

CIG-Saúde Laboral

Boletín nº 34

Nº 34 OCTUBRE 2019

CIG - GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL

www.cigsaudelaboral.org

SUMARIO

ANÁLISIS/OPINIÓN

SINIESTRALIDAD LABORAL, UN MONSTRUO QUE NO PARA DE CRECER:
datos, análisis y reflexiones.
Galicia: llueve sobre mojado

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

TERCERA MODIFICACIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA DE LA DIRECTIVA SOBRE CANCERÍGENOS Y MUTÁGENOS

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

DOCUMENTO/ANÁLISIS

LOS TRABAJADORES/AS MAYORES Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:
"revisión de la investigación sobre las consecuencias del envejecimiento de la población activa para la seguridad y la salud en el trabajo (SST)". OSHA-EU

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN/OPINIÓN

FALSOS AUTÓNOMOS/AS: explotación laboral en el marco de una precariedad extrema

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN/OPINIÓN

PRECARIEDAD LABORAL: el origen de todos los males

EDITA: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

SINIESTRALIDAD LABORAL UN MONSTRUO QUE NO PARA DE CRECER:

datos, análisis y reflexiones.

Galicia: llueve sobre mojado



FINANCIADO POR:

CÓD. ACCIÓN: AT2018-0038



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



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



Confederación Intersindical Galega

La siniestralidad laboral, un monstruo que no para de crecer: *datos, análisis y reflexiones.*

Galicia: llueve sobre mojado

Ante la creencia común y erradamente extendida de que los accidentes laborales son fundamentalmente el resultado de distracciones, excesos de confianza, descuidos o faltas de atención, la realidad es que los accidentes se producen prácticamente siempre por varias causas, siendo las más comunes aquellas relacionadas con la organización del trabajo y la no prevención o falta de prevención.



En términos generales y según avalan numerosos estudios sobre el tema, aproximadamente solo en el 12% de los casos los accidentes de trabajo son imputables al "factor humano", aunque evidentemente todo accidente suele tener algún componente personal.

REPERCUSIÓN ECONÓMICA DE LA SINIESTRALIDAD EN EL MARCO DE LA UE

Según los datos aportados en el pasado XXI Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo celebrado en Singapur, los accidentes y las lesiones relacionadas con el trabajo son la consecuencia a nivel mundial de una

pérdida del 3,9% del PIB con un coste mínimo estimado de 2,68 billones de euros.

En el caso de la Unión Europea (IU), los problemas de salud y las lesiones relacionadas con el trabajo están suponiendo anualmente una pérdida equivalente al 3,3% de su PIB lo que supone unos 476 mil millones de euros de los que una gran parte se destinan a políticas de indemnización, asistencia social y atención sociosanitaria de los trabajadores/as accidentados/as, que en el caso español mayoritariamente pagamos todos nosotros (la sociedad) y no las empresas responsables de la siniestralidad.

Según los cálculos estadísticos presentados en este Congreso, a nivel mundial las enfermedades relacionadas con el trabajo representan el 86% de todas las muertes relacionadas con el trabajo, cifra que se incrementa en el caso de la UE donde estas suponen más del 90% del total.

En el caso de los países europeos los cánceres relacionados con el trabajo representan la mayor parte de los costes (119.500 millones de

euros) seguidos de los trastornos musculoesqueléticos, ambos grupos de enfermedades y de accidentes laborales extraordinariamente mal representadas e identificadas en el caso español, a consecuencia de la manifiesta e intencionada infradeclaración de este tipo de patologías por parte fundamentalmente de las mutuas (que no reconocen en muchos casos el origen laboral de las mismas) y otros organismos institucionales con competencias en la materia, que aún siguen aplicando las directrices de actuación emanadas y pergeñadas por el anterior gobierno neoliberal del PP en materia de restricción de derechos laborales y sociosanitarios, con las terribles consecuencias que esto supone para los trabajadores/as afectados.

Según el Dr. Joachim Breuer (Presidente de la *Asociación Internacional de la Seguridad Social, AISS*) “Un mundo sin siniestralidad laboral y sin enfermedades profesionales es posible. Las enfermedades y los accidentes en los lugares de trabajo no son fruto ni del destino, ni de la casualidad, ni de la mala suerte, sino que son el resultado de causas específicas. Sin duda alguna las empresas tienen el deber de prestar más atención a los riesgos para la salud que afectan a la seguridad y al bienestar de los trabajadores/as”.

La investigación internacional de la AISS cuyos resultados fueron difundidos en el marco del *XXI Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo*, revela que las inversiones realizadas por las empresas en materia de prevención de riesgos y salud laboral de sus trabajadores/as son altamente rentables en términos

económicos directamente cuantificables, estimándose que por cada euro de inversión se obtiene cuando menos una rentabilidad de dos euros, aparte de constituir un importante factor competitivo que permite que las empresas dispongan de una mano de obra sana y motivada.

ACERCAMIENTO A LA PROBLEMÁTICA DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN EL ESTADO ESPAÑOL

Al contrario de lo que sucede en los países desarrollados de nuestro entorno en el marco de la UE en los que la siniestralidad laboral descende, más o menos según los períodos, de manera progresiva y permanente, en el Estado español la siniestralidad laboral experimenta continuos vaivenes oscilando entre otros factores en función del ciclo económico. A mayor activación económica mayor incremento del índice de incidencia de accidentes laborales y a menor actividad económica o recesión, mayor disminución del índice de incidencia. El hecho de que esto no suceda de esta manera en los países de nuestro entorno da una idea de las importantes deficiencias que arrastra el Sistema Preventivo español, caracterizado entre otras cuestiones, al contrario que en el resto de Europa, por una prevención mayoritariamente externalizada en la que las



empresas encargan y contratan su prevención a entidades privadas especializadas denominadas Servicios de Prevención Ajenos (SPA), no siendo las empresas en muchos casos sujetos activos y directos de la seguridad de sus propios trabajadores/as.

Elementos atípicos del Sistema Preventivo español

En relación a los países de nuestro entorno en el marco de la UE el Sistema Preventivo español presenta cuando menos una serie de características atípicas que en buena medida podrían explicar su ineficiencia:

- Una promulgación legislativa y normativa lenta, farragosa e ineficiente que las empresas abordan e implementan de una manera lasa y meramente formal para cubrir estrictamente la apariencia legal.
- Insuficiente inversión pública y empresarial en materia de prevención de riesgos y salud laboral. Los costes de prevención se siguen considerando mayoritariamente como un coste gravoso y no como una inversión rentable.
- Inexistencia de una cultura preventiva real que propicie y facilite la formación en materia de prevención de riesgos y salud laboral y promueva la integración de la prevención en todos los estamentos y actividades de las empresas.
- Una acción inspectora generalista e insuficiente como consecuencia fundamentalmente de la falta de medios humanos y materiales, así como del dirigismo y la instrumentalización política realizada por los gobiernos de turno.
- Un sistema de sanciones inoperativo e ineficiente que hace que en la mayoría de los casos los incumplimientos preventivos de las empresas no tengan consecuencias económicas de alcance para los infractores.
- Un sistema de control de las bajas por IT por contingencias profesionales adjudicado unilateralmente a las mutuas (entidades empresariales) cuyo interés real es ahorrarle dinero a las empresas y a la Seguridad Social, a través del no reconocimiento sistemático de una gran parte de los accidentes laborales y enfermedades profesionales que todos los días se producen en el sistema productivo español,



impidiendo la identificación y la cuantificación de la dimensión real de la siniestralidad en el Estado español y por lo tanto dificultando enormemente su futura solución.

- Implicaciones procedentes de un sistema de aseguramiento e indemnización que desvía una gran parte de la responsabilidad económica de las empresas al conjunto de la sociedad, que la mayoría de las veces acaba por soportar los extraordinarios costes económicos y sociales resultado de la “no prevención” empresarial.
- La utilización de un sistema estadístico y de gestión administrativa altamente deficiente y

falto de transparencia (por voluntad política), que sistemáticamente maquilla y esconde por motivos políticos y económicos, el auténtico alcance y dimensión de la siniestralidad en el Estado español.

Para muestra un botón

En el año 2016 mientras en el Estado español la Seguridad Social (S.S.) destinó 33 millones de euros, un 0,4% de los ingresos por cotizaciones de Accidente de Trabajo (AT) y Enfermedades Profesionales (EEPP) a financiar programas de prevención, en Alemania en el año 2015 (un año antes) esta destinó 1.112 millones de euros, un 9% de los ingresos del sistema por los mismos conceptos. Una diferencia de 8,6 puntos en términos de aplicación porcentual de los presupuestos y de 1.079 millones de euros en términos de inversión real; datos que por sí mismos podrían explicar muchas cosas.

DIFICULTADES EN EL RECONOCIMIENTO DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

En el Estado español el reconocimiento de una enfermedad profesional depende de que quede demostrado que esta es por consecuencia única y exclusiva de la ejecución del trabajo realizado, así como, con carácter excluyente, que esté incluida en el listado de enfermedades profesionales que aprueba su potencial reconocimiento, limitando de manera significativa las posibilidades de reconocimiento de una enfermedad como de origen profesional, aunque eso sea evidente y manifiesto.

Los daños o lesiones de todo alcance y gravedad producidos por los accidentes laborales y

las enfermedades profesionales para ser reconocidos en el Estado español, deben ser previamente registrados a través de un procedimiento administrativo no exento de múltiples defectos y distorsiones y en el que intervienen distintos actores en muchas ocasiones con distintos criterios e intereses económicos contradictorios, vinculados estos al resultado final de este procedimiento administrativo del que se derivarían, si es el caso, indemnizaciones, prestaciones y costes sanitarios.



Para ser reconocido un accidente o una enfermedad profesional debe ser registrada, no por el trabajador/a afectado/a ni por sus representantes, sino por un tercero (normalmente un profesional médico) que pertenece a un organismo o institución (médico de la mutua o del sistema público de salud). No es ningún secreto para nadie a estas alturas, especialmente en el caso de las mutuas, que estas se conducen frecuentemente con criterios básicamente de carácter económico y empresarial obviando sistemáticamente los derechos que asisten a los trabajadores/as en pos de los resultados y objetivos económicos establecidos, negando y dificultando por principio una gran parte de los reconocimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Estas circunstancias en su conjunto conducen en la práctica a un funcionamiento deficiente e injusto del procedimiento de reconocimiento de las contingencias profesionales, generando un importante subregistro de estas contingencias que en definitiva deturpa, daña y deteriora una posible planificación eficaz y eficiente de las políticas preventivas destinadas a minimizar los riesgos para la salud que sufren los trabajadores/as en sus puestos de trabajo.

ACERCAMIENTO AL PERFIL GENERAL DE LA ACCIDENTABILIDAD EN EL ESTADO ESPAÑOL

Tras prácticamente 25 años desde la promulgación de la Ley General de Prevención (1995) en el Estado español, siguen siendo muchísimos los trabajadores/as que no disponen o no conocen a un delegado/a de prevención en sus empresas; algo tan básico y elemental que nos puede aproximar al estado real de la prevención en el conjunto del Estado.

- En las empresas españolas de promedio uno de cada tres trabajadores/as (33%) no tiene o no sabe que tiene un delegado/a de prevención. Circunstancia que por desconocimiento se eleva hasta el 43% en el caso del colectivo de mujeres trabajadoras; y que sube prácticamente hasta el 50% en el caso de las empresas de menos de 10 trabajadores/as.
- De promedio el 50% de los trabajadores/as con contrato temporal no tienen o no saben si tienen un delegado/a de prevención en su empresa.

