

CIG-Saúde Laboral

Boletín nº 34

Nº 34 OUTUBRO 2019 CIG - GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL www.cigsaudelaboral.org

SUMARIO

ANÁLISE/OPINIÓN

SINISTRALIDADE LABORAL, UN MONSTRO QUE NON PARA DE MEDRAR: datos, análises e reflexións.
Galiza: chove sobre mollado

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

TERCEIRA MODIFICACIÓN DA UNIÓN EUROPEA DA DIRECTIVA SOBRE CANCERÍXENOS E MUTÁXENOS

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

DOCUMENTO/ANÁLISE

OS TRABALLADORES/AS MAIORES E A PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS: "Revisión da investigación sobre as consecuencias do envellecemento da poboación activa para a seguridade e a saúde no traballo (SST)". OSHA-EU

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN/OPINIÓN

FALSOS AUTÓNOMOS/AS: explotación laboral no marco dunha precariedade extrema

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN/OPINIÓN

PRECARIEDADE LABORAL: a orixe de todos os males

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

EDITA: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

SINISTRALIDADE LABORAL

UN MONSTRO QUE NON

PARA DE MEDRAR:

datos, análises e reflexións.

Galiza: chove sobre mollado



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

A sinistralidade laboral, un monstro que non para de medrar: *datos, análises e reflexións.*

Galiza: chove sobre mollado

Ante a crenza común e erradamente estendida de que os accidentes laborais son fundamentalmente o resultado de distraccións, excesos de confianza, descoidos ou faltas de atención, a realidade é que os accidentes prodúcense practicamente sempre por varias causas, sendo as máis comúns aquelas relacionadas coa organización do traballo e a non prevención ou falta de prevención.



En termos xerais e segundo avalan numerosos estudos sobre o tema, aproximadamente só no 12% dos casos os accidentes de traballo son imputábeis ao "factor humano", aínda que evidentemente todo accidente adoita ter algún compoñente persoal.

REPERCUSIÓN ECONÓMICA DA SINISTRALIDADE NO MARCO DA UE

Segundo os datos aportados no pasado XXI Congreso Mundial sobre Seguridade e Saúde no Traballo celebrado en Singapur, os accidentes e as lesións relacionadas co traballo son a consecuencia a nivel mundial dunha perda do

3,9% do PIB cun custo mínimo estimado de 2,68 billóns de euros.

No caso da Unión Europea (EU), os problemas de saúde e as lesións relacionadas co traballo están a supoñer anualmente unha perda equivalente ao 3,3% do seu PIB o que supón uns 476 mil millóns de euros dos que unha gran parte se destinan a políticas de indemnización, asistencia social e atención sociosanitaria dos traballadores/as accidentados, que no caso español maioritariamente pagamos todos nós (a sociedade) e non as empresas responsables da sinistralidade.

Segundo os cálculos estatísticos presentados neste Congreso, a nivel mundial as enfermidades relacionadas co traballo representan o 86% de todas as mortes relacionadas co traballo, cifra que se incrementa no caso da UE onde estas supoñen máis do 90% do total.

No caso dos países europeos os cancros relacionados co traballo representan a maior parte dos custos (119.500 millóns de euros) seguidos

dos trastornos musculoesqueléticos, ámbolos dous grupos de enfermidades e de accidentes laborais extraordinariamente mal representadas e identificadas no caso español, como consecuencia da manifesta e intencionada infra-declaración deste tipo de patoloxías por parte fundamentalmente das mutuas (que non recoñecen en moitos casos a orixe laboral das mesmas) e outros organismos institucionais con competencias na materia, que aínda seguen aplicando as directrices de actuación emanadas e tramadas polo anterior goberno neoliberal do PP en materia de restrición de dereitos laborais e sociosanitarios, coas terribles consecuencias que isto supón para os traballadores/as afectados.

Segundo o Dr. Joachim Breuer (Presidente da *Asociación Internacional da Seguridade Social*, AISS) “Un mundo sen sinistralidade laboral e sen enfermidades profesionais é posible. As enfermidades e os accidentes nos lugares de traballo non son froito nin do destino, nin da casualidade, nin da mala sorte, senón que son o resultado de causas específicas. Sen dúbida algunha as empresas teñen a obriga de prestar máis atención aos riscos para a saúde que afectan á seguridade e ao benestar dos traballadores/as”.

