

### SUMARIO

#### SABÍAS QUE..?

#### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS MAYORES DE 55 AÑOS:

#### RIESGOS NUEVOS Y EMERGENTES

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral



#### A FONDO

#### CENTENARIO DE LA OIT 1919-2019. EL FUTURO DEL TRABAJO

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

#### INFORMACIÓN TÉCNICA

#### INFORME EJECUTIVO DE LA EUROFOUND: "TRABAJO SOSTENIBLE A LO LARGO DE TODA LA VIDA: POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS NACIONALES"

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

#### GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL- CIG

#### SÍNTESIS DE ACTIVIDAD 2016

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

EDITA:

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

## Seguridad y salud laboral para

## trabajadores y trabajadoras

## mayores de 55 años:

# T+55

## Riesgos nuevos y emergentes

La evolución demográfica de los próximos años, dibuja en la UE una sociedad con altos índices de envejecimiento de su población, con previsibles y variadas consecuencias en términos de implicaciones para el sistema sanitario y asistencial, para el sostenimiento del sistema público de pensiones y para un mercado de trabajo envejecido y escasamente racionalizado.

En este contexto la Confederación Intersindical Galega a través de su Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral y con la financiación de la Fundación Pública Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, ha llevado a cabo una iniciativa denominada: **“Seguridad y salud laboral para trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años: riesgos nuevos y emergentes”**.



Dicha iniciativa se concreta en una acción que se sustenta en la elaboración y puesta en disposición de los siguientes elementos:

Un **espacio web** denominado **T+55**, ubicado en su plataforma [www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org) a través de la cual y sin ningún tipo de restricción podrá accederse a los contenidos que aloja:

- Una relación de artículos técnicos y de opinión en relación a la problemática laboral, preventiva y de salud laboral de los/as trabajadores/as mayores de 55 años (**T+55**).

- Una relación estructurada de recursos técnicos en relación a esta temática, a los que se podrá acceder a través de sus respectivos enlaces y accesos web.
- La Guía Técnica: *“Seguridad y salud laboral para trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años: riesgos nuevos y emergentes”*.

Desde esta **Guía Técnica** dedicada a los **T+55** intentamos contribuir a mejorar el abordaje de la problemática que supone el envejecimiento de la población trabajadora en materia de prevención de riesgos y salud laboral, enfocando la misma a través de la consideración del envejecimiento laboral como un riesgo nuevo y emergente que puede ser controlado de una manera eficiente mediante su incorporación a la gestión preventiva dentro de las empresas, superando de este modo la actual y errada visión que considera el envejecimiento como una pérdida progresiva de la salud y de las capacidades productivas.

Así, en esta Guía pretendemos ahondar en la realidad y en los determinantes que afectan a los trabajadores y trabajadoras mayores, para una vez conocidas sus necesidades y características como grupo social y laboral, establecer un procedimiento de evaluación de riesgos acorde con sus particularidades, que nos permita concretar las medidas preventivas idóneas en función de su especificidad, sensibilidad y vulnerabilidad.

Desde esta perspectiva, en la Guía se aborda en profundidad la identificación de las características particulares

de este colectivo de trabajadores/as, encuadrando y contextualizando las mismas en nuestra realidad sociolaboral y desde el punto de vista de su condición física, mental y social. Condiciones que sin duda afectan a las capacidades físicas, psicológicas y sociales, por lo que procedemos a identificar y señalar de manera genérica una relación de tareas que pueden verse afectadas por este tipo de riesgos.

A continuación, desarrollamos un procedimiento para la evaluación de riesgos y proponemos una serie de medidas preventivas, finalizando con una serie de propuestas y conclusiones susceptibles de tener en consideración en las evaluaciones de riesgos y en los procesos de negociación colectiva que, a nuestro parecer, son fundamentales para proteger la integridad y salud de todos los trabajadores y trabajadoras mayores.

En definitiva, una publicación de fácil acceso y libremente disponible a partir de 31 de diciembre en nuestra plataforma Web CIG Saúde Laboral ( [www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org) ) dentro del espacio **T+55**, que pretende desde una estructura ágil y sencilla, facilitar la comprensión y el abordaje preventivo de la seguridad y la salud laboral de los/as trabajadores/as mayores de 55 años, a través de su integración en la gestión preventiva de las empresas como un riesgo más que hay que identificar y controlar.

## Centenario de la OIT 1919-2019. El Futuro del Trabajo

Con motivo de ir preparando acciones enmarcadas en su próximo centenario la OIT lanza una iniciativa de debate sobre el futuro del trabajo, con la intención de abordar y analizar los rápidos cambios que en este ámbito se están produciendo, prever sus posibles repercusiones y buscar soluciones consensuadas con la intención de salvaguardar su gran objetivo fundacional: el fomento de la justicia social como elemento fundamental para la preservación de la paz.

### ¿Qué es la OIT?



Después de una guerra mundial extraordinariamente destructiva, en el año 1919 tuvo lugar la fundación de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, que se convertiría en 1946 en la primera agencia de las Naciones Unidas,

desde la premisa que una paz verdadera, duradera y estable sólo sería posible si esta se fundamentaba en los principios de justicia social y trabajo decente.

Desde sus orígenes los objetivos principales de la OIT fueron: promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo en los temas relacionados con el trabajo.

En esta orden de cosas, la actual misión de la OIT está agrupada alrededor de cuatro objetivos estratégicos:

- Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos.
- Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos.
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

Para apoyar la consecución de estos objetivos, la OIT atesora un bagaje único y extraordinariamente importante de experiencias y conocimientos sobre el mundo del trabajo, adquiridos a lo largo de casi 100 años de dar respuestas a las necesidades de trabajo digno y decente alrededor del mundo.

La OIT posee una estructura tripartita, en la cual trabajadores/as y empleadores/as tienen el mismo derecho de voto que los gobiernos durante las deliberaciones de los órganos principales de la OIT, garantizándose de este modo que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas, políticas y programas de la OIT. En este ámbito, la OIT promueve una serie de actuaciones encaminadas a la consecución de los objetivos acordados que se concretan a través de:

- El planteamiento de políticas y programas internacionales para promover los derechos humanos fundamen-

tales, mejorar las condiciones de trabajo y de vida, y aumentar las oportunidades de empleo.

