas.
Revisión dos documentos técnicos existentes.
Elaboración de novos documentos técnicos e divulgativos dirixidos ás empresas que realizan este tipo de traballos.

Por outra banda, no marco do presente informe do SGT aprobado polo pleno da *Comisión Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo (CNSST)*, no ANEXO II recóllese un recor-datorio das obrigas legais que en materia preventiva teñen promotores e contratistas para garantir a seguridade e a saúde dos/as traballadores/as, neste caso tamén na execución de obras menores, a saber:

PROMOTOR
Recabar e transmitir ao contratista información sobre os riscos e as medidas preventivas adoptadas na obra (especialmente en relación co emprazamento e concorrencia de empresas e traballadores/as autónomos), así como as medidas de emerxencia a aplicar.
Designar aos técnicos/as competentes para dirixir, executar, coordinar e supervisar a obra. A designación do/a Coordinador/a de Seguridade e Saúde na fase de execución é preceptiva sempre que interveñan na obra máis dunha empresa ou unha empresa e traballadores/as autónomos/as o diversos traballadores/as autónomos/as.
Realizar a coordinación e supervisión das condicións de seguridade e saúde na obra en cumprimento da lexislación aplicable.

CONTRATISTA
Apertura do centro de traballo previo comezo da obra (Orde TIN/1071/2010) acompañada da correspondente avaliación específica de riscos.
Estabelecemento dos procedementos de traballo seguro (que, quen e como se van realizar as tarefas), incluíndo as medidas de protección colectiva e individual axeitadas á obra.
Cumprir e facer cumprir aos subcontratistas e traballadores/as autónomos/as as medidas de seguridade e saúde establecidas nos procedementos de traballo.
Informar e formar aos traballadores/as en materia preventiva segundo o <i>V Convenio Colectivo do sector da Construción</i> , prohibindo a peóns auxiliares e aprendices realizar traballos en altura sobre equipos, medios auxiliares ou elementos provisionais.
Inscribirse no REA e dilixenciar un Libro de Subcontratación se procede segundo a Lei 32/2006
Nomear recursos preventivos cando sexa esixible pola normativa de aplicación.

## Industria 4.0: os novos retos do mercado laboral

O termo *Industria 4.0* aparece na Feira de tecnoloxía industrial de Hanover no ano 2011 co obxecto de definir un novo proceso produtivo nas fábricas que incorpore as últimas tecnoloxías dixitais ás técnicas de produción. Nace nun momento no que a industria europea precisa dun impulso que mellore a súa produtividade, como así o entende a Comisión Europea, que fixa como obxectivo que a contribución da industria ao PIB europeo acade o 20% no ano 2020 (na actualidade no Estado español a industria representa o 13% do PIB dando emprego ao 11% da poboación ocupada).

O impulso para dotar de contido a este termo parte do Grupo de Traballo Industria 4.0, coordinado pola Academia Alemana de Ciencias e Enxeñaría-ACATEC e a empresa BOSCH, que recomenda ao goberno alemán que considere estratéxica esta aposta por unha nova industria e que a apoie institucionalmente co fin de dar forma á *cuarta revolución industrial*; así se funda a Plataforma Industria 4.0 que no ano 2013, outra vez no marco da Feira de tecnoloxía industrial de Hanover, presenta un informe detallando o concepto e as súas implicacións. Se suman a esta tendencia proxectos do goberno austriaco e finlandés e no ano 2014, a través do departamento de Avaliación das opcións de Política Científica e Tecnolóxica, tamén o Parlamento Europeo. En xaneiro de 2015 no Foro Económico Mundial de Davos, a chanceler alemá cualificou a Industria 4.0 como o novo xeito de “abordar con rapidez a fusión do mundo en liña e o mundo da produción industrial”. Nesta mesma senda, a denominada *revolución dixital da produción*, atopamos, por exemplo, empresas francesas, norteamericanas ou españolas, así como as declaracións de intencións do goberno español ([www.industriaconectada40.gob.es](http://www.industriaconectada40.gob.es)) e do goberno galego (Estratexia de Especialización Intelixente de Galicia (RIS3), Axenda de Competitividade Galicia-Industria 4.0 e o Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020).

