

CIG-Saúde Laboral

Boletín nº 28

Nº 28 JUNIO 2018 CIG - GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL

www.cigsaudelaboral.org

SUMARIO

INFORMACIÓN

OIT. INFORME INICIAL PARA LA COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

DOCUMENTO-ANÁLISIS

PROYECTO DEL NUEVO REGLAMENTO DE LA LEY DE MUTUAS: UN NUEVO PASO EN LA DESTRUCCIÓN DE DERECHOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

¿SABÍAS QUE..?

CONTROL DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL Y PRESTACIONES ECONÓMICAS

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

EL POLVO DE SÍLICE LIBRE ENTRA EN EL CUADRO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

DOCUMENTO-ANÁLISIS

EVALUACIÓN DE LA APLICACIÓN PRÁCTICA DE LAS DIRECTIVAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST) EN EL MARCO DE LA UE

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

ESPACIO WEB

T+55: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL PARA TRABAJADORES/AS MAYORES DE 55 AÑOS

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

EDITA: *Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo

FINANCIADO POR:

CÓD. ACCIÓN: AT2017-0081



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



Confederación Intersindical Galega

OIT. Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el *Futuro del Trabajo*

Edición prepublicación

Coincidiendo con la conmemoración del Centenario de la OIT en el próximo año 2019, ésta aprobó llevar a cabo siete “iniciativas de debate” consideradas fundamentales, para ser tratadas en el plenario de la “Conferencia Internacional del Trabajo” prevista para ese año. Dentro de estas Iniciativas, el “Futuro del Trabajo” que ahora nos ocupa, se aborda a través de distintas fases.



Una primera fase de reflexión que gira alrededor de cuatro “conversaciones”, en las que se tratarán cinco importantes ámbitos generales de análisis, que en este “Informe Inicial” se corresponden con los cinco “capítulos” enumerados posteriormente, y que conforman la base de información para el debate de la “Comisión Mundial de la OIT sobre el Futuro del Trabajo”.

El primero de estos capítulos: “Principales retos a enfrentar en el mundo del trabajo en la situación actual”, es la base del presente artículo.

En próximos números del Boletín seguiremos abordando el resto de capítulos de este Informe Final, hasta completar la información de la totalidad del mismo, con la intención de poder abordar con pleno conocimiento de causa, las cuestiones que serán debatidas en la Conferencia Internacional del Trabajo del próximo año 2019.

* Ver artículo: [“Centenario de la OIT 1919-2019. El Futuro del Trabajo” en el Boletín CIG Saúde Laboral nº 22](#)

A raíz de las últimas crisis económicas y financieras acaecidas a nivel mundial, los gobiernos de los Estados económica y socialmente más desarrollados le pidieron a la OIT que trabajara para garantizar que las medidas de recuperación económica promovieran la consecución y el acceso a un empleo digno y seguro. Sin duda alguna desde aquella, y hasta esta nueva y última “crisis”, se alcanzaron progresos notables en materia de bienestar económico, reducción de la pobreza y democratización de la vida política que, ahora de una u otra manera vuelven a estar en cuestión, siendo mucho lo

que queda por hacer en términos laborales y de justicia social.

La preocupación por el crecimiento

económico, el

progreso y la justicia social, crece a medida que se extiende la desigualdad, la exclusión y la inseguridad, poniendo en peligro las vidas y los medios de subsistencia de los/as trabajadores/as, así como los principios fundamentales y constitutivos de las sociedades democráticas.

En este contexto y coincidiendo en el año 2019 con su centenario, la OIT aborda el reto y el mandato para la consecución de la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* que consta de 17 objetivos de desarrollo en un marco de sostenibilidad medioambiental y de creación de trabajo decente, con la intención de hacer frente a las transformaciones que se están produciendo en el mundo del trabajo como consecuencia de la globalización, los cambios climáticos y demográficos, y los cambios tecnológicos, que ponen en serio peligro la justicia social en el mundo del trabajo.

Para abordar estos retos, la OIT considera esencial acordar las posibles soluciones en el marco de la *Comisión Mundial*, creada a partir del diálogo mantenido con 110 estados miembros y cuyos resultados se resumen en este informe inicial que deberá servir de base para



la elaboración en el año 2019 de un posterior informe que aborde la solución idónea y consensuada a estas problemáticas.

El presente *Informe Inicial* dedicado al *Futuro del Trabajo*, consta de la siguiente estructura: un **primer capítulo** que aporta una fotografía de las grandes tendencias que hoy en día afectan al mundo del trabajo; un **segundo capítulo** que examina el significado del mundo del trabajo para las personas y la sociedad; un **tercer capítulo** en el que se delibera sobre la forma en que las tecnologías y otras tendencias afectan a la creación de empleo; un **cuarto capítulo** que aborda la organización del trabajo y de la producción y un **quinto capítulo** en el que se reflexiona sobre la gobernanza del trabajo.

Capítulo 1º.- Principales retos a enfrentar en el mundo del trabajo en la situación actual

Según la OIT, la *relación existente entre empleo y población en edad activa (paro)* es realmente desfavorable en muchos estados (como es el caso del Estado español), dándose altas tasas de *trabajo informal o irregular, subempleo y pobreza* de los/as trabajadores/as que no alcanzan tan siquiera niveles salariales equivalentes al 60% de la renta salarial media. Cuestión esta que pone de manifiesto la necesidad



de evaluar no sólo la cantidad, sino también **la calidad del empleo**, así como valorar los mercados de trabajo y las condiciones sociales, en un **marco de pérdida de garantías y de derechos, con menor cobertura social y menos protección contra el desempleo.**

En relación a **los/as trabajadores/as por cuenta propia (autónomos/as)**, estos/as representan más de la mitad del empleo total en los estados desarrollados y una tercera parte de los estados en vías de desarrollo, en lo que se conoce como formas de empleo vulnerable, caracterizadas por bajas remuneraciones, trabajos informales y una limitada cobertura de la seguridad social.

En los últimos años la **calidad del empleo** se está viendo seriamente comprometida, debido en gran medida a la incidencia generalizada de **formas atípicas de empleo**, incrementándose la proporción media de **empleos temporales y a tiempo parcial**. Formas de empleo estas íntimamente relacionadas con la inseguridad laboral, la precariedad, la volatilidad de los ingresos, el acceso limitado a los regímenes de protección social, a la formación y la promoción profesional, siendo causa de una profunda insatisfacción laboral y un factor determinante de la injusticia social que afecta hondamente a Estados como el español.

La progresión de la desigualdad en los ingresos se está convirtiendo en una de las principales y actuales características del mundo del trabajo, y que **está mudando las correlaciones en la distribución de las rentas disponibles**, basculando estas cada vez más a una concentración en sectores minoritarios de la sociedad, cada vez más ricos frente una mayoría social cada vez más pobre y desprotegida. Todo esto a pesar de que las cifras mundiales indican que desde el año 2006 la productividad laboral se viene incrementando por encima de la subida de los salarios, no repercutiendo esta subida en las clases trabajadoras y sí en cambio en aquellas minorías que poseen el capital.

Sin duda alguna, los avances tecnológicos, la demografía, la globalización y el cambio climático son una parte importante **de los factores impulsores que está condicionando y provocando cambios**, configurando grandes tendencias con importantes implicaciones para el mundo del trabajo.

Globalización

Posiblemente la característica más definitoria de la economía mundial en las últimas décadas ha sido una globalización que impulsó la internacionalización de la producción, las finanzas, el comercio y las migraciones, como resultado del “triunfo” de opciones políticas e ideológicas partidarias del capitalismo a ultranza y la liberalización de los mercados, aprovechando el progreso tecnológico y la extensión del uso de internet.

La realidad es que la globalización no ha generado prosperidad ni avances importantes para el conjunto de la población trabajadora, provocando una desigual redistribución de los beneficios comerciales en términos de ingresos y de empleo, disminuyendo ostensiblemente los parámetros de equidad, igualdad y justicia social.

La globalización en cambio sí ha impulsado una creciente y peligrosa financiarización de los negocios, primando y estimulando la rentabilidad financiera procedente de la especulación y la acumulación de grandes capitales, en detrimento de las inversiones reales (no financieras), con las previsible y terribles consecuencias para el desarrollo de los sistemas productivos, la calidad y la cantidad de empleo disponible, y el deterioro de los sistemas de protección social nutridos con fondos públicos.

Sin duda alguna, el fenómeno de la financiarización y su alta rentabilidad en contraposición a las inversiones productivas generadoras de empleo y desarrollo social, están estimulando a las propias empresas y a los inversores a adoptar estrategias arriesgadas y cortoplacistas en busca del beneficio inmediato, alejándose de las inversiones productivas que sustentan la viabilidad empresarial y una redistribución más justa y equilibrada de los beneficios generados, poniendo en riesgo la justicia y la cohesión social.

Por otra parte, la globalización también ha propiciado cambios en las pautas mundiales de producción, especialmente en el sector servicios, teniendo importantes repercusiones sobre

las empresas y el empleo, impulsando la fragmentación y descomposición de la producción en tareas y actividades al tiempo que crecía la expansión de cadenas mundiales de suministro, facilitado por la reducción de los costes del comercio y el transporte, así como por la irrupción masiva de innovaciones tecnológicas. En el actual proceso de ralentización del comercio mundial se desconoce cuál va a ser finalmente la evolución de este fenómeno, que sin duda influirá notablemente en el mundo del trabajo y en la organización de los sistemas productivos.