- Aproximadamente un preocupante 40% de los trabajadores/as ni tiene formación ni tiene información en relación a los riesgos a los que está sometido en su lugar de trabajo; circunstancia que sube hasta el 45% en el caso de los trabajadores/as temporales.



Notas sobre la caracterización general de la accidentabilidad en el Estado español en los últimos años

- En relación a la **edad** y el **género** el crecimiento de accidentabilidad se concentra más en los hombres que en las mujeres, incrementándose a su vez más significativamente en los trabajadores/as jóvenes (de 16 a 25 años), en los trabajadores/as de más de 50 años y especialmente en los trabajadores/as de 55 años en adelante. En el caso de los accidentes mortales, entre el 40% y el 50% de los mismos se concentra en el colectivo de trabajadores/as mayores de 50 años.
- Si atendemos a las **ocupaciones** y al **sector**, los incrementos de la accidentabilidad repercuten más significativamente en trabajadores/as no cualificados, y aunque menos, también cualificados del sector servicios, así como

en el sector sanitario y en el sector de cuidados personales. Los accidentes mortales en cambio se centran más en trabajadores/as cualificados de la industria y especialmente en operadores de instalaciones y maquinaria, así como en trabajadores/as de la construcción, agricultura y el transporte.

- Se tenemos en cuenta el **tipo de contrato laboral**, el aumento de la accidentabilidad se concentra muy significativamente en los trabajadores/as con contratos temporales circunstancia esta que desde el año 2013 se incrementó en un significativo 32%.
- Por **tiempo de contratación o antigüedad**, el incremento de la accidentabilidad se concentra especialmente en el colectivo que lleva contratado menos de un año, correspondiendo un tercio de este aumento a trabajadores/as que llevan contratados cuatro meses o menos.
- Aunque la mayor parte de los accidentes se produce en los **centros de trabajo**, aproximadamente entre el 15% y el 20% de los accidentes mortales tienen lugar en desplazamientos *in itinere* o en misión.
- Si atendemos al **tipo de empresa**, los trabajadores/as de las subcontratas y de empresas de trabajo temporal suponen por sí mismos alrededor de la cuarta parte de la accidentabilidad total.
- En lo que atañe a la **organización preventiva de las empresas** la mayor parte del incremento de la accidentabilidad se concentra en aquellas que utilizan Servicios de Prevención

Ajenos (SPA) y en las empresas que no tienen ninguna modalidad de prevención.

- Según el **tamaño de la empresa**, el incremento global de la accidentabilidad se concentra en un 40% en las empresas más pequeñas, llegando a una concentración del 33% en las empresas de menos de 25 trabajadores/as en lo que se refiere a accidentes mortales.



Novedades en la metodología estadística para el cálculo de la siniestralidad laboral

La información sobre accidentes de trabajo que a continuación se relaciona incorpora ya en este **avance que va desde enero a junio del presente año 2019** dos importantes novedades estadísticas:

1. A partir de ahora se contabilizan como accidentes mortales todos los fallecimientos por consecuencia de un accidente de trabajo que se produzcan en el plazo de un año desde la fecha del accidente, independientemente de la calificación de su gravedad inicial, adaptándose a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y a la metodología utilizada en la confección de la Estadística Europea de Accidentes de Trabajo, EUROSTAT.

2. Se incluyen con carácter general en las estadísticas de siniestralidad laboral, los accidentes sufridos por los afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), que supone la incorporación en los cómputos estadísticos de más de 2,5 millones de trabajadores/as autónomos.

LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN EL ESTADO ESPAÑOL EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2019

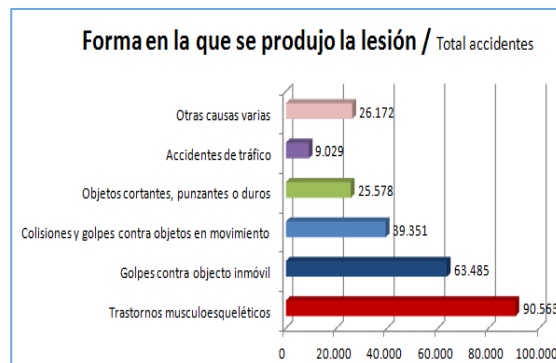
Según los datos del Ministerio de Trabajo disponibles a fecha de hoy, en los primeros 6 meses del año 2019 el número de accidentes laborales con baja fue de 310.130, lo que supone un nuevo incremento de la siniestralidad del 3,7% respecto del mismo período del pasado año 2018. Del total de estos accidentes, 268.823, el 87% de los mismos sucedieron durante la jornada de trabajo. Y el 13% restante, 41.307 fueron accidentes *in itinere*, suponiendo respectivamente un incremento del 4,3% y el 0,3% en relación al mismo período del año anterior.

Por el contrario los accidentes laborales sin baja asociada, 354.202, descendieron un 1,6% en relación al mismo período del 2018, y los accidentes mortales, 292, experimentaron una baja porcentual del 12% en relación a los sucedidos el año pasado en este mismo período.

Del total de accidentes con baja, 294.434 (95%) fueron asalariados y 15.696 (5%) fueron autónomos.

Según su gravedad, en este primer semestre del año 2019, 252.211 (85,66%) fueron accidentes leves; 1.767 (0,6%) accidentes graves, y 200 (0,06%) accidentes mortales.

Por sectores fue en la construcción (+13,1%), agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (+9,6%) donde más se incrementó la siniestralidad.



Entre los asalariados los accidentes en jornada de trabajo (254.178) según la forma en la que se produjo la lesión fueron: 90.563 (35,63%) por sobre esfuerzo físico y lesiones musculoesqueléticas; 63.485 (24,97%) por golpes contra un objeto inmóvil; 39.351 (15,48%) choques o golpes contra un objeto en movimiento y colisiones; 25.578 (10,06%) contactos con agentes materiales cortantes, punzantes o duros; 9.029 (3,55%) accidentes de tráfico y 26.172 (10,30%) otras causas varias.

Accidentes mortales

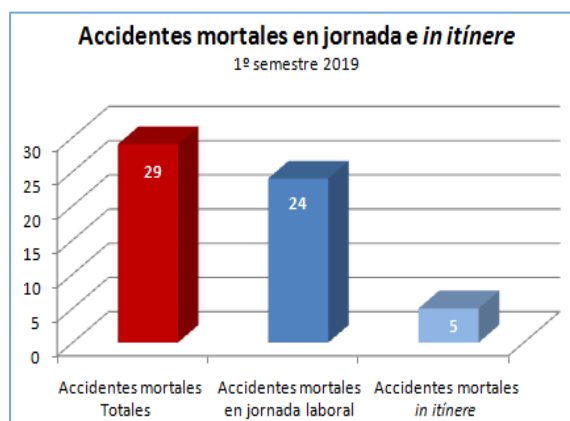
Si atendemos a la forma en la que se produjeron, los accidentes mortales de los asalariados en la jornada de trabajo (200), sucedieron como sigue: 85 (42,5%) murieron por infartos, derrames cerebrales y causas naturales; 32 (16%) por accidentes de tráfico; 31 (15,5%) por atrapamientos, aplastamientos o amputaciones; 6 (3%) por colisiones, choques o golpes contra un objeto en movimiento; 32 (16%) golpes resultado de una caída; 1 (0,5%) por ahogamiento en un líquido y 13 (6,5%) por otras causas.

Si atendemos al sector los accidentes mortales de asalariados en jornada de trabajo, estos se distribuyeron de la siguiente manera: 95 (47,5%) en el sector servicios; 52 (26%) en la construcción; 37 (18,5%) en la industria, y 16 (8%) en agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.

SINIESTRALIDAD LABORAL EN GALICIA EN EL AÑO 2019: líderes en accidentes graves y mortales. Llueve sobre mojado

Efectivamente llueve sobre mojado. El análisis de los datos de la siniestralidad laboral en Galicia correspondientes a los primeros seis meses del presente año corrobora que nuestro País consolida un perfil de alta siniestralidad que ya se está haciendo estructural, consecuencia en gran medida de la histórica inanición presupuestaria y la permanente falta de acción política del actual gobierno del PP en materia de prevención de riesgos y salud laboral.

En este primer semestre la suma de los accidentes en jornada de trabajo (13.878) e *in itinere* (1.410) que sufrieron los trabajadores y trabajadoras gallegos fue de 15.282, de los cuales 14.993 fueron leves, 266 graves y 29 mortales (24 en jornada laboral y 5 *in itinere*).



Estas cifras vienen a suponer en relación al índice de incidencia medio mensual que Galicia, con una tasa de incidencia del 0,403 en accidentes mortales, se consolida como líder absoluto destacado de siniestros laborales con resultado de muerte en el conjunto del Estado español, prácticamente duplicando la tasa media del Estado (0,207).

Líderes en accidentes mortales

Efectivamente, si calculamos el índice de incidencia que nos permite correlacionar el número de accidentes de trabajo por cada 100.00 trabajadores/as, nos encontramos con que nuestro País se sitúa como la CCAA con el mayor índice de incidencia medio de accidentes mortales, 0,403 frente al 0.207 del promedio del Estado. Esto es, que los trabajadores/as gallegos están sufriendo proporcionalmente prácticamente el doble de accidentes mortales que el conjunto de los trabajadores/as del Estado español.

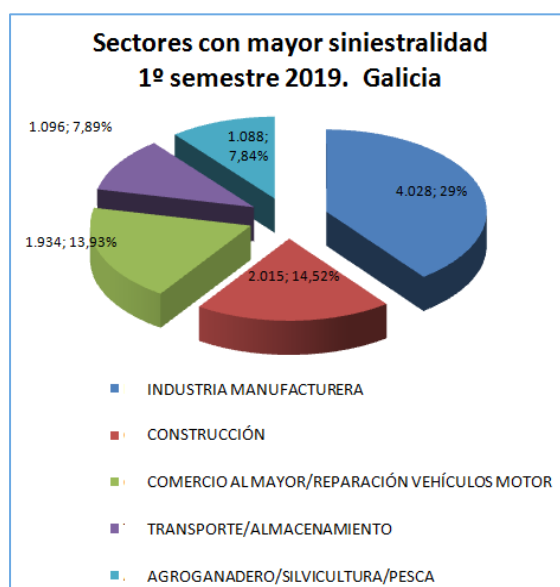
Por tipo de accidente según su gravedad

Del total de accidentes registrados durante la jornada laboral, los accidentes de carácter leve se incrementaron en un 3,6%.

Los accidentes mortales durante ese período fueron un total de 24, lo que supone un devastador incremento del 26,31%; y los accidentes graves registrados fueron 238, un 6,25% más, convirtiendo a nuestro País en la tercera comunidad de todo el Estado que está registrando, también en este año, más accidentes laborales graves y mortales.