- La elaboración de normas internacionales del trabajo apoyadas por un sistema singular de control de su aplicación.
- El planteamiento e implementación, en asociación activa con sus mandantes, de un amplio programa de cooperación técnica internacional, con motivo de ayudar a los países a llevar a la práctica dichas políticas.
- Llevando a cabo actividades de formación, educación e investigación que contribuyen al progreso de todos estos esfuerzos.

En lo que atañe a la estructura de gobierno de la OIT, esta cuenta con tres órganos fundamentales en los que están representados gobiernos, empleadores/as y trabajadores/as, a saber:

La *Conferencia Internacional del Trabajo* que establece las normas internacionales del trabajo y define las políticas generales de la Organización. Considerada el parlamento internacional del trabajo, se reúne una vez al año y en ella se discuten cuestiones sociales y laborales consideradas fundamentales.

El *Consejo de Administración* que es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces al año en Ginebra. Toma decisiones sobre la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto, que después es sometido a la aprobación de la Conferencia.

La *Oficina Internacional del Trabajo* que es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo, responsable de llevar a cabo el conjunto de actividades de la OIT bajo la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General de la OIT.

### Iniciativa El Futuro del Trabajo

Pues bien, con motivo de la conmemoración por parte de la OIT de su centenario (1919-2019), esta aprobó llevar a cabo siete **iniciativas** sobre temas considerados fundamentales, para tratar en el pleno de la Conferencia Internacional del Trabajo a celebrar en el año 2019. Iniciativas relativas a la Gobernanza, a las normas, a la iniciativa verde, a las empresas, al fin de la pobreza, a las mujeres en el trabajo, y a la iniciativa sobre **el futuro del trabajo** que ahora nos ocupa, por ser considerada por la propia OIT como la iniciativa central y la de mayor calado de las siete a desarrollar.

Según la OIT la iniciativa relativa al *futuro del trabajo* surge como respuesta a las dificultades que se le plantean a esta organización, para abordar las vertiginosas y profundas transformaciones que se están produciendo en el mundo del trabajo. Para la OIT, por definición, esta iniciativa debe suponer una contribución a la causa de la justicia social, en un contexto de extraordinaria inseguridad e incertidumbre para el conjunto de los/as trabajadores/as ante el temor a las evoluciones que está experimentando el mundo del trabajo, cada vez más alejado de esta causa y objetivo. Ejemplo de esta afirmación lo constituye la paradoja que se está dando en los sistemas de producción de la economía mundial, que a pesar del incremento de su productividad y sus capacidades tecnológicas, los beneficios resultantes no están sirviendo para eliminar o cuando menos reducir la pobreza. Bien al contrario, el funcionamiento de este tipo de economía está generando inmensas bolsas de desempleo y subempleo precarizado y de ínfima calidad, dando como resultado fenómenos de masiva exclusión social y un incremento exponencial de las desigualdades.

### La actual situación del mundo del trabajo

Efectivamente a día de hoy aproximadamente el número total de trabajadores/as en todo el planeta asciende a unos 3.000 millones, de los cuales 200 millones están en paro, 30 millones más que en el año 2008 antes del inicio de la “crisis”, y se calcula que el déficit de empleos ronda la cantidad de los 62 millones de puestos de trabajo. Al mismo tiempo la tasa de desempleo de los/as jóvenes es el doble que la general y las mujeres superan en un 26% la tasa de paro de los hombres, con un salario medio un 20% inferior a estos. Lo peor de todo es que no hay ningún factor o variable que indique que esta situación y las desigualdades que genera se estén reduciendo.

Así las cosas las actuales tendencias demográficas indican que cada año se incorporan al mercado de trabajo unos 40 millones de personas, lo que supone que para el año 2030 la economía mundial debería crear 600 millones de nuevos puestos de trabajo, cuestión esta de mayor importancia si tenemos en cuenta que en la actualidad el número de personas mayores de 65 años es ahora un 8% del total, previéndose que para el año 2040 este porcentaje crezca hasta el 14%. Situación que sin duda introducirá importantes elementos de presión e incertidumbre en la viabilidad de los sistemas de protección social.

En este momento en el planeta unos 319 millones de trabajadores/as se ven obligados/as a subsistir con menos de 1,25 dólares al día, especialmente en los países en vías de desarrollo, lo que no quita que la pobreza y las desigualdades hagan cada vez también más mella en los países industrializados, en los que curiosamente el “factor trabajo” ha disminuido considerablemente en la conformación del producto interior bruto, pasando según los datos disponibles del 75% del año 1970 al 65% del año 2005.

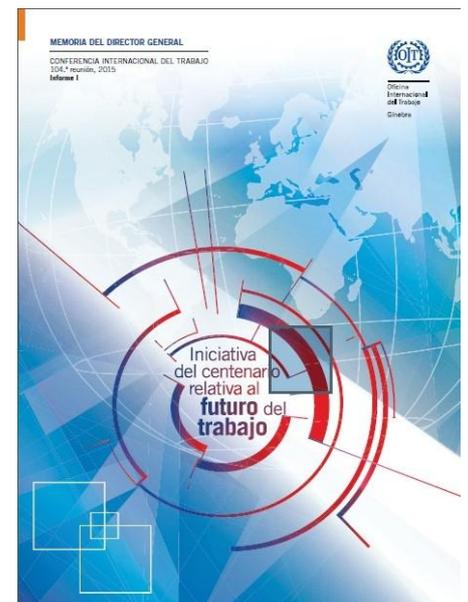
Sin duda alguna la **globalización ha generado una creciente internacionalización del sistema mundial de producción que, aunque en ocasiones ha generado oportunidades de empleo, la mayoría de las veces debido a la competencia mundial, ha provocado una peligrosa rebaja del mínimo nivel exigible de las condiciones de trabajo así como del respeto y preservación de derechos fundamentales.** Al mismo tiempo la internacionalización de los mercados ha incrementado sustancialmente el nivel de migración internacional por motivos de trabajo, alcanzando hoy en día la cifra de 232 millones de trabajadores/as en esta situación, una cantidad que duplica a la que se daba en el año 1990.