Tecnología

Las nuevas innovaciones tecnológicas sobre las que se fundamenta la cuarta revolución industrial, como los megadatos, la impresión en tres dimensiones, la inteligencia artificial, la robótica, la nanotecnología, ... etc., están teniendo un importante impacto transformador en relación a la naturaleza del trabajo, constituyendo cada vez más un factor esencial de crecimiento y desarrollo económico.



En el pasado, los principales datos relativos a la evolución tecnológica nos indican que las olas de cambios tecnológicos desembocan a corto

plazo en períodos de destrucción de empleo, seguidos hasta ahora por la posterior creación de nuevos y mejores empleos. En lo que atañe a esta cuarta revolución industrial las cosas en cambio no están tan claras. De entrada los avances tecnológicos que la sustentan se producen a un ritmo vertiginoso nunca visto hasta ahora, originando cambios sin precedentes en los sistemas productivos, que a largo plazo seguramente aumentarán la productividad, más que políticamente será necesario gestionar adecuadamente para corregir la distribución desigual de los beneficios y las repercusiones generadas a nivel social y laboral en términos de cantidad y calidad del empleo.

Demografía

En tanto en cuanto la tecnología se está configurando como un factor fundamental en el debate sobre el futuro del trabajo, sin duda alguna la demografía constituye un factor determinante que a buen seguro va a condicionar más si cabe en el futuro el mundo del trabajo.

Entretanto en los estados emergentes y en desarrollo, las dinámicas demográficas han desembocado en un aumento de la población joven que accede al mercado de trabajo, impulsando la urbanización y los procesos de migración internacional, en muchos estados desarrollados o en vías de desarrollo los niveles de paro juvenil alcanzan cuotas sin prece-



dentos, al tiempo que aumenta exponencialmente el envejecimiento de su población, incluida la población trabajadora. Los datos disponibles nos indican que el número de trabajadores/as mayores de 55 años ha aumentado significativa y continuamente en las últimas décadas, previéndose que lo sigan haciendo aún con más fuerza en los próximos 15 años, hasta conseguir en el año 2030 una tasa media en los países desarrollados de 36 personas mayores de 65 años por cada 100 personas en edad de trabajar.

Son muchas las cuestiones que estas circunstancias suscitan, así como los problemas a resolver de ellas derivados. Si bien es cierto que el incremento de la esperanza de vida revela mejoras en la salud y en las expectativas de longevidad, no es menos cierto que estas mayores tasas de envejecimiento ejercerán una mayor

presión sobre el conjunto de los trabajadores en relación tanto al alargamiento de su propia vida laboral, como en relación al mantenimiento de los sistemas de pensiones o al cuidado de las personas de mayor edad.

Otra consecuencia previsible será sin duda una ralentización del crecimiento económico debido a un posible descenso de la productividad y a una reducción de la capacidad de ahorro íntimamente relacionada con la edad y las malas condiciones de jubilación de las personas mayores, incrementándose la presión so-

bre las finanzas públicas debido a la demanda de pensiones y asistencia sanitaria.

En el caso de los países desarrollados con un importante ritmo de envejecimiento de su población trabajadora, más allá del alargamiento forzado de la vida laboral activa de sus trabajadores/as (que implica importantes y graves problemas), el recurso a la migración va ganando adeptos como una de las vías posibles para mitigar el menor crecimiento de su propia fuerza de trabajo, conjuntamente con el favorecimiento de un incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, lo que sin duda implicará abordar adecuadamente y, según los casos, problemas de integración y/o conciliación de la vida laboral y familiar.

La importancia y el mayor peso específico (político, social y laboral) de una población trabajadora envejecida, a buen seguro cambiarán la percepción en relación al trabajo, así como en relación a la conveniencia de ciertos tipos y modalidades de trabajo, que podrían ser extraordinariamente perjudiciales para los/as trabajadores/as de mayor edad.

Paralelamente a la prolongación de la esperanza de vida, sin duda surgirán oportunidades de actividad económica y de empleo relacionadas con sectores emergentes como el de la salud o los cuidados de larga duración.



Cambio climático

Con el desarrollo del capitalismo y la llegada a la política del neoliberalismo, la humanidad hace ya un tiempo que está consumiendo más recursos y genera más basura y residuos industriales de los que pueden reciclarse o absorberse, derivando entre otras consecuencias en el agotamiento de los bancos pesqueros, en la degradación del suelo, en las migraciones masivas forzadas, en la contaminación atmosférica, en la destrucción de los acuíferos y en la pérdida progresiva y constante de la biodiversidad.

Los cambios en las temperaturas, en la pluviosidad y en los niveles de agua biodisponible, así como los desastres climáticos extremos, inundaciones y sequías, han agravado los problemas a los que se enfrenta el sector agrope-

cuario, dificultando la mejora de la productividad, la sostenibilidad de los sistemas de producción alimentaria y la seguridad alimentaria mundial.

En este sentido, la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* en conjunción con los *Objetivos de Desarrollo Sostenible*, articulan esta problemática haciendo hincapié en cómo el trabajo decente y la sostenibilidad medioambiental pueden y deben ir de la mano en el futuro inmediato.

No hay que olvidar que hasta ahora, en una buena parte el progreso económico con-

seguido por las empresas y por ende en el mundo laboral, se consiguió a expensas de la sostenibilidad medioambiental, como consecuencia de una sobre explotación creciente y sin medida de los recursos naturales con desastrosas y a veces irreparables consecuencias ecológicas. Mas este modelo de desarrollo económico y productivo ha llegado al límite, de tal manera que ya está sucediendo que la degradación del entorno natural está a medio y corto plazo destruyendo también empleos y medios de subsistencia, siendo los países y los grupos sociales más vulnerables quienes más sufren los efectos de esta sobreexplotación sin control.

Hace falta entonces abordar cambios de gran envergadura en la

concepción de los sistemas productivos y en el propio ámbito laboral, que permitan conseguir los objetivos para la reversión del cambio climático, reduciendo las emisiones y logrando una transición hacia una economía más sostenible y ecológica.

Sin duda alguna los empleos vinculados a las energías renovables, pueden sustituir a otros que se pierdan como consecuencia de la transición a una economía más ecológica y sostenible. El estudio de la evolución del sector de

las renovables está revelando que este está generando una tasa de empleo neto y no un desplazamiento de los empleos existentes en los sectores de los combustibles fósiles. En este sentido los cálculos de la OIT indican que hasta el 2030 podría producirse una ganancia neta de empleo a nivel mundial de entre el 0,5 y el 2 por ciento, como resultado directo de las medidas adoptadas ante el cambio climático.

En esta línea de necesaria transformación



según la OIT, los empleos existentes deberían adaptarse a los requisitos de una economía más ecológica y sostenible, que incluiría la adaptación de los entornos de trabajo y de las actividades desarrolladas en los mismos, de las cualificaciones y perfiles de los

puestos de trabajo, así como del diseño de productos y sus procesos de manufactura.

Para conseguir los objetivos de cambio climático, deberán producirse medios de transporte que consuman menos combustible; el sector agropecuario deberá incrementar su capacidad de reacción y recuperación ante factores climáticos y el sector de servicios deberá adoptar técnicas que consuman menos energía.

FUENTE: www.ilo.org

Proyecto del nuevo Reglamento de la Ley de Mutuas: un nuevo paso en la destrucción de derechos de los/as trabajadores/as

A la hora de escribir este artículo, el recientemente destituido Gobierno del PP había puesto encima de la mesa un proyecto de Reglamento de la Ley de Mutuas, con el que la Seguridad Social pretende incrementar la capacidad de las Mutuas para intervenir en materias tan importantes y sensibles para los/as trabajadores/as como las relativas al control de las incapacidades temporales, recuperando e imponiendo incluso propuestas que en su momento fueron rechazadas en el proceso de tramitación de la propia Ley de Mutuas aprobada en el año 2014, impulsando y agrandando peligrosamente los desequilibrios existentes entre los derechos de los/as trabajadores/as y los de las empresas.

Una vez más el Ministerio de Empleo y Seguridad Social a instancias del Gobierno del PP, apuesta por la imposición unilateral de un diseño reglamentario que en ningún caso tuvo en cuenta los derechos, las opiniones y los criterios de los/as trabajadores/as, alejándose de este modo de un desarrollo reglamentario consensuado y equilibrado, optando por recrudescer y extremar una línea de actuación que ahonda en los errores cometidos en la reforma de la Ley de Mutuas.

En el marco de su campaña de desinformación mediática, el pasado Gobierno del PP argumenta que el presente proyecto de Reglamento “tiene el objetivo de modernizar el funcionamiento y la gestión de las Mutuas, reforzando los niveles de transparencia y eficacia, y contribuyendo en mayor medida a la lucha contra el absentismo laboral injustificado y a la sostenibilidad del Sistema de la Seguridad Social”.



