



**E**s común y habitual medir el absentismo laboral atendiendo exclusivamente a la incapacidad laboral transitoria del trabajador/a, sin darse cuenta, o sin querer hacerlo, que en términos de definición y concepto, el “absentismo” en general y también el absentismo laboral, si atendemos a la definición de la RAE conlleva en todos los casos un componente de voluntariedad; esto es: quien es absentista es aquel que se ausenta por voluntad propia, porque quiere; sino es así, evidentemente sería otra cosa. Esto es: cuando un/a trabajador/a se ausenta del trabajo como consecuencia de una enfermedad o de un accidente, y los servicios médicos correspondientes establecen un diagnóstico y una determinada terapéutica para la recuperación de la salud, que incluye un período de convalecencia y su incapacidad temporal acreditada para trabajar, ¿hasta que punto puede ser considerada esa baja laboral como absentismo? ¿Dónde está la voluntariedad injustificada de ausentarse del/la trabajador/a?

¿No será que lo más idóneo y oportuno sería cuando menos considerar como absentismo laboral aquella situación de ausencia voluntaria al trabajo, y que por lo tanto no cuentan con la correspondiente, adecuada y certificada justificación médica? Y decimos “cuando menos”, porque en última instancia a nadie se le escapa que directa e indirectamente son muchos los factores y situaciones que están en la génesis del absentismo laboral “voluntario”, consecuencia en muchas ocasiones de insalvables dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar, condiciones de trabajo penosas o extraordinariamente duras, falta de flexibilidad horaria, falta de motivación e incentivos, jornadas de trabajo excesivamente largas y mal estructuradas, etc.



En definitiva considerar cualquier ausencia al trabajo como absentismo laboral, esté esta acreditada y justificada o no, supone en la práctica una interesada distorsión de la realidad laboral y de las estadísticas, con motivo de cargar las tintas sobre el trabajador/a al que se le acusa veladamente de no asistir al trabajo de una manera que podría ser considerada como voluntaria o intencionada, esto es, utilizando trucos y ardides para evadir su responsabilidad y obligaciones, como si este fuera un vago y un defraudador. ¿Cuántas veces hemos escuchado este argumento por par-

te de la derecha política y empresarial española? Incontables.

Muy al contrario lo que está sucediendo es que una gran parte de los/as trabajadores/as accidentados/as o con baja laboral por contingencia profesional, lo son como consecuencia del descuido e incumplimiento flagrante de los/as empresarios/as de su deber preventivo en materia de riesgos laborales, propiciando ellos mismos la situación de baja laboral por IT de los/as trabajadores/as, a los que posteriormente los dispositivos mediáticos a su servicio acusan de un absentismo laboral injustificado y pseudodelictivo.

Pues bien, en tanto en cuanto, periódica y sistemáticamente el Gobierno del PP se dedica a criminalizar a los trabajadores/as por el terrible delito de caer enfermos, con acusaciones de fraude generalizado por la simulación de bajas por IT, al tiempo que magnifica las cifras de absentismo laboral con motivo de manipular la percepción social en esta materia; los datos procedentes de informes de otros países europeos, informes y estudios internacionales o incluso de la propia OCDE, desmienten taxativamente las insistentes mentiras que sobre el absentismo laboral difunden Gobierno español y medios de comunicación a su servicio, en la intención de propiciar, como ya lo hicieron en el pasado, un estado de opinión pública que les facilite con la mínima oposición social la implementación de políticas de desregulación y pérdida de derechos laborales, así como de reducción de las coberturas y garantías sanitarias.

El principio aplicado en muchas ocasiones por Gebels (ministro nazi de propaganda): *Repite una mentira mil veces y conseguirás que se convierta en verdad*, se aplicó en este caso y en otros, con notable insistencia y reiteración con motivo de conseguir los fines previstos: la criminalización y el descrédito de la clase trabajadora para facilitar el deterioro y endurecimiento de las condiciones de acceso a la incapacidad temporal, a los derechos sanitarios, y a la protección social en caso de accidente, enfermedad común o enfermedad laboral: nuevo Decreto Ley de las mutuas y el Real Decreto 625/2014 de gestión de la incapacidad temporal (IT), y en su conjunto la totalidad de una infame reforma laboral.

Sin duda alguna el absentismo laboral es un fenómeno que puede llegar a tener un peso específico importante en la estructura de costes y en la productividad de las empresas, así como en la viabilidad económica de los sistemas de protección social. Es evidente que a todos interesa, empre-



sas, trabajadores y administración, no siempre por las mismas razones, que el absentismo laboral se mantenga en parámetros lo más bajos posibles, mas eso sí, sin bajarlos forzada y artificialmente a base de conculcar derechos laborales y sociosanitarios de los/as trabajadores/as en aras de un mayor beneficio de las empresas.

No es de recibo que por una parte se deterioren y endurezcan hasta límites insospechados las condiciones de trabajo, se precarice terriblemente el empleo y se incumpla sistemáticamente la normativa laboral en materia de prevención de riesgos, y por otra, se mantenga el discurso de que tenemos un absentismo laboral excesivo y que este en gran medida es consecuencia de las simulaciones y el fraude que hacen los/as trabajadores/as en esta materia. La auténtica verdad, la pura realidad es como ahora veremos, que el absentismo laboral ni es excesivamente alto, manteniéndose en el caso del Estado español en la parte media del ranking de absentismo laboral europeo, ni los/as trabajadores/as son unos simuladores de enfermedades; mas al contrario, desde la reciente reforma laboral del PP, los/as trabajadores/as se ven continuamente sometidos por parte de las empresas a condiciones de trabajo altamente nocivas, a sistemas de contratación precarios con jornadas de trabajo desestructuradas, a remuneraciones salariales miserables, importantes sobrecargas de trabajo y a todo tipo de riesgos laborales consecuencia de una profunda y estructural regresión en la aplicación de medidas de prevención de riesgos laborales en las empresas; a pesar de lo cual por miedo a perder su empleo, en muchas ocasiones los/as trabajadores/as siguen asistiendo a su trabajo enfermos/as o no totalmente recuperados de sus dolencias. Además, el significativo envejecimiento de la población trabajadora que está experimentando el mercado laboral, actúa sin duda como un factor propiciador del incremento de las bajas por IT y de una mayor duración de las mismas.