Por sectores

De nuestros sectores productivos los de mayor accidentabilidad en este período fueron los siguientes: la industria manufacturera con 4.028 accidentes (29%); la construcción con 2.015 accidentes (14,52%); el comercio al por mayor y la reparación de vehículos a motor con 1.934 accidentes (13,93%); el transporte y el almacenamiento con 1.096 accidentes (7,90%); y el campo, la ganadería, la silvicultura y la pesca con 1.088 accidentes (7,84%); concentrando entre todos ellos prácticamente el 75% de nuestra siniestralidad



Por provincia

Si atendemos a la siniestralidad laboral por provincias, A Coruña registró un total 6.404 accidentes, lo que supone un incremento del 9,6% respecto al mismo período del 2018; Lugo registró 1.620 accidentes con un incremento del 10,5%; Ourense 1.506 con un incremento del 1,6%, y Pontevedra 4.348 lo que supuso en este caso una reducción de los siniestros laborales del 5,25%.

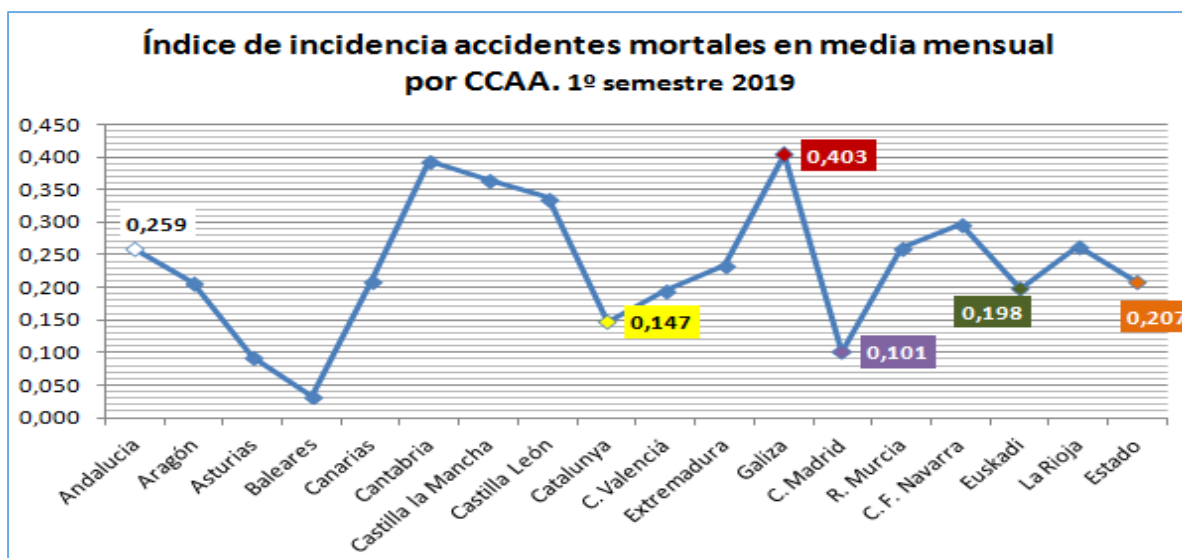
In itinere

En estos primeros 6 meses del año 2019 se produjeron un total de 1.410 accidentes de trabajo *in itinere*, de los cuales 28 fueron graves, 5 mortales (todos en A Coruña) y el resto leves.

A estas alturas nadie mínimamente informado duda que la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud en el trabajo constituyen elementos esenciales e irrenunciables para la clase trabajadora en el marco de una sociedad mínimamente democrática y socialmente justa.

Las importantes deficiencias del sistema preventivo vigente en conjunción con la devastadora, injusta y mezquina reforma laboral llevada a cabo por el último gobierno del PP han abocado a la mayoría social trabajadora a una situación de extrema precariedad laboral y a unos niveles de desprotección social y laboral absolutamente inaceptables. Estas circunstancias en concurrencia con la permanente inacción política y la incapacidad manifiesta de los distintos gobiernos de turno para promover la implantación y gestión de políticas preventivas públicas eficaces y eficientes, está convirtiendo la siniestralidad laboral en una característica estructural del sistema productivo poniendo en serio riesgo la seguridad y la salud del conjunto de los trabajadores.

Día a día, año a año, una y otra vez, los datos hablan por sí mismos. Es urgente y necesario abordar la reconfiguración del marco de relaciones laborales y del actual sistema de prevención de riesgos laborales. Tanto por inteli-



gencia económica como por justicia social, no podemos permitir que ir a trabajar suponga en la práctica asumir un elevado riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores/as y por extensión de sus familias

Si el caso español es de por sí de “nota”, el caso de Galicia es de auténtica “traca”. Si algo han conseguido los sucesivos gobiernos del PP en nuestra tierra, es que seamos líderes en siniestralidad laboral, ocupando sistemáticamente los primeros puestos de este terrible ranking de iniquidad social y de no prevención. Un primer puesto de auténtico “terrorismo” laboral que como pudimos observar con anterioridad hace que en estos momentos un trabajador o trabajadora gallego/a tenga prácticamente el doble de posibilidades de morir en un accidente laboral que un trabajador/a español.

Pues bien, ante esta persistente y desastrosa situación preventiva que tan gravemente afecta a los trabajadores/as gallegos, podría esperarse que el Gobierno del PP en la Xunta de Galicia tomara cartas en el asunto y fuera

quien de promover e implantar las políticas públicas que en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo tan acuciantemente necesitamos los gallegos/as. Nada más lejos de la realidad, más bien y para desgracia de todos/as nosotros/as, todo lo contrario. Mientras el Gobierno de la Xunta del ínclito Feijóo hace unos pocos años se encargaba de eliminar la Consellería de Trabajo transfiriendo sus competencias a la Consellería de Economía, aprovechando que el Miño lleva tiempo pasando por Lugo, procedió a eliminar la Dirección General de Relaciones Laborales, reduciendo su entidad a la categoría de subdirección, importándoles poco o nada (a la vista está) sus nefastas consecuencias para el conjunto de la clase trabajadora gallega.

A pesar de que la Xunta de Galicia gobernada por el PP tiene transferidas desde el principio la ejecución de las políticas de prevención de riesgos y salud laboral en Galicia (el *Estatuto de Autonomía de nuestro País*, establece en su artículo 29, epígrafe 1, que le corresponde a la

Comunidad Autónoma de Galicia la ejecución de la legislación del Estado en materia laboral), la realidad es que esas competencias apenas se ejercen especialmente cuando como todo hace suponer tenemos el dudoso honor de ser una de las CCAA con esas competencias transferidas que históricamente menos inversiones y menos presupuestos dedica a la seguridad y la salud laboral del pueblo trabajador gallego. Los resultados hace ya varios años que están a la vista. A qué esperamos para cambiar?

Fuentes:

- Estadísticas. *Instituto Nacional de Estadística*.
- Estadísticas. *Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral (ISSGA)*.
- Consulta documentos varios. *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)*.
- Consulta documentos varios. *Asociación Internacional de la Seguridad Social, AISS*.
- Consulta documentos varios. *XXI Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (Singapur)*.

ANÁLISIS/OPINIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Tercera modificación de la Unión Europea de la directiva sobre cancerígenos y mutágenos

El Diario Oficial de la Unión Europea ha publicado el pasado jueves 20 de junio la Directiva 2019/983 del Parlamento Europeo y del Consejo, que modifica la Directiva 2004/37/CE relativa a la protección de los trabajadores/as contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos o mutágenos durante el trabajo.

LAS DIRECTIVAS EUROPEAS EN EL MARCO DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Una directiva es un acto jurídico previsto en el Tratado de la Unión Europea. Es jurídicamente vinculante en su totalidad y obliga a los Estados miembros a trasponerla al derecho de cada Estado dentro de un plazo determinado.

En virtud del artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea la UE está facultada para adoptar directivas en materia de salud y seguridad en el trabajo. La Directiva

marco, con su amplio ámbito de aplicación, y otras directivas que rigen aspectos específicos de la salud y seguridad en el trabajo, constituyen las normas básicas del Derecho comunitario en materia de salud y seguridad.

Los Estados miembros tienen libertad para adoptar normas más estrictas para la protección de los trabajadores/as en el momento de trasponer las directivas comunitarias al derecho de cada Estado, por lo que los requisitos en materia de salud y seguridad en el trabajo pueden variar entre Estados miembros.

NUEVOS VALORES LÍMITE

Los **valores límite de exposición profesional** forman parte de las medidas de gestión del riesgo de la Directiva 2004/37/CE. Estos valores límite deben revisarse periódicamente de conformidad con el principio de precaución y el principio de protección de los trabajadores/as, así como consecuencia de los nuevos datos científicos y técnicos fiables disponibles sobre agentes carcinógenos y mutágenos. Asimismo deben tomarse en consideración: la mejora de las técnicas de medición, las medidas de gestión del riesgo y otros posibles factores.

Como ya viene siendo habitual en las modificaciones de la Directiva de Carcinógenos y Mutágenos (CMD), se incluyen nuevos valores para cancerígenos o mutágenos en el Anexo III de la Directiva. En esta ocasión, las sustancias con nuevos valores fueron el formaldehído, el 4,4'-metileno-bis (2- cloroanilina) y tres familias de sustancias, constituidas por: el berilio y sus compuestos inorgánicos, el cadmio y sus compuestos inorgánicos, y el ácido arsénico y sus sales, así como los compuestos inorgánicos de arsénico.



Para estas tres familias, se entiende que están incluidos solo los compuestos que se hallan en el ámbito de aplicación de la CMD, es decir, que están clasificadas como **C1A** (carcinógeno

para las personas en base a la existencia de pruebas en humanos), **C1B** (se supone que es un carcinógeno para los humanos, en base a la existencia de pruebas en animales), **M1A** (sustancias de las que se considera que inducen mutaciones hereditarias en las células germinales humanas) o **M1B** (resultados positivos de ensayos de mutagenicidad hereditaria en células germinales de mamífero *in vivo*). La información sobre la clasificación debe ser proporcionada por el proveedor de la sustancia o de cualquier producto (o mezcla) que la contenga. Las sustancias que no cumplan la clasificación indicada no están afectadas por este cambio normativo.

En el Estado español, muchos de estos compuestos químicos ya han adjudicado un valor límite ambiental, que se recoge en el documento "*Límites de Exposición Profesional para Agentes Químicos en España*"; que anualmente edita el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

DEBERES DEL ESTADO ESPAÑOL

a) Modificación del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

b) Actualización del listado de valores límite estatales, mediante la elaboración de una propuesta por parte de la *Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo* para que se incluyan estos valores en la lista de valores límite estatales, que se actualiza y publica anualmente.

Los valores del anexo III de la CMD son vinculantes, es decir, deben ser aplicados por los Estados miembros con el mismo valor numéri-

co (o inferior) recogido en la Directiva. Cada Estado miembro está obligado a adaptar sus disposiciones legislativas antes de 11 de julio de 2021, para que las provisiones de la CMD estén en vigor en toda la UE.

En la actualidad el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social aun está llevando a cabo a trasposición de la primera modificación de la CMD al ordenamiento jurídico español.

PRINCIPALES MODIFICACIONES

➤ Establecimiento de un valor límite biológico para el Cadmio

Se procede a añadir el **artículo 18a** a la Directiva de Cancerígenos y Mutágenos (CMD), emplazando el Parlamento y el Consejo Europeo a la Comisión para que evalúe la opción de modificar nuevamente la Directiva, de manera que se establezca una combinación entre un **límite de exposición ambiental y un límite de exposición biológico** para el cadmio y sus compuestos inorgánicos en el ámbito de la CMD. Para eso, la Comisión dispone de un plazo que finaliza el día 11 de julio de 2022.