La realidad en cambio es muy distinta. El actual proyecto de Reglamento que desarrollará la Ley de Mutuas, prima los intereses económicos de estas y de las empresas, perjudicando gravemente los derechos a la recuperación de la salud y a la protección social de todos/as los/as trabajadores/as, no corrigiendo en ningún caso la total falta de transparencia existente en la gestión de las Mutuas, y dando un paso más en el proceso de progresiva privatización del sistema de Seguridad Social y de la Sanidad Pública. Estrategia esta en sintonía

con los principios ideológicos neoliberales y el programa político marco de la derecha española, que ve en la privatización de las pensiones y la sanidad pública, un suculento y enorme negocio económico con extraordinarios beneficios pagados por todos/as los/as trabajadores/as.

Procedamos luego a analizar las cuestiones fundamentales que incluye el presente borrador de Reglamento con motivo de dimensionar el alcance y la auténtica intencionalidad.

BONUS Y AUTOASEGURAMIENTO EMPRESARIAL

Una de las novedades que introduce el borrador del Reglamento es la posibilidad de que las empresas se puedan beneficiar de una reducción de las contingencias profesionales, si estas acreditan haber reducido su siniestralidad por debajo del índice de incidencia medio de referencia de su sector de actividad económica, pudiendo además destinar hasta un 10% de dicho incentivo al patrimonio histórico de su mutua de turno.

Es indudable que a todas luces esta medida “invita” a un peligroso incremento del subregistro de daños y siniestralidad, que por otra parte ya se venía produciendo; propiciando que las mutuas se conviertan en “juez y parte” del proceso, al poder “acordar” con las empresas beneficiadas un porcentaje dinerario del retorno de las cuotas.

Para asegurarse de que este “acuerdo” entre mutuas y empresas se pueda producir “sin mayores dificultades”, el legislador se asegura

de propiciar la exclusión del proceso de tramitación previa para la obtención del retorno de las cuotas, tanto de la representación de los/as trabajadores/as como de la propia Inspección de Trabajo, sustituyendo los actuales requisitos de conformidad o de alegato de la representación de los/as trabajadores/as y de la Inspección de Trabajo, por la imposición de una mera “declaración responsable”, dejando este proceso desprovisto de los mecanismos de fiscalización indispensables para verificar que no se está produciendo un fraude. *Quien hizo la Ley, hizo la trampa.*



Muy al contrario de lo que cacareaba el pasado Gobierno, el Bonus tal y como está configurado en el actual borrador de proyecto, tiene grandes posibilidades de convertirse en una gran bolsa de fraude que implicará importantes subregistros de siniestralidad y una considerable sangría económica para el *Fondo de Reserva* de la Seguridad Social, que verá como una parte importante de sus fondos (de todos los/as trabajadores/as) se redirigen en favor de las mutuas (entidades empresariales) y de las propias empresas, debilitando aún más el sistema público de pensiones.

SILENCIO ADMINISTRATIVO POSITIVO PARA LAS PROPUESTAS DE LAS MUTUAS

En este apartado el anterior Gobierno pretendía recuperar cuestiones que en su momento fueron rechazadas en la tramitación de la Ley de Mutuas en relación a algunas situaciones de baja médica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Tal es así, que el presente proyecto de Reglamento establece la utilización del silencio administrativo como respuesta positiva en el caso de solicitud de las Mutuas de pruebas diagnósticas o de realización de tratamientos terapéuticos. De este modo una vez que una mutua ha solicitado la realización de una determinada prueba médica o un determinado tratamiento, si el médico del Servicio Público de Salud (SPS) no lo autoriza o deniega expresamente en un plazo máximo de cinco días, deberá entenderse que el médico lo está autorizando tácitamente.

La introducción en el Reglamento del “silencio positivo” conlleva consecuencias tanto para el propio trabajador/a (al que no se le pide consentimiento) como para el propio médico/a del SPS que a mayores de ver sustraída su competencia para tutelar el proceso terapéutico del trabajador/a, verá como su no contestación se interpretará legalmente como una autorización tácita, implicando que el mismo asume la responsabilidad final de los actos que de ella se deriven.

Sin duda alguna este precepto supone un cambio legal que vulnera los derechos de

los/as trabajadores/as en relación al principio de igualdad en el aseguramiento y en la asistencia sanitaria, al tiempo que menoscaba el fortalecimiento de la gestión pública de los Servicios Públicos de Salud.



PAGO DE LOS DESPLAZAMIENTOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS LLAMADOS A CONTROL DE LA IT

En este apartado nuevamente, el proyecto de reglamento pretende eliminar derechos adquiridos por los/as trabajadores/as, imponiendo que cuando las Mutuas llaman a un “control” a un trabajador/a convaleciente (asistencia obligatoria), estas sólo estarán obligadas a abonarle el coste de su desplazamiento cuando el domicilio del trabajador/a se encuentre a una distancia igual o superior a 25 kilómetros del centro en el que se tiene que presentar.

Esta medida según contempla el proyecto de reglamento, sería de aplicación a todas las incapacidades temporales (IT), independientemente de que las mismas se deriven de una contingencia profesional o de una contingencia común, cuando hasta ahora y de manera “normalizada” en lo que atañe a las contingen-

cias profesionales derivadas de enfermedades laborales y accidentes de trabajo, los desplazamientos de atención y control venían siendo abonados por las mutuas.

En lo que atañe a las incapacidades temporales resultado de contingencia común, históricamente las mutuas como estrategia general venían negándose a cumplir el mandato de compensación económica del desplazamiento del trabajador/a regulado en la Orden TIN/971/2009. Cuestión esta que recientemente fue resuelta por la propia administración de la Seguridad Social, al confirmar con fecha 21 de marzo de 2017 a la Comisión Ejecutiva del INSS el deber de las Mutuas a realizar el pago de los desplazamientos derivados de la asistencia a sus controles.



Este apartado del Reglamento no viene más que a eliminar derechos de los/as trabajadores/as gravándolos económicamente, generando intencionadamente un conflicto en relación al deber de pago de las Mutuas que carece de cualquier tipo de justificación médica, laboral o normativa.

CONCLUSIONES

Así las cosas, una vez más los/as trabajadores/as nos encontramos con una ofensiva de la derecha política para menoscabar nuestros legítimos derechos en materia de prestaciones sociales y asistencia sanitaria, al tiempo que desvía recursos económicos del Fondo de Garantía en beneficio de las empresas y de las propias mutuas (organizaciones privadas de carácter empresarial), descapitalizando y debilitando el sistema público de la Seguridad Social en su conjunto, y poniendo aún más en riesgo la viabilidad y la sostenibilidad del Sistema Público de Pensiones.

En definitiva el Reglamento:

- Recrudece y endurece la nefasta reforma de la Ley de Mutuas del 2014 que como el presente borrador de Reglamento, fue impuesta unilateralmente por el pasado Gobierno del PP.
- No garantiza el objetivo enunciado en su preámbulo de establecer mecanismos precisos para garantizar que las Mutuas desarrollen una gestión eficaz y eficiente de los recursos públicos que les son adjudicados.
- Beneficia exclusivamente a las mutuas y a las empresas, perjudicando y vulnerando derechos de los/as trabajadores/as.
- Supone un nuevo paso en el proceso de descapitalización en el objetivo de la privatización del Sistema de la Seguridad Social y la Sanidad Pública.
- Introduce cambios legales absolutamente injustificados que vulneran el principio de igualdad de los/as trabajadores/as en relación al aseguramiento y asistencia sanitaria.

- Provocará un aumento de los gastos a favor de las empresas y de las mutuas, produciendo una merma de los ingresos del Fondo de Reserva de la Seguridad Social debilitando el Sistema Público de Pensiones.
- Sigue sin corregir la notable falta de transparencia existente en la gestión de las Mutuas.

En resumen, este borrador de proyecto empeora la propia Ley 35/2014 debilitando aún más los derechos de los/as trabajadores/as, dificulta y complica la gestión económica y asistencial de las Mutuas, y no resuelve, sino que agrava los muchos problemas que realmente les afectan, como por ejemplo:

Que al mantener la elección unilateral de las Mutuas por parte de los empresarios, se sigan

produciendo injerencias indeseables en los procesos de recuperación de la salud de los/as trabajadores/as afectados por accidentes de trabajo o contingencias comunes, que en la práctica generan importantes presiones a las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social, obligadas como están a satisfacer las demandas de las empresas para así mantenerlas en su grupo de clientes asociados.

Desde la CIG esperamos y deseamos que esta nefasta propuesta de Reglamento pergeñada por el PP nunca llegue a ver la luz, y emplazamos a todos los/as trabajadores/as a la movilización y a la lucha por la defensa de sus derechos, en el camino de un sociedad más justa y un marco laboral mejor y más equilibrado.

¿SABÍAS QUE...?

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Control de la incapacidad temporal y prestaciones económicas

Durante el período de incapacidad temporal (IT), dependiendo del origen de la situación que nos impide trabajar (contingencia común o profesional) y de la duración de la IT (hasta los 365 días o superados estos), varias entidades deberán asumir las competencias relacionadas con el control de la incapacidad temporal: emisión de partes de baja, confirmación, alta o inicio de expediente de incapacidad permanente.

Así, entre el **día 1 y el día 365 de la IT**, podrán encargarse del control de la IT,

- ✓ El **Servicio Público de Salud (SPS)**, que se encarga de la asistencia sanitaria a través de sus centros públicos.
- ✓ El **Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)**, Entidad Gestora de la Seguridad Social, que tiene encomendada la gestión y

administración de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social, así como el reconocimiento del derecho a la asistencia sanitaria.