Así las cosas, más allá de los argumentos tendenciosamente falsos e hipócritas esgrimidos tanto por las patronales empresariales como por la antisocial derecha neoliberal encarnada por el PP, que pretenden condicionar el estado de opinión del conjunto de la sociedad en este tema, es evidente que la mejor forma de no sobrecargar el “sistema” pasa -al contrario de lo que están haciendo-, por mejorar la calidad de vida de los/as trabajadores/as, por mejorar unas condiciones de trabajo que tanto se empeñaron en deteriorar, y por exigir el estricto cumplimiento de la normativa preventiva en las empresas, en lugar de criminalizar y manipular la realidad en favor de sus espúreos e inconfesables intereses: asegurar el beneficio económico de las empresas por encima de los derechos y la salud de los/as trabajadores/as.

Si accedemos a EUROSTAT podremos comprobar que no existe una sola estadística o base de datos específicamente dedicada al análisis del absentismo laboral en Europa. Pues bien, ante esta situación es la propia OIT quien denuncia la caótica situación que está experimentando la recogida de

información, el análisis y el estudio del absentismo laboral, exponiendo que: *“aunque la mayoría de los países elaboran estadísticas sobre las horas trabajadas, cuestiones como la cobertura de los/as trabajadores/as o los períodos de referencia utilizados varían sustancialmente como consecuencia de la utilización de distintas metodologías y parámetros de medición; contrariamente a lo que sucede con las estadísticas sobre el tiempo de trabajo, son pocos los países que compilan estadísticas sobre la ordenación del tiempo de trabajo o sobre el total de horas anuales trabajadas. A pesar de la necesidad de disponer de dichas estadísticas, es poco frecuente que los servicios estatales de estadística calculen o hagan estimaciones de estos conceptos, debido quizás a la falta de orientaciones o consenso a nivel internacional sobre cómo deben definirse y calcularse.”*



Así las cosas si no existe una metodología única, ni existe acuerdo sobre los conceptos que se deben incluir en la denominación de absentismo laboral, ni sobre la estandarización de parámetros a utilizar, de tal manera que cada estado, cada sector de producción o cada institución que aborda un estudio tiene su propia metodología y vara de medir, ¿cómo entonces se pueden equiparar y comparar las mediciones sobre el absentismo laboral entre los distintos estados cuando no existe un sistema normalizado de recogida y tratamiento de la información?. Si cuando se comparan los datos de absentismo laboral del Reino Unido, Francia, Alemania o Italia con los que elabora en el Estado español el Instituto Nacional de Estadística, resulta que no se utilizaron en todos los casos los mismos parámetros, ni las mismas variables, ni los mismos criterios de cómputo y medición. De qué depende el “resultado” de tan atrevido “estudio”? Pues básicamente de quien lo encargue y para qué, de tal manera que el resultado muy probablemente vendrá sesgado en función de cuales sean sus ocultas intenciones.

En definitiva, tal y como remarca y denuncia la OIT: *sin consenso metodológico y sin normalización del sistema de recogida y tratamiento de la información es imposible realizar una comparativa rigurosa y fiable sobre el absentismo laboral entre distintos estados.* Lo demás en el mejor de los casos son intentos vanos con grandes márgenes de error, cuando no burdas manipulaciones al servicio de espúreos e inconfesables intereses.

Informes, documentos y noticias aparentemente serias y bien fundamentadas, como el "IV informe Adecco" de junio del 2015 que afirma que el Estado español ocupa el 2º lugar en nivel de absentismo entre ocho países de la OCDE, por cierto escogidos para este estudio de entre el total de sus 34 miembros no se sabe muy bien cómo ni por qué. Afirmaciones como la publicada en la página web de *libremercado.com* el 20 de octubre del año 2015: "El impacto del absentismo laboral en el Estado español ha sido tradicionalmente más alto que en otros países desarrollados. El promedio de días perdidos en el período 1960-2010 llega a 11,4 frente a los 8,4 de Finlandia, a los 7 de Dinamarca o a los 6,5 de Canadá". O declaraciones del pasado reciente de la vicepresidenta y distintos ministros del Gobierno del PP, así como de los últimos presidentes de la patronal empresarial CEOE insistiendo en la idea de la gravedad de la situación del absentismo laboral en el Estado que duplica la tasa europea y mina de manera importante a competitividad, intentan proyectar una visión alarmista y distorsionada de la realidad.

Efectivamente, desde hace ya unos años diversos informes científicos dotados del rigor necesario y sin otro interés que aportar información fiable y veraz, desmienten taxativamente la propaganda tendenciosa e infundada difundida por la derecha neoliberal española en esta materia. Así por ejemplo, el informe titulado "Evaluación de las medidas de racionalización y mejora de la gestión de la Incapacidad temporal" elaborado por la pública "Agencia de Evaluación y Calidad" en el año 2009 afirma: *En comparativa internacional, España presenta un nivel de protección en incapacidad temporal intermedio; un bajo nivel de absentismo y un gasto que se mantiene relativamente estable en relación al PIB.*

Posteriormente, haciéndose eco de estos y otros informes, la revista económica "Presupuesto y Gasto Público" afirmaba: *España no presenta una situación especialmente problemática en Incapacidad Temporal, si se compara con los países de nuestro entorno. Los datos proporcionados por la "Encuesta Europea de Condiciones Laborales" muestran unos niveles de absentismo laboral y una duración media de los procesos relativamente baja.*

En el informe de 276 páginas de la Universidad de Salamanca dirigido por el profesor e investigador Miguel Ángel Malo: "La medición del absentismo: estimaciones desde la perspectiva de las empresas y de las vidas laborales", puede leerse textualmente: "la comparación internacional sugiere que España presenta una tasa de incidencia del absentismo (IT) inferior al promedio de los países europeos



y que hay determinados factores que tienen una influencia notable en el absentismo: las horas de trabajo, la jornada laboral y la existencia de contratos flexibles. En general parece que el absentismo es más sensible a los factores relacionados con las empresas y los términos contractuales que a las características individuales".