La inclusión de este nuevo requisito se debe a que para los compuestos de larga permanencia en el cuerpo humano, como es el cadmio, el riesgo al que está expuesto el trabajador/a se evalúa mejor si se tienen en cuenta por una parte el **valor de concentración ambiental**, que indica la situación del puesto de trabajo, y el **valor biológico**, que dependiendo de si es en sangre o en orina, indica la cantidad de cadmio que entra en el cuerpo de la persona y la cantidad que ha acumulado. La combinación de

estos parámetros permite a los responsables de la prevención y a los de la vigilancia de la salud, poder valorar el riesgo de una forma más precisa y llevar a cabo una vigilancia de la salud más eficaz en términos de protección, adaptada a cada trabajador/a de manera individual.

En el presente la Directiva de carcinógenos y mutágenos no incluye valores biológicos, remitiéndose a la legislación y usos de los Estados miembros de la UE, y acercando recomendaciones en el Anexo II.

En algunos Estados de la UE, tal y como sucede en el caso de España o Francia, ya incorporan en su normativa valores biológicos para el Cadmio, por lo que los trabajadores/as que desarrollan su actividad en estos territorios, están más protegidos por la normativa. Con todo, lo que esta Directiva pretende es determinar un marco común que garantice un mayor nivel de protección universal para todos los trabajadores/as europeos.

➤ Medicamentos peligrosos

El artículo 18 añadido a la Directiva de Cancerígenos y Mutágenos (CMD), también especifica la necesidad de establecer los mecanismos adecuados de protección para los trabajadores/as del ámbito sanitario en relación a los riesgos que puede suponer el manejo de fármacos peligrosos como es el caso de los citotóxicos o citostáticos, fundamentalmente empleados para realizar tratamientos de quimioterapia en enfermos con cáncer y en animales.

En la actualidad se dispone de listados estatales y de guías técnicas para aplicar medidas preventivas en estas situaciones, a pesar de lo

cual esta modificación de la Directiva incluye como fecha límite el 30 de junio del 2020 (aproximadamente de ahora en 9 meses) para que la Comisión evalúe -teniendo en cuenta los últimos avances de los conocimientos científicos y tras celebrar las consultas preceptivas con los profesionales de la salud y las organizaciones sindicales y empresariales-, la posibilidad de incluir dichos medicamentos en su ámbito de aplicación o para proponer otros instrumentos de protección que se consideren más idóneos.



COMO DEBEN ACTUAR LAS EMPRESAS

Si una empresa maneja o utiliza alguna de las sustancias recogidas en la nueva modificación de la CDM, lo que deberá hacer es proceder nuevamente a evaluar el nivel de exposición de los trabajadores/as para determinar los riesgos, conocer su situación y comenzar a diseñar el plan de actuación preventiva más adecuado para proteger a los trabajadores/as en riesgo de exposición. Debe quedar claro que aunque una sustancia cancerígena o mutágena no se mencione específicamente en la Directiva, las obligaciones establecidas en esta son de igual aplicación, debiendo por tanto estar igualmente incluida en la evaluación de riesgos y en los planes de actuación de la empresa.

El cumplimiento de los valores límite de exposición profesional deben entenderse sin perjuicio de otros deberes que tienen los empresarios en virtud de esta Directiva, en particular la reducción del uso de agentes carcinógenos y mutágenos en el lugar de trabajo, la prevención o reducción de la exposición de los trabajadores/as a agentes carcinógenos o mutágenos y las medidas que deban aplicarse a tal efecto.

Entre ellas deben incluirse, en la medida en que sea técnicamente posible, el relevo del agente carcinógeno o mutágeno por una sustancia, una mezcla o un procedimiento que no sea peligroso para la salud de los trabajadores/as o lo sea en menor grado, la utilización de un sistema cerrado y otras medidas destinadas a reducir el nivel de exposición de los trabajadores/as.

Actuación recomendada: Criterio STOP.

- ✓ Sustituir la sustancia peligrosa por otra no peligrosa o menos peligrosa.
- ✓ Aplicar medidas Técnicas eficaces: sistemas cerrados de manipulación, extracción localizada...
- ✓ Aplicar medidas Organizativas: reducción del número de trabajadores/as expuestos, demarcaciones y restricciones de acceso en los lugares de manipulación de cancerígenos o tóxicos,...
- ✓ Utilización de Equipos de Protección Individual (EPIs) (guantes, mascarillas, ropa de protección...

Los trabajadores/as mayores y la prevención de riesgos laborales: *“Revisión de la investigación sobre las consecuencias del envejecimiento de la población activa para la seguridad y la salud en el trabajo (SST)”*. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. OSHA-UE

El presente artículo recoge las recomendaciones realizadas por la UE a sus Estados miembros en materia de políticas de seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de facilitar la prolongación de la vida laboral de los trabajadores/as de mayor edad, mejorando la sostenibilidad del propio trabajo a través de la aplicación de medidas en materia de prevención de riesgos y salud laboral que tengan muy en cuenta el factor edad.

Consecuencias del envejecimiento de la población activa para la seguridad y la salud en el trabajo.

Debido a la evolución socioeconómica y a los cambios demográficos que se están experimentando, la población activa (en edad laboral) trabajadora de la Unión Europea está sufriendo un proceso acelerado y continuo de envejecimiento, lo que ha provocado que en los últimos años se hayan impulsado en distintos Estados de la UE el incremento de la tasa de empleo de los trabajadores/as entre 55 y 64 años, y el retraso en la edad de jubilación más allá de los 65 años.

Sin duda alguna de esta situación se derivan importantes consecuencias, tanto para la sostenibilidad del trabajo como para la propia seguridad y salud de los trabajadores/as.

Que un trabajador/a llegue al final de su edad laboral previa a la jubilación en unas buenas condiciones de salud física y mental, depende en gran medida de que este/a haya disfrutado a lo largo de su vida laboral de unas buenas condiciones de trabajo; una idónea conciliación de la vida laboral, personal y familiar;

buenas oportunidades de aprendizaje permanente; una seguridad satisfactoria en su empleo (sin precariedad), y unas condiciones salariales y de trabajo dignas y suficientes para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia. *¿Cómo si no esperamos, o más bien, los políticos y los empresarios esperan que los trabajadores/as puedan alargar por decreto su vida laboral y dar solución a desafíos que para el “sistema” plantea el importante envejecimiento de la población activa?*

Resulta evidente que el proceso de envejecimiento vital de los trabajadores/as produce (en mayor o menor medida dependiendo entre otras de las características personales) una serie de cambios y efectos sobre la salud y las capacidades de trabajo. Estas dos cuestiones, salud y capacidades de trabajo, repercuten directamente sobre el factor de sostenibilidad del propio trabajo, entendido este como un bien personal y social, condicionando directamente las estrategias a seguir en materia de SST para reducir los efectos adversos y fomentar el trabajo sostenible a lo largo de todo el ciclo de la vida laboral.

Aunque la capacidad de trabajo tiene que ver con los recursos con los que cuenta la persona para realizar su trabajo, son muchos los determinantes (internos y externos) relacionados con la salud y la capacidad laboral que terminan por influir en el resultado final: la cultura de trabajo, la legislación laboral, el funcionamiento de los servicios sanitarios y asistenciales, el sistema educativo, la cultura empresarial o el funcionamiento y eficacia del propio Sistema preventivo del que dispone el Estado en cuestión, entre otros.



Los cambios relacionados con la edad y su influencia sobre el trabajo

En lo que respecta a los cambios relacionados con la edad y su repercusión en el trabajo, la *"Revisión de la investigación sobre los problemas relacionados con la SST y el envejecimiento de la población activa"* llevado a cabo por la OSHA-IU, "Occupational Safety and Health Administration (Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de la Unión Europea), destaca los siguientes resultados derivados de la investigación:

a) Aunque el envejecimiento va acompañado de cambios fisiológicos, el principal determinante de la salud y el rendimiento en el trabajo no es la edad en sí. El envejecimien-

to no conlleva necesariamente afecciones y enfermedades; los factores relacionados con el estilo de vida también influyen decisivamente sobre la salud.

- b) La fortaleza y la resistencia físicas son elementos intrínsecos de cada persona: determinados trabajadores/as mayores pueden tener más fortaleza que sus compañeros/as más jóvenes. Las estrategias y las destrezas que los trabajadores/as de más edad adquirieron a base de experiencia con frecuencia pueden compensar las pérdidas de la capacidad funcional relacionadas con el trabajo.
- c) Ciertas capacidades cognitivas disminuyen con la edad. Con todo, los trabajadores/as de más edad a menudo demuestran tener mejor criterio, un conocimiento más específico del trabajo, capacidad de razonamiento y motivación para aprender que sus compañeros/as más jóvenes. Asimismo, los elementos fundamentales del desempeño cognitivo no suelen disminuir significativamente hasta pasados los 70 años.
- d) Aunque los trabajadores/as de más edad son más proclives a padecer problemas de salud crónicos, muchas enfermedades crónicas pueden controlarse y no tienen por qué influir necesariamente en el rendimiento laboral.
- e) Los trabajadores/as mayores pueden ver afectada su salud por un largo plazo de exposición a peligros para la salud durante toda la vida laboral, y puede existir un período de latencia prolongado antes de que los efectos resulten visibles.

Implicaciones para la SST y el trabajo sostenible

En términos generales los trabajadores/as de mayor edad poseen mayores conocimientos y destrezas que los trabajadores/as más jóvenes, generando mayor nivel de confianza y mostrando un mayor grado de compromiso, siendo en el corto plazo inferiores sus tasas de rotación y absentismo, constituyendo en muchos casos un importante activo para las empresas.



Para el presente estudio, los cambios relacionados con la edad y con el trabajo tienen consecuencias para la seguridad y la salud de los trabajadores/as y para la sostenibilidad del trabajo. A continuación exponemos los principales resultados obtenidos de la investigación:

1. Las estrategias en materia de SST deben prestar especial atención a la exposición acumulada a peligros físicos y químicos, dado que afectan a la sostenibilidad del trabajo. A largo plazo cualquier pérdida de capacidad laboral relacionada con la edad se ve incrementada por la repercusión que puede tener la exposición a un trabajo exigente.
2. Los trabajadores/as de más edad con trabajos de exigencia física pueden tener mayor probabilidad de desarrollar trastornos musculoesqueléticos (TME) o fatiga crónica. Con todo, la probabilidad de sufrir lesiones guarda

más relación con la capacidad de trabajo que con la edad. Por consiguiente, más que su edad, debería tenerse en cuenta la capacidad física para determinar si un trabajador/a es capaz de desempeñar un trabajo específico o determinar cuál puede ser el riesgo asociado de que se produzcan TME. Prestar apoyo adicional, incluida la realización de ajustes en el trabajo, podría ser una solución en el caso de existir ese riesgo.

3. En determinadas circunstancias algunos cambios relacionados con la edad se traducen en un mayor riesgo de lesiones.

4. La ocupación, y no la edad, es el factor predominante que contribuye a que se produzca riesgo de lesiones.

5. Las causas del estrés relacionadas con el trabajo en trabajadores/as de más edad varían respecto al caso de trabajadores/as más jóvenes, y esto debería tenerse en cuenta.