- ✓ El **Instituto Social de la Marina (ISM)**, Entidad Gestora de la Seguridad Social, que tiene encomendada la gestión, administración y reconocimiento del derecho a las presta-

ciones del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar. También tiene el encargo de inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores/as, recaudación y control de cotizaciones así como la asistencia sanitaria de los/as trabajadores/as del mar y sus beneficiarios/as

- ✓ Las **Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social**, asociaciones privadas de empresarios/as que tienen encomendada entre otras la gestión de las prestaciones econó-

micas y de la asistencia sanitaria, incluida la rehabilitación, comprendidas en la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencia común.

- ✓ Las **empresas colaboradoras**, que tengan asumidas las competencias en la gestión de la asistencia sanitaria y de la IT derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

¿QUE ENTIDADES INTERVIEN EN EL CONTROL DE LA IT?	¿CUALES SON SUS COMPETENCIAS?
Servicio Público de Salud (SPS)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Emitir partes de baja, confirmación y alta en procesos de IT derivados de la <i>contingencia común</i> y <i>contingencia profesional</i> para los/as trabajadores/as de empresas que tienen protegidas estas contingencias con el INSS.
Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Emitir altas médicas a todos los efectos. ➤ Iniciar expediente de <i>incapacidad permanente</i> (IP). ➤ Emitir baja médica cuando se trate de una <i>recaída</i> de un proceso de menos de 365 días, que finalizó por alta médica emitida por el médico del INSS. ➤ A través del EVI: Emitir baja médica después de alta médica sin declaración de Incapacidad permanente.
Instituto Social de la Marina (ISM)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Emitir partes de baja, confirmación y alta (asistencia sanitaria no transferida). ➤ Altas médicas a todos los efectos. ➤ Iniciar el expediente de incapacidad permanente (IP) de trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del Régimen Especial del Mar.
Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Emitir partes de baja, confirmación y alta por <i>AT</i> y <i>EP</i> en caso de trabajadores/as de empresas asociadas a la mutua. ➤ Emitir propuestas de alta por <i>contingencias comunes</i>.
Empresas colaboradoras	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Emitir partes de baja, confirmación y alta respecto de los/as trabajadores/as a su servicio, siempre que tengan asumidas las competencias en la gestión de la asistencia sanitaria y de la IT derivadas de <i>accidente de trabajo</i> y <i>enfermedad profesional</i>.

Una vez **superados los 365 días en situación de IT**, el **INSS** o el **ISM** son los **únicos competentes para:**

- Reconocer la situación de prórroga.
- Determinar el inicio de un expediente de Incapacidad Permanente (IP).
- Emitir alta médica.
- Emitir nueva baja médica cuando se produzca en el plazo de 180 días naturales posteriores al alta médica por la misma o similar patología.

Durante el período de baja por incapacidad temporal, el trabajador/a tiene derecho a percibir una **prestación económica** siempre que:

- ✓ esté afiliado/a a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilado al alta.
- ✓ tenga cotizados por lo menos 180 días en los 5 años anteriores en caso de contingencia común (en contingencia profesional no es preciso tener período de cotización previo).

La cuantía de la prestación dependerá de la **contingencia** (común o profesional) y del **convenio de aplicación**. Así,

CONTINGENCIA COMÚN

Los tres primeros días no se cobra nada, excepto que el convenio indique otra cosa.

Del día 4 al día 20, se percibe el 60% de la Base Reguladora + Complemento recogido en el convenio (en el caso de que exista).

A partir del día 21 se percibe el 75% de la Base Reguladora + Complemento recogido en convenio (en el caso de que exista).

CONTINGENCIA PROFESIONAL

Desde el primer día se percibe el 75% de la Base Reguladora + Complemento recogido en convenio (en el caso de que exista).

¿A quién le corresponde el pago de la prestación por IT?

En caso de **contingencia común:**

- En los tres primeros días y sólo en el caso de estar reconocido en convenio el abono de una parte o de la totalidad del salario de esos días, será el **empresario/a** quien asuma el pago.
- Del día 4 al día 15 le corresponde al **empresario/a**.
- A partir del día 16 el abono es responsabilidad del **INSS, ISM o Mutua** (en caso de que el empresario/a haya contratado el abono de la prestación por contingencia común con la mutua), aunque sea el empresario/a quien realiza el pago material en concepto de **pago delegado** (la empresa abona la prestación en la cuantía que corresponda como si se tratara del salario; la empresa recibe el importe abonado en forma de descuento en el pago de los seguros sociales). Esta situación finaliza, si no se produce el alta antes, el último día del mes en el que la Entidad Gestora competente haya dictado resolución en la que se declare la prórroga (después de llegados los 365 días) o el inicio de un expediente de incapacidad permanente. A partir de esa fecha el trabajador/a recibirá la prestación, en la modalidad de pago directo, de la Seguridad Social o de la Mutua.

En caso de **contingencia profesional:**

- El abono es responsabilidad de la **Mutua, del INSS o del ISM**, aunque la materialidad

del pago la realice el empresario/a en concepto de pago delegado. Igual que en el caso de contingencia común esta situación finaliza, si no se produce el alta antes, el último día del mes en el que la Entidad Gestora competente haya dictado resolución en la que se declare la prórroga (después de llegados los 365 días) o el inicio de un expediente de incapacidad permanente. A partir de esa fecha el trabajador/a recibirá la prestación, en la modalidad de pago directo, de la Seguridad Social o de la Mutua.

*Nota.- En caso de estar percibiendo prestaciones contributivas por desempleo y se pase a situación de IT, el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) abonará la prestación por IT en régimen de **pago delegado** hasta que se agote la prestación por desempleo, más las cotizaciones a la Seguridad Social (aportación de la empresa y del trabajador/a). Si se continúa en situación de IT agotado el período de desempleo, pasa a abonar la prestación el INSS.*



Situaciones en las que INSS, ISM o Mutua son responsables del **pago directo** de la prestación:

➤ Cuando se trate de entidades y organismos excluidos del pagado delegado.

- Por incumplimiento del deber patronal del pagado delegado.
- En el caso de empresas con menos de diez trabajadores/as y más de seis meses consecutivos de abono del subsidio, que lo soliciten.
- Extinción de la relación laboral estando el trabajador/a en situación de IT.
- Continuación de la situación de IT tras cese voluntario en la empresa.
- Continuación de la situación de IT, extinguido el período de percepción de desempleo.
- Alta médica por informe propuesta de perceptores de la prestación por desempleo.
- Cuando se trate de representantes de comercio, profesionales taurinos y artistas. En este último caso, cuando la duración del contrato exceda de 30 días.
- En los supuestos de agotamiento de la IT por transcurso del plazo máximo, durante la prórroga de efectos de la prestación hasta la calificación de la IP.
- Por pasar a la prórroga de IT después de 12 meses, tras la resolución de la Entidad gestora, salvo que el trabajador/a al iniciar la IT estuviera percibiendo prestación contributiva por desempleo, caso en el que abona el SEPE la prestación en régimen de pago delegado hasta el agotamiento del desempleo.
- Por iniciar expediente de IP, tras la resolución de la Entidad gestora.
- En el supuesto de que el Instituto Nacional de la Seguridad Social emita resolución por

la que se acuerde alta médica, cesará la colaboración obligatoria de las empresas en el pago de la prestación el día en que se dicte resolución, abonándose directamente por la entidad gestora o mutua colaboradora con la Seguridad Social el subsidio correspondiente durante el período que transcurre entre la fecha de la resolución y la notificación al interesado/a. Las empresas que colaboren en la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal estarán obligadas al pago directo del subsidio correspondiente al referido período.

Es preciso indicar que dada la complejidad de la problemática de la Incapacidad Temporal, esta información tiene un carácter general. En el caso de precisar asesoramiento para clarificar dudas en relación a casos particulares el Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral tiene a disposición un punto de asistencia on line accesible a través de la portada de la web www.cigsaudelaboral.org, así como puntos de asistencia presenciales (ver contacto en la misma web).

Más información en <http://www.seg-social.es/>

INFORMACIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

El polvo de sílice libre entra en el cuadro de enfermedades profesionales

En el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social, se establecen criterios para su notificación y registro, conteniendo el cuadro de enfermedades profesionales actualmente vigente en el sistema de la Seguridad Social.



Sucede que continuamente se están produciendo importantes avances en las investigaciones, progresos en el ámbito científico y por tanto en la propia medicina, permitiendo un mejor conocimiento de los mecanismos de aparición de algunas enfermedades profesionales y de su vinculación con el trabajo.

El citado Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, contiene el listado de enfermedades profesionales en el Anexo 1 e incluyéndose como Anexo 2 la lista complementaria de enfermedada-

des cuyo origen profesional se sospecha y cuya inclusión en el Anexo 1, como enfermedad profesional, podría contemplarse en el futuro.

Habiendo demostrado las evidencias científicas que el polvo respirable de sílice libre, que puede adoptar la forma cristalina, es susceptible de provocar cáncer de pulmón, y puesto que en el Anexo 2, grupo 6, con el código C601, se incluyen las enfermedades provocadas por agentes carcinógenos no incorporadas en otros apartados anteriores, se procedió a modificar el Anexo 1, incluyendo como enfermedad profesional el cáncer de pulmón en trabajos expuestos a la inhalación de polvo de sílice libre.