Al mismo tiempo, el Fondo Monetario Internacional -poco sospechoso de ser un organismo izquierdoso y de corte antiacapitalista- en su informe sobre Finlandia publicado en noviembre del año 2015 (hace apenas 6 meses), realiza una comparativa del absentismo laboral por enfermedad entre 27 países de la OCDE en el período 2003-2012, medido en semanas laborales perdidas al año por trabajador/a. Pues bien, como consecuencia de dicha comparativa se puede comprobar que el Estado español se encuentra exactamente en el promedio del absentismo laboral europeo, extraordinariamente alejado de los puestos de mayor absentismo laboral en Europa, tal y como pretende confundir y manipular informativamente la derecha neoliberal española tanto en el ámbito político como empresarial.

Así las cosas, si informes recientes de años anteriores de la propia OCDE (2008, 2010, 2012) sitúan al Estado español en la parte intermedia del absentismo laboral en Europa y muy alejada de las posiciones de cabeza; si los datos proporcionados por el ICAMS (Institut Catalana d'Avaluacions Mèdiques i Sanitàries) muestran una sustancial

reducción de la situación de incapacidad laboral por contingencias comunes desde el año 2008 al año 2012 situándose en 9'9 días por trabajador/a y año; si un organismo público estatal dependiente de la propia Presidencia del Gobierno como es la "Agencia de Evaluación y Calidad" afirma al igual que la *Encuesta Europea de Condiciones Laborales*, que el nivel de absentismo laboral en el Estado español se sitúa en un nivel bajo; si el propio Fondo Monetario Internacional en una reciente comparativa sobre absentismo laboral entre países de la OCDE sitúa al Estado español justo en la parte media de la tabla, etc.; ¿cómo la derecha española puede seguir engañando de tal manera al conjunto de la población?

Es palpable y evidente que la campaña de falsedades y manipulación informativa llevada a cabo por el Gobierno del PP y las patronales empresariales españolas en esta materia, obedecía sin duda a una estrategia claramente antisocial y antidemocrática fundamentada en una forma de corrupción ética y moralmente deplorable, cuyo fin último era la facilitación de la derogación de derechos y garantías laborales de los/as trabajadores/as apoyada en su planificada criminalización, afianzando sus propias posiciones ideológicas clasistas y ultraliberales y fortaleciendo su



poder político, en el objetivo final de favorecer a una minoría social frente a una gran mayoría trabajadora, sometida y desprotegida frente las empresas mediante una reforma laboral brutal y de todo punto injustificable.

Tenemos que seguir alerta. El proceso sistemático de ataque a los derechos laborales y sociales de la clase trabajadora, sin duda forma parte de una ofensiva neoliberal a nivel planetario que pretende agudizar los procesos de concentración de capital y riqueza en las manos de unos pocos, incrementar exponencialmente las desigualdades y hacer de la clase trabajadora una inmensa legión de esclavos laborales sumidos en la pobreza y la desprotección.

La continua deturpación de la democracia, de la igualdad y de la justicia social sólo es posible realizarla a través del adormecimiento y anestesia del sentido crítico y social del conjunto de la ciudadanía, cuestión esta que sólo es posible llevar a cabo mediante la masiva manipulación informativa a la que continuamente nos vemos sometidos por los medios de comunicación del "sistema", de "su sistema".

Iniciativas como la reforma laboral y educativa, los recortes en prestaciones sociales y sanitarias, el saqueo del fondo de pensiones, las políticas de latrocinio hipotecario, las preferentes y los rescates multimillonarios a entidades financieras, entre otras muchas, son consecuencia de la desmedida avaricia de bancos y corporaciones multinacionales políticamente apoyados a nivel mundial por la ideología conservadora y derechista de corte neoliberal. En el marco de una Europa políticamente gobernada por formaciones ultraconservadoras, con una Comisión Europea controlada por estos y al servicio del gran capital transnacional, los intentos por seguir avanzando y consolidando el sometimiento de las clases trabajadoras continuarán hacia delante: la repugnante y antidemocrática negociación del Tratado Internacional de Libre Comercio (TIPP), las políticas de recorte económico y contracción del gasto público o las *leyes mordaza* de recorte de libertades, son una parte fundamental de esta brutal e inhumana estrategia. Ante este desafío, las clases trabajadoras, sus familias y sus hijos, sólo tenemos un camino: organizarnos y luchar. Luchar por la verdad, luchar por la honestidad, luchar por la justicia social y la igualdad, luchar por los derechos laborales y la democracia,... luchar por la humanidad.

## INFORMACIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

# Prolongación de la vida laboral, salud y sustentabilidad del trabajo

**E**l progresivo envejecimiento de la población que está sufriendo Europa en los últimos años sumado a la continua reducción de personas disponibles en edad de trabajar, plantea a corto, medio y largo plazo diversos problemas de gestión del trabajo y del mantenimiento de la protección social que es necesario abordar desde una perspectiva de consenso político, equilibrio económico y justicia social.

En el caso español, con una brutal y desbordante tasa de paro y una reforma laboral ultraneoliberal que ha destrozado el equilibrio hasta ahora existente en materia de relaciones laborales, la problemática creada a resolver es quizás de una mayor complejidad técnica, mas también de una extraordinaria urgencia social. La voladura unilateral del pacto social hasta ahora existente por parte del PP a través de su mayoría absoluta en el parlamento español, ha originado una peligrosa descompensación de contrapoderes entre empresas y trabajadores/as, cuyas desastrosas consecuencias son

netamente visibles en términos de desregulación, precarización y deterioro, de un mercado laboral caracterizado por la flagrante indefensión y la masiva pérdida de derechos del conjunto de la clase trabajadora.