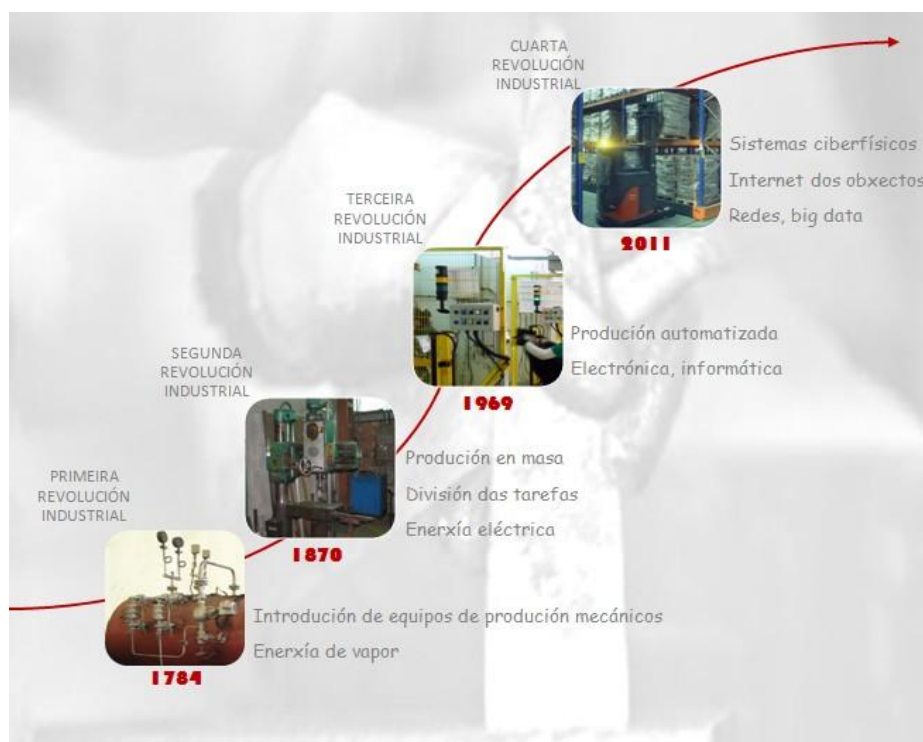
Que hai detrás do termo Industria 4.0? Un novo concepto de produción industrial baseado na **intelixencia artificial** e a información en tempo real. Se sustenta na denominada **internet dos obxectos** (obxectos con

tecnoloxía incorporada que poden comunicarse e ser detectados por sensores) e na **computación en redes** (que serve de apoio a multitude de sensores, dispositivos e datos). A **análise en tempo real** dos resultados obtidos permite a inmediata toma de decisións relativas á produción de acordo coa demanda.

Se busca a **adaptación** ao mercado de consumo, detectando as súas necesidades e/ou preferencias, variando a produción para atender ás demandas, creando produtos personalizados: **flexibilidade** e **personalización** da produción. Este contexto de resposta inmediata, a posibilidade de dotar dun certo tipo de “intelixencia” ás máquinas, unido ao intercambio de comunicación entre as que están presentes nos diferentes estadios do proceso produtivo, posibilita a **automatización** e a **autodiagnose** da situación, permitindo que realicen tarefas complexas como dar instru-

cións a outras máquinas de xeito autónomo e sen intervención humana; o emprego de **sensores** que transmiten información (por medio dunha intranet propia da empresa ou incluso a través de internet) sobre o que está a suceder en cada un dos momentos da cadea produtiva, permite o **control a distancia**.