Los retrasos en su inclusión

Hace ya tiempo que se sabe (más de tres años) y es conocido que el polvo de sílice libre es una sustancia cancerígena, a pesar de lo cual y fundamentalmente por presiones de las organizaciones empresariales vino retrasándose su inclusión en el Real Decreto 1299/2006, de Enfermedades Profesionales (EEPP).

No es justificable que si desde principios del año 2014 con la publicación del informe “Exposición laboral al polvo de sílice cristalina”, la evidencia científica en la que se sustenta esta decisión está irrefutablemente acreditada y contrastada, se tardara desde entonces nada menos que tres años en publicarse el Real Decreto 257/2018, de 4 de mayo, por el que finalmente se procedió a

modificar el Real Decreto 1299/2006, para así incluir en el mismo el polvo de sílice libre como sustancia causante de cáncer de pulmón en determinadas profesiones.

En cualquier caso resulta necesario llamar la atención sobre el hecho de que, aunque los valores límite a la exposición al Polvo de sílice ya constan en la Guía de límites de exposición profesional para agentes químicos de 2018,

publicada por el INSSBT, inexplicablemente a día de hoy sigue echándose en falta su necesaria incorporación al Real Decreto 665/1997, sobre la *protección de los/as trabajadores/as contra los*

riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, dado que las referencias contenidas en la Guías no son preceptivamente de obligado cumplimiento.

Actividades sectoriales de referencia

A continuación procedemos a enumerar las actividades con las que se relaciona la posibilidad de desarrollar cáncer de pulmón como consecuencia de la exposición al polvo de sílice cristalina libre:

- Trabajos en minas, túneles, canteras, galerías, obras públicas.
- Tallado y pulido de rocas silíceas, trabajos de canterías.
- Trabajos en seco, de trituración, tamizado y manipulación de minerales o rocas.



- Fabricación de carborundo, vidrio, porcelana, loza y otros productos cerámicos, fabricación y conservación de los ladrillos refractarios a base de sílice.
- Fabricación y mantenimiento de abrasivos y de polvos detergentes.
- Trabajos de desmoldeo, desbardado y desarenado de las fundiciones.
- Trabajos con muelas (pulido, afinado) que contengan sílice libre.
- Trabajos en chorro de arena y esmeril.
- Industria cerámica.
- Industria siderometalúrgica.
- Fabricación de refractarios.
- Fabricación de abrasivos.
- Industria del papel.
- Fabricación de pinturas, plásticos y gomas.



La protección de los/as trabajadores/as frente al polvo

A protección de los/as trabajadores/as frente al polvo viene reglamentada en la Orden ITC 2585/2007, por la que se aprobó la Instrucción Técnica Complementaria (ITC) 02.0.02 de protección de los/as trabajadores/as contra el

polvo en relación con la silicosis en las industrias extractivas, y en la que se establece:

- a) La inclusión en el Documento sobre Seguridad y Salud (DSS) de un plan de control de la exposición de los/as trabajadores/as al polvo.
- b) La realización de 3 mediciones al año por cada uno de los puestos de trabajo en los que exista riesgo de exposición al polvo. Se permite la solicitud de reducción de número de muestras a una anual, en los casos en los que las tres últimas mediciones, para un mismo puesto, arrojen resultados por debajo del 50% del valor límite.

Los valores límite estipulados de exposición diaria (VLA) son los siguientes:

- Fracción Respirable de Polvo (FRP): 3mg/m³.
- Fracción Respirable de sílice libre: 0,1 mg/m³.
- Fracción Respirable de sílice libre (cristobalita o tridimita): 0,05 mg/m³.

La Orden ITC 101/2006, de 23 de enero, por la que se reglamenta el contenido mínimo y la estructura del Documento sobre Seguridad y Salud para la industria extractiva, establece el deber de poner de manifiesto que se identificaron los peligros en los lugares y puestos de trabajo (en este caso exposición al polvo) y que se evaluaron los resultados de las mediciones del polvo en estos puestos.

Evaluación de la aplicación práctica de las Directivas de seguridad y salud en el trabajo (SST) en el marco de la UE

El presente resumen ejecutivo comprende las principales conclusiones y recomendaciones derivadas del proyecto “Evaluación de la aplicación práctica de las Directivas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en los Estados miembros de la UE”, encargado por la Comisión Europea.

Objetivo de la evaluación: evaluar la aplicación práctica de las directivas de seguridad y salud ocupacional en los Estados miembros de la UE con motivo de conocer su pertinencia, eficacia y coherencia, así como la identificación de posibles mejoras en el marco regulatorio. La evaluación abarca un total de 24 directivas de seguridad y salud y su aplicación y efectos en relación a 27 Estados miembros en el período 2007-2012.



Cada cinco años los Estados miembros deben presentar un único informe a la Comisión sobre la aplicación práctica de las directivas en cuestión. El primero de estos informes estatales de aplicación (NIRS) cubre el período de evaluación 2007-2012 y fueron presentados a la Comisión por los Estados miembros a finales de 2013. Por lo tanto, la evaluación se basa en los informes nacionales de aplicación, en un extenso mapeo y análisis de la transposición y aplicación de la legislación en materia de SST en cada Estado

miembro, las estadísticas oficiales a nivel estatal y de la UE y la literatura científica.

El objetivo de las 24 directivas de seguridad y salud, conocido como el acervo de la SST, es establecer los requisitos mínimos destinados a garantizar el mismo nivel mínimo de protección frente a los riesgos de salud y seguridad relacionados con el trabajo para los/as trabajadores/as de todos los Estados miembros de la UE. Una clave para alcanzar este objetivo es el establecimiento de seis procesos comunes y mecanismos (CPM) a través de la Directiva Marco, que todos los/as empleadores/as deben internalizar. Estos CPM incluyen: las necesidades de los/as empleadores/as para llevar a cabo evaluaciones de riesgo; para establecer y utilizar los servicios de prevención y protección; para proporcionar información a los/as trabajadores/as; formación de los/as trabajadores/as; consulta de los/as trabajadores/as; y llevar a cabo la vigilancia de la salud.

En este resumen ejecutivo se presentan las conclusiones generales extraídas transversalmente sobre la base de los resúmenes de los Estados miembros y los informes de evaluación de las directivas específicas. Las conclusiones así como las recomendaciones posteriores se

presentan en cuatro grupos temáticos de análisis principales:

1. Estructura y coherencia del acervo de la SST.
2. Directivas en curso y los riesgos emergentes.
3. Cumplimiento, aplicación y las PYMEs.
4. Los datos y la vigilancia de los efectos.



ESTRUCTURA Y COHERENCIA DEL ACERVO DE LA SST

La presente evaluación muestra con claridad que hoy por hoy el acervo de la UE en materia de SST, constituye el marco de referencia fundamental para los regímenes reguladores de cada Estado de la UE, aunque sean varios los modelos existentes para la aplicación legal de las disposiciones de las directivas. Con toda certeza, la importancia de las directivas en la puesta en escena para la regulación de la SST en la UE es muy alta, y la evaluación muestra que es relevante para mantener directivas específicas para abordar los riesgos y sectores específicos.

Actualmente las Directivas representan una mezcla entre dos enfoques. Un **enfoque legislativo orientado a objetivos** que establece el requisito que los Estados miembros deben identificar los medios más adecuados para llegar a un fin determinado, y que se refleja

muy directamente en la Directiva Marco y en algunas directivas individuales; y un **enfoque prescriptivo** que especifica y determina las medidas que deben aplicarse, reflejado por ejemplo en los requisitos muy detallados y específicos de los anexos de algunas directivas.

Independientemente del enfoque preferentemente elegido por cada uno de los Estados miembros para la aplicación de las directivas, la presente evaluación indica que el enfoque orientado a objetivos, influido principalmente por la Directiva Marco, ha proporcionado un mayor énfasis en el ciclo de gestión de los riesgos en el marco de la UE, funcionando de manera efectiva y proporcionando una estructura general clara para la aplicación de la gestión de la SST.

Por otra parte, en términos legislativos se puede afirmar que no existen **disposiciones contradictorias**, siendo muy pocas las coincidencias debido a la articulación legal entre las directivas de SST a través de los mecanismos incorporados, que en la mayoría de los casos han contribuido a evitar solapamientos y contradicciones de las disposiciones desde un punto de vista legal. En aquellos pocos casos en los que esto parcialmente ha sucedido, en la práctica han producido una doble regulación, no implicando un coste adicional en su proceso de aplicación.

En cualquier caso y a pesar que la confluencia de estos dos enfoques, objetivo y prescriptivo, básicamente no está dando lugar a incoherencias legales significativas, esta dicotomía es en sí misma conceptualmente inconsistente, no

favoreciendo la definición y comprensión de los objetivos generales de las directivas de seguridad y salud, complicando su correcta y operativa transposición a las respectivas legislaciones de los estados miembros, para así garantizar un enfoque coherente.

Al mismo tiempo la complejidad de algunos **riesgos nuevos y emergentes** que aún no están explícitamente contemplados en las directivas individuales, tales como ciertas tipologías de trastornos musculoesqueléticos no cubiertos o los riesgos psicosociales, no se presentan como susceptibles de ser tratados adecuadamente a través de un enfoque prescriptivo, ni parece que las medidas no legislativas puedan llegar a ser suficientes para tratar con eficiencia estas problemáticas.