Cuestión esta que está provocando una importante fractura social forjada en el crecimiento exponencial de las desigualdades y en el modelo político social de las derechas europeas, extremistas y radicales en sus posicionamientos ultraliberales y neoconservadores, en el marco de unos procesos de globalización y mundialización de economías cada vez más financieras y especulativas, cuya apetencia por la concentración de poder y capital no tiene límites ni sociales, ni éticos, ni políticos. La sacralización del dinero y el poder por encima de la vida, la salud y el bienestar de las mayorías sociales que están ejerciendo este tipo de gobiernos conser-



vadores, vulneran y vacían de contenido el sentido político-social de las democracias, convirtiéndolas en meros modelos formales de una supuesta participación ciudadana en la gestión y la gobernación política, económica y social. Pura y repugnante farsa.

Dejando por lo de ahora el contexto político-social en el que se está desarrollando esta "crisis", en la que una de sus consecuencias es el incremento de la población trabajadora de más de 55 años; la realidad es que derivado de las políticas de austeridad y destrucción del empleo llevadas a cabo hasta ahora, los sistemas de pensiones europeos y muy especialmente el sistema español de pensiones y seguridad social está sufriendo una extraordinaria presión debido en gran medida a la actual baja recaudación y la continua des-



capitalización a la que está sometido por el gobierno del PP, empeñado como está en potenciar y forzar a toda costa el lucrativo negocio de los seguros privados de pensiones. Si a esto le sumamos el previsible aumento del gasto en atención sanitaria y asistencia social como consecuencia del incremento de la población envejecida, la situación dibujada requiere de un cambio radical de las políticas sucesivas hasta ahora, tanto en términos de gestión como del diseño estructural del sistema, en aras de garantizar su fortaleza y viabilidad sin perjudicar a la mayoría social trabajadora, ni incurrir como

hasta ahora en la profundización y multiplicación de las desigualdades y de las injusticias sociales.

Inopinadamente en los últimos tiempos la Comisión Europea se siente extraordinariamente preocupada por el estado de salud de los/as trabajadores/as de mayor edad, cuando lo cierto es que en los últimos años coincidiendo con la mayoría conservadora y neoliberal propiciada por los gobiernos de derechas de distintos países europeos, se estuvo llevando a cabo una política de clara involución en materia de prevención de riesgos y salud laboral, bajo la excusa de no sobrecargar los costes de las empresas y así facilitar una mejor salida de la situación de crisis económica. La realidad es que en este período una mayoría de entidades financieras multiplicaron sus beneficios tras el rescate que se les

realizó con fondos públicos, y que una gran cantidad de empresas incrementaron en positivo sus resultados económicos como consecuencia de una reforma laboral que dejó en el paro y en la indigencia a millones de trabajadores/as, convirtiendo a otros muchos en auténticos esclavos laborales, pobres y precarizados por una legislación

laboral medieval propia de los sistemas políticos no democráticos, que ponen los intereses económicos de unos pocos por encima de la salud y el bienestar de la gran mayoría social trabajadora.

Así las cosas la solución propuesta por la derecha europea al servicio del gran capital, se fundamenta en exprimir hasta sus últimas consecuencias la vida laboral de los/as trabajadores/as. En el caso concreto del Estado español el PSOE antes, y ahora el PP, iniciaron la senda de las reformas laborales que en última instancia condenan a millones de

trabajadores/as a una vida de miseria y precariedad, obligándolos a trabajar hasta los 67 años de edad. Edad que en la mayoría de los casos conlleva la aparición de muchas incapacidades y progresivas minusvalías vitales, apenas dejando en el mejor de los casos unos pocos años para "disfrutar" de una merecida jubilación después de toda una vida de trabajo, eso sí con una pensión pobre y miserable derivada de la imposibilidad en la inmensa mayoría dos casos de poder completar una inalcanzable cotización de 38 años, con las correspondientes penalizaciones por año no cotizado, y por otra, la causa de los bajísimos salarios con bases de cotización ridículas que sin duda asegurarán unas pensiones tercermundistas para la mayoría de los/as trabajadores/as que vienen detrás. Salarios de esclavos, pensiones de esclavos, y *gracias* -diría alguna clarividente voz ultraliberal-. *Podría ser peor.*

En una sociedad realmente democrática y libre, socialmente cohesionada, solidaria e inclusiva, donde la justicia y la igualdad sean de verdad principios constitucionales fundamentales y no meros elementos ornamentales destinados a "contentar" y mantener desmovilizada a la gran mayoría social, las políticas de jubilación y pensiones cobran una especial y trascendental importancia.

A estas alturas nadie mínimamente informado tiene dudas sobre que el origen de la mal llamada "crisis económica", es resultado en gran medida de la aplicación a ultranza de políticas capitalistas ultraliberales fundamentadas en la especulación financiera no productiva, y prioritariamente destinadas a una acumulación y concentración de capital sin límites ni parangón alguno en la historia de la humanidad. Especulación financiera esta que por una parte está produciendo un profundo desequilibrio en la distribución de las renta a nivel planetario, generando e incrementando notablemente las desigualdades económicas y sociales,

al tiempo que socava la economía productiva en su conjunto.



No es de recibo que los/as trabajadores/as de mayor edad se vean obligados a alargar de manera forzada su vida laboral, incluso en situaciones penosas y perniciosas para su salud, so pena en caso de no hacerlo de verse abocados a una exigua jubilación calculada en base a la exigencia de un extenso período de cotización a la S.S. (38 años), prácticamente imposible de cubrir para la gran mayoría de una buena parte de la actual población trabajadora. Ya no digamos para los/as trabajadores/as menores de 30 años que tendrán que sumar a los largos períodos de paro, salarios irrisorios con bases de cotización extremadamente raquíticas.