6. Continuar en activo en buenas condiciones de trabajo está asociado a un mejor estado de salud física y mental que si no se trabaja.

7. Aunque no hay pruebas concluyentes de que los trabajadores/as mayores tengan más probabilidad de tener dificultades con el trabajo por turnos, en los casos en los que sí hay dificultades es necesario prestar apoyo suplementario u ofrecer la opción de un cambio de jornada o de puesto de trabajo.

8. La experiencia que tienen los trabajadores/as de más edad les puede ayudar a superar los retos relacionados con la edad y aumentar su eficiencia en el lugar de trabajo.

9. Muchos cambios y problemas de salud relacionados con la edad, como los cambios en la visión en la audición, o las enfermedades crónicas, por lo general pueden abordarse con simples ayudas o ajustes en el trabajo.

10. Aquellas medidas que son adoptadas para rebajar las exigencias del trabajo desarrollado por trabajadores/as de más edad también pueden resultar beneficiosas para el conjunto del personal.



La sostenibilidad del trabajo

La mejora de las condiciones de trabajo de todos los trabajadores/as y la reducción de los efectos adversos para la seguridad y la salud que conlleva el envejecimiento, pasa por un planteamiento integral en el que los conceptos de “trabajo sostenible” y “enfoque basado en el ciclo vital” pasan a ser de gran utilidad.

En la presente revisión se han examinado diversos modelos de trabajo sostenible. Tales modelos muestran cuáles son los factores complejos e interrelacionados que pueden influir sobre la capacidad laboral de las personas y la sostenibilidad del trabajo.

Al mismo tiempo otros factores interrelacionados también influyen sobre la capacidad para retener a los trabajadores/as de más edad en el mercado de trabajo. Factores como

la motivación y las oportunidades de aprendizaje, los factores sociopolíticos e institucionales de carácter más general o la distribución de ingresos y los regímenes fiscales y de pensiones. De acuerdo con la “VI Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo”, una proporción significativa de la población activa declara estar expuesta a condiciones de trabajo exigentes, lo que sin duda constituye un factor importante que puede provocar un abandono prematuro de la vida activa de los trabajadores/as de mayor edad.

Medidas en materia de SST para un trabajo sostenible

En lo que atañe a la seguridad y la salud laboral, el trabajo sostenible consta de dos elementos principales, ambos contemplados dentro del marco jurídico europeo en materia de SST:

1. Medidas genéricas que controlan los riesgos para todos los trabajadores/as a fin de garantizar que el trabajo no dañe su salud física o mental a lo largo del ciclo vital;
2. Medidas específicas para proteger a grupos o personas particularmente vulnerables mediante la adopción de medidas suplementarias, llegado el caso.

➤ Medidas clave

Medidas clave definidas en este informe que guardan relación con estrategias de mejora de la prevención de riesgos para todos los trabajadores/as y, en particular, para los de más edad:

Un enfoque exhaustivo de la gestión de la edad debe incluir medidas en materia de SST, promoción de la salud y recursos humanos.

Una evaluación de riesgos que incluya la SST y la gestión de la edad puede servir para identificar medidas de prevención de riesgos que abarcan al conjunto de los trabajadores/as y personas o grupos específicos.

La realización de ajustes ergonómicos muy sencillos o de adaptaciones en el lugar de trabajo, a menudo permite reducir el grado de exigencia al que se ven sometidos todos los trabajadores/as, siendo posible dirigir dichos ajustes ergonómicos específicos a personas o grupos de trabajadores concretos.

Las intervenciones en el ámbito de la promoción de la salud en el lugar de trabajo deben hacerse con la debida consideración de las cuestiones de género y de edad.

Reviste especial importancia para los trabajadores/as de más edad poder contar con adecuadas condiciones de trabajo flexibles, ya que pueden enfrentarse a problemas de salud o a responsabilidades como cuidadores. La política social también es importante en este sentido.

Las destrezas y los conocimientos deben mantenerse actualizados, y los métodos de formación deben adaptarse a los distintos grupos de edad.

Promover las “escuelas saludables” y la educación sobre riesgos en los centros de enseñanza también es parte de un enfoque basado en el ciclo vital, y la prevención de lesiones y enfermedades en los trabajadores/as jóvenes es esencial para garantizar un trabajo sostenible.

La rehabilitación debe centrarse en garantizar la permanencia en el trabajo, y las intervencio-

nes interdisciplinares en fases iniciales resultan esenciales.

Las cuestiones relativas al género y a la edad deben ser tenidas en cuenta en el lugar de trabajo;

Un enfoque específico del sector o del puesto de trabajo tiene en cuenta contextos concretos; aquellas medidas destinadas a reducir la carga de trabajo en sectores específicos resultarían beneficiosas para todos los trabajadores/as del sector.

Los sistemas de SST un elemento esencial para fomentar el trabajo sostenible

Para fomentar el trabajo sostenible se hace necesario, cuando no imprescindible, disponer de sistemas de SST idóneos y eficaces. Sistemas que incluyan y desarrollen medidas jurídicas y de cumplimiento de la legislación preventiva; servicios de apoyo a empresas y organizaciones en materia de prevención de riesgos y salud laboral; programas de incentivos; campañas de sensibilización y cumplimiento normativo; establecimiento de redes para el intercambio de buenas prácticas; sistemas de cooperación entre empresas y trabajadores/as...

La importancia de adoptar un enfoque político integrado

Debido a la compleja interacción entre los factores que tienen influencia interna y externa sobre el lugar de trabajo, es esencial la adopción de un enfoque político integrado que tenga en cuenta todas estas influencias para apoyar a los trabajadores/as a lo largo de su vida laboral, así como también la prestación de apoyo en caso de que sea inevitable el abandono prematuro de la vida activa. En particu-

lar, es necesario que exista cooperación entre los servicios de SST, empleo, educación, sanidad pública y seguridad social.

Reflexión

Mejorar la gestión de la SST con el fin de reducir riesgos y facilitar el desempeño de su actividad a todos los trabajadores/as, en particular a los de más edad, podría incidir de manera significativa en la sostenibilidad de la actividad laboral. Aunque se identificaron cambios relacionados con la edad y los efectos del trabajo (así como maneras de reducir dichos efectos), sigue imponiéndose la necesidad de analizar en profundidad la eficacia de las intervenciones en materia de SST y los modos de garantizar que el trabajo sea sostenible para todos, en particular en relación con trabajos particularmente exigentes. Para garantizar que los trabajadores/as se mantengan saludables hasta la edad de jubilación es esencial que se continúe la investigación en este ámbito, siendo al mismo tiempo esencial investigar las consecuencias que para los trabajadores/as puede tener la prolongación de la vida laboral.

LAS MUJERES Y EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN ACTIVA: consecuencias para la seguridad y la salud en el trabajo

En la problemática que afecta al envejecimiento de la población activa, los hombres y las mujeres se enfrentan a problemas diferentes en relación con la edad, viéndose afectados/as de distinta manera por las diferentes cuestiones que a lo largo de su vida laboral terminan por influir en su lugar de trabajo.

Diferencias entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo

El envejecimiento está asociado a una serie de cambios en la capacidad física y la salud. Estos cambios pueden estar influidos por factores relacionados con el sexo (biológicos) y con el género (construidos socialmente).

Diferencias entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo relacionado con el sexo

Aunque el cambio más evidente relacionado con la edad y específico de uno de los sexos es la menopausia, con todo existen otros muchos cambios que suceden con la edad que pueden influir en la capacidad de trabajo y que afectan más frecuentemente y con más intensidad a las mujeres que a los hombres: osteoporosis,



osteoartritis, cáncer de mama, fibromialgia, fatiga crónica, ... Tales diferencias entre hombres y mujeres deben en todo caso ser tenidas muy en cuenta a hora de desarrollar *-como algún día tendrán que hacer en el Estado español los partidos políticos que forzaron por decreto la prolongación de la vida laboral-* las estrategias de prevención de riesgos laborales y de seguridad y salud en el trabajo que faciliten que el trabajo sea realmente sostenible, y que los trabajadores/as puedan permanecer en él voluntariamente sin estar enfermos o con

su salud muy mermada, sin temor a ser condenados a recibir una pensión de miseria a pesar de los muchísimos años trabajados a conse-



cuencia de los aberrantes e injustos sistemas de penalización aplicados.

Diferencias entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo relacionadas con el género

Es evidente y constatable que en la población activa existe segregación vertical y horizontal por género y, en consecuencia las mujeres en general y las de más edad en particular, están expuestas a riesgos diferentes de aquellos a los que se enfrentan sus compañeros de trabajo a lo largo de toda la vida laboral.

La segregación vertical procede básicamente de la falta de oportunidades de promoción y de movilidad profesional, lo que viene derivando en una concentración de mujeres en los niveles inferiores de la jerarquía laboral (*Nuevos riesgos y tendencias en la seguridad y la salud de las trabajadoras. OSHA-IU 2013*). Esta circunstancia puede conllevar una exposición más prolongada a ciertos peligros del lugar de trabajo, tales como tareas repetitivas o trabajos sometidos a posturas forzadas.

La segregación horizontal se explica básicamente porque hombres y mujeres tienden a

trabajar mayoritariamente en sectores económicos y/o de actividad distintos; siendo importante no subestimar las exigencias físicas y emocionales de los trabajos que estas suelen desempeñar: trabajos manuales, tareas muy repetitivas y pautadas, trabajo por turnos, riesgos de violencia y/o acoso laboral, estrés, etc.

Sin duda todas estas cuestiones influyen en la duración y calidad de la vida laboral de muchas de las mujeres que se ven afectadas por este tipo de factores.

Abordaje de las diferencias relacionadas con la edad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo

Las estrategias a seguir en materia de SST para un trabajo sostenible, deben de tener en cuenta las cuestiones relativas tanto a la edad como al género, así como la forma de gestionar la merma de las capacidades físicas y de la salud en relación a la edad desde una perspectiva de género.

➤ **Enseñanza:** Un enfoque de sostenibilidad laboral basado en el ciclo de vida debería incluir la prevención de riesgos en los distintos niveles educativos, incorporando de una manera integrada las cuestiones de género; especialmente en la formación profesional de empleos donde las mujeres son mayoritarias.

➤ **Estrés y trastornos musculoesqueléticos (TME):** Muchos de los trabajos desempeñados por mujeres son exigentes desde el punto de vista emocional u obligan a permanecer sentados o de pie durante períodos prolongados. Por consiguiente el estrés y los trastornos musculoesqueléticos (TME) pueden tener una importan-

te repercusión en la sostenibilidad del trabajo desenvuelto por mujeres. Se hace necesario prestar mayor atención a estas cuestiones, incluida la prevención de riesgos en los trabajos desempeñados mayoritariamente por mujeres.

➤ **Rehabilitación:** Cuando a un trabajador/a no se le reconoce que su enfermedad está relacionada con el trabajo, en muchos casos esto constituye un obstáculo para acceder a los servicios de rehabilitación. En el caso de las mujeres además, muchas de ellas con responsabilidades en el cuidado de otros familiares, se multiplican los obstáculos de acceso a la rehabilitación.

En consecuencia, en materia de rehabilitación, se hace necesario prestar una atención especial a la cuestión de género para garantizar que los programas de rehabilitación están realmente al alcance de las mujeres y se adaptan a sus necesidades concretas.

