

SUMARIO

SABÍAS QUE..?

**SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL PARA
TRABALLADORES E TRABALLADORAS
MAIORES DE 55 ANOS:
RISCOS NOVOS E EMERXENTES**

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral



A FONDO

**CENTENARIO DA OIT 1919-2019.
O FUTURO DO TRABALLO**

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN TÉCNICA

**INFORME EXECUTIVO DA
EUROFOUND: "TRABALLO SOSTIBLE
AO LONGO DE TODA A VIDA:
POLÍTICAS E ESTRATEXIAS NACIONAIS"**

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

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

SÍNTESE DE ACTIVIDADE 2016

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

EDITA:

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

**Seguridade e saúde laboral para
traballadores e traballadoras
maiores de 55 anos:**

T+55

Riscos novos e emerxentes

A evolución demográfica dos vindeiros anos, debuxa na UE unha sociedade con altos índices de envellecemento da súa poboación, con previsibles e variadas consecuencias en termos de implicacións para o sistema sanitario e asistencial, para o sostemento do sistema público de pensións e para un mercado de traballo envellecido e escasamente racionalizado.

Neste contexto a Confederación Intersindical Galega a través do seu Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral e co financiamento da Fundación Pública Estatal para a Prevención de Riscos Laborais, ten levado a cabo unha iniciativa denominada: **Seguridade e saúde laboral para traballadores e traballadoras maiores de 55 anos: riscos novos e emerxentes**.



Dita iniciativa concrétese nunha acción que se sustenta na elaboración e posta en disposición dos seguintes elementos:

Un **espazo web** denominado **T+55**, ubicado na súa plataforma web www.cigsaudelaboral.org a través do cal e sen ningún tipo de restrición poderá accederse aos contidos que aloxa:

- Unha relación de artigos técnicos e de opinión en relación á problemática laboral, preventiva e de saúde laboral dos/as traballadores/as maiores de 55 anos (**T+55**).

- Unha relación estruturada de recursos técnicos en relación a esta temática, aos que se poderá acceder a través dos seus respectivos enlaces e accesos web.
- A Guía Técnica: “*Seguridade e saúde laboral para traballadores e traballadoras maiores de 55 anos: riscos novos e emerxentes*”.

Dende esta **Guía Técnica** adicada aos **T+55** tentamos contribuír a mellorar a abordaxe da problemática que supón o envellecemento da poboación traballadora en materia de prevención de riscos e saúde laboral, enfocando a mesma a través da consideración do envellecemento laboral como un risco novo e emerxente que pode ser controlado dunha maneira eficiente mediante a súa incorporación á xestión preventiva dentro das empresas, superando deste xeito a actual e errada visión que considera o avellentamento como unha perda progresiva da saúde e das capacidades produtivas.

Así logo, nesta Guía pretendemos afondar na realidade e nos determinantes que afectan aos traballadores e traballadoras maiores, para unha vez coñecidas as súas necesidades e características como grupo social e laboral, establecer un procedemento de avaliación de riscos acorde coas súas particularidades, que nos permita concretar as medidas preventivas axeitadas en función da súa especificidade, sensibilidade e vulnerabilidade.

Dende esta perspectiva, na Guía abórdase en profundidade a identificación das características particulares deste colectivo de traballadores/as, encadrando e contextualizando as mesmas na nosa realidade sociolaboral e dende o punto de vista da súa condición física, mental e social. Condicións que sen dúbida afectan ás capacidades físicas, psicolóxicas e sociais, polo que procedemos a identificar e sinalar de maneira xenérica unha relación de tarefas que poden verse afectadas por este tipo de riscos.

Deseguido, desenvolvemos un procedemento para a avaliación de riscos e propoñemos unha serie de medidas preventivas, finalizando cunha serie de propostas e conclusións susceptibles de ter en consideración nas avaliacións de riscos e nos procesos de negociación colectiva que, ao noso parecer, son fundamentais para protexer a integridade e saúde de todos os traballadores e traballadoras maiores.

En definitiva, unha publicación de fácil acceso e libremente dispoñible a partires do 31 de decembro na nosa plataforma Web CIG Saúde Laboral (www.cigsaudelaboral.org) dentro do espazo **T+55**, que pretende dende unha estrutura áxil e sinxela, facilitar a comprensión e a abordaxe preventiva da seguridade e a saúde laboral dos/as traballadores/as maiores de 55 anos, a través da súa integración na xestión preventiva das empresas como un risco máis que hai que identificar e controlar.

Centenario da OIT 1919 – 2019. O Futuro do Traballo

Co gallo de ir preparando accións enmarcadas no seu vindeiro centenario a OIT lanza unha iniciativa de debate sobre o futuro do traballo, coa intención de abordar e analizar os rápidos cambios que neste ámbito se están a producir, prever as súas posibles repercusións e buscar solucións consensuadas coa intención de salvaguardar o seu gran obxectivo fundacional: o fomento da xustiza social como elemento fundamental para a preservación da paz.

Qué é a OIT?



Logo dunha guerra mundial extraordinariamente destrutiva, no ano 1919 tivo lugar a fundación da Organización Internacional do Traballo, OIT, que se convertería en 1946 na primeira axencia das Nacións Unidas, dende a premisa que unha paz ver-

dadeira, duradeira e estable só sería posible se esta se fundamentaba nos principios de xustiza social e traballo decente.

Dende as súas orixes os obxectivos principais da OIT foron: promover os dereitos laborais, fomentar oportunidades de traballo decente, mellorar a protección social e fortalecer o diálogo nos temas relacionados co traballo.

Nesta orde de cousas, a actual misión da OIT está agrupada ao redor de catro obxectivos estratéxicos:

- Promover e cumprir as normas e os principios e dereitos fundamentais no traballo.
- Crear maiores oportunidades para que mulleres e homes poidan ter empregos e ingresos dignos.
- Mellorar a cobertura e a eficacia dunha seguridade social para todos.
- Fortalecer o tripartismo e o diálogo social.

Para apoiar a consecución destes obxectivos, a OIT atesoura unha bagaxe única e extraordinariamente importante de experiencias e coñecementos sobre o mundo do traballo, adquiridos ao longo de case 100 anos de dar respostas ás necesidades de traballo digno e decente ao redor do mundo.