Si como decíamos el derecho a una jubilación digna y por lo tanto suficiente para subsistir después de una vida de trabajo, debe ser un derecho fundamental e inalienable en un estado democrático y de derecho que aspira a ser socialmente justo y cohesionado; cuando el proceso biológico y natural de envejecimiento reduce y limita nuestras facultades y capacidades, cuando más necesitamos de una idónea cobertura social y sanitaria, no podemos ser tratados como mera mercancía laboral “desechable” y fácilmente sustituible a bajo coste. Ya sabemos que esa es la lógica de mercado neoliberal de quienes actualmente nos gobiernan, mas sin justificación alguna en una sociedad que se considere mínimamente justa, solidaria y democrática.

A todas luces resulta conveniente y necesario restituir cuando menos la edad de jubilación a los 65 años, así como reducir dentro de lo posible y a

unos tiempos ponderados la cotización necesaria para tener derecho al 100% de las prestaciones por jubilación. Al mismo tiempo, la prolongación de la vida laboral debe tener un carácter estrictamente voluntario, y siempre y cuando este hecho no comprometa la salud del trabajador/a mayor.

Es evidente que una política razonable de jubilación favorecería no sólo unas mayores tasas de reposición a nivel de empleo, sino que incidiría positivamente en la calidad del mismo si este se efectuara a través del modelo de “contrato de relevo”, lo que permitiría al trabajador/a entrante mantener las condiciones laborales del trabajador/a saliente.

Son muchas y posibles el conjunto de medidas que se pueden abordar para garantizar la viabilidad del sistema de pensiones. Desde la fiscalidad directa e indirecta aplicada con una estructura realmente progresiva, hasta el pago de tasas o impuestos específicos que complementen las arcas de una S.S. tan horriblemente gestionadas en los últimos tiempos por el Gobierno del PP.

En la base de esta orientación está la importancia social y socioeconómica que realmente le otorgamos a garantizar un sistema viable y digno de jubilaciones públicas, lo cual podría nutrirse de fondos complementarios aportados por el conjunto de la sociedad en función de las capacidades y posibilidades económicas de cada quien, en tanto en cuanto la restitución del empleo en términos de cantidad y calidad (mayores salarios y mayores cotizaciones a la S.S.) no fuera suficiente para autofinanciar un sistema de protección social, a la postre tan esencial e imprescindible para la gran mayoría social trabajadora.

Ya sabemos, resulta meridianamente claro por su insistencia y contumacia en las posiciones políticas adoptadas y reiteradamente manifestadas, que la derecha neoliberal representada por el Gobierno del PP aboga por el

desmantelamiento progresivo del sistema público de pensiones, apostando como siempre por favorecer -a los “amigos” y a sí mismos- a través del lucrativo negocio de los planes de pensiones privadas que, junto con la pasada especulación inmobiliaria, el negocio farmacéutico, el energético, el químico y el de la seguridad y armamento, constituyen sin duda los nichos de negocio internacional con la mejor correlación coste-beneficio y menor riesgo, cuestión esta que al final es lo único que les interesa para seguir engordando sin límites sus ya llenados y rebosantes bolsillos. Harían bien en pensar que la avaricia finaliza por romper el saco.

Aportada una poca luz sobre la cuestión de las pensiones y las jubilaciones como factores de extraordinaria importancia en materia de riesgo psicosocial, volvemos a centrarnos en la problemática de la sostenibilidad y el envejecimiento de la población trabajadora desde otra perspectiva preventiva.

La presente crisis económica generada por la avaricia desmedida de las entidades financieras y la apuesta política por una economía especulativa en detrimento de la economía productiva, desenvocaron en la minoración y deterioro de esta última, con terribles y extensas consecuencias en términos de empleo, igualdad, justicia social y distribución de la



renta; provocando una acusada concentración de capital, un deterioro de la recaudación impositiva y de los servicios públicos, y un empobrecimiento sin parangón de la gran mayoría social trabajadora.

Así, muchos de los dispositivos que en un pasado reciente protegieron a



los trabajadores/as mayores de unas malas o penosas condiciones de trabajo al final de su vida laboral, hoy por hoy son inexistentes o ineficaces para realizar esta función como consecuencia de la reforma laboral. Los cambios en la organización del trabajo, los puestos que conllevan posiciones incómodas o dolorosas, la imposibilidad de conciliar vida laboral y familiar, la sobrecarga de trabajo, los sobreesfuerzos músculo-esqueléticos, los altos ritmos de trabajo o la falta de perspectivas profesionales, son al final factores recurrentes que por sí solos, entre otros muchos, explican la no sostenibilidad del trabajo para una buena parte de los/as trabajadores/as de mayor edad; cuanto más, si como ahora se pretende, alargar forzosamente su vida laboral.

Si bien es cierto que no todas las profesiones y puestos de trabajo tienen las mismas exigencias, tipos de trabajo como los de baja cualificación, las profesiones manuales con exigencia física, los riesgos psicosociales asociados a profesiones de alta cualificación o las diferencias derivadas del género del trabajador/a, influyen directamente en la sostenibilidad del trabajo aconsejando un enfoque diferenciado y adaptado para cada trabajador/a en función de sus características psicofísicas, su salud y las exigencias de su actividad laboral.

Ya en el reciente estudio de la *Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo*: "Trabajo sostenible y envejecimiento de la población activa" -basado en una quinta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, que considera cinco ámbitos del trabajo que mostraron ser esenciales para entender la sostenibilidad de este-



afirma que a pesar del objetivo estratégico de envejecimiento activo marcado por la Unión Europea con motivo de incrementar la tasa de empleo de los/as trabajadores/as entre 55 y 64 años, existe "una percepción generalizada de que tales objetivos no pueden alcanzarse sin una mejora notable de las condiciones de trabajo".