Por otra parte la mitad de los empleos y de la producción laboral mundial se concentra en la llamada economía informal, especialmente en los países en desarrollo mas aumentando también en los países industrializados.

Globalmente estas y otras circunstancias merman significativamente la calidad del trabajo. Así **cada año alrededor de 2,3 millones de trabajadores/as pierdan la vida en accidentes laborales, al mismo tiempo que se incrementa el número de casos de enfermedades profesionales, suponiendo un exorbitante coste estimado del 4% del producto bruto mundial.**

El respeto universal a los derechos y principios fundamentales del trabajo, del trabajo decente, sigue siendo para la OIT un objetivo lejano, a pesar de la creciente toma de conciencia de los elevados costes económicos y humanos que supone la falta de prevención y de seguridad laboral. Hoy por hoy, en muchas de las llamadas economías avanzadas, el número de trabajadores/as inhabilitados/as para el trabajo por problemas de salud e incapacidades de origen laboral, supera al número de trabajadores/as en situación de desempleo.

En la actualidad la mitad de los/as trabajadores/as del planeta residen en Estados que aún no ratificaron el *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho a la sindicación* de 1948, existiendo 168 millones de niños/as en necesidad de trabajar para sobrevivir y 21 millones de víctimas del trabajo forzoso, en el marco de un contexto laboral mundial en el que la discriminación por motivos de género, origen étnico, religión o discapacidad sigue estando extraordinariamente presente.



Para abordar el desarrollo y las distintas fases de trabajo alrededor de esta iniciativa sobre el *futuro del trabajo*, la OIT sugiere inicialmente una primera fase de reflexión sobre cuatro “conversaciones” en las que se abordarían cuatro importantes ámbitos generales, sin excluir la posibilidad de incorporar otros temas que puedan ser considerados de interés. Estos ámbitos generales de reflexión inicialmente serían: *Trabajo y sociedad; Trabajo decente para todos; La organización del trabajo y la producción, y la gobernanza del trabajo.*

### Trabajo y sociedad

La OIT parte del principio de que [el trabajo es determinante para la consecución de la justicia social](#), siendo su objetivo primario satisfacer las necesidades humanas fundamentales, superando la producción de subsistencia y la pobreza.

En el momento actual la comunidad internacional indica la necesidad, o cuando menos la posibilidad de replantear un postulado que hasta ahora era inamovible, y que afirma que la capacidad para responder a las necesidades humanas depende de un crecimiento económico continuo, basado en el producto interior bruto por habitante. En contraposición a este postulado, va ganando terreno la idea de que el bienestar humano considerado como un parámetro concreto y tangible del proceso de planteamiento de políticas, se puede medir mejor con otros criterios. En este sentido, las consideraciones medioambientales que tuvieron un papel destacado en la reciente Conferencia de la Naciones Unidas sobre el cambio climático, abundan en la tesis que [bajo las actuales condiciones de producción, el planeta no puede sostener un crecimiento continuo del producto interior bruto](#). Para la OIT, esta evolución de “enfoque” y casi que de “paradigma” podría, cuando no debería, desembocar en una reconfiguración radical del lugar que ocupa y debe ocupar el trabajo en la sociedad.

Ante la situación laboral existente en el actual contexto macroeconómico, en el que las condiciones en las que se produce el trabajo terminan por destruir cantidades ingentes de vidas humanas: 2,3 millones de trabajadores/as perdieron la vida en accidentes laborales, 21 millones están en situación de trabajo forzoso o 168 millones de niños/as tienen la necesidad de trabajar para sobrevivir, en muchos casos en condiciones extremadamente penosas, la OIT asume la responsabilidad de promover e impulsar políticas y acuerdos que terminen con la persistencia de la pobreza de los/as trabajadores/as.

Mas como no podría ser de otra forma la OIT va más allá. Desde la *Declaración de Filadelfia*, [la OIT asume el mandato de actuar para garantizar que los/as trabajadores/as se puedan autorrealizar a través del trabajo a la vez que garantizar su bienestar material y contribuir con el mismo al bienestar social](#). Según se menciona literalmente en esta

memoria de la OIT “*La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*”, Sigmund Freud dijo: “el trabajo es el nexo que vincula al individuo con la realidad”, y cuando el desempleo rompe este vínculo eso tiene consecuencias graves e incluso devastadoras para el mismo, pudiendo afectar directamente a su salud y a su esperanza de vida. [Para la OIT el trabajo es determinante tanto para el desarrollo personal como para la inclusión social, es el lugar donde se realizan y consolidan los procesos de socialización iniciados en la escolarización, forjando y asentando muchas de las relaciones sociales del trabajador/a. Un trabajo del futuro que despues tendrá una extraordinaria importancia en la configuración de las sociedades en las que tendremos que vivir.](#)



En este contexto, la OIT incide en las repercusiones que para los/as trabajadores/as y para su integración social pueden llegar a tener la merma de los trabajos fijos y estables, cada vez más sustituidos por trabajos eventuales y temporales, más “flexibles” y sometidos a una importante y forzada movilidad espacial y funcional de los/as trabajadores/as, factores a los que suma la creciente tendencia a la reducción y dispersión de las unidades de trabajo cada vez más alejadas de las comunidades de convivencia, y que en definitiva pueden terminar por socavar gravemente las hasta ahora sólidas redes sociales forjadas en el lugar de trabajo a lo largo del tiempo, así como dañar los niveles de compromiso derivados del trabajo digno y estable, privando al trabajador/a de la identidad social que hasta ahora este proporcionaba, acentuando por el contrario los procesos de aislamiento, alienación e inseguridad.

[Para la OIT resulta fundamental en un contexto de creciente segmentación y desigualdad de los mercados de trabajo, ocuparse de buscar las fórmulas que eviten el creciente y dañoso fenómeno de segregación laboral y social, así como de multiplicación de las desigualdades en el trabajo.](#)

### Un trabajo decente para todos

En qué actividades se podrán generar empleos y cuáles serán sus características, parece sin duda alguna, la principal pregunta en relación a la iniciativa planteada sobre *el futuro del trabajo*. Efectivamente ante las dificultades para generar empleos, las actuales previsiones indican un crecimiento aún mayor de los niveles de paro, ya de por sí excesivos y social-

mente inaceptables, generándose la idea de que los mecanismos que hasta ahora crearon empleo a nivel mundial están bloqueados u obsoletos.