A OIT posúe unha estrutura tripartita, na cal traballadores/as e empregadores/as teñen o mesmo dereito de voto que os gobernos durante as deliberacións dos órganos principais da OIT, garantíndose deste xeito que as opinións dos interlocutores sociais queden fielmente reflectidas nas normas, políticas e programas da OIT. Neste ámbito, a OIT promove unha serie de actuacións encamiñadas á consecución dos obxectivos acordados que se concretan a través de:

- A formulación de políticas e programas internacionais para promover os dereitos humanos fundamentais,

mellorar as condicións de traballo e de vida, e aumentar as oportunidades de emprego.

- A elaboración de normas internacionais do traballo apoiadas por un sistema singular de control da súa aplicación.
- A formulación e implementación, en asociación activa cos seus mandantes, dun amplo programa de cooperación técnica internacional, co gallo de axudar aos países a levar á práctica ditas políticas.
- Levando a cabo actividades de formación, educación e investigación que contribúen ao progreso de todos estes esforzos.

No que atinxe á estrutura de goberno da OIT, esta conta con tres órganos fundamentais nos que están representados gobernos, empregadores/as e traballadores/as, a saber:

A *Conferencia Internacional do Traballo* que establece as normas internacionais do traballo e define as políticas xerais da Organización. Considerada o parlamento internacional do traballo, reúnese unha vez ao ano e nela discútense cuestións sociais e laborais consideradas fundamentais.

O *Consello de Administración* que é o órgano executivo da OIT e se reúne tres veces ao ano en Xenebra. Toma decisións sobre a política da OIT e establece o programa e o orzamento, que despois é sometido á aprobación da *Conferencia*.

A *Oficina Internacional do Traballo* que é a secretaría permanente da Organización Internacional do Traballo, responsable de levar a cabo o conxunto de actividades da OIT baixo a supervisión do *Consello de Administración* e a dirección do Director Xeral da OIT.

Iniciativa O Futuro do Traballo

Pois ben, con motivo da conmemoración por parte da OIT do seu centenario (1919-2019), esta aprobou levar a cabo sete **iniciativas** sobre temas considerados fundamentais, para tratar no plenario da *Conferencia Internacional do Traballo* a celebrar no ano 2019. Iniciativas relativas á Gobernanza, ás normas, á iniciativa verde, ás empresas, ao fin da pobreza, ás mulleres no traballo, e á iniciativa sobre **o futuro do traballo** que agora nos ocupa, por ser considerada pola propia OIT como a iniciativa central e a de maior calado das sete a desenvolver.

Segundo a OIT a iniciativa relativa ao *futuro do traballo* xurde como resposta ás dificultades que atopa esta organización, para abordar as vertixinosas e fondas transformacións que se están a producir no mundo do traballo. Para a OIT, por definición, esta iniciativa debe supoñer unha contribución á causa da xustiza social, nun contexto de extraordinaria inseguridade e incertidume para o conxunto dos/as traballadores/as ante o temor ás evolucións que está a experimentar o mundo do traballo, cada vez máis alonxado desta causa e obxectivo. Exemplo desta afirmación o constitúe a paradoxa que se está a dar nos sistemas de produción da economía mundial, que a pesares do incremento da súa produtividade e as súas capacidades tecnolóxicas, os beneficios resultantes non están a servir para eliminar ou cando menos reducir a pobreza. Ben ao contrario, o funcionamento deste tipo de economía está a xerar inmensas bolsas de desemprego e subemprego precarizado e de ínfima calidade, dando como resultado fenómenos de masiva exclusión social e un incremento exponencial das desigualdades.

A actual situación do mundo do traballo

Efectivamente a día de hoxe aproximadamente o número total de traballadores/as en todo o planeta ascende a uns 3.000 millóns, dos cales 200 millóns están en paro, 30 millóns máis que no ano 2008 antes do inicio da “crise”, e calcúlase que o déficit de empregos ronda a cantidade dos 62 millóns de postos de traballo. Asemade a taxa de desemprego dos/as mozos/as é o dobre que a xeral e as mulleres superan nun 26% a taxa de paro dos homes, cun salario medio un 20% inferior a estes. O peor de todo é que non hai ningún factor ou variable que indique que esta situación e as desigualdades que xera se estean a reducir.

Así as cousas as actuais tendencias demográficas indican que cada ano incorpóranse ao mercado de traballo uns 40 millóns de persoas, o que supón que para o ano 2030 a economía mundial debería crear 600 millóns de novos postos de traballo, cuestión esta de maior importancia se temos en conta que na actualidade o número de persoas maiores de 65 anos é agora un 8% do total, prevéndose que para o ano 2040 esta porcentaxe medre até o 14%. Situación que sen dúbida introducirá importantes elementos de presión e incertidume na viabilidade dos sistemas de protección social.

Neste intre no planeta uns 319 millóns de traballadores/as vense obrigados/as a subsistir con menos de 1,25 dólares ao día, especialmente nos países en vías de desenvolvemento, o que non quita que a pobreza e as desigualdades fagan cada vez tamén máis mella nos países industrializados, nos que curiosamente o “factor traballo” ten diminuído considerablemente na conformación do produto interior bruto, pasando segundo os datos disponibles do 75% do ano 1970 ao 65% do ano 2005.

Sen dúbida algunha a *globalización ten xerado unha crecente internacionalización do sistema mundial de produción que, aínda que en ocasións ten xerado oportunidades de emprego, as máis das veces debido á competencia mundial ten provocado unha perigosa rebaixa do mínimo nivel esixible das condicións de traballo así como do respecto e preservación de dereitos fundamentais*. Asemade a internacionalización dos mercados ten incrementado substancialmente o nivel de migración internacional por motivos de traballo, alcanzando hoxe en día a cifra de 232 millóns de traballadores/as nesta situación, unha cantidade que duplica á que se daba no ano 1990.

Por outra parte a metade dos empregos e da produción laboral mundial concéntrase na chamada economía informal, especialmente nos países en desenvolvemento mais aumentando tamén nos países industrializados.