Esta acertada apreciación, "tales objetivos no pueden alcanzarse sin una mejora notable de las condiciones de trabajo", debería hacernos reflexionar y considerar que si en el resto de los estados europeos, en muchos de los cuales existe una cultura, una tradición y una práctica preventiva de mayor calidad y mejor nivel que en el Estado español, no es aconsejable implantar la obligatoriedad de la prolongación de la vida laboral sin antes abordar una notable mejora de las condiciones de trabajo, ¿cuál sería la recomendación para el Estado español con peores condiciones de trabajo y sin una auténtica cultura y tradición en materia de prevención de riesgos laborales? La respuesta es obvia y preocupante: implantar esta medida conllevará un incremento sustancial de los riesgos laborales para los/as trabajadores/as de mayor edad, forzados como están en la mayoría de los casos a alargar su vida laboral si quieren disfrutar de una pensión mínimamente digna.

En el estudio de la *Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo*: "Trabajo sostenible y envejecimiento de la población activa", los análisis realizados muestran que estadísticamente los ocho factores clave que determinan la sostenibilidad del trabajo son: Trabajo con plazos muy ajustados; desequilibrio entre los horarios laborales y otros compromisos; poca libertad en el trabajo;

escaso apoyo social en el trabajo; malas perspectivas profesionales, e inseguridad en el puesto de trabajo.

A continuación procedemos a exponer algunas de las conclusiones a las que se llegó en este estudio:

- Los indicadores relativos a problemas de salud, como dolores articulares y músculo-esqueléticos o dificultad para dormir y descansar suficientemente, incrementan notablemente su incidencia en el grupo de trabajadores/as mayores de 55 años (T+55), suponiendo en muchos casos una puerta de salida forzada del mercado laboral.
- Determinadas características del trabajo están vinculadas estadísticamente con la tendencia general de deterioro de la salud en los/as trabajadores/as de mayor edad: desequilibrio entre los horarios laborales que reducen las posibilidades de conciliar con la vida personal y familiar, posturas forzadas, posiciones incómodas y dolorosas, malas perspectivas profesionales y escaso apoyo social (sobre todo en el caso de los hombres).
- La insatisfacción con las condiciones de trabajo, aun alcanzando estadísticamente su valor máximo



en el grupo de edades entre los 45 y los 54 años (mayor concentración de trabajadores/as), tiene una gran relevancia en los T+55 y especialmente en ocupaciones de baja cualificación y ocupaciones manuales de cualificación media.

- La autoevaluación del estado de salud es especialmente escasa entre los/as trabajadores/as mayores de carácter manual con cualificación media y los/as trabajadores/as de baja cualificación. Los factores principales vinculados a los problemas de salud físicos y psicológicos son las posiciones dolorosas, un horario de trabajo insatisfactorio, trabajo con plazos muy ajustados y escasas perspectivas profesionales.
- Las posiciones dolorosas, el trabajo nocturno o por turnos y la escasa conciliación entre vida laboral y personal son los principales motivos por los que los/as trabajadores/as de mayor edad consideran que su trabajo conlleva riesgos que afecta negativamente a su salud.
- Una considerable tercera parte de los/as trabajadores/as de entre

50 y 54 años de edad piensan que no podrán trabajar hasta los 60 años, o afirman que no les gustaría realizar el mismo trabajo hasta entonces. Esta valoración es más frecuente entre las mujeres con ocupaciones manuales de cualificación media (55 %) y ocupaciones de baja cualificación (54 %), en comparación con los directivos y los profesionales hombres (17 %) y los profesionales intermedios en general (25 %).

- Los principales motivos alegados por los/as trabajadores/as para considerar que no podrán realizar el mismo trabajo hasta los 60 años son: las posturas forzadas con posiciones dolorosas, la escasa conciliación entre la vida laboral y personal, la percepción de inseguridad en el empleo y las malas perspectivas profesionales.
- Prácticamente un 30% de los/as trabajadores/as mayores de 50 años desearían reducir el número de horas de trabajo de su jornada laboral alegando principalmente problemas con las posturas forzadas, desequilibrios entre la vida

personal y el trabajo, así como un escaso apoyo social.

Así las cosas, imponer unilateralmente y de manera acrítica la prolongación forzada de la vida laboral de los/as trabajadores/as, bajo la premisa de que esta es la única salida posible para la viabilización económica del sistema público de pensiones, no sólo constituye una evidente falsedad que fundamentalmente responde a una determinada visión política y social, sino que al mismo tiempo constituye una cuestionable medida que entre otras consideraciones, somete y expone a los trabajadores/as de mayor edad a una importante cantidad de riesgos laborales que pueden derivar en desagradables o incluso fatales consecuencias para su vida e integridad.



## INFORMACIÓN

Gabinete Técnico Confederado de Saúde Laboral

# La Comisión Europea propone modificar la actual directiva sobre cancerígenos y establecer nuevos límites obligatorios para trece sustancias

**E**l cáncer de origen laboral es una enfermedad devastadora en términos humanos, económicos y sociales, calculando la propia Comisión que sólo con el establecimiento de los valores límite contemplados en esta iniciativa, podrán salvarse en los próximos 50 años más de cien mil vidas de trabajadores y trabajadoras, toda vez que en el marco de la UE unos veinte millones de trabajadores/as podrían estar expuestos a alguna de las sustancias carcinógenas que se van a abordar en esta propuesta. Hay que tener en cuenta que el tiempo entre la exposición a un carcinógeno en el lugar de trabajo y el inicio de la enfermedad puede ser hasta de 50 años, por lo que las estimaciones realizadas en relación a la incidencia de este tipo de patologías, se basa en las perspectivas de exposición, métodos de producción y los conocimientos médicos.

Es evidente que la exposición laboral a algunas sustancias puede producir distintos tipos de cáncer que, en sí mismo es una enfermedad compleja en la que aunque en muchas ocasiones es difícil determinar sus causas y origen, en el caso de los cánceres profesionales se pueden prevenir eliminando o cuando menos reduciendo la exposición del trabajador/a a las sustancias que los producen.

El establecimiento de la posible carcinogenicidad para los seres humanos de los agentes químicos, no es una tarea sencilla. Los estudios epidemiológicos, los estudios experimentales de carcinogenicidad sobre animales y otros estudios toxicológicos, tales como los estudios de genotoxicidad, permiten obtener datos sobre el potencial carcinógeno de las diferentes sustancias y preparados, pero las evidencias que aportan dichos datos no son las mismas en todos los casos; circunstancia que justifica el establecimiento de diferentes categorías de carcinógenos en función del nivel de evidencia proporcionado por los datos disponibles.