Generar empleo para los/as nuevos/as trabajadores/as que intentan incorporarse al mercado laboral, proporcionar oportunidades de trabajo a los/as jóvenes o incrementar la participación laboral de las mujeres, se antoja en este momento en muchos casos como objetivos difícilmente asequibles. Mas para la OIT ningún gobierno puede renunciar al objetivo del pleno empleo, independientemente de los obstáculos y las dificultades actualmente existentes para su consecución. Así es, [la promoción del pleno empleo con condiciones laborales decentes, constituye un imperativo político y constitucional de la OIT, que se debe tratar de alcanzar para todos los/as trabajadores/as como una necesidad esencial, realizable y urgente, y por lo tanto fundamentada en políticas prácticas y realistas que mejoren el nivel de vida de los ciudadanos.](#)

[Para la OIT, necesitamos emplear las herramientas políticas que conocemos mejorando su uso y eficiencia, o tengamos que generar nuevos enfoques y políticas que reemplacen a las herramientas hasta ahora existentes, el objetivo del pleno empleo es absolutamente fundamental e irrenunciable.](#) Desde esta premisa, la *conversación* del Centenario sobre el *trabajo decente para todos*, tendrá necesariamente que abordar una amplia gama de cuestiones en términos de políticas de empleo, mas también de enfoques innovadores que exigen cambios cualitativos y la generación de nuevas herramientas e instrumentos. [Si el actual sistema económico no es quien de generar los empleos suficientes, habrá que considerar nuevos métodos y sistemas, así como nuevos modelos de distribución del trabajo disponible o de reconfiguración de los sistemas de remuneración.](#) Posibles nichos de empleo como la economía verde, la producción ecológica, las energías renovables o la economía del cuidado y atención a las personas, teniendo inicialmente un gran potencial se encuentran actualmente con serias dificultades de financiación, que no pueden ser suplidas con trabajadores/as precarios y mal remunerados. [Para la OIT el mundo se enfrenta con el deber de financiar equitativamente la transición a un modelo sostenible de crecimiento.](#)

En el proceso de las *conversaciones* sobre el *Futuro del Trabajo*, también será necesario abordar las [tendencias del empleo](#) a largo plazo, con especial atención a la incidencia del impacto que a buen seguro producirán las [nuevas innovaciones tecnológicas](#) en curso: utilización de

megadatos (*big data*), robotización de los procesos manufactureros, etc, que todo indica que su implantación va a propiciar la reducción del número de empleos disponibles y posiblemente rebajar y disminuir las condiciones de trabajo de otros ahora existentes.

Dado que OIT considera que resistirse a la innovación tecnológica es una batalla perdida, valora como prioritario centrar los esfuerzos en la necesidad de manejar el cambio, garantizando que los beneficios que aportan las nuevas tecnologías, basadas en conocimientos y capacidades extraordinariamente avanzadas, se generalicen a nivel de cada estado y a nivel internacional, evitando al mismo tiempo que se ahonden peligrosamente las diferencias y desigualdades entre las diferentes capas sociales.

En este contexto se considera esencial abordar de forma generalizada la formación y adquisición de competencias, para adquirir o, en su caso, actualizar las nuevas capacidades profesionales cada vez más demandadas por las empresas, como un elemento más a tener en cuenta en la

lucha contra la exclusión social y las desventajas estructurales que padece una buena parte de la población mundial independientemente de su país de origen.

[Para la OIT es fundamental que la gestión macroeconómica de la economía mundial consiga restablecer un crecimiento sostenido, sólido y equilibrado, que permita avanzar hacia la consecución del](#)

[objetivo de trabajo decente para todos.](#) En caso contrario, el estancamiento económico acentuaría extraordinariamente el ya de por sí grave y gigantesco problema de la desigualdad sociolaboral y la falta de trabajo decente para una buena parte de la población mundial.

### **La organización del trabajo y la producción**

La creciente globalización, la evolución tecnológica, la competitividad sin límites y las tensiones geopolíticas están generando profundos cambios en las maneras de organizar el trabajo y la producción. Evolución esta que en gran medida es el resultado de la interacción entre las decisiones políticas tomadas por las distintas administraciones públicas y las empresas privadas. Las primeras estableciendo marcos reglamentarios que condicionan esta situación al tiempo que generadoras directas de empleo, y las segundas como las actuales y fundamentales unidades de producción al tiempo que generadoras de trabajo.

Pues bien, hoy por hoy y cada día más, hay estamentos sociopolíticos que están cuestionando el concepto general de lo que es una empresa, entendida esta como una productora de bienes y servicios a través del empleo directo y



estable de una determinada fuerza de trabajo. Se cuestiona la existencia misma de la relación de trabajo como un acuerdo contractual normal entre empresa y trabajador/a, poniendo en solfa el trabajo a tiempo completo de duración indefinida y apostando por el trabajo a tiempo parcial y los contratos flexibles y de duración determinada, al tiempo que cada vez más estas mismas empresas utilizan los procesos de subcontratación, la externalización, la tercerización o las cadenas de suministro que están adquiriendo dimensión mundial.

Ante esta situación de incertidumbre y permanente mutación, se estanca a nivel mundial el porcentaje de personas con un trabajo estable y con un salario, emergiendo cómo alternativa la creciente probabilidad de aparición de diversas formas permanentes de empleo independiente. Ante esta situación, ¿qué va a suceder?, ¿cómo?, y ¿cuáles serán sus consecuencias?, forma parte del planteamiento que se hace la OIT en relación a la problemática de la justicia social.

Siendo las propias empresas las que en la búsqueda de beneficios, impulsan estos cambios favoreciendo sus propios intereses, no es menos cierto que tal práctica les puede reportar una serie de riesgos en relación a la desfideliación de trabajadores/as, y la natural falta de identificación y menor compromiso de estos con las mismas.