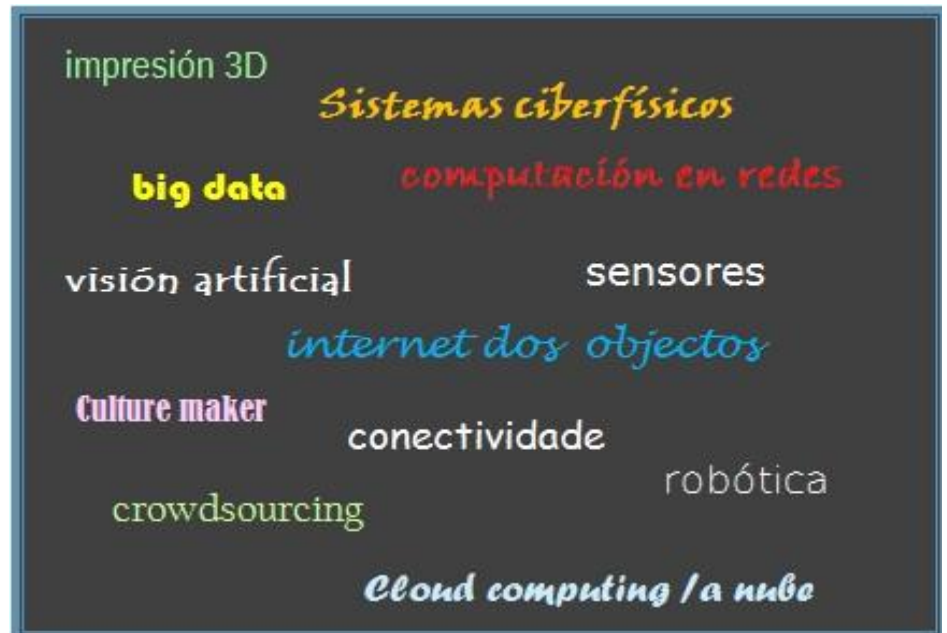
A xestión en tempo real dunha gran cantidade de datos, **big data**, derivados das múltiples fases do proceso produtivo, como poden ser demanda do produto, aprovisionamento de materiais segundo os pedidos, funcionamento das cadeas de produción, empaquetados, distribución, tempos de entrega, etc., pretenden mellorar a **eficiencia** na fabricación e diminuír os **custos** loxísticos, de xestión de stocks, de entrega, etc., a fin de asegurar a satisfacción do cliente así como o fomento de industrias máis sustentables e respectuosas co **medio ambiente**.



Os cambios produtivos abranguen tamén as fases de investigación e desenvolvemento de produtos; grazas a diferentes tecnoloxías como **simuladores, visión artificial, impresión en 3D**,... que permiten testar as cualidades dos produtos antes de ser fabricados, estas fases de deseño de produtos son máis rápidas e económicas. Outro aspecto a considerar na fase de deseño son as iniciativas **colaborativas, co-creativas ou crowdsourcing**, que potencian a **innovación aberta** e creación de novos produtos a través da achega de ideas dende diversos entornos (como por exemplo o tren supersónico Hyperloop, que conta con máis de 450 socios colaboradores)

Un novo concepto de industria e de produción que ten moito que ver coa necesaria reindustrialización de Europa. A eficiencia na fabricación unida aos menores custos de transporte e almacenamento e á posibilidade de dar unha mellor e máis rápida resposta ante a demanda do mercado, debe animar á produción *nearshore*, é dicir a traer de volta a Europa produción deslocalizada anos atrás.

Este novo xeito de entender a produción industrial, traerá da man novas posibilidades de negocio con, seguramente, importantes beneficios económicos para as empresas, pero tamén, sen lugar a dúbidas, un gran impacto sobre o emprego e a sociedade. Xa que estes entornos dixitali-