A investigación internacional da AISS cuxos resultados foron difundidos no marco do *XXI Congreso Mundial sobre Seguridade e Saúde no Traballo*, revela que as inversións realizadas polas empresas en materia de prevención de riscos e saúde laboral dos seus traballado-

res/as son altamente rendibles en termos económicos directamente cuantificables, estimándose que por cada euro de inversión obtense cando menos unha rendibilidade de dous euros, aparte de constituír un importante factor competitivo que permite que as empresas dispoñan dunha man de obra sa e motivada.

ACHEGAMENTO Á PROBLEMÁTICA DA SINISTRALIDADE LABORAL NO ESTADO ESPAÑOL

Ao contrario do que acontece nos países desenvolto da nosa contorna no marco da UE nos que a sinistralidade laboral descende, máis ou menos segundo os períodos, de maneira progresiva e permanente, no Estado español a sinistralidade laboral experimenta continuos vaivéns oscilando entre outros factores en función do ciclo económico. A maior activación económica maior incremento do índice de incidencia de accidentes laborais e a menor actividade económica ou recesión, maior diminución do índice de incidencia. O feito de que isto non aconteza desta maneira nos países da nosa contorna dá unha idea das importantes deficiencias que arrastra o Sistema Preventivo español, caracterizado entre outras cuestións, ao contrario que no resto de Europa, por unha prevención maioritariamente externalizada na



que as empresas encargan e contratan a súa prevención a entidades privadas especializadas denominadas Servizos de Prevención Alleos (SPA), non sendo as empresas en moitos casos suxeitos activos e directos da seguridade dos seus propios traballadores/as.

Elementos atípicos do Sistema Preventivo español

En relación aos países do noso entorno no marco da UE o Sistema Preventivo español presenta cando menos unha serie de características atípicas que en boa medida poderían explicar a súa ineficiencia:

- Unha promulgación legislativa e normativa lenta, farragosa e ineficiente que as empresas abordan e implementan dunha maneira lasa e meramente formal para cubrir estritamente a aparencia legal.
- Insuficiente inversión pública e empresarial en materia de prevención de riscos e saúde laboral. Os custos de prevención séguense a considerar maioritariamente como un custo gravoso e non como un investimento rendible.
- Inexistencia dunha cultura preventiva real que propicie e facilite a formación en materia de prevención de riscos e saúde laboral e promova a integración da prevención en todos os estamentos e actividades das empresas.
- Unha acción inspectora xeralista e insuficiente como consecuencia fundamentalmente da falta de medios humanos e materiais, así como do dirixismo e a instrumentalización política realizada polos gobernos de turno.
- Un sistema de sancións inoperativo e ineficiente que fai que na maioría dos casos os incumprimentos preventivos das empresas non teñan consecuencias económicas de alcance para os infractores.
- Un sistema de control das baixas por IT por contingencias profesionais adxudicado unilateralmente ás mutuas (entidades empresariais) cuxo interese real é aforrarlle cartos ás empresas e á Seguridade Social, a través do non recoñecemento sistemático dunha gran



parte dos accidentes laborais e enfermidades profesionais que todos os días se producen no sistema produtivo español, impedindo a identificación e a cuantificación da dimensión real da sinistralidade no Estado español e polo tanto dificultando enormemente a súa futura solución.

- Implicacións procedentes dun sistema de aseguramento e indemnización que desvíaa unha gran parte da responsabilidade económica das empresas ao conxunto da sociedade, que as máis das veces remata por soportar os extraordinarios custos económicos e sociais resultado da “non prevención” empresarial.

- A utilización dun sistema estatístico e de xestión administrativa altamente deficiente e falta de transparencia (por vontade política), que sistematicamente maquilla e agocha por motivos políticos e económicos, o auténtico alcance e dimensión da sinistralidade no Estado español.

Para mostra un botón

No ano 2016 mentres no Estado español a Seguridade Social (S.S.) destinou 33 millóns de euros, un 0,4% dos ingresos por cotizacións de Accidente de Traballo (AT) e Enfermidades Profesionais (EEPP) a financiar programas de prevención, en Alemaña no ano 2015 (un ano antes) esta destinou 1.112 millóns de euros, un 9% dos ingresos do sistema polos mesmos conceptos. Unha diferenza de 8,6 puntos en termos de aplicación porcentual dos orzamentos e de 1.079 millóns de euros en termos de investimento real; datos que por si mesmos poderían explicar moitas cousas.