Para el/a trabajador/a la situación se vuelve extraordinariamente “compleja” con la [aparición de formas “atípicas” de organización del trabajo que a buen seguro terminarán con pérdida de empleos, precariedad e inseguridad laboral](#). Mas aún, esta “evolución” de la organización del trabajo ya está poniendo a prueba la capacidad de los sistemas fiscales y la viabilidad de los sistemas de protección social, diseñados y configurados en base a unas relaciones de trabajo normalizadas y estables.

Por otra parte la “crisis” financiera mundial con desastrosas y dolorosas consecuencias para una importante parte de los/as trabajadores/as, nos ha mostrado la extraordinaria dependencia de las empresas, y por lo tanto del mundo del trabajo de la [“financiarización”](#). Esto es [una dependencia financiera de las empresas que se ha mostrado como extraordinariamente nefasta para la economía productiva en su conjunto, contraponiendo los beneficios a corto plazo frente a la sostenibilidad de las empresas y el empleo que estas generan, incluso cuando estas eran plenamente viables](#).

Para la OIT el “mundo” de las finanzas hará todo lo posible para determinar la manera en la que deberá funcionar el mundo del trabajo, por lo que le va a dar cabida en las *conversaciones* que al respeto se van a llevar a cabo en su primer centenario.

### La gobernanza del trabajo

Para la OIT la base de la gobernanza internacional del trabajo es la adopción de convenios internacionales del trabajo resultado de negociaciones tripartitas, que una vez ratificados adquieren el rango de leyes internacionales, quedando sujetos al control de la OIT. El sistema se sustenta en tres premisas: a) La necesidad de establecer igualdad de condiciones para todos los Estados miembros mediante la adopción de normas comunes; b) Respeto universal y compartido de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la propia Declaración sobre esta cuestión de la OIT; c) La idea de que las normas internacionales y las propias recomendaciones (no vinculantes), deben proporcionar a los Estados Miembros un marco de referencia para conciliar crecimiento económico y bienestar social.



En relación a la [reglamentación internacional del mercado de trabajo](#), la OIT considera que hay varias cuestiones importantes susceptibles de análisis y posterior acuerdo: si esta debe ser muy detallada o más generalista, la naturaleza de la reglamentación y su propio contenido, la manera de incrementar su eficacia, etc.; cuestiones estas que conside-

ra se podrían abordar a través del mecanismo de examen de las normativas. Al mismo tiempo la OIT llama la atención sobre la tendencia en los últimos decenios a la desreglamentación laboral, que está teniendo nefastas consecuencias en términos de seguridad jurídica y protección de derechos laborales, quedando muchos/as trabajadores/as fuera del ámbito de la gobernanza, y dificultando los procesos de integración regional y subregional.

Para la OIT su estructura tripartita muestra con claridad que la participación de gobiernos, organizaciones de trabajadores y organizaciones empresariales en el marco del diálogo social constituye un factor clave para la gobernanza del trabajo, como así lo demuestran los múltiples acuerdos internacionales y nacionales alcanzados. [Para la OIT el futuro de las organizaciones sindicales y empresariales debe ser un tema importante de las conversaciones del centenario, toda vez que para que exista un diálogo social digno de crédito debe haber organizaciones fuertes, democráticas e independientes que interactúen entre sí en condiciones de confianza y respeto mutuo.](#)

## Informe Ejecutivo de la Eurofound: “Trabajo sostenible a lo largo de toda la vida: políticas y estrategias nacionales”

La sustentabilidad o sostenibilidad de las condiciones de trabajo y del empleo a lo largo de la vida laboral, constituyen una condición indispensable del conjunto de los objetivos de la Estrategia 2020 de la Unión Europea, especialmente en lo que atañe al objetivo de mejora de las tasas de empleo, evitando las salidas prematuras de la actividad laboral como consecuencia de unas malas condiciones de trabajo y sus efectos perniciosos sobre la salud del trabajador/a.

Tal es así, que la agencia europea Eurofound especializada en las condiciones de vida y de trabajo, elaboró recientemente un informe sobre las políticas que en diez Estados miembros de la Unión Europea, entre ellos España, ayudarían a conseguir un trabajo sostenible y sustentable.

En este informe se analiza la manera en la que se están aplicando este tipo de políticas, si estas están integradas en un marco coherente y complementario de políticas laborales o si por el contrario aparecen como aisladas, inconexas o incluso contradictorias con los objetivos inicialmente perseguidos.

Para la agencia Eurofound la calidad del trabajo y el propio empleo, para ser sostenibles deben reunir una serie de características vinculadas a cuatro dimensiones necesarias y fundamentales: los ingresos salariales, las perspectivas de la carrera profesional, la calidad intrínseca del propio empleo y la calidad del trabajo.

Según el propio resumen ejecutivo del informe de Eurofound, “Trabajo sostenible a lo largo de toda la vida: políticas y estrategias nacionales”, un trabajo sostenible a lo largo de toda la vida es aquel con “unas condiciones de vida y de trabajo que permiten que las personas trabajen y permanezcan activas a lo largo de una vida laboral prolongada”. Para eso, considera necesario abordar dos vertientes:

a) Las características del empleo y del entorno de trabajo.

b) Las características y circunstancias de cada trabajador/a.

Para alcanzar el objetivo de la sustentabilidad, es necesario que estas dos vertientes evolucionen acompañadas en el tiempo, manteniendo ambas un alto nivel de complementariedad y sinergia bajo criterios de adecuación y adaptación a las necesidades, a las capacidades y a las circunstancias personales del trabajador/a a lo largo de toda su vida laboral. Un trabajo sostenible que permitiría la integración en el mercado laboral de más personas y durante más tiempo, prolongando su vida de trabajo hasta edades más avanzadas.

En el actual contexto los países europeos en su conjunto se enfrentan a importantes problemas sociales así como de su mercado laboral. Problemas que desde Eurofound sostienen podrían resolverse con un idóneo diseño del trabajo centrado en la sostenibilidad.