zados funcionan de xeito autónomo ou cunha certa interacción co traballador/a, este/a pasa a ter un rol diferente na cadea produtiva; tende a desaparecer a parte de manufactura centrándose o emprego no traballo altamente cualificado: coordinación, mantemento de máquinas, desenvolvemento e control de software, etc. A Industria 4.0 terá un impacto no emprego que aínda está por determinar, pero parece claro que o traballo manual e pouco cualificado será o gran prexudicado. En relación á incidencia da denominada cuarta revolución industrial na cantidade de emprego dispoñible, hai fontes que estiman que nos próximos cinco anos poderían perderse ata sete millóns de postos de traballo debido á implantación de novas tecnoloxías (non só na fabricación de bens de consumo, tamén estarían incluídos postos de traballo de carácter administrativo ou no sector de servizos e asistencia sociosanitaria). En relación á calidade do emprego, hai que ter en conta que o “traballo intelixente” supón un maior control sobre o rendemento e a conduta dos/as traba-

lladores/as así como a necesidade dunha maior flexibilidade individual para adaptarse á produción, o que pode levar a unha precarización das condicións de traballo. Novos métodos, novos ritmos, novos escenarios nas relacións laborais.

Os principios da Industria 4.0 están a implementarse en sectores como a automoción, a aeronáutica, a distribución de todo tipo de produtos, a industria química ou a enerxética, nos que hai numerosos exemplos de empresas traballando dentro dos parámetros da denominada *cuarta revolución industrial*.

A representación dos/as traballadores/as ten que estar preparada para este novo reto. O escenario laboral que debuxa a Industria 4.0 pode supoñer un retroceso significativo dos dereitos de traballadoras e traballadores. Pero tamén é unha oportunidade para buscar fórmulas de reparto máis xusto do traballo e dos beneficios empresariais, maiores niveis de participación dos/as traballadores/as na vida das empresas, acordos coas necesidades de especialización e implicación que se lles requirirán, maior valoración do traballo humano en relación ao traballo das máquinas.

En definitiva, máis calidade de vida laboral.

# Última modificación da regulación da TPC: unha fuxida cara adiante na mala dirección

**C**on data 12 de febreiro do 2016 publicouse a Resolución da Dirección Xeral de Emprego, pola que se rexistra e dá publicidade á Acta dos acordos sobre modificación da regulación da tarxeta profesional da construción (TPC) de acordo co establecido no V Convenio colectivo do sector da construción, en diante VCCSC.

Os cambios principais que se levaron a cabo nesta regulación son entre outros os seguintes:

- Suprímese a disposición transitoria terceira do VCCSC, de tal xeito que a TPC pasa a caducar transcorridos cinco anos dende a súa emisión. *No caso das TPC que estean caducadas a 23 de febreiro de 2016 continuarán viventes e disporán até o 31 de decembro de 2016 para efectuar a súa renovación. Unha vez transcorrido dito prazo, o/a traballador/a titular poderá renovar a súa tarxeta sempre e cando acredite, cando menos trinta días de alta en empresas encadradas no ámbito de aplicación do VCCSC, dentro do período dos últimos trinta e seis meses inmediatamente anteriores á solicitude de renovación.*
- Como consecuencia da recente reforma do Sistema de Formación para o Emprego no que se suprime a modalidade de formación a distancia, permitindo exclusivamente a impartición de formación a través das modalidades presencial ou de teleformación, nesta nova regulación adáptanse os requisitos do procedemento para a homologación de actividades formativas en materia de prevención de riscos laborais a estas novas circunstancias, quedando tamén exclusivamente habilitadas ditas modalidades.
- Tipifícanse dúas novas infraccións en relación aos requisitos establecidos polo procedemento para a homologación de actividades formativas en materia de prevención de riscos laborais:
  - A impartición de accións formativas en lugares que non cumpran coas condicións hixiénicas, acústicas, de habitabilidade e de seguridade esixidas pola lexislación.
  - A negativa ou o impedimento a que persoas debidamente autorizadas pola FLC leven a cabo a supervisión das instalacións nas que se desenvolve a actividade docente ou das propias actividades formativas.
- Estabelécense novos formatos para a TPC e para os formularios de solicitude e renovación, introducíndose na TPC un holograma co logo da FLC e un código QR que permite a lectura da formación preventiva do usuario con calquera Smartphone.
- Modifícase o certificado de empresa para FLC.