➤ **Cuidados familiares:** El número de trabajadores/as con responsabilidad de cuidar a familiares enfermos, discapacitados o ancianos no deja de aumentar, especialmente en lo que atañe a las mujeres trabajadoras a partir de 50 años. Con todo, las actuales estrategias destinadas a promover la conciliación entre la vida laboral y los cuidados a otras personas se centran en mujeres jóvenes con necesidades de atención a niños pequeños. En consecuencia se hace necesario formular políticas y prácticas apropiadas en materia de conciliación para fomentar la sostenibilidad del trabajo, así como aumentar los recursos públicos para la prestación de cuidados a ancianos y discapaci-

tados, así como de servicios para fomentar la vida independiente como parte de una estrategia integrada.

Evaluación de riesgos y estrategias preventivas

La edad y el género sin duda alguna deben tenerse muy en cuenta tanto en la evaluación de riesgos como en el desarrollo de estrategias en materia de SST, incluyendo estos dos factores, edad y género, en un único marco de políticas y prácticas. La estrecha relación entre la igualdad de género y el trabajo sostenible ha quedado demostrada en las evaluaciones de riesgos y en multitud de estrategias emprendidas por diferentes empresas que han ofrecido buenos resultados.



Por otra parte, resulta de gran importancia que la Inspección de Trabajo integre la atención a la diversidad tanto en sus estrategias como en sus actividades, incorporando de forma sistemática las cuestiones relativas a la edad y al género, contribuyendo a la disminución de la discriminación y al fomento del trabajo sostenible. En este caso a modo de ejemplo, podríamos citar la estrategia para la diversidad adoptada por el servicio austríaco de Inspección de Trabajo, que incluye una serie de herramientas para la integración del género, formación y

listas de comprobación sobre la diversidad para que las usen los inspectores/as en las empresas, especialmente en el caso de las mujeres y los trabajadores/as de mayor edad.

Principales conclusiones

Resulta de gran importancia la elaboración de **patrones de trabajo sostenible** para los trabajadores/as de mayor edad; especialmente para las mujeres, a través de la promoción de medidas que aborden el aquilataamiento de las cargas de trabajo, las características de las tareas, la flexibilidad de los horarios, la conciliación de la vida laboral y personal, el apoyo en el lugar de trabajo las cuestiones de salud específicas de género y al desarrollo profesional de la mano de obra.

➤ Conclusiones

Las diferencias relacionadas con el género y con el sexo persisten a lo largo de la vida laboral en las condiciones de trabajo.

Los efectos acumulados físicos y emocionales del trabajo de las mujeres no deben subestimarse.

Es necesario prestar apoyo a las evaluaciones de riesgos que incorporan las complejas cuestiones relativas a la edad y el género.

El desempeño de empleos de bajo nivel, sin promoción de la carrera profesional durante largos períodos, puede conducir a una exposición prolongada a peligros para la salud.



La igualdad debe abordarse en el acceso a la rehabilitación y en la formación profesional.

Las estrategias de promoción de la salud en el lugar de trabajo exigen distintos enfoques en función de que los destinatarios sean hombres o mujeres.

Es necesario que sean adecuadas las medidas de trabajo flexible para los cuidadores de personas dependientes de edad avanzada, tanto para hombres como para mujeres

Las inspecciones de trabajo deben contar con estrategias claras de diversidad.

Las trabajadoras de más edad deben considerarse un activo valioso, y la doble discriminación a la que estas trabajadoras pueden enfrentarse debe ser abordada por medio del incremento de la sensibilización en este sentido.

Las trabajadoras de más edad deben considerarse un activo valioso, y la doble discriminación a la que estas trabajadoras pueden enfrentarse debe ser abordada por medio del incremento de la sensibilización en este sentido.

Fuentes:

“Revisión de la investigación sobre las consecuencias del envejecimiento de la población activa para la seguridad y la salud en el trabajo (SST)”. 2017. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, OSHA-UE.

“Las mujeres y el envejecimiento de la población activa: consecuencias para la seguridad y la salud en el trabajo”. 2017. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. OSHA-UE.

Falsos autónomos/as: explotación laboral no marco dunha precariedade extrema

La precariedad laboral, consecuencia en gran medida de la fuerte descompensación establecida por la reforma laboral del PP en las relaciones de trabajo anulando una gran cantidad de derechos de los trabajadores/as, ha propiciado entre otras muchas injusticias que en los últimos años un número cada vez mayor de estos se vean obligados a aceptar ofertas de trabajo autónomo implantadas por empresas que, fundamentalmente persiguen ahorrar costes laborales al tiempo que se deshacen de todas las otras responsabilidades inherentes de una contratación laboral, sin importarles el tremendo perjuicio que le provocan al trabajador/a.

¿Cuando se es, entonces, un falso autónomo/a?

Un falso autónomo/a es aquel trabajador/a que cumpliendo los requisitos y condiciones para ser un trabajador/a con contrato laboral, se encuentra dado de alta como autónomo/a en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).

¿Cuáles son las diferencias entre un trabajador/a autónomo/a y un asalariado/a?

El Trabajador/a autónomo/a

- Responde de las deudas contraídas en su trabajo con su patrimonio personal y familiar.
- Tiene los deberes laborales y fiscales de una empresa y ejecuta las tareas con total independencia y autonomía.
- No tiene vacaciones reguladas legalmente.
- No acumula antigüedad en la empresa.
- No tiene licencias o permisos retribuidos.
- Su cese en la empresa no constituye despido, pues su relación con el resto de empresas se realiza mediante un contrato mercantil y no laboral.

El Trabajador/a asalariado/a

Responde a las siguientes características

- **Trabajo personal:** El trabajador/a se obliga a desarrollar el trabajo personalmente, siendo imposible ser sustituido por otra persona.
- **Voluntariedad:** El trabajo se realiza voluntariamente con el consentimiento de las dos partes cuando se firma el contrato laboral. Naturaleza libre del trabajo asalariado.
- **Enajenación:** Los frutos del trabajo se los apropia la empresa y, posteriormente, la empresa abona al trabajador/a el salario acordado. Los trabajadores/as crean riqueza a la empresa y la empresa abona una parte en concepto de salario.
- **Dependencia:** El trabajador/a se encuentra bajo la organización y dirección del empresario/a (establece rutinas, forma de trabajar, entrega herramientas y utensilios, vehículos, instrucciones sobre la forma de desempeñar el trabajo, etc.).

- **Retribución:** Es la contraprestación a su trabajo. Debe ser una cantidad acordada, pactada o establecida legalmente (SMI).

En definitiva, en términos legales son estas características de la actividad y no otras las que determinan si un trabajador/a debe darse de alta o no como autónomo/a.



Ventajas de la contratación de un falso autónomo/a para el empresario/a infractor

Un trabajador/a por cuenta ajena tiene derecho a que sus cuotas de seguridad social sean abonadas por el empresario/a, mientras que un trabajador/a autónomo/a será el encargado de abonar él sus propias cuotas de la seguridad social y de afrontar los pagos en concepto de IVA e IRPF.

Como define el art.14.4.1 del ET en relación a los permisos retribuidos a los que tiene derecho un trabajador/a por cuenta ajena, es que el coste de estos permisos debe ser asumido por el empresario/a. En el caso de un falso autónomo/a, el empresario/a se evita asumir los costes derivados del pago de estos permisos.

Un falso autónomo/a tampoco tiene derecho a la retribución de sus vacaciones ni a las pagas extras que tendría que pagarle el empresario/a de ser un contratado laboral.

Al tener el falso autónomo/a una relación contractual de carácter mercantil el empresario/a queda liberado de abonar la liquidación o indemnización al término de la relación laboral.

Perjuicios para el trabajador/a obligado/a a ser un falso autónomo/a en materia de prevención de riesgos y salud laboral.

Al trabajador/a autónomo/a el empresario/a deberá informarle de los riesgos laborales derivados de sus instalaciones y de las actividades concurrentes que en ellas se desarrollen, mas será el trabajador/a autónomo/a quién deberá informar al empresario/a de los riesgos que genera su propio trabajo (Art. 24 de la Ley 31/95 y el RD 171/2004 que lo desarrolla); estando lejos de una relación de dependencia en la que el empresario/a debería garantizar por completo la seguridad y la salud laboral del trabajador/a.

Por las mismas circunstancias el trabajador/a autónomo/a no tiene derecho a que el empresario/a le proporcione formación en relación a los riesgos laborales a los que va a estar sometido, a que le proporcione un servicio de vigilancia y control de la salud, que le proporcione formación en el manejo de equipos y herramientas de trabajo, o que ni tan siquiera le proporcione los Equipos de Protección Individual (EPIs) para la prestación de los servicios contratados.

¿Cuándo es el mejor momento para denunciar el fraude y por qué?

El mejor momento para demandar al empresario/a es cuando aún se está trabajando para él como falso autónomo/a por las siguientes circunstancias:

- a) La empresa no puede despedir al trabajador/a. Si la empresa lo hace el despido será nulo y no improcedente debiendo reincorporar al trabajador/a.
- b) El Juzgado de lo Social, demostrada la laboralidad; condenará a la empresa a reconocer el carácter laboral de la relación de trabajo, procediendo al alta del trabajador/a en el Régimen General de la Seguridad Social.
- c) La empresa deberá abonar al trabajador/a la diferencia de salario según el convenio colectivo de aplicación, con una retroactividad máxima de 12 meses.
- d) La empresa deberá abonar a la Seguridad Social las cotizaciones pendientes del trabajador/a hasta un máximo de 4 años para atrás.
- e) Si la empresa como represalia procediera al despido del trabajador/a por haberlo demandado en el ejercicio de sus derechos, ésta incurriría en discriminación, debiendo la empresa tras el juicio reincorporar al trabajador/a y abonarle los salarios de tramitación.

Indicios más comunes para acreditar la existencia de una relación laboral

En términos jurídico laborales, para cada caso concreto habrá que centrarse en una serie de indicios que acrediten la dependencia y la ena-

jenación de la relación entre el trabajador/a y empleador/a con motivo de lograr identificar la misma como laboral.

A tal fin y con carácter orientativo, los indicios más comunes que se pueden desprender de las distintas sentencias existentes son:

Indicios más comunes para acreditar la dependencia:

- Asistencia al centro de trabajo del empleador/a (empresario/a) o lugar de trabajo designado por este.
- Sometimiento al horario establecido por el empleador/a.
- Desempeño personal del trabajo por el trabajador/a, compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o relevos.
- Inserción del trabajador/a en la organización de trabajo del empleador/a o empresario/a, que se encarga de programar su actividad.
- Ausencia de organización empresarial propia del trabajador/a.



Indicios más comunes sobre la enajenación:

- Entrega o puesta a disposición del empresario/a por parte del trabajador/a de los productos elaborados o de los servicios realizados.
- La adopción por parte del empresario/a y no del trabajador/a de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender, etc.
- Carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo.
- Cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma conforme un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario/a o al ejercicio libre de las profesiones.

La doctrina de los Tribunales de Justicia en esta materia

En los últimos años a través de distintas sentencias, el Tribunal Supremo viene estableciendo el criterio de que independientemente de la denominación que se le dé al contrato por las partes sobre si este es de carácter laboral o mercantil, deberá ser la realidad fáctica y diaria de esa relación la que finalmente determine si esta es de trabajador/a autónomo/a o de trabajador/a asalariado.