DIFICULTADES NO RECOÑECIMENTO DE ACIDENTES E ENFERMIDADES PROFESIONAIS

No Estado español o recoñecemento dunha enfermidade profesional depende de que quede demostrado que esta é a consecuencia única e exclusiva da execución do traballo realizado, así como, con carácter excluínte, que esta incluída no listado de enfermidades profesionais que teñen aprobado o seu potencial recoñecemento, limitando de xeito significativo as posibilidades de recoñecemento dunha enfermidade como de orixe profesional, aínda que iso sexa evidente e manifesto.

Os danos ou lesións de todo alcance e gravidade producidos polos accidentes laborais e as enfermidades profesionais para ser recoñecidos no Estado español, deben ser previamente rexistrados a través dun procedemento administrativo non exento de múltiples eivas e distorsións e no que interveñen distintos actores en moitas ocasións con distintos criterios e



intereses económicos contraditorios, vinculados estes ao resultado final deste procedemento administrativo do que se derivarían, se é o caso, indemnizacións, prestacións e custos sanitarios.

Para ser recoñecido un accidente ou unha enfermidade profesional debe ser rexistrada, non polo traballador/a afectado/a nin polos seus representantes, senón por un terceiro (normalmente un profesional médico) que pertence a un organismo ou institución (médico da mutua ou do sistema público de saúde). Non é ningún segredo para ninguén a estas alturas, especialmente no caso das mutuas, que estas se conducen frecuentemente con criterios basicamente de carácter económico e empresarial obviando sistematicamente os dereitos que asisten aos traballadores/as en pos dos resultados e obxectivos económicos establecidos,

negando e dificultando por principio unha gran parte dos recoñecementos de accidentes de traballo e enfermidades profesionais.

Estas circunstancias na práctica no seu conxunto conducen a un funcionamento deficiente e inxusto do procedemento de recoñecemento das continxencias profesionais, xerando un importante subregistro destas continxencias que en definitiva deturpa, dana e deteriora unha posible planificación eficaz e eficiente das políticas preventivas destinadas a minimizar os riscos para a saúde que sofren os traballadores/as nos seus postos de traballo.

ACHEGAMENTO AO PERFIL XERAL DA ACCIDENTABILIDADE NO ESTADO ESPAÑOL

Tras practicamente 25 anos dende a promulgación da Lei Xeral de Prevención (1995) no Estado español, seguen a ser moitísimos os traballadores/as que non dispoñen ou non coñecen a un delegado/a de prevención nas súas empresas; algo tan básico e elemental que nos pode aproximar ao estado real da prevención no conxunto do Estado.

- Nas empresas españolas de promedio un de cada tres traballadores/as (33%) non ten ou non sabe que ten un delegado/a de prevención. Circunstancia que por descoñecemento elévase ata o 43% no caso do colectivo de mulleres traballadoras; e que sube practicamente ata o 50% no caso das empresas de menos de 10 traballadores/as.
- De promedio o 50% dos traballadores/as con contrato temporal non teñen ou non saben

se teñen un delegado/a de prevención na súa empresa.

- Aproximadamente un preocupante 40% dos traballadores/as nin ten formación nin ten información en relación aos riscos aos que está sometido no seu lugar de traballo; circunstancia que sube até o 45% no caso dos traballadores/as temporais.



Notas sobre a caracterización xeral da accidentabilidade no Estado español nos últimos anos

- En relación á **idade** e o **xénero** o medre de accidentabilidade concéntrase máis nos homes que nas mulleres, incrementándose á súa vez máis significativamente nos traballadores/as novos (de 16 a 25 anos), nos traballadores/as de máis de 50 anos e especialmente nos traballadores/as de 55 anos en diante. No caso dos accidentes mortais, entre o 40% e o 50% dos mesmos concéntrase no colectivo de traballadores/as maiores de 50 anos.
- Se atendemos ás **ocupacións** e ao **sector**, os incrementos da accidentabilidade repercuten máis significativamente en traballado-

- res/as non cualificados, e aínda que menos, tamén cualificados do sector servizos, así como no sector sanitario e no sector de cuidados persoais. Os accidentes mortais en cambio céntranse máis en traballadores/as cualificados da industria e especialmente en operadores de instalacións e maquinaria, así como en traballadores/as da construción, agricultura e o transporte.
- Se temos en conta o **tipo de contrato laboral**, o aumento da accidentabilidade concéntrase moi significativamente nos traballadores/as con contratos temporais circunstancia esta que dende o ano 2013 se incrementou nun significativo 32%.
 - Por **tempo de contratación ou antigüidade**, o incremento da accidentabilidade se concentra especialmente no colectivo que leva contratado menos dun ano, correspondendo un tercio deste aumento a traballadores/as que levan contratados catro meses ou menos.
 - Aínda que a maior parte dos accidentes se produce nos **centros de traballo**, aproximadamente entre o 15% e o 20% dos accidentes mortais teñen lugar en desprazamentos *in itinere* ou en misión.
 - Se atendemos ao **tipo de empresa**, os traballadores/as das subcontratas e de empresas de traballo temporal supoñen por si mesmos ao redor da cuarta parte da accidentabilidade total.
 - No que atinxe á **organización preventiva das empresas** a maior parte do incremento