Globalmente estas e outras circunstancias merman significativamente a calidade do traballo. Así *cada ano ao redor de 2,3 millóns de traballadores/as*

perdan a vida en accidentes laborais, ao mesmo tempo que se incrementa o número de casos de enfermidades profesionais, supoñendo un exorbitante custo estimado do 4% do produto bruto mundial.

O respecto universal aos dereitos e principios fundamentais do traballo, do traballo decente, segue a ser para a OIT un obxectivo lonxano, a pesares da crecente toma de conciencia dos elevados custos económicos e humanos que supón a falta de prevención e de seguridade laboral. Hoxe por hoxe, en moitas das chamadas economías avanzadas, o número de traballadores/as inhabilitados/as para o traballo por problemas de saúde e incapacidades de orixe laboral, supera ao número de traballadores/as en situación de desemprego.

Na actualidade a metade dos/as traballadores/as do planeta residen en Estados que aínda non ratificaron o *Convenio sobre a liberdade sindical e a protección do dereito á sindicación* de 1948, existindo 168 millóns de nenos/as en necesidade de traballar para sobrevivir e 21 millóns de vítimas do traballo forzoso, no marco dun contexto laboral mundial no que a discriminación por motivos de



xénero, orixe étnica, relixión ou discapacidade segue a estar extraordinariamente presente.

Para abordar o desenvolvemento e as distintas fases de traballo ao redor desta iniciativa sobre *o futuro do traballo*, a OIT suxire inicialmente unha primeira fase de reflexión sobre catro “conversacións” nas que se abordarían catro importantes ámbitos xerais, sen excluír a posibilidade de incorporar outros temas que poidan ser considerados de interese. Estes ámbitos xerais de reflexión inicialmente serían: *Traballo e sociedade*; *Traballo decente para todos*; *A organización do traballo e a produción*, e a *gobernanza do traballo*.

Traballo e sociedade

A OIT parte do principio de que [o traballo é determinante para a consecución da xustiza social](#), sendo o seu obxectivo primario satisfacer as necesidades humanas fundamentais, superando a produción de subsistencia e a pobreza.

No momento actual a comunidade internacional indica a necesidade, ou cando menos a posibilidade de replantexar un postulado que até agora era inamovible, e que afirma que a capacidade para responder ás necesidades humanas depende dun crecemento económico continuo, baseado no produto interior bruto por habitante. En contraposición a este postulado, vai gañando terreo a idea de que o benestar humano considerado como un parámetro concreto e tanxible do proceso de formulación de políticas, pódese medir mellor con outros criterios. Neste senso, as consideracións medioambientais que tiveron un papel destacado na recente Conferencia da Nacións Unidas sobre o cambio climático, abundan na tese que [baixo as actuais condicións de produción, o planeta non pode soste un crecemento continuo do produto interior bruto](#). Para a OIT, esta evolución de “enfoque” e case que de “paradigma” podería, cando non debería, desembocar nunha reconfiguración radical do lugar que ocupa e debe ocupar o traballo na sociedade.

Ante a situación laboral existente no actual contexto macroeconómico, no que as condicións nas que se produce o traballo rematan por destruír cantidades inxentes de vidas humanas: 2,3 millóns de traballadores/as perderon a vida en accidentes laborais, 21 millóns están en situación de traballo forzoso ou 168 millóns de nenos/as teñen a necesidade de traballar para sobrevivir, en moitos casos en condicións extremadamente penosas, a OIT asume a responsabilidade de promover e impulsar políticas e acordos que rematen coa persistencia da pobreza dos/as traballadores/as.

Mais como non podería ser doutra forma a OIT vai máis aló. Dende a *Declaración de Filadelfia*, [a OIT asume o mandato de actuar para garantir que os/as traballadores/as poidan autorrealizarse a través do traballo á vez que garantir o seu benestar material e contribuír co mesmo ao benestar social](#). Segundo se menciona literalmente

nesta memoria da OIT “*A iniciativa do centenario relativa ao futuro do traballo*”, Sigmund Freud dixo: “o traballo é o nexos que vincula ao individuo coa realidade”, e cando o desemprego racha este vínculo iso ten consecuencias graves e incluso devastadoras para o mesmo, podendo afectar directamente á súa saúde e á súa esperanza de vida. [Para a OIT o traballo é determinante tanto para o desenvolvemento persoal como para a inclusión social, é o lugar onde se realizan e consolidan os procesos de socialización iniciados na escolarización, forxando e asentando moitas das relacións sociais do/a traballador/a. Un traballo do futuro que logo terá unha extraordinaria importancia na configuración das sociedades nas que teremos que vivir.](#)



Neste contexto, a OIT incide nas repercusións que para os/as traballadores/as e para a súa integración social poden chegar a ter a diminución dos traballos fixos e estables, cada vez máis substituídos por traballos eventuais e temporais, máis “flexibles” e sometidos a unha importante e forzada mobilidade espacial e funcional dos/as traballadores/as, factores aos que suma a crecente tendencia á redución e dispersión das unidades de traballo cada vez máis afastadas das comunidades de convivencia, e que en definitiva poden rematar por socavar gravemente as até agora sólidas redes sociais forxadas no lugar de traballo ao longo do tempo, así como danar os niveis de compromiso derivados do traballo digno e estable, privando ao traballador/a da identidade social que até agora este proporcionaba, acentuando pola contra os procesos de illamento, alienación e inseguridade.

[Para a OIT resulta fundamental nun contexto de crecente segmentación e desigualdade dos mercados de traballo, ocuparse de buscar as fórmulas que eviten o crecente e danoso fenómeno de segregación laboral e social, así como de multiplicación das desigualdades no traballo.](#)

Un traballo decente para todos

En que actividades se poderán xerar empregos e cales serán as súas características, parece sen dúbida algunha, a principal pregunta en relación á iniciativa presentada sobre *o futuro do traballo*. Efectivamente ante as dificultades para xerar empregos, as actuais previsións indican un crecemento aínda maior dos niveis de paro, xa de por si excesivos e socialmente inaceptables, xerándose a idea de

que os mecanismos que até agora crearon emprego a nivel mundial están bloqueados ou obsoletos.