Así las cosas, independientemente del régimen en el que se tenga cursada el alta, para el T.S. “los contratos tienen la naturaleza que se deri-

va de su real contenido obligacional, independientemente de la obligación jurídica que le den las partes; de tal modo que a la hora de calificar la naturaleza laboral o no de una relación, debe prevalecer sobre la atribuida por las partes la que se derive de la concurrencia de los requisitos que determinan la laboralidad y las prestaciones realmente llevadas a cabo”.



Algunas de las sentencias que están aportando jurisprudencia a esta problemática son:

- *Sentencia nº 127/2018 del TSJ de Madrid, Sala 4ª de lo Social, de 8 de febrero de 2018, en la cual se abordan las demandas interpuestas por trabajadores de una empresa de instalación y mantenimiento de ascensores tras ser despedidos. Considerando la sentencia la existencia de un falso autónomo/a o relación laboral encubierta.*
- *Sentencia nº 27/2017 del TSX de Madrid, Sala 4ª de lo Social, de 11 de enero de 2017, en la cual se estima la demanda interpuesta por una trabajadora de una clínica privada obligada a inscribirse cómo autónoma, reconociéndose que existía una relación laboral entre las partes; notificando en consecuencia el despido improcedente.*

Precariedade laboral: *a orixe de todos os males*

Desde el año 2012 la siniestralidad laboral no para de crecer. La enorme precariedad de las condiciones de trabajo y la debilidad del sistema preventivo español -en gran medida consecuencia de la brutal reforma laboral impuesta por el anterior Gobierno del PP-, sin duda tiene mucho que ver. El aquelarre neoliberal tramado por la derecha política y empresarial española en materia social y laboral, ha derivado a partir de la infausta y (increíblemente) aún vigente reforma, en un incremento continuado de los contratos temporales sobre los contratos indefinidos, duplicando proporcionalmente la siniestralidad laboral de los contratos temporales a la de los contratos indefinidos.

Constituye un hecho constatable que la siniestralidad laboral está estrechamente relacionada con la precariedad y los contratos temporales, afectando en muchos casos en mayor medida a los trabajado-



res/as de menor edad. Cuestión esta lógica si tenemos en cuenta que cuando uno comienza a trabajar por primera vez en un puesto determinado se desconocen a fondo los riesgos que le afectan, se carece de la experiencia profesional y práctica necesaria, y el trabajador/a suele estar altamente presionado para realizar los encargos de trabajo, no teniendo muy en cuenta cuestiones de seguridad en sus ansias de mantener o alargar su empleo. Al mismo tiempo influyen otras circunstancias como una madurez física y psicológica a veces aún en desarrollo; falta de calificación y formación tanto profesional como preventiva; inhibición para comunicar cualquier problema o

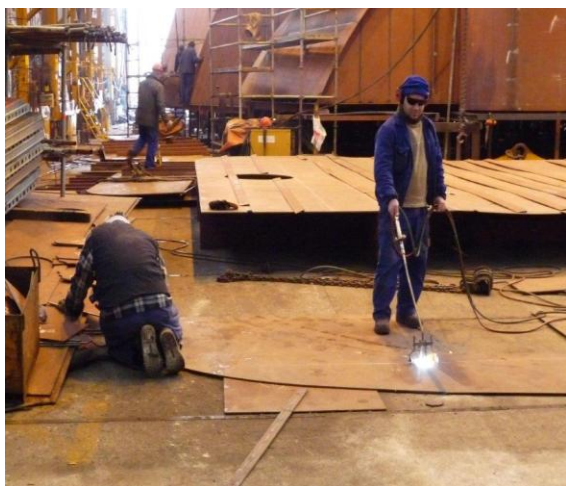
dificultad que le afecte en su trabajo; desconocimiento de sus derechos y deberes en materia preventiva, así como de los deberes de la empresa en materia de seguridad y salud laboral.

De manera general, la caracterización del riesgo

diferencial entre los trabajadores/as con contrato temporal y los trabajadores/as con contratación indefinida podría concretarse entre otros aspectos en:

- En términos absolutos un trabajador/a con contrato temporal tiene el doble de riesgo de accidentarse que un trabajador/a fijo.
- Diferencialmente los riesgos que más le están afectando al origen de un accidente son: caída/desplome, atropello y riesgo químico.
- El exceso de riesgo por temporalidad (fundamentalmente por el tipo de actividad que se realiza) es relativamente mayor entre los hombres que entre las mujeres.

- La falta de cualificación, la baja categoría profesional, una antigüedad menor de 6 meses y la pertenencia a empresas de menos de 50 trabajadores/as son características muy frecuentes de los trabajadores/as temporales accidentados.
- En términos sectoriales, el sector servicios presenta las mayores diferencias de riesgo entre temporales y fijos, siguiéndole la construcción y la industria.



La cronificación de la precariedad

A pesar de que en el proceso de remonte de la crisis la economía española sigue siendo de las que más crecen de Europa, la precariedad se cronifica dando paso a una nueva y cada vez más extensa clase social privada de derechos laborales, políticos y sociales.

Con anterioridad a la crisis económica y las reformas laborales, la distribución de ingresos de la renta estatal entre las rentas del trabajo y las rentas del capital solía ser estable y mucho más equilibrada. Desde entonces y de una manera extremadamente acelerada (era lo que realmente se pretendía) las rentas del trabajo

no dejaron de perder poder adquisitivo mientras las del capital no dejaron de aumentar de una manera exponencial, especialmente las de aquellos sectores económicos y sociales que viven de las rentas de sus bienes y de las inversiones especulativas que tanto dañan a la economía y al mercado de trabajo, produciéndose un proceso de acumulación en el que los ricos son cada vez más ricos y la gran mayoría de los trabajadores/as cada vez más pobres.

Anteriormente a las reformas laborales, cuando la productividad laboral aumentaba, los salarios también subían; o cuando crecía el PIB por encima del 3% se generaba empleo de calidad en condiciones semejantes a las anteriormente existentes; esto ahora ya no está sucediendo, los empresarios/las aprovechan las reformas laborales otorgadas por el poder político para reducir los salarios, incrementar las rotaciones y la temporalidad, y crear empleos precarios de bajísima calidad, propiciando una clase social precarizada, con trabajadores/as pobres sometidos a una honda exclusión social en beneficio de la explotación protegida y propiciada por el poder al servicio de la economía neoliberal.

La precariedad laboral a mayores de una gran y terrible injusticia humana y social, supone en la práctica un grave problema para la economía del Estado y para el mantenimiento de un crecimiento sostenible, disminuyendo sustancialmente el potencial de consumo interno (motor fundamental de la economía), al tiempo que genera un abismo de injusticia,

desigualdad e iniquidad social con una gran capacidad para destruir la calidad de vida de la mayoría de la población en beneficio del enriquecimiento de la minoría social más rica y acomodada.



La desigualdad y la precariedad para ser corregidas necesitan de una acción política concertada y decida, que requiere de hondos cambios legislativos de carácter económico y fiscal, así como de carácter laboral (derogación reformas laborales), en favor de la gran mayoría social trabajadora. A la vista está que los actuales actores políticos del Estado español no están en condiciones de afrontar tales medidas, habida cuenta de cual ha sido su gran responsabilidad e implicación en la creación de la actual situación que todos los trabajadores/as estamos sufriendo.

UN ACERCAMIENTO A LA CARECTIZACIÓN DE LA PRECARIEDAD: Un proyecto de vida truncado

Precariedad y vivienda

Sin duda alguna las dificultades para disponer de unos ingresos salariales mínimamente dignos y estables está detrás del incremento de la demanda de viviendas de alquiler. Para el Banco de España (institución nada sospechosa de

ser mínimamente progresista) la precariedad laboral es con diferencia el elemento que más ha impulsado los cambios en este mercado de alquiler de las viviendas. Las grandes dificultades para encontrar un empleo, el incremento exponencial de los contratos temporales y los contratos de jornada reducida, los raquíuticos salarios y la falta absoluta de expectativas de continuidad en el empleo, han activado un lucrativo y desorbitado mercado de alquiler que cada vez más atosiga y empobrece a las familias trabajadoras y especialmente a jóvenes y mujeres.

Según datos disponibles a los que tuvimos acceso, ya en el año 2014 un hogar medio debía destinar un 27,8% de sus recursos económicos al pago del alquiler de la vivienda, porcentaje que se elevaba hasta un 46,9% en los hogares con menores ingresos. Evidentemente a día de hoy con una importante y continuada subida especulativa de los precios de los alquileres, el porcentaje que tienen que destinar las familias trabajadoras más jóvenes de sus mermados ingresos es aún mayor.

Todo esto en una situación de desregulación del mercado de alquiler de viviendas y sin la existencia de una importante oferta pública regulada de alquiler, que facilite el acceso a la misma y sirva para contener la especulación de un mercado en alza que, cosa curiosa, en un 12% ya está controlado por sociedades de inversión como es el caso de los llamados “fondos buitres”, que no paran de llenar sus bolsillos a costa de “sangrar” la

vida de las familias trabajadoras que más ayuda necesitan.

Precariedad y natalidad

Segundo las estadísticas de Eurostat con datos del 2017, las mujeres trabajadoras españolas son las que más retrasan el nacimiento de su primer hijo, de tal manera que prácticamente el 9% de las mismas da la luz por primera vez ya pasados los 40 años, más tarde que cualquier otro país de Europa. Tal es así, que en la última década los nacimientos de hijos de madres de más de 40 años de edad se han incrementado en un significativo 63% según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

La realidad es que tal y como van las cosas, según la mayoría de los expertos es muy posible que más de la mitad de las mujeres que desearían tener hijos, finalmente no los tengan. Una espera demasiado larga, la falta de un trabajo o de un trabajo digno, la falta de seguridad en el empleo, las dificultades de acceso a una vivienda y la falta de ayudas del Estado, han configurado una situación que en la práctica imposibilitan que la gente joven pueda tener hijos y formar una familia.

En el Estado español ya comienza a ser extraordinariamente raro tener un hijo antes de los 30 años, de hecho actualmente el 60,2% de las madres primerizas se mueven en una horquilla de edad entre los 30 y los 39 años, lo que viene siendo la tasa de edad más alta de Europa. Así, se calcula que más del 20% de las mujeres nacidas en la década de los setenta no tendrá

hijos, lo que entre otras consecuencias conllevará que al llegar a la vejez, estas mujeres no tendrán, como venía sucediendo hasta ahora, una red familiar de protección y cuidado, lo que debería implicar en un futuro inmediato un mayor desarrollo de redes públicas de asistencia social y **sistemas de protección**.



Precariedad y edad de emancipación

Actualmente el Estado español se sitúa entre los estados en los que la emancipación de la gente joven se produce a edades más tardías, un problema directamente relacionado con la precariedad laboral, el escaso empleo, los bajos salarios y los grandes problemas de acceso a la vivienda, que en la práctica impiden la independización de los más jóvenes y su abandono de la casa familiar.

El crecimiento del empleo no se está convirtiendo en mejores contratos y garantías laborales para las nuevas generaciones. Según el último estudio sobre la pobreza del Consejo de la Juventud, los jóvenes en edad de trabajar son ya el colectivo con mayor riesgo de exclusión social. Solo un 7% de sus contratos son de carácter indefinido, el 37% tiene contratos

temporales y el 19% además contratos a tiempo parcial. Solo un 8% de los jóvenes entre los 20 y los 24 años se van de la casa familiar frente al 30% del promedio europeo.