da accidentabilidade concéntrase naquelas que utilizan Servizos de Prevención Alleos (SPA) e nas empresas que non teñen ningunha modalidade de prevención.

- Segundo o **tamaño da empresa**, o incremento global da accidentabilidade concéntrase nun 40% nas empresas máis pequenas, chegando a unha concentración do 33% nas empresas de menos de 25 traballadores/as no que se refire a accidentes mortais.



Novidades na metodoloxía estatística para o cálculo da sinistralidade laboral

A información sobre accidentes de traballo que deseguido se relaciona incorpora xa neste **avance que vai dende xaneiro a xuño do presente ano 2019** dúas importantes novidades estatísticas:

1. A partires de agora se contabilizan como accidentes mortais todos os falecementos a consecuencia dun accidente de traballo que se produzan no prazo dun ano dende a data do accidente, independentemente da cualificación da súa gravidade inicial, adaptándose ás recomendacións da Organización In-

ternacional do Traballo (OIT) e á metodoloxía utilizada na confección da Estatística Europea de Accidentes de Traballo, EUROSTAT.

- Inclúense con carácter xeral nas estatísticas de sinistralidade laboral, os accidentes sufridos polos afiliados ao Réxime Especial de Traballadores Autónomos (RETA), que supón a incorporación nos cómputos estatísticos de máis de 2,5 millóns de traballadores/as autónomos.

A SINISTRALIDADE LABORAL NO ESTADO ESPAÑOL NO PRIMEIRO SEMESTRE DO ANO 2019

Segundo os datos do Ministerio de Traballo dispoñíbeis a data de hoxe, nos primeiros 6 meses do ano 2019 o número de accidentes laborais con baixa foi de 310.130, o que supón un novo incremento da sinistralidade do 3,7% respecto do mesmo período do pasado ano 2018. Do total destes accidentes, 268.823, o 87% dos mesmos aconteceron durante a xornada de traballo. E o 13% restante, 41.307 foron accidentes *in itinere*, supoñendo respectivamente un incremento do 4,3% e o 0,3% en relación ao mesmo período do ano anterior.

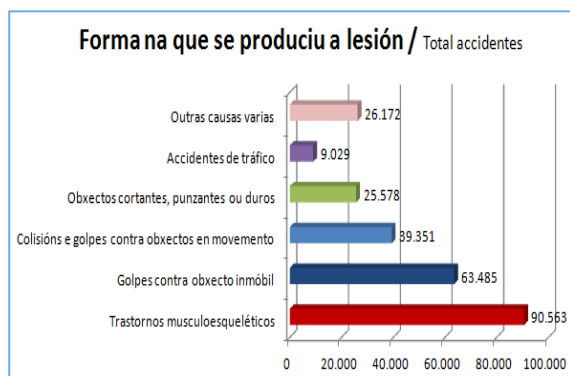
Pola contra os accidentes laborais sen baixa asociada, 354.202, descenderon 1,6% en relación ao mesmo período do 2018, e os accidentes mortais, 292, experimentaron unha baixa porcentual do 12% en relación aos acontecidos o ano pasado neste mesmo período.

Do total de accidentes con baixa, 294.434 (95%) foron asalariados e 15.696 (5%) foron autónomos.

Segundo a súa gravidade, neste primeiro semestre do ano 2019, 252.211 (85,66%) foron accidentes leves; 1.767 (0,6%) accidentes graves, e 200 (0,06%) accidentes mortais.

Por sectores foi na construción (+13,1%), agricultura, gandería, silvicultura e pesca (+9,6%) onde máis se incrementou a sinistralidade.

Entre os asalariados os accidentes en xornada de traballo (254.178) segundo a forma na que se produciu a lesión foron: 90.563 (35,63%) por sobre esforzo físico e lesións musculoesqueléticas; 63.485 (24,97%) por golpes contra un obxecto inmóbil; 39.351 (15,48%) choques ou golpes contra un obxecto en movemento e



colisións; 25.578 (10,06%) contactos con axentes materiais cortantes, punzantes ou duros; 9.029 (3,55%) accidentes de tráfico e 26.172 (10,30%) outras causas varias.