Dado que las categorías de carcinógenos no fueron aún unificadas, existen diversas clasificaciones de agentes químicos carcinógenos que no siempre son equivalentes, destacando como más importantes: la clasificación de la *Agencia Internacional para Investigación sobre el Cáncer* (IARC); la clasificación de la *Confederación Americana de Higienistas Industriales del Gobierno* (ACGIH), y la *Clasificación de la Unión Europea* (UE), que es la de referencia legal en los Estados miembros para todas las disposiciones relativas a este tipo de agentes.

La vigente Directiva europea 90/394/CEE relativa a la protección de los/as trabajadores/as contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos durante el trabajo, no presenta una relación completa de los productos químicos que deben ser objeto de sus disposiciones, ya que mayoritariamente identifica exclusivamente a aquellos que han atribuido el riesgo específico de poder producir cáncer en la legislación comunitaria sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias y preparados peligrosos.

Para proteger a los/as trabajadores/as frente a tales riesgos, la UE adoptó en su momento la Directiva 2004/37/CE sobre carcinógenos y mutágenos, en la que se indicaban las

medidas que deberían adoptarse para eliminar o limitar la exposición a sustancias cancerígenas. Actualmente ante la necesidad de establecer en el marco de esta Directiva valores límite para diversos carcinógenos, la Comisión inició una evaluación científica y económica de más de veinte sustancias prioritarias, cuyo objetivo es establecer ahora valores límite para trece de las sustancias declaradas prioritarias, posponiendo para finales del año 2016 una nueva propuesta de valores límite para otras sustancias aún en fase de estudio.

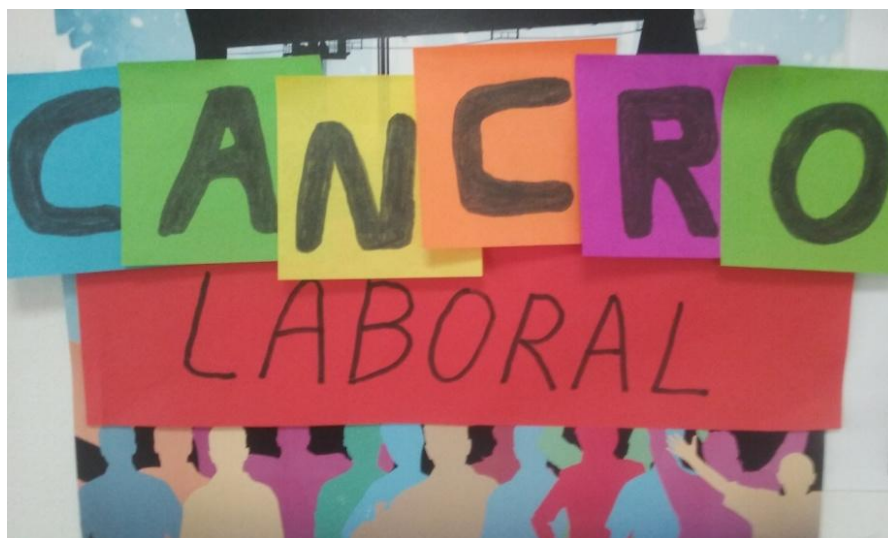
Si tenemos en cuenta que el cáncer es la primera causa de mortalidad laboral en la UE con un 53 % del total, siendo el mayor riesgo individual para la salud de los/as trabajadores/as en la Unión Europea, frente al 28 % debido a enfermedades cardiovasculares o el 6 % que suponen las enfermedades respiratorias; resulta imprescindible mejorar la protección de los/as trabajadores/as contra los carcinógenos y mutágenos químicos, limitando su exposición en los lugares de trabajo.

En esta propuesta están incluidos trece carcinógenos, como la sílice cristalina respirable, los compuestos de cromo VI, las serraduras de maderas duras o la hidracina, que sin duda afectan a un gran número de trabajadores/as en la UE, y que se consideraron prioritarios por

la alta correlación existente entre el número de trabajadores/as expuestos/as a estos y los casos de cáncer.

En el caso de la sílice cristalina respirable, la Comisión propone incluirla en la Directiva como una sustancia resultante, un polvo que se produce en procesos productivos como la minería, la explotación de canteras, la perforación de túneles o al cortar, aplastar o pulverizar materiales que contienen sílice, como hormigón, ladrillos o rocas. Algunas empresas, pocas, controlan bien las concentraciones de esta sustancia en el aire, apoyadas en un acuerdo específico con los sindicatos, lo que no modifica que siga siendo una de las principales causas de silicosis y de cáncer de pulmón de origen profesional, especialmente en el sector de la construcción en el que se concentra el 70% de los trabajadores expuestos a esta sustancia.

A continuación pasamos a exponer una tabla con los sectores, tipos de cáncer causado y niveles de exposición calculados para 13 agentes químicos bajo consideración.