De los 6,5 millones de personas que representan el colectivo de gente joven, cuatro de cada diez, el 40%, se encuentra ya en riesgo de pobreza. A pesar de crearse más empleo, este es temporal, precario y de malísima calidad. Desde la reforma laboral de 1984 y sobre todo desde la última reforma laboral del PP, la dualidad se ha convertido en una parte estructural del mercado de trabajo, que entre otras cuestiones implica que con cada recesión económica, sea de la intensidad que sea, el empresariado acabe por expulsar y despedir a los trabajadores/as temporales.



Los contratos temporales, los contratos en prácticas, los contratos de emprendedores, los contratos... son el fin de cuentas contratos laborales de una calidad paupérrima cuya generalización en palabras de la propia Comisión Europea, están contribuyendo significativamente a la desigualdad de ingresos exponiendo a los trabajadores/as jóvenes a un mayor riesgo de pobreza económica y exclusión social. De hecho los datos indican que los pocos

jóvenes que aún trabajan, no expulsados del mercado laboral, fueron los que más vieron reducido su salario; un 28% en el caso de los trabajadores/as menores de 20 años y un 15% en el caso de los trabajadores/as menores de 24 años. Así lo que está sucediendo es que hasta pasados los 33 años los trabajadores/as más jóvenes sufren una importante brecha salarial, teniendo que esperar en muchos casos hasta la década de los 40 años para poder llegar a cobrar el salario medio del Estado español.

Resulta evidente, aunque parece que a la clase política, especialmente la de la derecha neoliberal, poco o nada le importa, que estamos perdiendo un inmenso capital humano en muchos casos extraordinariamente formado, más sin oportunidades para trabajar y desarrollarse profesionalmente, y sin posibilidades de construir un proyecto de vida. Todo eso a pesar del constatable declive demográfico y el previsible déficit de mano de obra que en el Estado español ya se está sufriendo y que aún se sufrirá mucho más a consecuencia del acelerado envejecimiento de la población trabajadora.

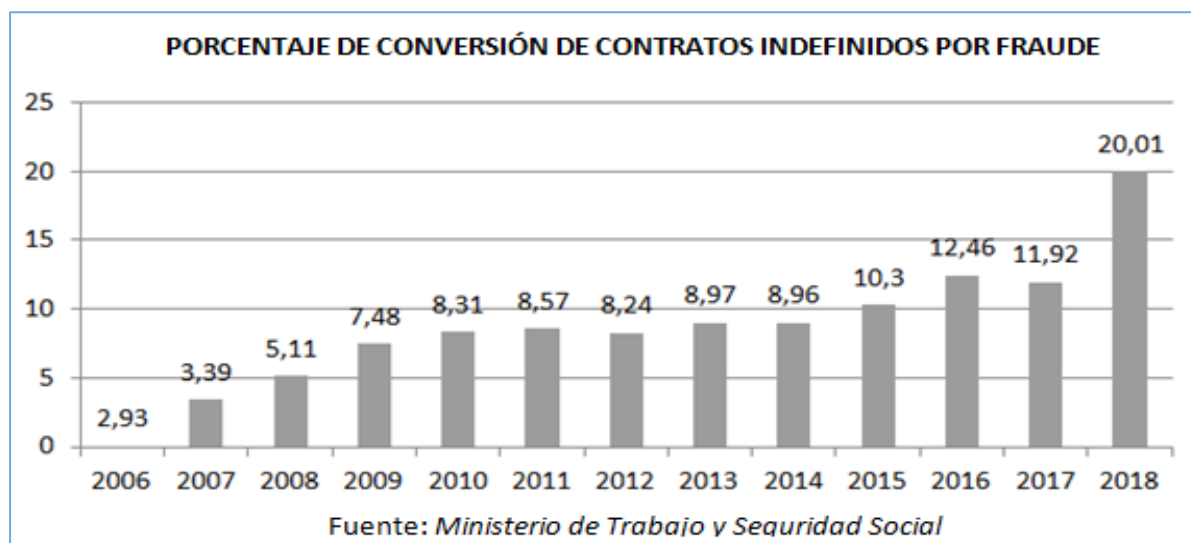
Precariedad y fraude en la contratación

Entre el empresariado español el fraude en la contratación tiene un carácter endémico, constituyendo desgraciadamente una práctica demasiado habitual con terribles consecuencias en términos de estabilización del mercado de trabajo y de equidad social.

La actuación de la Inspección de Trabajo en el pasado año 2018 consiguió que de los 970.838

contratos temporales convertidos a fijos, 194.295 (20%) de los mismos fueron transformados a consecuencia del fraude detectado

por la Inspección, lo que supone la cifra más alta de conversión de los últimos 12 años.



A nadie se le escapa que el empresariado abusó y mucho de la contratación temporal provocando que el Estado español sea líder absoluto europeo en esa modalidad de contratación que tantísimo daño está haciendo a la sostenibilidad del empleo. Una gran crisis económica y las reformas laborales de los años 2010 (PSOE) y 2012 (PP) que se llevaron por delante una gran parte de los derechos laborales de los trabajadores/as entregando al empresariado a supremacía y el control absoluto de la relación laboral, no han servido, más bien al contrario, para aprovechar la recuperación económica, para mejorar la calidad del empleo, incrementándose incluso aún más las tasas de temporalidad y los índices de rotación.

Para la Comisión Europea la temporalidad existente en el Estado español no está justificada por el gran peso específico que tiene en la economía el turismo o el sector servicios, sien-

do utilizada por el empresariado como una fórmula de no compromiso con el empleo y la estabilidad de las relaciones contractuales, en la busca de un beneficio cada vez mayor asumiendo los mínimos riesgos, en un ejercicio de nula responsabilidad social empresarial. La temporalidad por ejemplo en la construcción y en la agricultura es un 30% mayor que en el promedio europeo, un 15% mayor en la hostelería, la sanidad y el ocio, y un 10% mayor en la industria o en la enseñanza.

En este mercado el acceso al trabajo desde el despido o la inactividad laboral se sigue haciendo mayoritariamente a través de la contratación temporal, siendo en estos momentos tan sólo un 15% la proporción de trabajadores/as que acceden al mercado laboral con contrato indefinido, a pesar del abaratamiento del despido propiciado por las reformas laborales. Así las cosas a tasa de conversión de los contratos temporales en inde-

finidos sigue muy por debajo del período anterior a las reformas laborales; en el 2006 y 2007 un 13% de los contratos y en el 2018 un raquítico 8%, muy por debajo del 24% del promedio de conversión de la UE.

La realidad es que los contratos temporales no están sirviendo para dar paso a una mayor estabilidad en el empleo y una mayor remuneración consecuencia de la mayor experiencia y calificación. Bien al contrario, las empresas utilizan el abaratamiento del despido y la limitación de derechos laborales para despedir mano de obra cara y sustituirla por mano de obra barata que haciendo lo mismo cobran salarios muy inferiores, empleando una gran rotación y consolidando la temporalidad al tiempo que disminuyen sustancialmente el



número de horas trabajadas, utilizando la contratación temporal y en precario para la realización de trabajos que son de naturaleza estable.

GALICIA: la precariedad laboral de mal en peor

En el mes de septiembre en Galicia se han registrado los peores datos de desempleo desde el año 2011, afianzándose la precariedad laboral mientras crece el desempleo y la contrata-

ción temporal, a pesar de lo cual bajan las afiliaciones a la Seguridad Social

Este recién pasado mes de septiembre finalizó en Galicia con 156.984 personas inscritas como despedidas en las oficinas del SEPE, un 2,06% más que en el mes de agosto (3.164 personas más). Si bien este mes se caracterizó por un repunte del desempleo, el presente año 2019 está siendo el de mayor incremento registrado desde el año 2011. En contraposición en el promedio del Estado el crecimiento para este mes fue del 0,45%, el menor repunte desde el año 2007.

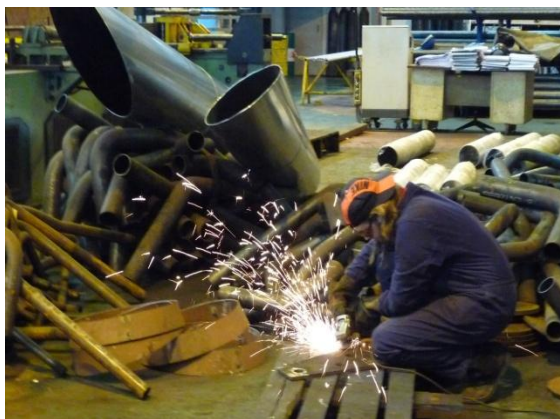
Ante esta situación, el actual Secretario Confederal de Empleo e Industria de la CIG, Fran Cartelle, denunció que los datos *“confirman el grave problema industrial que padecemos”* y advierte de que *“crecerá mientras no contemos con un plan industrial gallego y con la soberanía necesaria para poder llevarlo a cabo en la perspectiva de un gobierno que legisle y actúe a favor de los intereses de la clase trabajadora gallega”*.

Cartelle subraya además que los datos de afiliación a la Seguridad Social tampoco son *“nada esperanzadores”* ya que la afiliación media descendió en 7.353 personas (un 0,7%). Ante este dato alerta de que el descenso de la afiliación fue el doble que el crecimiento del desempleo, lo que *“viene a empeorar aun más el panorama”*.

Crecimiento del desempleo en todos los sectores

A nivel sectorial aunque se incrementó el desempleo en todos los sectores, donde más creció fue en el sector servicios (un 2,7%), seguido

del sector industrial donde se incrementó un 0,96% y finalmente en la construcción con 0,15% más. Sin embargo, en el promedio del Estado tan sólo creció el desempleo en el sector servicios (1,14%), una tasa inferior de la que se produjo en la Galicia.



106.735, de los cuales tan sólo el 9,2% fueron de carácter indefinido. “Ni creciendo el desempleo se frena la elevada contratación”, apunta Cartelle para quien “esto pone de manifiesto la

Desde la CIG el Secretario Confederal de Empleo, denuncia la desertización industrial y la inoperancia política que estamos padeciendo, la cuál se está evidenciando con la grave situación que atraviesa la industria electointensiva, la industria energética (carbón), la construcción naval o el sector del automóvil, entre otros.

Temporalidad y rotación: más de 100.000 contratos firmados en el mes de septiembre para perder empleo

Con respecto a la contratación en relación al número de contratos, esta continúa en Galicia en valores muy elevados. Tal es así que en el mes de septiembre llegaron a registrarse

gran precariedad de nuestro mercado laboral, ya que al elevado desempleo se suma una alta rotación y la escasa duración de los contratos de una parte muy importante de la población asalariada”.

Ante esto, el Secretario Confederal de Empleo afirma que “estamos delante de unos datos muy preocupantes”. Reitera que son “los peores desde la mal llamada recuperación económica, no solo por la pérdida de empleo sino por el paulatino deterioro del mercado de trabajo” y exige una vez más la derogación de las reformas laborales y de la negociación colectiva, a las que responsabiliza de alimentar “la precariedad campante en Galicia” y el “empobrecimiento masivo de la clase trabajadora gallega”.

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.cigsaudelaboral.org