En sentido amplio y atendiendo a la presente evaluación, actualmente la adopción de un enfoque más basado en objetivos aparece como más consistente y coherente con el pensamiento mayoritario dentro de la UE, incidiendo en que la regulación debe ser dentro de lo posible de un carácter más general y orientada a cubrir los objetivos, los períodos de validez y los requisitos esenciales, en tanto en cuanto las particularidades técnicas y los deta-

lles concretos deben dejarse a decisión de los Estados miembros.

Aunque el enfoque prescriptivo conlleva la necesidad de revisar periódicamente la legislación para ponerla al día, las directivas de carácter prescriptivas generalmente no han logrado incorporar en tiempo y forma estas actualizaciones. Por otra parte en relación al enfoque por objetivos, la ausencia de objetivos intermedios prescriptivos hace que el cumplimiento de los mismos sea más difícil de verificar, de controlar y de cumplir. Especialmente en aquellos Estados con una cultura en SST poco desarrollada y en los que las empresas, especialmente PYMEs, no poseen el grado de comprensión y conocimiento necesario en materia de SST.

Sin embargo, el desafío más profundo si acaso, lo constituye el hecho que los dos enfoques están fuertemente instaurados en las prácticas de cada Estado, según los casos, previéndose como realmente difícil promover en un futuro los cambios necesarios.

La presente evaluación también ha identificado una serie de requisitos o principios generales dentro de las directivas específicas, que podrían aplicarse a todos los riesgos, a los trabajadores/as y a los lugares de trabajo, y que por lo tanto podrían ser transferidos e incluidos dentro de la Directiva Marco, sin por eso restringir o reducir la flexibilidad en su adaptación y aplicación tanto de Estados como de empresas. Un ejemplo destacado de este tipo de **disposiciones generales que podrían ser incorporadas en la Directiva Marco** para garan-

tizar la coherencia y la cobertura apropiada, lo constituye la necesidad de abordar las necesidades específicas de los/as trabajadores/as más vulnerables que no están siendo adecuadamente contempladas en el marco legislativo de las directivas europeas en materia de SST. Mientras grupos como jóvenes, trabajadoras embarazadas o trabajadores/as temporales, disponen de directivas específicas que abordan sus problemáticas; los/as trabajadores/as de mayor edad, trabajadores/as emigrantes o trabajadores/as recién contratados, no disponen de la misma cobertura ni de protección legislativa específica. Asimismo otros grupos vulnerables como por ejemplo los autónomos/as o los/as trabajadores/as del hogar son excluidos o no tienen la cobertura necesaria dentro del acervo de SST de la UE. Cuestiones estas todas que sin duda habrá que resolver.



LAS DIRECTIVAS EN CURSO Y LOS NUEVOS RIESGOS

En este segundo bloque de conclusiones y recomendaciones, se hace referencia a la idoneidad para abordar tanto los riesgos actuales como los emergentes. Un paso importante en la elaboración de conclusiones sobre este tema durante la evaluación fue valorar si la aplica-

ción del acervo en materia de SST se tradujo en una menor exposición a factores de riesgo en los lugares de trabajo de la UE y, como consecuencia, en un menor número de accidentes de trabajo y un menor número de enfermedades relacionadas con el trabajo.

Aunque de forma general los datos sobre accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo muestran, que la incidencia de los accidentes disminuyó durante el período (2007-2012) de evaluación, con todo, las indicaciones de los análisis más específicos, llevadas a cabo como parte de los informes de las directivas específicas sugieren que los índices relacionados con diversas enfermedades profesionales se mantuvieron constantes o aumentaron, fuera de algunos casos específicos.

En este sentido, **el estrés y los trastornos musculoesqueléticos (TME)** son las enfermedades con mayor incremento e incidencia en el marco de la UE durante el período de evaluación. En el caso del estrés acontece que durante ese período tampoco existían disposiciones específicas en materia de SST que ayudaran a afrontar los riesgos psicosociales en las empresas, circunstancia que sí se producía en el caso de los TME a través de las directivas específicas sobre “equipos y pantallas de visualización” y “manipulación manual de cargas”.

Las conclusiones derivadas de un determinado número de fuentes, sugieren la necesidad de abordar mejor distintos factores de trabajo generadores de riesgos musculoesqueléticos que no están contemplados en las actuales Di-

rectivas, especialmente aquellos riesgos de TME vinculados a manipulaciones no manuales.

En relación a los riesgos psicosociales, habida cuenta su considerable impacto negativo para la salud de los/as trabajadores/as, queda claro que es necesario abordar algún tipo de acción para mitigar dicha problemática, no estando tan claro en este sentido que tipo de actuaciones son las que se deberían promocionar, dada la complejidad y las múltiples interacciones de los factores predisponentes.

Aunque en la actualidad existen dos acuerdos tripartitos que abordan distintos aspectos de los riesgos psicosociales (el estrés; la violencia y el acoso en el trabajo), estos no son suficientes para hacer frente con garantías a los riesgos psicosociales en su conjunto.

La extensa literatura de investigación sobre los riesgos psicosociales, incluyendo la interacción entre factores ocupacionales y no ocupacionales, hace de este un campo extremadamente complejo a la hora de promulgar una determinada legislación, a pesar de lo cuál es necesaria su promulgación, al constituir un elemento clave de referencia, determinante para facilitar el afrontamiento de estas situaciones.

En esta evaluación también se han identificado una serie de directivas que no fueron quien de mantenerse convenientemente actualizadas para hacer frente adecuadamente a la continua evolución de los riesgos en los lugares de trabajo. Tal es el caso de la *Directiva de los equipos de visualización* (DSE), en los que los avances tecnológicos y un mayor conocimiento

de los riesgos y su alcance, justificarían un cambio considerable de la misma.

Asimismo se identificaron otros problemas relacionados con la gestión de los riesgos durante el **análisis de la coherencia jurídica** de la Directiva de agentes cancerígenos o mutágenos, la Directiva sobre Amianto y la Directiva sobre agentes Químicos, detectándose diferentes áreas individuales de incompatibilidad legal o una falta de coherencia entre las tres Directivas, causante de un cierto nivel de confusión en relación a las disposiciones, especialmente en lo que se refiere a la Directiva de agentes cancerígenos o mutágenos y la Directiva sobre agentes Químicos.



Del mismo modo existe preocupación en relación a la conveniencia o no de ir a un desarrollo normativo específico en relación a los riesgos derivados de los **nanomateriales** y los efectos de las nanopartículas sobre la salud; así como sobre la conveniencia o no de abordar las directivas que tratan los riesgos derivados de los agentes físicos, habida cuenta por una parte aquellos que dependen de un enfoque de la gestión o dependen del establecimiento de distintos valores límite de riesgo, lo que justificaría la existencia de directivas distintas segundo cada caso.

CUMPLIMIENTO, APLICACIÓN Y PYMES

La presente evaluación proporciona evidencias que sugieren que en términos generales las PYMEs son menos compatibles que las grandes empresas en relación a los requisitos establecidos por las directivas de SST, a pesar de lo cual también establece con claridad que una política de exenciones preventivas para PYMEs y Microempresas sería completamente inadecuada, ya que esto conllevaría menores niveles de protección para los/as trabajadores/as de las mismas.

Por el contrario se muestra como muy positivo el desarrollo y la difusión de herramientas preventivas eficaces. Particularmente la **evaluación de riesgos en línea interactiva (OIRA)**, especialmente dirigida a las Pymes. Esta circunstancia apunta a la importancia del papel desarrollado por la IU- OSHA (Agencia Europea de Seguridad y Salud Laboral) para asegurarse que la experiencia reunida se utiliza con eficacia en beneficio de Estados y empresas, evitando fracasos y costes innecesarios en el desarrollo de herramientas y enfoques a medida.

Las Pymes parecen no reaccionar adecuadamente a las orientaciones normativas proporcionadas por escrito, dependiendo de los Servicios de Prevención Ajenos (SPA) en un grado mucho mayor que las empresas de mayor tamaño. Del mismo modo, los gastos de cumplimiento normativo tienden a ser finalmente más altos para las Pymes, percibiendo la SST como un coste y no como una inversión necesaria y rentable. Parece así que las Pymes estarían mejor dirigidas a través de un enfoque

personalizado que combinara la aplicación normativa con la orientación, evitando los enfoques convencionales de las inspecciones.

En este sentido, la evaluación indica que un cambio en el enfoque tradicional de las inspecciones podría ser positivo para las Pymes, haciendo más hincapié en las orientaciones y en el apoyo técnico. Otra opción podría ser el aprovechamiento de las redes empresariales existentes facilitando los procesos de aprendizaje mutuo entre los participantes.

Del mismo modo los **enfoques de “simplificación”** adoptados por otros estados miembros en relación al cumplimiento normativo de las Pymes en materia de SST, podría hacerles más asumible y accesible el cumplimiento de los requisitos esenciales. Un ejemplo claro de esta política lo constituye el enfoque de “control de bandas” de sustancias químicas peligrosas desarrolladas en los Países Bajos. En ningún caso esta “simplificación” podría significar una rebaja de los niveles preventivos y de seguridad exigibles.