Mientras progresivamente se incrementa la población europea envejecida el número de trabajadores/as en activo que sustentan a esta población se está reduciendo significativamente. Al mismo tiempo la desastrosa tendencia a la precarización del trabajo y las nuevas formas de empleo, *-consecuencia de las reformas laborales sustentadas en enfoques neoliberales que fundamentaron la superación de la crisis económica en la pérdida de empleos y de derechos de las clases trabajadoras-*, están generando fuertes presiones en los



sistemas de protección social así como en el crecimiento del **modelo socioeconómico inteligente, sostenible e integrador** que en principio propone la Estrategia Europea 2020.

Una Estrategia Europea 2020 que, cuando menos en la teoría, pretende garantizar la participación de las personas en el mercado de trabajo y que además lo hagan hasta una edad avanzada, con el objetivo de que no se resienta la economía de la UE habida cuenta el importante envejecimiento de su población trabajadora. Así, en este Informe, Eurofound argumenta que existe una amplia gama de **políticas públicas que pueden contribuir de manera significativa al objetivo de la sustentabilidad en el empleo**, destacando entre las herramientas más pertinentes para este cometido: la Elaboración de Legislación por ejemplo en materia de Derecho Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo; el desarrollo de los Sistemas de Protección Social por ejemplo en materia de desempleo, apoyo a la familia, discapacidad o reglamentación de permisos parentales; el desarrollo y potenciación de Servicios Públicos en materias como desempleo, educación, sanidad

o formación permanente; la creación de infraestructuras destinadas al cuidado de menores o de ancianos, así como incentivos financieros y de otro tipo para las empresas que, por ejemplo, se avengan a adaptar los lugares de trabajo cuando eso sea necesario. *Esto es, absolutamente todo lo contrario de lo que se viene haciendo en el Estado español en los últimos años con un coste humano y social aún difícilmente valorable y cuantificable dada la extensión, dimensión y profundidad del daño consciente y planificadamente causado por motivaciones básicamente de carácter ideológico, disfrazadas ante la ciudadanía con la repetida y manida mentira de ser la única solución posible.*

### Principales Resultados

Del estudio realizado entre los diez Estados que forman parte de este Informe, en su redacción Ejecutiva se explicitan sintéticamente los siguientes resultados:

En los Países Bajos, Suecia y en cierta medida Bélgica, se observa la existencia de un enfoque general de políticas que engloban el concepto de "trabajo sostenible". En cambio en otros Estados alguna de las características del trabajo sostenible se sustentan en conceptos como la calidad del trabajo, el trabajo decente (OIT), el buen trabajo (Alemania), el trabajo bien equilibrado (Polonia), el empleo de buena calidad (Lituania) o la calidad de la vida laboral (Finlandia).

*Eurofound* ya ha definido cuatro dimensiones de la calidad del trabajo y el empleo: ingresos salariales, perspectivas profesionales, calidad intrínseca del empleo y calidad del tiempo de trabajo. Cuatro dimensiones todas ellas importantes para que el trabajo sea sostenible, tanto en relación al propio empleo como a la escala de necesidades específicas de cada persona.

Muchas de las políticas identificadas en estos diez Estados europeos son transversales a estas cuatro dimensiones. Por ejemplo las políticas activas del mercado de trabajo afectan a cuestiones tales como la inclusión social, la protección del empleo, las perspectivas profesionales, los ingresos salariales, el desarrollo de capacidades o al equilibrio entre la vida laboral y la personal. Para *Eurofound* esto significa que es necesario adoptar tanto medidas a escala general en relación a la calidad del empleo, como medidas de carácter más específico dirigidas a asuntos y grupos determinados, para favorecer cuestiones como su integración en el mercado laboral u otros objetivos específicos en la línea de propiciar la sustentabilidad en el empleo.



Para conseguir la sostenibilidad del trabajo, las políticas a seguir deben abordar multitud de cuestiones desde todos los ángulos sociales. Este aspecto plantea un importante desafío de coordinación interinstitucional que debe tener en cuenta la interacción entre las distintas medidas con el objetivo de evitar vacíos, lagunas e incoherencias en el diseño e implantación de las políticas a desarrollar a favor del trabajo sostenible.

Para *Eurofound*, en las estrategias que se adopten para la consecución del trabajo sostenible es necesario que los agentes sociales tengan una función de "peso" en su desarrollo, aunque reconociendo que esto

dependerá en gran medida de los marcos institucionales y jurídicos de cada Estado y el grado de inclusión que estos permitan, así como de los límites que en cada caso se deriven de la coyuntura económica vigente en cada Estado. *Esto es, que sería muy importante para la consecución del trabajo sostenible la participación de las organizaciones sindicales, pero claro, en función de lo que cada Gobierno de turno permita y limite a través de su legislación y de su voluntad política, en muchos casos disfrazada de condicionantes económicos. En el caso del Estado español, visto lo hecho por el actual Gobierno del PP, su intención de debilitamiento, cuando no de destrucción, de las organizaciones sindicales de carácter reivindicativo, es clara y manifiesta.*

Al tiempo que el estudio de *Eurofound* remarca la importancia de las políticas que generan las **condiciones marco**, recalca la importancia del desarrollo por parte de las empresas de prácticas empresariales orientadas a la consecución de trabajos más sostenibles. Prácticas que dependen en gran medida de las reglamentaciones gubernamentales y de la capacidad negociadora de los/as trabajadores/as a través de la **negociación colectiva**. *Contradictoriamente en el caso del Estado español, el Gobierno del PP a través de la vigente reforma laboral, se encargó de desmontar y dejar sin contenido la capacidad de negociación colectiva de los/as trabajadores/as, primando legalmente la negociación individual y de empresa, con el objetivo de restar fuerza y capacidad negociadora de los derechos laborales de los/as trabajadores/as a las centrales sindicales.*

En el presente informe se afirma que es esencial adoptar un enfoque de integración de la **perspectiva de género** en las políticas destinadas a

la consecución de un trabajo sostenible para todos, una vez constatadas las dificultades reales que en muchos países experimentan las mujeres para acceder a un trabajo sostenible, debiéndose implementar políticas que favorezcan un desarrollo más igualitario de las responsabilidades en el cuidado de las personas a lo largo de la vida y unas mayores posibilidades de conciliación entre la vida personal y la laboral.