Xerar emprego para os/as novos/as traballadores/as que tentan incorporarse ao mercado laboral, proporcionar oportunidades de traballo aos mozos/as ou incrementar a participación laboral das mulleres, antóxase neste momento en moitos casos como obxectivos dificilmente alcanzables. Mais para a OIT ningún goberno pode renunciar ao obxectivo do pleno emprego, independentemente dos obstáculos e as dificultades actualmente existentes para a súa consecución. Así é, a [promoción do pleno emprego con condicións laborais decentes](#), constitúe un imperativo político e constitucional da OIT, que se debe tratar de alcanzar para todos os/as traballadores/as como unha necesidade esencial, realizable e urxente, e polo tanto fundamentada en políticas prácticas e realistas que melloren o nivel de vida dos cidadáns.

Para a OIT, necesitamos empregar as ferramentas políticas que coñecemos mellorando o seu uso e eficiencia, ou teñamos que xerar novos enfoques e políticas que replacen ás ferramentas até agora existentes, o obxectivo do pleno emprego é absolutamente fundamental e irrenunciable. Dende esta premisa, a *conversa* do Centenario sobre o *traballo decente para todos*, terá necesariamente que abordar unha ampla gama de cuestións en termos de políticas de emprego, mais tamén de enfoques innovadores que esixen cambios cualitativos e a xeración de novas ferramentas e instrumentos. [Se o actual sistema económico non é quen de xerar os empregos suficientes](#), haberá que considerar novos métodos e sistemas, así como novos modelos de distribución do traballo dispoñible ou de reconfiguración dos sistemas de remuneración. Posibles nichos de emprego como a economía verde, a produción ecolóxica, as enerxías renovables ou a economía do coidado e atención ás persoas, tendo inicialmente un gran potencial atópanse actualmente con serias dificultades de financiamento, que non poden ser suplidas con traballadores/as precarios e mal remunerados. [Para a OIT o mundo enfróntase coa obriga de financiar equitativamente a transición a un modelo sostible de crecemento](#).

No proceso das *conversas* sobre o *Futuro do Traballo*, tamén será necesario abordar as [tendencias do emprego](#) a longo prazo, con especial atención á incidencia do impacto que a bo seguro producirán as [novas innovacións tecnolóxicas](#) en curso: utilización de megadatos (*big data*),

robotización dos procesos manufactureros, etc, que todo indica que a súa implantación vai propiciar a redución do número de empregos dispoñibles e posiblemente rebaixar e diminuír as condicións de traballo doutros agora existentes.

Dado que a OIT considera que resistirse á innovación tecnolóxica es unha batalla perdida, valórase como prioritario centrar os esforzos na necesidade de manexar o cambio, garantindo que os beneficios que aportan as novas tecnoloxías, baseadas en coñecementos e capacidades extraordinariamente avanzadas, se xeneralízen a nivel de cada estado e a nivel internacional, evitando asemade que se afonden perigosamente as diferencias e desigualdades entre as diferentes capas sociais.

Neste contexto considérase esencial abordar de forma xeneralizada a formación e adquisición de competencias, para adquirir ou, no seu caso, actualizar as novas capacidades profesionais cada vez máis demandadas polas empresas, como un elemento máis a ter en conta na loita contra a exclusión social e as desvantaxes estruturais que padece unha boa parte da poboación mundial independentemente do seu país de orixe.

[Para a OIT é fundamental que a xestión macroeconómica da economía mundial consiga restablecer un crecemento sostido, sólido e equilibrado, que permita avanzar cara á consecución do obxectivo de traballo decente para todos](#). No caso contrario, o estancamento económico acentuaría extraordinariamente o xa de por si grave e xigantesco problema da desigualdade sociolaboral e a falla de traballo decente para unha boa parte da poboación mundial.

A organización do traballo e a produción

A recente globalización, a evolución tecnolóxica, a competitividade sen límites e as tensións xeopolíticas están a xerar fondos cambios nos xeitos de organizar o traballo e a produción. Evolución esta que en gran medida é resultado da interacción entre as decisións políticas tomadas polas distintas administracións públicas e as empresas privadas. As primeiras establecendo marcos regulamentarios que condicionan esta situación á vez que xeradoras directas de emprego, e as segundas como as actuais e fundamentais unidades de produción á vez que xeradoras de traballo.

Pois ben, hoxe por hoxe e cada día máis, hai estamentos sociopolíticos que están a cuestionar o concepto xeral do que é unha empresa, entendida esta como unha produto-



ra de bens e servizos a través do emprego directo e estable dunha determinada forza de traballo. Cuestiónase a existencia mesma da relación de traballo como un acordo contractual normal entre empresa e traballador/a, poñendo en solfa o traballo a tempo completo de duración indefinida e apostando polo traballo a tempo parcial e os contratos flexibles e de duración determinada, á vez que cada vez máis estas mesmas empresas utilizan os procesos de subcontratación, a externalización, a tercerización ou as cadeas de subministro que están a adquirir dimensión mundial.

Ante esta situación de incertidume e permanente mutación, tense estancado a nivel mundial a porcentaxe de persoas cun traballo estable e cun salario, emerxendo como alternativa a crecente probabilidade de aparición de diversas formas permanentes de emprego independente. Ante esta situación, que vai acontecer?, como?, e cales serán as súas consecuencias?, forma parte do escenario que contempla a OIT en relación á problemática da xustiza social.

Sendo as propias empresas as que na búsqueda de beneficios, impulsan estes cambios favorecendo os seus propios intereses, non é menos certo que tal práctica pódelle reportar unha serie de riscos en relación á desfidelización de traballadores/as, e a natural falla de identificación e menor compromiso destes coas mesmas.

Para o/a traballador/a a situación vóltese extraordinariamente “complexa” coa [aparición de formas “atípicas” de organización do traballo que a bo seguro rematarán con perda de empregos, precariedade e inseguridade laboral](#). Mais aínda, esta “evolución” da organización do traballo xa está a poñer a proba a capacidade dos sistemas fiscais e a viabilidade dos sistemas de protección social, deseñados e configurados en base a unhas relacións de traballo normalizadas e estables.