AGENTES QUÍMICOS	LÍMITES DE EXPOSICIÓN PROFESIONAL PROPUESTOS	SECTORES RELEVANTES	TIPOS DE CÁNCER CAUSADOS / OTRAS ENFERMEDADES	Nº DE TRABAJADORES/AS EXPUESTOS/AS
<b>1,2-Epoxipropano</b>	2,4 mg / m <sup>3</sup>	Fabricación de productos químicos; lubricantes sintéticos, productos químicos de perforación de yacimientos petrolíferos; sistemas de poliuretano.	Cáncer linfopoyético, cáncer hematopoyético, mayor riesgo de leucemia	485-1,500
<b>1,3-Butadieno</b>	2.2 mg / m <sup>3</sup>	Fabricación de productos refinados del petróleo, fabricación de productos de caucho	Cáncer linfohematopoyético	27.600
<b>2-Nitropropano</b>	18 mg / m <sup>3</sup>	Fabricación de productos químicos básicos, fabricación de aeronaves y naves espaciales	Tumores hepáticos	51.400
<b>Acrilamida</b>	0,1 mg / m <sup>3</sup>	Fabricación de sustancias y productos químicos, educación, investigación y desarrollo, otras actividades empresariales, de salud y de asistencia social, administración pública y defensa.	Cáncer pancreático	54.100
<b>Bromoetileno</b>	4,4 mg / m <sup>3</sup>	Productos químicos y producción de aleaciones; producción de caucho y plástico; cuero y producción de cuero; producción de metal para el comercio mayorista	Cáncer de hígado	n / A
<b>Compuestos de cromo (VI)</b>	0.025 mg / m <sup>3</sup>	Producción y uso de pigmentos que contienen cromo, pinturas y recubrimientos de metal. Compuestos de cromato, incluyendo cromato de bario, cromato de zinc, cromato de calcio, que pueden ser utilizados como capas de base y capas de acabado en el sector aeroespacial.	Cáncer de pulmón y cáncer de senos paranasales	916.000
<b>Óxido de etileno</b>	1,8 mg / m <sup>3</sup>	Extracción de petróleo crudo y gas natural; actividades de servicios relacionadas con la extracción de petróleo y gas; elaboración de productos alimenticios, textiles, productos químicos, médicos, de precisión e instrumentos de óptica, relojes; hospitales y esterilización industrial; I + D; administración pública y defensa; educación; salud y trabajo social	Leucemia	15.600
<b>Serrines de maderas duras</b>	3 mg / m <sup>3</sup>	Industria de la madera, sectores de fabricación de muebles y construcción.	Cánceres sinusales y nasofaríngeos	3, 333 000
<b>Hidrazina</b>	0,013 mg / m <sup>3</sup>	Agentes de expansión químicos; plaguicidas agrícolas; tratamiento de aguas	Cáncer de pulmón y colorrectal	2,124,000
<b>o- Toluidina</b>	(0,5 mg / m <sup>3</sup> )	Fabricación de químicos, productos químicos y fibras artificiales o sintéticas; fabricación de productos de caucho; investigación y desarrollo; administración pública y defensa; educación; salud y trabajo social.	Cáncer de vejiga	5.500
<b>Sílice cristalina respirable (RCS)</b>	0,1 mg / m <sup>3</sup>	Minería, fabricación de vidrio, construcción y electricidad, gas, las industrias de suministro de vapor y agua caliente.	Cáncer de pulmón, silicosis	5,300,000
<b>Fibras cerámicas refractarias (RCF)</b>	0,3 f/ml	Fabricación (producción de fibra, acabado, instalación, eliminación, operaciones de montaje, mezcla / conformado)	Efectos adversos respiratorios, irritación cutánea y ocular;posiblemente cáncer de pulmón	10.000
<b>Monómero de cloruro de vinilo (VCM)</b>	2,6 mg / m <sup>3</sup>	Fabricación de sustancias y productos químicos (VCM y la producción de PVC)	Angiosarcoma, carcinomas hepatocelulares	15.000

El **Tribunal Supremo** ratifica su doctrina y reconoce el derecho a una indemnización de 446.531,38€ por daños y perjuicios, en un caso de enfermedad profesional acontecido en los astilleros *Izar Construcciones Navales S.A.*, por no tener adoptado la empresa las mínimas medidas preventivas exigibles.

Enlace a la sentencia de marzo de 2016:

<http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&database=matc&h=TS&reference=7633669&links=accidente%20de%20trabajo&optimize=20160405&publicinterface=true>

## El golpe de calor

Los síntomas del golpe de calor pueden pasar desapercibidos o atribuirse a otra causa; los primeros síntomas son cansancio, dolor de cabeza, mareos, náuseas y vómitos y sequedad de la piel, entre otros. Si no se controla a tiempo puede desembocar en la pérdida de conciencia, en un colapso cardiorrespiratorio y al final en la muerte.

Para prevenirlo los médicos aconsejan evitar la exposición al sol en las horas centrales del día e hidratarse muy bien.

### Como tratar los golpes de calor: primeras medidas

Bajar la temperatura del cuerpo situando a la persona en un lugar fresco, a la sombra y donde corra el aire, refrescar su piel con compresas, darle masajes para estimular la circulación cutánea, hacerle beber agua y sacarle la ropa. Si presenta una temperatura superior a los cuarenta grados, es aconsejable bañarlo con agua fría hasta que baje algunos grados. Tan pronto se pueda hay que acudir a los servicios de urgencia para revisar su estado.

## Podría aumentar el número de infecciones hospitalarias

El pleno del Parlamento Europeo (PE) advirtió que las políticas de recortes con consecuencias de reducción del personal de limpieza en los hospitales, están provocando un incremento en el número de infecciones que contraen los ciudadanos europeos cuando están ingresados, pudiéndose evitar entre un 20% y un 30% de las mismas con mayor prevención e higiene y mejores condiciones de salubridad.



## Bisfenol A

La *Autoridad Europea de Seguridad Alimentaria* (EFSA, por sus siglas en inglés), influida por el grupo de presión que integra a los fabricantes europeos de plástico, el lobby *Plastics Europe*, que cuenta con un grupo específico para defender el Bisfenol A, en contra de lo que se preveía, decidió el año pasado que la exposición al bisfenol no representaba un riesgo para la salud de los consumidores. Decisión esta que hace tres semanas fue rectificada en parte por la petición expresa de Holanda, cuyo Instituto de Salud Pública, presentó dos estudios sobre los efectos prenatales e perinatales del BFA sobre el sistema inmunitario, decidiendo la EFSA constituir un grupo de trabajo de expertos internacionales para evaluar los hallazgos científicos de los estudios holandeses, que recomiendan promover la investigación en productos alternativos al BPA y aconsejar a los consumidores que reduzcan su exposición a este perturbador endocrino.



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@galizacig.net](mailto:saudelaboral@galizacig.net)