#### Indicadores en materia de políticas

Para Eurofound la introducción del término "trabajo sostenible" en la agenda política de los estados de la UE, va a suponer una importante contribución al enriquecimiento de los planteamientos políticos que, potencialmente tendrán más posibilidad de conectarse entre sí, al tiempo que podrán incluirse en una agenda global cuyo objetivo a largo plazo será **adaptar el trabajo al**

**trabajador/a y a su situación a lo largo de la vida**, de manera que pueda mantenerse saludablemente activo en el mercado laboral el mayor tiempo posible, ayudado por un mejor equilibrio y conciliación entre la vida personal y la profesional.

Hasta ahora los Estados miembros de la UE han adoptado estrategias horizontales para abordar cuestiones como el envejecimiento demográfico, la escasez de trabajadores/as cualificados/as o la protección y la seguridad frente a los riesgos laborales, que en la mayoría de las ocasiones han quedado en meras generalidades inconexas y sin integración, producto de sencillos marcos de debate carentes de visión global y voluntad ejecutiva. Para Eurofound es fundamental que el marco de análisis y debate de estas problemáticas vayan seguidos de políticas concretas y es-

pécificas, dotadas de presupuestos, plazos de ejecución y organismos públicos encargados tanto de la ejecución como de la supervisión de los resultados.

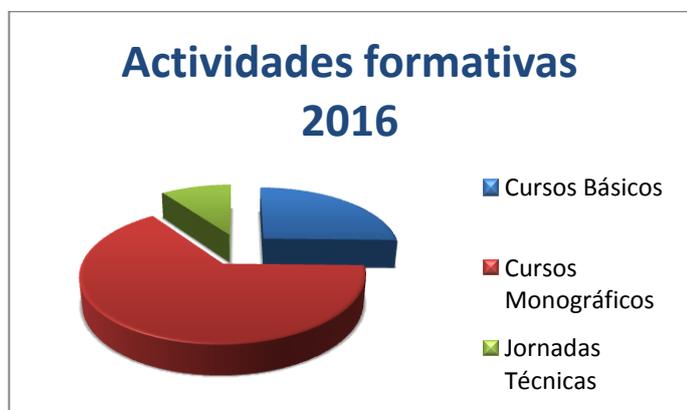
Un marco de políticas coherente y destinado a hacer sostenible el trabajo debe adoptar un enfoque global e integrado, que a su vez debe ir acompañado de una importante coordinación interinstitucional entre ministerios y los agentes políticos y sociales más idóneos y representativos, con el objetivo de evitar vacíos, duplicidades, inoperancias o incluso incongruencias, que podrían poner en dificultades la consecución del objetivo de la sustentabilidad del trabajo a lo largo de toda la vida y para todos los/as trabajadores/as independientemente de su género.

## GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL - CIG

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

### Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral de la CIG. Síntesis de actividad 2016

Uno de los campos de actuación prioritaria que tiene encomendados el Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral de la CIG está centrado en la promoción y realización de actividades de **formación en materia de PRL**. En este año 2016, se impartieron un total de 72 acciones formativas en 12 localidades de las cuatro provincias gallegas, de las que se beneficiaron un total de 1.606 trabajadores y trabajadoras (tanto ocupados como en situación de desempleo). Estas cifras suponen un incremento en relación al año anterior de un 38,4% en número de actividades y de un 18,1% en cuanto a trabajadores/as formados/as.



Manteniendo la filosofía con la que nació este servicio que presta la Central Sindical a través del Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral, la programación de actividades de formación en materia de PRL atendió a



las demandas realizadas por las distintas estructuras de la CIG, tanto federativas como comarcales y locales. Al final del período de ejecución, contabilizamos que 332 trabajadores y trabajadoras acudieron a los 18 Cursos

Básicos organizados (2 de los cuáles fueron específicos para la TPC), 990 a los 47 Cursos Monográficos y 284 a las 7 Jornadas Técnicas que se realizaron. Como viene siendo habitual en los últimos años, se aprecia que la formación específica del puesto, materializada en formato de curso monográfico de 20, 10, 8 o 6 horas sigue siendo la más demandada. Igual que en convocatorias anteriores, es necesario destacar como los motores de esta formación en PRL específica del puesto a los sectores sanitario y asistencial (con 25 actividades entre las que podemos citar a modo de ejemplo “PRL en las unidades de Salud mental”, “Prevención de riesgos laborales en el contacto con pacientes aislados”, “Mantenimiento de un buen clima laboral” o “Prevención de lesiones de origen laboral en el campo sanitario” y en la que participaron 537 trabajadoras y trabajadores), e industria, sector en el que este año continuamos trabajando en la formación que demandan las empresas para la contratación (238 trabajadores y trabajadoras que acudieron a las 11 actividades, repartidas entre las que demanda el naval -materializadas en los cursos de 20 horas “Riesgos específicos para el sector naval” y de 10 horas -“PRL y gestión medioambiental para el sector naval”- y aquellas otras específicas de puesto, como “Electricidad: montaje y mantenimiento de instalaciones de AT y BT”, “Instalaciones, reparaciones, montajes, estructuras metálicas, cerrajería y carpintería metálica”, “Curso teórico-práctico sobre amianto”). Dentro de la formación específica para el sector de la construcción (TPC), este año se realizaron 8 actividades formativas, de las que 2 fueron cursos básicos de 60 horas y 6 cursos monográficos de formación específica de oficio de 6 y de 20 horas; de esta formación se beneficiaron 221 trabajadores y trabajadoras.

Otra de las actividades de actuación prioritaria del Gabinete es la prestación de los servicios de **asistencia técnica y asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral** a delegados/as de la CIG,



Comités de Seguridad y Salud y trabajadores/as en general. En el momento de realización de este informe, todo indica que, cuando menos, se mantendrán las tasas de actividad de los años precedentes. El acceso fundamental a este servicio continúa a ser a través de las oficinas comarcales de asesoramiento, desde las que los técnicos

y técnicas asisten a todo el territorio, así como de la asistencia “on line” accesible desde el botón “Asesoramiento Técnico” ubicado en la parte derecha de la portada de nuestra web [www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org).