Por outra banda a “crise” financeira mundial con desastrosas e dolorosas consecuencias para unha importante parte dos/as traballadores/as, temos amosado a extraordinaria dependencia das empresas, e polo tanto do mundo do traballo da [“financiarización”](#). Isto é [unha dependencia financeira das empresas que se ten amosado como extraordinariamente nefasta para a economía produtiva no seu conxunto, contrapoñendo os beneficios a curto prazo fronte á sustentabilidade das empresas e o emprego que estas xeran, incluso cando estas eran plenamente viables](#).

Para a OIT o “mundo” das finanzas fará todo o posible para determinar a maneira na que deberá funcionar o mundo do

traballo, polo que lle vai dar cabida nas *conversas* que ao respecto vánse levar a cabo no seu primeiro centenario.

A gobernanza do traballo

Para a OIT a base da gobernanza internacional do traballo é a adopción de convenios internacionais do traballo resultado de negociacións tripartitas, que unha vez ratificados adquiren o rango de leis internacionais, quedando suxeitos ao control da OIT. O sistema susténtase en tres premisas: a) A necesidade de establecer igualdade de condicións para todos os Estados membros mediante a adopción de normas comúns; b) Respecto universal e compartido dos principios e dereitos fundamentais no traballo da propia Declaración sobre esta cuestión da OIT; c) A idea que as normas internacionais e as propias recomendacións (non vinculantes), deben proporcionar aos Estados Membros un marco de referencia para conciliar crecemento económico e benestar social.



En relación á [regulamentación internacional do mercado de traballo](#), a OIT considera que hai varias cuestións importantes susceptibles de análise e posterior acordo: se esta debe ser moi detallada ou máis xeneralista, a natureza da regulamentación e o seu propio contido, o xeito de incrementar a súa eficacia, etc.; cuestións estas que considera se poderían abordar a

través do mecanismo de exame das normativas. Ao mesmo tempo a OIT chama a atención sobre a tendencia nos últimos decenios á desregulamentación laboral, que está a ter nefastas consecuencias en termos de seguridade xurídica e protección de dereitos laborais, quedando moitos/as traballadores/as fóra do ámbito da gobernanza, e dificultando os procesos de integración rexional e subrexional.

Para a OIT a súa estrutura tripartita amosa con claridade que a participación de gobernos, organizacións de traballadores e organizacións empresariais no marco do diálogo social constitúe un factor clave para a gobernanza do traballo, como así o demostran os múltiples acordos internacionais e nacionais alcanzados. [Para a OIT o futuro das organizacións sindicais e empresariais debe ser un tema importante das conversas do centenario, tendo en conta que para que exista un diálogo social digno de crédito debe haber organizacións fortes, democráticas e independentes que interactúen entre si en condicións de confianza e respecto mutuo.](#)

Informe Ejecutivo da Eurofound: “Traballo sostible ao longo de toda a vida: políticas e estratexias nacionais”

A sustentabilidade ou sostenibilidade das condicións de traballo e do emprego ao longo da vida laboral, constitúen unha condición indispensable do conxunto dos obxectivos da Estratexia 2020 da Unión Europea, especialmente no que atinxe ao obxectivo de mellora das taxas de emprego, evitando as saídas prematuras da actividade laboral como consecuencia dunhas malas condicións de traballo e o seus efectos perniciosos sobre a saúde do/a traballador/a.

Tal é así, que a axencia europea *Eurofound* especializada nas condicións de vida e de traballo, elaborou recentemente un informe sobre as políticas que en dez Estados membros da Unión Europea, entre eles España, axudarían a acadar un traballo sostible e sustentable.

Neste informe analízase o xeito no que se están a aplicar este tipo de políticas, se estas están integradas nun marco coherente e complementario de políticas laborais ou se pola contra aparecen como illadas, inco nexas ou incluso contraditorias cos obxectivos inicialmente perseguidos.

Para a axencia Eurofound a calidade do traballo e o propio emprego, para ser sustentables deben reunir unha serie de características vinculadas a catro dimensións necesarias e fundamentais: os ingresos salariais, as perspectivas da carreira profesional, a calidade intrínseca do propio emprego e a calidade do traballo.

Segundo o propio resumo executivo do informe de *Eurofound*, “*Traballo sostible ao longo de toda a vida: políticas e estratexias nacionais*”, un traballo sostible ao longo de toda a vida é aquel con “unhas condicións de vida e de traballo que permiten que as persoas traballen e permanezan activas ao longo dunha vida laboral alongada”. Para iso, considera necesario abordar dúas vertentes:

- As características do emprego e do entorno de traballo.
- As características e circunstancias de cada traballador/a.

Para alcanzar o obxectivo da sustentabilidade, é necesario que estas dúas vertentes evolucionen acompañadas no tempo, mantendo ámbalas dúas un alto nivel de complementariedade e sinerxia baixo criterios de axeitamento e adaptación ás necesidades, ás capacidades e ás circunstancias persoais do/a traballador/a ao longo de toda a súa vida laboral. Un traballo sostible que permitiría a integración no mercado laboral de máis persoas e durante máis tempo, extendendo a súa vida de traballo até idades máis avanzadas.

No actual contexto os países europeos no seu conxunto enfróntanse a importantes problemas sociais así como do seu mercado laboral. Problemas que dende *Eurofound* sosteñen poderían resolverse cun axeitado deseño do traballo centrado na sustentabilidade.

Mentres progresivamente se incrementa a poboación europea envellecida o número de traballadores/as en activo que sustentan a esta poboación estase a reducir significativamente. Ao mesmo tempo a desastrosa tendencia á precarización do traballo e as novas formas de emprego, *-consecuencia das reformas laborais sustentadas en enfoques neoliberais que fundamentaron a superación da crise económica na perda de empregos e de dereitos das clases traballadoras-*, están a xerar fortes presións nos sistemas de protección social así como no medre do **modelo socioeconómico intelixente, sostible e integrador** que en principio propón a Estratexia Europea 2020.