La evaluación también nos muestra que existe una **gran variabilidad del número y frecuencia de las inspecciones de trabajo** entre los estados miembros, no aplicándose del mismo modo ni con el mismo nivel de exigencia las Directivas europeas de SST, lo que cuestiona la igualdad entre Estados en relación a las condiciones de las empresas y la SST de sus trabajadores/as. Sin duda alguna los requisitos legales y la actuación de la Inspección de Trabajo son factores fundamentales en la adopción de medidas en materia de SST por parte de las empresas. Así las cosas,

la presente evaluación apunta la imperiosa necesidad de hacer importantes esfuerzos en la aplicación de las directivas con el apoyo de la Inspección de Trabajo, en aras de conseguir una mayor armonización en la aplicación y cumplimiento de la legislación en materia de SST.

Por otra parte, la evaluación muestra un cumplimiento moderado de las exigencias en relación a la formación de los/las trabajadores/as y la vigilancia de la salud, teniendo mejor resultado (no en todos los Estados) en el apartado de información a los trabajadores/as. Asimismo el cumplimiento de las evaluaciones de riesgos muestra un resultado entre bueno y moderado, mientras que el cumplimiento del requisito de consulta a los trabajadores/as se revela entre pobre y moderado.

La evaluación revela también la positiva influencia de la **participación de la representación de los/as trabajadores/as** en las empresas, en términos de realización y pertinencia de las evaluaciones de riesgos y otros muchos impactos positivos en factores clave de la SST.

En cualquier caso se hace necesario aclarar que la presente evaluación del cumplimiento se refiere estrictamente a aspectos cuantitativos, esto es, al grado en el que las empresas realizan acciones específicas en materia de SST, sin llegar a evaluar y ponderar la completitud, la idoneidad o la calidad de las mismas, pudiendo acontecer que estos aspectos evaluables y fundamentales no recogidos en esta evalua-

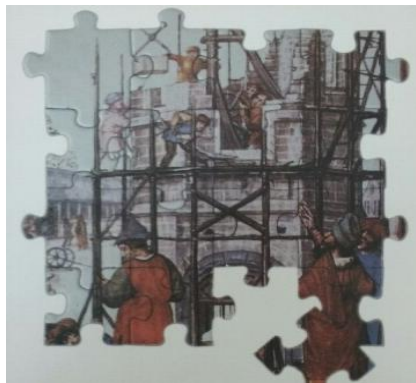
ción serían los que determinarían la pertinencia y adecuación real de las medidas adoptadas en consonancia con las exigencias de calidad y contenido de las directivas de SST.

Las PYMEs suelen creer que el cumplimiento formal de los requisitos legales y haber llevado a término una evaluación de riesgos es suficiente para dar por cumplidas sus obligaciones en materia preventiva. Por la contra, la mayoría de las veces las evaluaciones de riesgos son

a menudo de una calidad insuficiente y las medidas adoptadas en la gestión de los riesgos inadecuadas, algo que sucede incluso en las empresas de mayor tamaño.

Asimismo se constata que las evaluaciones de riesgos realizadas por Servicios de Prevención Ajenos (SPA) tienden a tener un menor impacto en la política de gestión de riesgos de las empresas que las realizadas internamente con medios propios y con la implicación de todo el personal de la empresa, afianzando el conocimiento y la experiencia en el acervo preventivo de la empresa, al tiempo que favorece su anclaje y mantenimiento.

Así las cosas, la evaluación sugiere la conveniencia **de promover el uso de las evaluaciones de riesgos internas**, o en su caso establecer requisitos de participación de la empresa cuando estas se realicen por SPA, con motivo de mejorar su adecuación real a los riesgos existentes y la incorporación de “conocimiento preventivo” a la empresa.



En definitiva una pregunta aún sin respuesta formulada con anterioridad por el Observatorio Europeo de Riesgos, se repite a lo largo de toda la presente evaluación: ¿Cómo utilizar los SPA para realizar evaluaciones de riesgos que se ajusten a los principios de prevención y protección establecidos por la Directiva Marco a través de una política global y coherente?

LOS DATOS Y EL SEGUIMIENTO

Este último conjunto de conclusiones referido a los datos y su monitorización, revela problemas considerables debido a la limitación de la información disponible para evaluar los efectos de las Directivas de SST, el grado en que estas en cada caso han conseguido sus objetivos y cómo evoluciona realmente la problemática relativa a las enfermedades profesionales.

Se muestra como muy **necesario un mejor sistema de registro de datos** tanto a nivel de los Estados como de la propia UE, que reflejen de una manera más adecuada los factores causales y permitan realizar un seguimiento efectivo del nivel de funcionamiento de la legislación.

En este sentido, los **análisis de coste-beneficio** que proporcionan importante información a los responsables políticos para la toma de decisiones, necesitan de una normalización metodológica y de compatibilidad entre las bases de datos de los Estados miembros.

En cualquier caso dado el coste que podrían suponer estas medidas y el previsible retraso en su aplicación, la solución podría estar inicialmente en el análisis de alternativas coste-beneficio,

basado en los estudios de caso desde la perspectiva de la empresa. En la presente evaluación, sus autores advierten contra la tentación de iniciar medidas de reducción de costes sin haber evaluado previamente los beneficios.

Finalmente en este capítulo los autores de la evaluación sugieren que como principio general, por no suponer una sobrecarga tangible para los/as empleadores/as, en lugar de ser requeridos para proporcionar los datos solicitados, estos procedieran sistemáticamente a remitir los mismos a sus autoridades Estatales con el objetivo de mejorar la calidad y pertinencia de la información finalmente recogida.



RELACIÓN DE LAS DIRECTIVAS DE SST EVALUADAS

Directivas Generales

- **Directiva 89/391/CEE** relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as en el trabajo (Directiva marco).
- **Directiva 89/654/CEE** sobre las condiciones de seguridad e higiene mínimas para el lugar de trabajo (Directiva lugares de trabajo).
- **Directiva 2009/104/CE** relativa a los requisitos mínimos de seguridad y salud para la utilización de equipos de trabajo por los/as trabajadores/as en el trabajo (Directiva de equipos de trabajo).

- **Directiva 89/656/CEE** sobre los requisitos mínimos de seguridad y salud para la utilización por los/as trabajadores/as de equipos de protección personal en el lugar de trabajo (Directiva de uso de PPE).
- **Directiva 92/58/CEE** del Consejo sobre los requisitos mínimos para la prestación de señalización de seguridad y/o salud en el trabajo (SST signos Directiva).

Directivas del tipo de trabajo

- **Directiva 91/383/CEE** se completan las medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores/as con una relación laboral de duración determinada o una relación de trabajo temporal (Directiva trabajadores/as temporales).
- **Directiva 92/85/CEE**, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado la luz o en período de lactancia (embarazada/ trabajadoras de lactancia Directiva).
- **Directiva 94/33/CE** relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo (Directiva jóvenes).

Directivas específicas de sector

- **Directiva 92/57/CEE** del Consejo sobre la aplicación de las disposiciones mínimas de seguridad y requisitos de salud en obras de construcción temporales o móviles (Directiva Construcción).
- **Directiva 92/104/CEE**, relativa a los requisitos mínimos de salud y seguridad para me-

jorar la protección de la seguridad y la salud de trabajadores/as de las industrias de extracción superficiales y subterráneas (Directiva de canteras y minas).

- **Directiva 92/91/CEE** del Consejo relativa a los requisitos mínimos para la mejora de la protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as en las industrias extractivas por sondeos (Directiva de perforación).
- **Directiva 92/29/CEE** del Consejo sobre los requisitos mínimos de seguridad y salud para una mejor asistencia médica a bordo de barcos (asistencia médica a bordo de los buques Directiva).
- **Directiva 93/103/CE** relativa a los requisitos de salud y seguridad mínimos para trabajar a bordo de buques pesqueros (Directiva buques de pesca).



Directivas de peligro específico

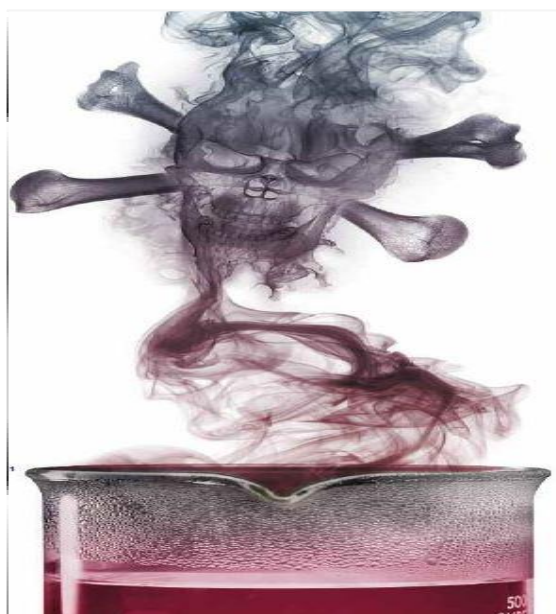
- **Directiva 2002/44/CE** relativa a los requisitos mínimos de seguridad y salud relativas a la exposición de los/as trabajadores/as a los riesgos derivados de los agentes físicos (vibraciones) (Directiva sobre vibraciones).
- **Directiva 2003/10/CE**, relativa a los requisitos mínimos de seguridad y salud relativas a

la exposición de los/as trabajadores/as a los riesgos derivados de los agentes físicos (ruido) (Directiva sobre el ruido).