Accidentes mortais

Se atendemos á forma na que se produciron, os accidentes mortais dos asalariados na xornada de traballo (200), aconteceron como segue: 85 (42,5%) morreron por infartos, derrames cerebrais e causas naturais; 32 (16%) por accidentes de tráfico; 31 (15,5%) por atrapamentos, aplastamentos ou amputacións; 6

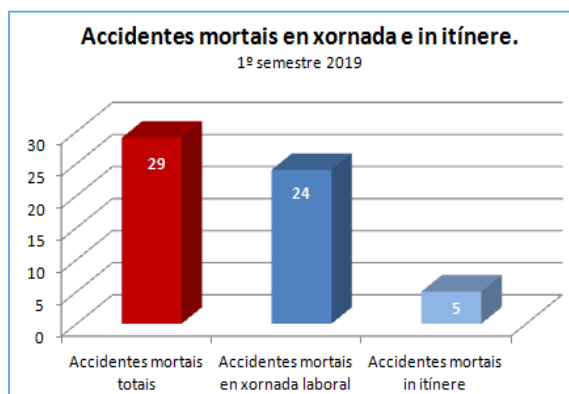
(3%) por colisións, choques ou golpes contra un obxecto en movemento; 32 (16%) golpes resultado dunha caída; 1 (0,5%) por afogamento nun líquido e 13 (6,5%) por outras causas.

Se atendemos ao sector os accidentes mortais de asalariados en xornada de traballo, estes distribuíronse do seguinte xeito: 95 (47,5%) no sector servizos; 52 (26%) na construción; 37 (18,5%) na industria, e 16 (8%) no agrogandeiro, silvicultura e pesca.

SINISTRALIDADE LABORAL NA GALIZA NO ANO 2019: líderes en accidentes graves e mortais. *Chove sobre mollado*

Efectivamente chove sobre mollado. A análise dos datos da sinistralidade laboral na Galiza correspondentes aos primeiros seis meses do presente ano corrobora que o noso País consolida un perfil de alta sinistralidade que xa se está a facer estrutural, consecuencia en gran medida da histórica inanición orzamentaria e a permanente falla de acción política do actual goberno do PP en materia de prevención de riscos e saúde laboral.

Neste primeiro semestre a suma dos accidentes en xornada de traballo (13.878) e *in itinere* (1.410) que sufriron os traballadores e traba-



lladoras galegos foi de 15.282, dos cales 14.993 foron leves, 266 graves e 29 mortais (24 en xornada laboral e 5 *in itinere*).

Estas cifras veñen a supoñer en relación ao índice de incidencia media mensual que a Galiza, cunha taxa de incidencia do 0,403 en accidentes mortais, consolídase como líder absoluto destacado de sinistros laborais con resultado de morte no conxunto do Estado español, practicamente duplicando a taxa media do Estado (0,207).

Líderes en accidentes mortais

Efectivamente, se calculamos o índice de incidencia que nos permite correlacionar o número de accidentes de traballo por cada 100.00 traballadores/as, atopámonos con que o noso País sitúase como a CCAA co maior índice de incidencia media de accidentes mortais, 0,403 fronte ao 0,207 da media do Estado. Isto é, que os traballadores/as galegos están a sufrir proporcionalmente practicamente o dobre de accidentes mortais que o conxunto dos traballadores/as do Estado español.

Por tipo de accidente segundo a súa gravidade

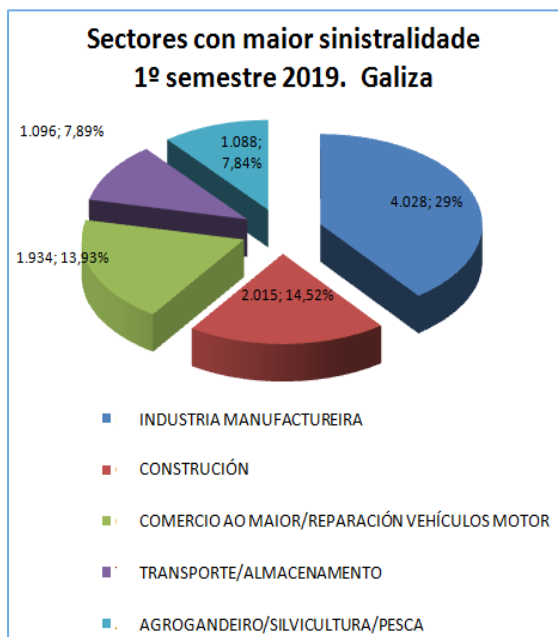
Do total de accidentes rexistrados durante a xornada laboral, os accidentes de carácter leve incrementáronse nun 3,6%.