Unha Estratexia Europea 2020 que, cando menos na teoría, pretende garantir a participación das persoas no mercado de traballo e que ademais o fagan até unha idade avanzada, co gallo de que non se resinta a economía da UE tendo en conta o importante envellecemento da súa poboación traballadora. Así, neste Informe, *Eurofound* argumenta que existe unha ampla gama de **políticas públicas que poden contribuir de xeito significativo ao obxectivo da sustentabilidade no emprego**, destacando entre as ferramentas máis pertinentes para este cometido: a Elaboración de Lexislación por exemplo en materia de Dereito Laboral e Seguridade e Saúde no Traballo; o desenvolvemento dos Sistemas de Protección Social por exemplo en materia de desemprego, apoio á familia, discapacidade ou regulamentación de permisos parentais; o desenvolvemento e potenciación de Servizos Públicos en materias como desemprego, educación, sanidade ou formación permanente; a creación de infraestruturas destinadas ao coidado de menores ou de anciáns, así como incentivos financeiros e doutro tipo para as empresas que, por exemplo, se aveñan a adaptar os lugares de

traballo cando iso sexa necesario. *Isto é, absolutamente todo o contrario do que se vén facendo no Estado español nos últimos anos cun custo humano e social aínda dificilmente valorable e cuantificable dada a extensión, dimensión e fondura do dano consciente e planificadamente causado por motivacións basicamente de carácter ideolóxico, disfrazadas ante a cidadanía coa repetida e manida mentira de ser a única solución posible.*

Principais Resultados

Do estudo realizado entre os dez Estados que forman parte deste Informe, na súa redacción Executiva explícanse sinteticamente os seguintes resultados:

Nos Países Baixos, Suecia e en certa medida Bélxica, obsérvase a existencia dun enfoque xeral de políticas que engloban o concepto de "traballo sostible". En cambio noutros Estados algunha das características do traballo sostible susténtanse en conceptos como a calidade do traballo, o traballo decente (OIT), o bo traballo (Alemaña), o traballo ben equilibrado (Polonia), o emprego de boa calidade (Lituania) ou a calidade da vida laboral (Finlandia).

Eurofound xa ten definidas catro dimensións da calidade do traballo e o emprego: ingresos salariais, perspectivas profesionais, calidade intrínseca do emprego e calidade do tempo de traballo. Catro dimensións todas elas importantes para que o traballo sexa sostible, tanto en relación ao propio emprego como á escala de necesidades específicas de cada persoa. Moitas das políticas identificadas nestes dez Estados europeos son transversais a estas catro dimensións. Por exemplo as políticas activas do mercado de traballo afectan a cuestións tales como a inclusión social, a protección do emprego, as perspectivas profesionais, os ingresos salariais, o desenvolvemento de capacidades ou ao equilibrio entre a vida laboral e a persoal. Para *Eurofound* isto significa

que é necesario adoptar tanto medidas a escala xeral en relación á calidade do emprego, como medidas de carácter máis específico dirixidas a asuntos e grupos determinados, para favorecer cuestións como a súa integración no mercado laboral ou outros obxectivos específicos na liña de propiciar a sustentabilidade no emprego.



Para acadar a sostenibilidade do traballo, as políticas a seguir deben abordar multitude de cuestións dende todos os ángulos sociais. Este aspecto plantexa un importante desafío de **coordinación interinstitucional** que debe ter en conta a interacción entre as distintas medidas co gallo de evitar baleiros, lagoas e incoherencias no deseño e implantación das políticas a desenvolver a prol do traballo sostible.

Para *Eurofound*, nas estratexias que se adopten para a consecución do traballo sostible é necesario que os axentes sociais teñan unha función de "peso" no seu desenvolvemento, aínda que recoñecendo que isto dependerá en gran medida dos marcos institucionais e xurídicos de cada Estado e o grado de inclusión que estes permitan, así como dos límites que en cada caso se deriven da conxuntura económica vixente en cada Estado. *Isto é, que sería moi importante para a consecución do traballo sustentable a participación das organizacións sindicais, pero claro, en función do que cada Goberno de turno permita e limite a través da súa lexislación e da súa vontade política, en moitos casos disfrazada de condicionantes económicos. No caso do Estado español, visto o feito polo actual Go-*

verno do PP, a súa intención de debilitamento, cando non de destrución, das organizacións sindicais de carácter reivindicativo, é clara e manifesta.

Á vez que o estudo de *Eurofound* remarca a importancia das políticas que xeran as **condicións marco**, recalca a importancia do desenvolvemento por parte das empresas de **prácticas empresariais** orientadas á consecución de traballos máis sostibles. Prácticas que dependen en gran medida das regulamentacións gubernamentais e da capacidade negociadora dos/as traballadores/as a través da **negociación colectiva**. *Contraditoriamente no caso do Estado español, o Goberno do PP a través da vixente reforma laboral, encargouse de desmontar e deixar sen contido a capacidade de negociación colectiva dos/as traballadores/as, primando legalmente a negociación individual e de empresa, co gallo de restar forza e capacidade negociadora dos dereitos laborais dos/as traballadores/as ás centrais sindicais.*

No presente informe afírmase que é esencial adoptar un enfoque de **integración da perspectiva de xénero** nas políticas destinadas á consecución dun traballo sostible para todos, unha vez constatadas as dificultades reais que en moitos países experimentan as mulleres para acceder a un traballo sostible, debéndose implementar políticas que favorezan un desenvolvemento máis igualitario das responsabilidades no coidado das persoas ao longo da vida e unhas maiores posibilidades de conciliación entre a vida persoal e a laboral.

Indicadores en materia de políticas

Para *Eurofound* a introdución do termo "traballo sostible" na axenda política dos estados da UE, vai supoñer unha importante contribución ao enriquecemento das formulacións políticas que, potencialmente terán máis posibilidade de conectarse entre si, á vez que poderán incluírse nunha axenda global cuxo obxectivo a longo

prazo será **adaptar o traballo ao traballador/a e á súa situación ao longo da vida**, de xeito que poida manterse saudablemente activo no mercado laboral o maior tempo posible, axudado por un mellor equilibrio e conciliación entre a vida persoal e a profesional.

Até agora os Estados membros da UE teñen adoptado estratexias horizontais para abordar cuestións como o envellecemento demográfico, a escaseza de traballadores/as cualificados/as ou a protección e a seguridade fronte aos riscos laborais, que na maioría das oca-

sións teñen quedado en meras xeneralidades inconexas e sen integración, produto de sinxelos marcos de debate carentes de visión global e vontade executiva. Para *Eurofound* é fundamental que o marco de análise e debate destas problemáticas vaian seguidos de políticas concretas e específicas, dotadas de orzamentos, prazos de execución e organismos públicos encargados tanto da execución como da supervisión dos resultados.