Unha vez máis os sindicatos UXT e CCOO conxuntamente coa patronal empresarial do sector da construción, em-

prenden unha fuxida cara adiante na mala dirección. Unha mala dirección que se empeña en consolidar unha TPC deseñada fundamentalmente como un medio de recadación económica e unha forma de control conxunta destas organizacións da liberdade de acceso ao traballo e ao emprego no sector, amparada na escusa da necesidade de acreditación da cualificación en materia de prevención de riscos laborais. Estratexia esta instrumentalizada a través dunha fundación de carácter privado, a Fundación Laboral da Construción (FLC), que aínda que inexplicamente financiada en gran medida con fondos públicos, responde claramente aos intereses particulares das organizacións que a constitúen e dirixen.



Unha TPC que aposta por un modelo de formación restrinxido que, transforma a obriga que teñen os/as empresarios/as de proporcionar de xeito gratuíto a formación preventiva que necesitan os seus traballadores/as, nun requisito previo que teñen que cumprir os/as traballadores/as que queiran traballar no sector, pasando eso si antes pola taquilla que a FLC ten establecida para realizar os "cursos" sen os cales lles será imposible acceder ao emprego.

Pois ben, así as cousas agora dáselle outra volta de torca a esta inxustificable estratexia. Debe ser que non se acadan os obxectivos económicos previstos ou establecidos, e acordan activar a derogación da tarxeta aos 5 anos da súa obtención, co gallo de obrigar aos traballadores/as a voltar a pasar por taquilla e realizar novamente, previo pago, os cursos que xa fixeran no seu momento.

Estando de acordo na necesidade periódica de revisión e actualización da cualificación dos/as traballadores/as nesta materia, non sería mellor e máis decente que en lugar de

obrigarles a realizar outra vez os cursos e pagar eses prezos tan gravosos, os/as traballadores/as tiveran a opción de realizar de xeito gratuito un pequeno módulo de “recordo” e actualización dos coñecementos adquiridos con anterioridade?

E é máis, non sería moito máis acorde e axeitado coa decencia e a propia lexislación, que estas organizacións deixasen de pensar no seu “chiringuito” e renunciasen a tentar manter na práctica un alto nivel de exclusividade que obriga aos traballadores/as a facer con eles a formación e pola contra, facilitar a accesibilidade e a gratuidade da formación preventiva en coherencia cos principios básicos da lexislación preventiva, da acción sindical e os máis elementais dereitos laborais?

En fin, a pesares da sentenza que a demanda de ELA-STV e a propia CIG estableceu no seu momento a nulidade de

moitos dos artigos inicialmente recollidos no IV Convenio Colectivo do sector da Construción por vulnerar importantes dereitos dos/as traballadores/as en materias tan sensibles como a liberdade de acceso ao emprego, a liberdade de realizar e acreditar a formación preventiva por outras vías máis aló da ofertada pola FLC, nunha sentenza que nega o dereito de exclusividade que pretendía arrogarse, ou que rexeitou por ilegal a pretensión de incluír entre a súa información os datos médicos dos/as traballadores/as; a UXT, CCOO e a patronal empresarial do sector da construción, xuntos da man e en inexplicable comunión de intereses, seguen a perserverar nunha das maiores aberracións do actual modelo preventivo no estado español.

\*Para máis información consultar os Boletíns **CIG-Saúde Laboral** números: 1, 6 e 7

## TABOLEIRO

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Se tes dúbidas relacionadas coa prevención de riscos e a saúde laboral...

Está a tua disposición o asesoramento Técnico on line do Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Cómo se accede?:  
A través da web [www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org)  
Sección Asesoramento Técnico:

gratuito  
confidencial  
fácil  
cómodo

- 1 Cumprimenta o formulario
- 2 Preme enviar
- 3 Un dos nosos técnicos/as en prl poñerase en contacto contigo

EDITA: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