Atendiendo a la tipología de las consultas atendidas, y aunque varía de un punto de asistencia a otro, podemos establecer que las consultas relacionadas con *riesgos específicos, asesoramiento a delegados y delegadas de prevención y trabajadores/as sobre derechos y deberes, revisión de evaluaciones de riesgos o accidentes de trabajo*, suponen la parte más numerosa de los casos atendidos; continúa siendo importante el volumen de consultas relacionadas con temas derivados de la *atención de las mutuas, reclamaciones al INSS por disconformidad con el alta, determinación de contingencias y la adaptación o cambio de puesto de trabajo*. La complejidad del asesoramiento varía mucho en función del tipo de consulta, pudiendo resolverse en el momento en que se solicita asistencia o precisando de un seguimiento en el tiempo del proceso.

A lo largo del año 2016 se recibieron consultas de todos los sectores de actividad predominando aquellas relacionadas con sectores de servicios, industria y FGAMT.



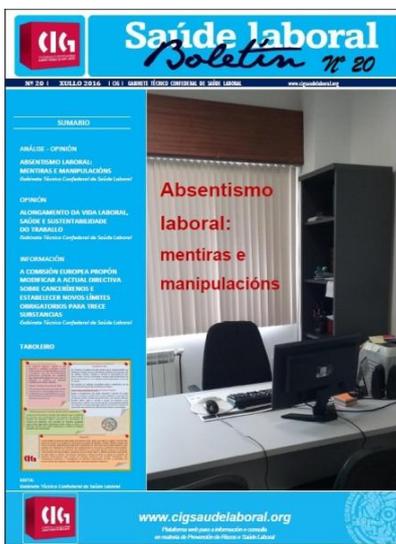
Mención aparte merece la labor que técnicos y técnicas del Gabinete realizan como asesores de nuestros delegados/as en los Comités de Seguridad y Salud, en la interpretación y explicación de documentación relativa a la PRL en sus empresas, elaboración de escritos, denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o ante Organismos como ITSS o ISSGA, acompañando a nuestros/as delegados/as en sus tareas.

Las solicitudes de consulta continúan llegando a nuestros/as técnicos/as fundamentalmente por dos vías: por medio de responsables de Federaciones y Comarcas que acercan el servicio a los potenciales usuarios/as o directamente por parte de delegados/as y trabajadores/as en general que o bien ya conocen por experiencia propia el Gabinete o que acuden a él por indicación de terceros. Aunque están establecidas y se emplean canales alternativos a través de los cuales se realizan los asesoramien-

tos, (botón de “Asesoramiento técnico” de nuestra web, correo electrónico y teléfono), el contacto directo sigue siendo la manera usual de acercamiento al servicio.

Y para finalizar esta pequeña síntesis de lo que fue el año 2016, tenemos que repasar las actividades que el Gabinete desarrolla de cara a la **difusión e información en materia de PRL**. Para este fin, continuamos trabajando en el mantenimiento y actualización de la plataforma web [www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org), con la que buscamos establecer un canal de contacto permanente con nuestros/as delegados/as y por supuesto con las trabajadoras y trabajadores que muestran interés por las temáticas y noticias que introducimos.

Al mismo tiempo, continuamos con el proyecto de edición y distribución gratuita a todo el Estado del *Boletín CIG Saúde Laboral*, en el que desarrollamos aquellos temas que consideramos de interés en materia de prevención de riesgos y salud laboral así como



aquellos otros que sobre estas cuestiones nos demandan las estructuras de la CIG. Entre los temas tratados están *las desigualdades en la Salud y en el trabajo: los determinantes sociales, la última modificación de la regulación de la TPC, la industria 4.0 y los nuevos retos del mercado laboral, síntesis de resultados de*

*la encuesta ESENER-2 sobre los riesgos nuevos y emergentes en las empresas europeas, las mentiras y manipulaciones sobre el absentismo laboral, análisis sobre los accidentes laborales en el conjunto del estado y en Galicia referidos al primer semestre, nuevo re-*

*glamento europeo sobre equipos de protección individual, los accidentes cardiovasculares cómo primera causa de muerte en el trabajo, el centenario de la OIT o el informe ejecutivo de la EUROFOUND sobre el trabajo sostenible durante toda la vida.*

El Boletín CIG Saúde Laboral se edita únicamente en formato digital; todos los números del Boletín están a disposición en el apartado dedicado al mismo en la portada de la web [www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org) para su visualización y descarga. En el caso de querer recibirlo por correo electrónico sólo hay que solicitar el alta en el espacio específico situado en la parte inferior derecha de la portada de nuestra web.

Y como comentábamos en la portada, este año desarrollamos un proyecto dedicado a los **T+55: seguridad y salud laboral para trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años: riesgos nuevos y emergentes**. Bajo este proyecto creamos un espacio web accesible desde la portada de nuestra web en el que se alojan contenidos



de elaboración propia, enlaces a recursos existentes sobre la materia y la Guía “Seguridad y salud laboral para trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años: riesgos nuevos y emergentes” con la que se pretende un acercamiento a la realidad preventiva de las trabajadoras y trabajadores mayores en las empresas. Tanto la Guía como los diversos materiales elaborados pueden ser visualizados y descargados desde la web de manera gratuita.

## INFORMACIÓN

- En la web [www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org) podrás encontrar información en materia de prevención de riesgos de salud laboral, calendario con eventos, publicaciones específicas realizadas por el Gabinete y otras estructuras de la CIG, así como el nuevo espacio web **T+55**.
- Puedes consultar los datos de contacto de los puntos de asesoramiento comarcal en la dirección <http://www.cigsaudelaboral.org/contacto>, así como realizar asesoramiento online a través del espacio dedicado a tal fin.
- Si estás interesado/a en recibir en tu correo electrónico las noticias que publicamos en la web puedes suscribirte a las fuentes RSS (faja inferior de la portada de la web).
- Si quieres recibir el boletín digital sólo tienes que darte de alta en el espacio específico que encontrarás en la parte inferior derecha de la portada de la web.

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  
 Tf: 986 262 679. Fax 986 262 781

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