Un marco de políticas coherente e destinado a facer sostible o traballo

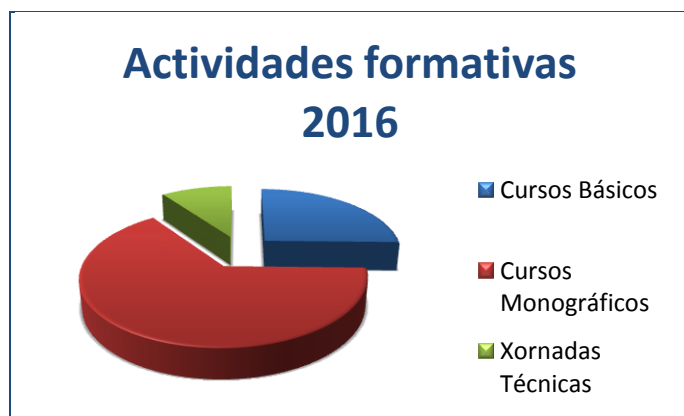
debe adoptar un enfoque global e integrado, que á súa vez debe ir acompañado dunha importante coordinación interinstitucional entre ministerios e os axentes políticos e sociais máis idóneos e representativos, co gallo de evitar baleiros, duplicidades, inoperancias ou incluso incongruencias, que poderían poñer en dificultades a consecución do obxectivo da sustentabilidade do traballo ao longo de toda a vida e para todos os/as traballadores/as independentemente do seu xénero.

GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL - CIG

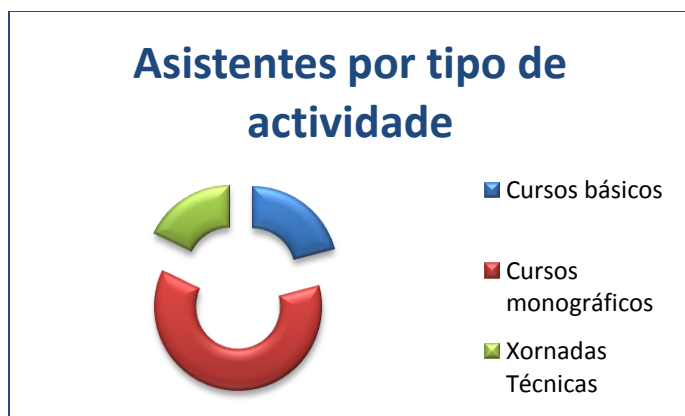
Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da CIG. Síntese de actividade 2016

Un dos campos de actuación prioritaria que ten encomendados o Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da CIG está centrado na promoción e realización de actividades de **formación en materia de PRL**. Neste ano 2016, impartíronse un total de 72 accións formativas en 12 localidades das catro provincias galegas, das que se beneficiaron un total de 1.606 traballadores e traballadoras (tanto ocupados como en situación de desemprego). Estas cifras supoñen un incremento en relación ao ano anterior dun 38,4% en número de actividades e dun 18,1% en canto a traballadores/as formados/as.



Mantendo a filosofía coa que naceu este servizo que presta a Central Sindical a través do Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral, a programación de actividades de formación en materia de PRL atendeu ás demandas realizadas polas distintas estruturas da CIG, tanto federativas como comarcais e locais. Ao final do período de execución, contabilizamos que 332 traballadores e traballadoras acudiron aos 18 Cursos Básicos organizados (2 dos cales foron específicos para a TPC), 990 aos 47 Cursos Monográficos e 284 ás 7 Xornadas Técnicas que se realizaron. Como vén sendo habitual nos últimos



anos, apréciase que a formación específica do posto, materializada en formato de curso monográfico de 20, 10, 8 ou 6 horas segue a ser a máis demandada. Igual que en convocatorias anteriores, cómpre salientar como os motores desta formación en PRL específica do posto aos sectores sanitario e asistencial (con 25 actividades entre as que podemos citar a modo de exemplo "PRL nas unidades de Saúde mental", "Prevención de riscos laborais no contacto con pacientes illados", "Mantemento dun bo clima laboral" ou "Prevención de lesións de orixe laboral no eido sanitario" e na que participaron 537

traballadoras e traballadores), e industria, sector no que este ano continuamos a traballar na formación que demandan as empresas para a contratación (238 traballadores e traballadoras que acudiron ás 11 actividades, repartidas entre as que demanda o naval -materializadas nos cursos de 20 horas “Riscos específicos para o sector naval” e de 10 horas -“PRL e xestión medioambiental para o sector naval”- e aquelas outras específicas de posto, como “Electricidade: montaxe e mantemento de instalacións de AT e BT”, “Instalacións, reparacións, montaxes, estruturas metálicas, cerraxería e carpintería metálica”, “Curso teórico-práctico sobre amianto”). Dentro da formación específica para o sector da construción (TPC), este ano realizáronse 8 actividades formativas, das que 2 foron cursos básicos de 60 horas e 6 cursos monográficos de formación específica de oficio de 6 e de 20 horas; desta formación beneficiáronse 221 traballadores e traballadoras.