- **Directiva 2004/40/CE** relativa a los requisitos mínimos de seguridad y salud relativas a la exposición de los/as trabajadores/as a los riesgos derivados de los agentes físicos (campos electromagnéticos) (Directiva CEM).
- **Directiva 2006/25/CE** relativa a los requisitos mínimos de seguridad y salud relativas a la exposición de los/as trabajadores/as a los riesgos derivados de los agentes físicos (radiaciones ópticas artificiales) (Directiva AOR).
- **Directiva 2000/54/CE** relativa a la protección de los/as trabajadores/as contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo (Directiva sobre agentes biológicos).
- **Directiva 1999/92/CE** relativa a los requisitos mínimos para mejorar la protección de seguridad salud de los/as trabajadores/as expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas (ATEX Directiva).
- **Directiva 2004/37/CE** relativa a la protección de los/as trabajadores/as contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo (Directiva agentes carcinógenos o mutágenos).
- **Directiva 2009/148/CE** relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos

relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo (Directiva sobre amianto).

- **Directiva 98/24/CE** relativa a la protección de los/as trabajadores/as contra los riesgos relacionados con los agentes químicos en el trabajo (Directiva agentes químicos).



- **Directiva 90/269/CEE**, relativa a los requisitos mínimos de seguridad e higiene para la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los/as trabajadores/as. (Directiva manipulación manual).
- **Directiva 90/270/CEE** sobre los requisitos mínimos de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (Directiva DSE).

FONTE: "Evaluation of the Practical Implementation of the EU Occupational Safety and Health (OSH) Directives in EU Member States". Executive Summary DG Employment, Social Affairs and Inclusion, november 2015.

T+55: Seguridad y salud laboral para trabajadores/as mayores de 55 años.

La CIG ha habilitado, dentro de la web del Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral, un espacio dedicado a la problemática que afecta a trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años, T+55, en materia de prevención de riesgos laborales, cuya intención es servir de lugar de referencia en el que encontrar información, análisis y reflexiones que ayuden a comprender y dimensionar la problemática que afecta a una población trabajadora cada vez más envejecida, y colaborar en la búsqueda de soluciones operativas que permitan determinar unas condiciones de trabajo dignas y seguras para este segmento laboral cada vez más amplio e importante.



Este espacio web aglutina diversos materiales para consulta y/o descarga, agrupados según su tipología. El acceso a los contenidos, localizado en el margen derecho de la portada de la web www.cigsaudelaboral.org, permite la visualización de los contenidos clasificados según su formato: Guía “Seguridad y salud laboral para trabajadores/as mayores de 55 años. Riesgos nuevos y emergentes” (elaborada por el Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral), referencias, guías, materiales teórico-prácticos y otros recursos disponibles en la red referidos a la gestión de la edad y a la promoción de la salud en el trabajo y un extenso catálogo de artículos técnicos (elaborados por el Gabinete) en los que se profundiza temáticamente en diversas áreas específicas

de conocimiento vinculadas a la problemática de la seguridad y la salud laboral de los T+55 (hábitos saludables, experiencia, valoración de la capacidad funcional, discriminación por edad, ...).

LA GUÍA

La mayor esperanza de vida unida al descenso de la natalidad dan lugar a un fenómeno presente y generalizado en las sociedades modernas: el envejecimiento de la población. Las consecuencias son patentes en el sistema sanitario y de atención social, en el sistema público de pensiones y también en el mercado de trabajo; los cambios en la estructura de la edad de la mano de obra europea obligarán a las empresas a adaptarse a una nueva realidad, la de los trabajadores y trabajadoras mayores.

En este marco, el concepto de envejecimiento activo está cobrando importancia en los estados como herramienta para el mantenimiento de los/as trabajadores/as en el mercado laboral y la sustentación del sistema sanitario y de pensiones. En este entorno los centros de trabajo pueden jugar un papel importante en la

educación de las personas adultas en el fomento de hábitos de vida saludables; al mismo tiempo, la formación, información y desarrollo de programas de hábitos saludables de alimentación y fomento de actividades físicas y de ocio pueden ser considerados por las empresas como una herramienta más de las relaciones laborales y de la prevención de riesgos laborales, como fuente de salud y bienestar físico y mental que reduce el estrés y mejora el rendimiento.

Por el momento, la realidad en el Estado español para los/as trabajadores/as mayores es que trabajar por encima de los 65 años es algo excepcional, y hacerlo entre los 55 y los 64 años no es demasiado frecuente. Además, la pérdida de peso en el empleo de los/as trabajadores/as mayores no supone una participación de estos en el desempleo, sino que lo que produce es un aumento de la inactividad.

Y esto es así porque los/as trabajadores/as mayores tienen que competir por unos puestos de trabajo escasos y normalmente mal adaptados; en muchos casos se dificulta y encuentran barreras para su actualización profesional; tienen las lógicas dificultades de adaptación a los rápidos cambios tecnológicos; se asocian a costes salariales más altos y también a veces a una menor productividad.

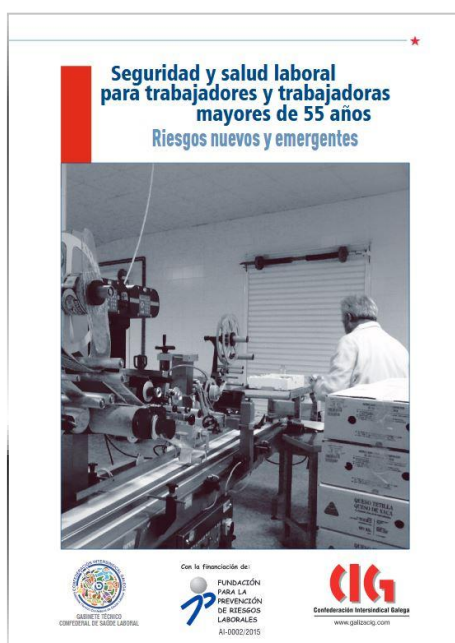
Así, en este desalentador contexto, ¿qué sentido tiene para un trabajador/a con posibilidad de jubilarse, mantenerse activo en el mercado laboral cuando es altamente improbable que obtenga un nuevo empleo?

Hoy en día ante esta situación de envejecimiento progresivo de la población trabajadora, los gobiernos de turno perciben que las necesidades son otras, considerando necesario

invertir este fenómeno de inactividad de los/as trabajadores/as mayores y cambiarlo por una potenciación del envejecimiento activo. Con todo, en la práctica son muchas las empresas en las que sigue persistiendo un punto de vista negativo de cara a los T+55. Conseguir esta inversión e incentivar la actividad de los/as trabajadores/as de mayor edad,

pasa por ahondar en los determinantes económicos y sociales responsables de este abandono temprano del mercado de trabajo y hacer los ajustes necesarios, con una importancia significativa en el campo de la prevención de riesgos laborales.

En esta guía se ofrece, después de un trabajo de contextualización que caracteriza la situación de los/as T+55 atendiendo a una serie de variables (aspectos demográficos, los determinantes de su participación laboral, la conciliación, su situación desde el punto de vista pre-



ventivo y el marco legal que les afecta), un recorrido por la identificación de riesgos y la vulnerabilidad propia de este colectivo de trabajadores y trabajadoras, así como el enfoque que debe considerarse en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva a fin de contemplar las medidas correctoras o de control de riesgo pertinentes.

A modo de corolario, el texto cuenta con un apartado en el que se relacionan las conclusiones extraídas y se realizan propuestas en materia de recursos humanos y prevención de riesgos laborales.

Artículos técnicos

Hábitos saludables en el trabajo, ¿por qué?; T+55: Experiencia infravalorada; Alimentación saludable, importancia de la hidratación; Género y envejecimiento en el campo laboral: una aproximación desde la prevención de riesgos laborales; T+55 El trabajo en turno de noche; El ICT, ajuste de la capacidad de trabajo; T+55 Un valor añadido; Paro y prolongación de

la vida laboral; Recomendaciones de ejercicio físico para mayores de 55; El envejecimiento y las capacidades físicas; T+55: Valoración de la capacidad funcional para el trabajo (I), (II) y (III); Cuerpo sano, mente sana y trabajo saludable después de los 55; Las políticas de retorno al trabajo (I), (II) y (III); Nanomateriales, nuevos desafíos; Salud, jubilaciones y seguridad; Campaña "Lugares de trabajo saludables en cada edad"; T+55: Necesidad de empleo de buenas prácticas en las empresas; Trabajadores/as de edad avanzada: jubilación y trabajo; La discriminación por edad. (Marco legal); Envejecimiento y prevención de riesgos laborales; Las posturas forzadas y la vigilancia de la salud en los trabajadores/as mayores de 55 años; Riesgos nuevos y riesgos emergentes: T+55; T+55 Aspectos a valorar en la evaluación preventiva; T+55 Apuntes para abordar una evaluación de riesgos; Los servicios de prevención ajenos y la atención a los/as trabajadores/as mayores de 55 años; Necesidad de nuevos enfoques preventivos.

Depósito Legal:
C428-2012

Los contenidos publicados son responsabilidad exclusiva del Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral de la Confederación Intersindical Galega y no reflejan necesariamente la opinión de la "Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P."

Edita: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral. www.ciqsaudelaboral.org