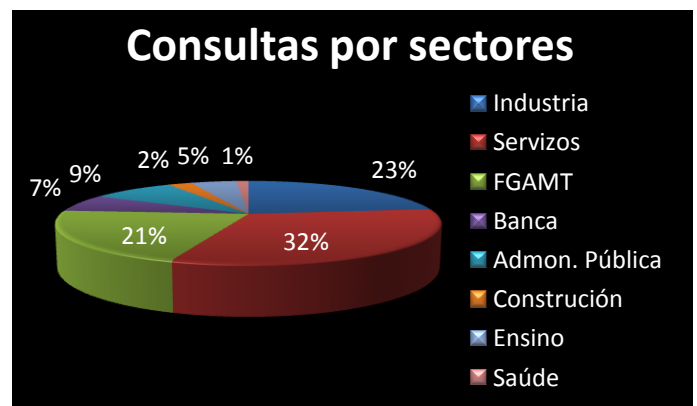
Outra das actividades de actuación prioritaria do Gabinete é a prestación dos servizos de **asistencia técnica e asesoramento en materia de prevención de riscos laborais e saúde laboral** a delegados/as da CIG, Comités de Seguridade e Saúde e traballadores/as en xeral. No momento de realización deste informe, todo indica que, cando menos, manteranse as taxas de actividade dos anos precedentes. O acceso fundamental a este servizo continúa a ser a través das oficinas comarcais de asesoramento, dende as que os técnicos e técnicas asisten a todo o territorio, así como da asistencia “on line” accesible dende o botón “Asesoramento Técnico” ubicado na parte dereita da portada da nosa web www.cigsaudelaboral.org



Atendendo á tipoloxía das consultas atendidas, e aínda que varía dun punto de asistencia a outro, podemos establecer que as consultas relacionadas con *riscos específicos, asesoramento a delegados e delegadas de prevención e traballadores/as sobre dereitos e deberes, revisión de avaliacións de riscos*

ou *accidentes de traballo*, supoñen a parte máis numerosa dos casos atendidos; continúa a ser importante o volume de consultas relacionadas con temas derivados da *atención das mutuas, reclamacións ao INSS por disconformidade coa alta, determinación de continxencias e a adaptación ou cambio de posto de traballo*. A complexidade do asesoramento varía moito en función do tipo de consulta, podendo resolverse no momento en que se solicita asistencia ou precisando dun seguimento no tempo do proceso.

Ao longo do ano 2016 recibíronse consultas de todos os sectores de actividade predominando aquelas relacionadas con sectores de servizos, industria e FGAMT.



Mención aparte merece o labor que técnicos e técnicas do Gabinete realizan como asesores dos nosos delegados/as nos Comités de Seguridade e Saúde, na interpretación e explicación de documentación relativa á PRL nas súas empresas, elaboración de escritos, denuncias ante a Inspección de Traballo e Seguridade Social, ou ante Organismos como ITSS ou ISSGA, acompañando aos nosos/as delegados/as nas súas tarefas.

As solicitudes de consulta continúan a chegar aos nosos/as técnicos/as fundamentalmente por dúas vías: por medio de responsables de Federacións e Comarcas que achegan o servizo aos potenciais usuarios/as ou directamente por parte de delegados/as e traballadores/as en xeral que ou ben xa coñecen por experiencia propia o Gabinete ou que acuden a él por indicación de terceiros. Aínda que están establecidas e se empregan canles alternativas a través das cales realizar os asesoramentos, (botón de “Asesoramento técnico” da nosa web, o correo electrónico e o teléfono), o contacto directo sigue a ser o xeito usual de achegamento ao servizo.

E para finalizar esta pequena síntese do que foi o ano 2016, temos que repasar as actividades que o

Gabinete desenvolve de cara á **difusión e información en materia de PRL**. Para este fin, continuamos a traballar no mantemento e actualización da plataforma web www.cigsaudelaboral.org, coa que buscamos establecer unha canle de contacto permanente cos nosos/as delegados/as e por suposto coas traballadoras e traballadores que amosan interese polas temáticas e novas que introducimos.

Ao mesmo tempo, continuamos co proxecto de edición e distribución gratuíta a todo o Estado do *Boletín CIG Saúde Laboral*, no que desenvolvemos aqueles temas que consideramos de interese en materia de prevención de riscos e saúde laboral así como aqueles outros que sobre estas cuestións nos demandan as estruturas da CIG. Entre os temas tratados están *as desigualdades na Saúde e no traballo: os determinantes sociais*, a *última modificación da regulación da TPC*, a *industria 4.0* e os *novos retos do mercado laboral*, síntese de resultados da

de EUROFOUND sobre o traballo sostible durante toda a vida.

O Boletín CIG Saúde Laboral édítase unicamente en formato dixital; tódolos números do Boletín están a disposición no apartado adicado ao mesmo na portada da web www.cigsaudelaboral.org para a súa visualización e descarga. No caso de querer recibilo na caixa de correo electrónico só hai que solicitar a alta no espazo específico situado na parte inferior dereita da portada da nosa web.

E como comentabamos na portada, este ano desenvolvemos un proxecto adicado aos **T+55**: *seguridade e saúde laboral para traballadores e traballadoras maiores de 55 anos: riscos novos e emerxentes*. Baixo este proxecto creamos un espazo web accesible dende a portada da nosa web no que se



enquisa ESENER-2 sobre os riscos novos e emerxentes nas empresas europeas, as mentiras e manipulacións sobre o absentismo laboral, análise sobre os accidentes laborais no conxunto do estado e na Galiza referidos ao primeiro semestre, novo regulamento europeo sobre equipos de protección individual, os accidentes cardiovasculares como primeira causa de morte no traballo, o centenario da OIT ou o informe executi-

vo da EUROFOUND sobre o traballo sostible durante toda a vida.



aloxan contidos de elaboración propia, ligazóns a recursos existentes sobre a materia e a Guía “*Seguridade e saúde laboral para traballadores e traballadoras maiores de 55 anos: riscos novos e emerxentes*” coa que se pretende un achegamento á realidade preventiva das traballadoras e traballadores maiores nas empresas. Tanto a Guía como os diversos materiais elaborados poden ser visualizados e descargados dende a web de xeito gratuíta.

INFORMACIÓN

- ▶ Na web www.cigsaudelaboral.org poderás atopar información en materia de prevención de riscos e saúde laboral, calendario con eventos, publicacións específicas realizadas polo Gabinete e outras estruturas da CIG, así como o novo espazo web **T+55**.
- ▶ Podes consultar os datos de contacto dos puntos de asesoramento comarcal no enderezo <http://www.cigsaudelaboral.org/contacto>, así como realizar asesoramento online a través do espazo adicado tal fin.
- ▶ Se estás interesado/a en recibir na túa caixa de correo electrónico as novas que publicamos na web podes suscribirte ás fontes RSS (faixa inferior da portada da web).
- ▶ Se queres recibir o boletín dixital só tes que darte de alta no espazo específico que atoparás na parte inferior dereita da portada da web.

EDITA: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral



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@galiziagc.net