Os accidentes mortais durante ese período foron un total de 24, o que supón un devastador incremento do 26,31%; e os accidentes graves rexistrados foron 238, un 6,25% máis que converten ao noso País na terceira comunidade de todo o Estado que está a rexistrar,

tamén neste ano, máis accidentes laborais graves e mortais.

Por sectores

Dos nosos sectores produtivos os de maior accidentabilidade neste período foron os seguintes: a industria manufacturera con 4.028 accidentes (29%); a construción con 2.015 accidentes (14,52%); o comercio ao por maior e a reparación de vehículos a motor con 1.934 accidentes (13,93%); o transporte e o almacenamento con 1.096 accidentes (7,90%); e o agro, a gandería, a silvicultura e a pesca con 1.088 accidentes (7,84%); concentrando entre todos eles practicamente o 75% da nosa sinistralidade.



Por provincia

Se atendemos á sinistralidade laboral por provincias, A Coruña rexistrou un total 6.404 accidentes, o que supón un incremento do 9,6% respecto ao mesmo período do 2018; Lugo rexistrou 1.620 accidentes cun incremento do 10,5%; Ourense 1.506 cun incremento do

1,6%, e Pontevedra 4.348 o que supuxo neste caso unha redución dos sinistros laborais do 5,25%.

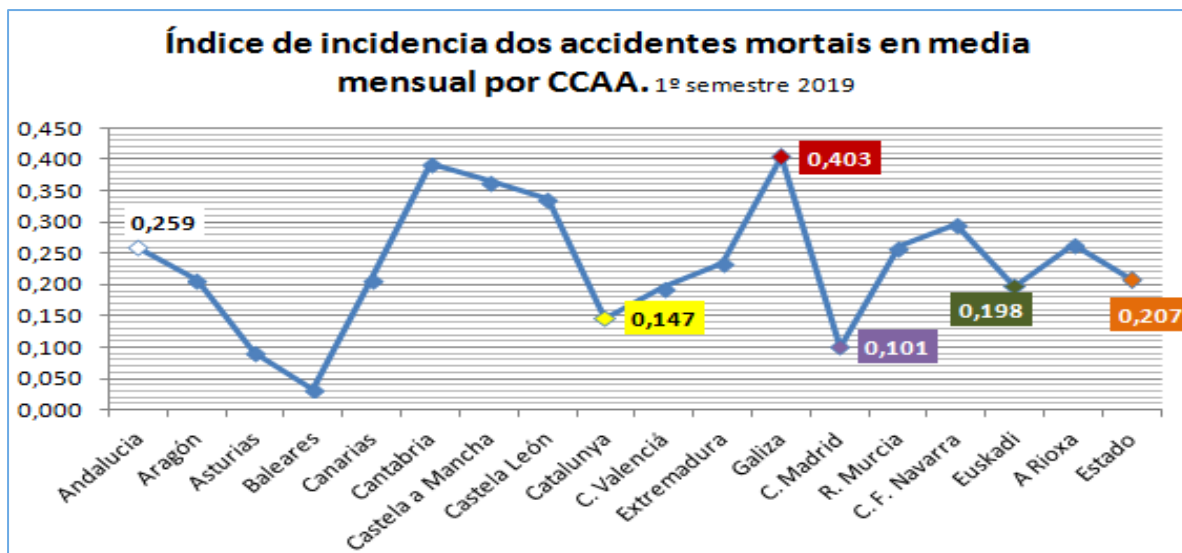
In itinere

Nestes primeiros 6 meses do ano 2019 producíronse un total de 1.410 accidentes de traballo *in itinere*, dos cales 28 foron graves, 5 mortais (todos en A Coruña) e o resto leves.

A estas alturas ninguén minimamente informado dubida que a prevención de riscos laborais e a seguridade e saúde no traballo constitúen elementos esenciais e irrenunciábeis para a clase traballadora no marco dunha sociedade minimamente democrática e socialmente xusta.

As importantes deficiencias do sistema preventivo vixente en conxunción coa devastadora, inxusta e mesquiña reforma laboral levada a cabo polo último goberno do PP teñen abocado á maioría social traballadora a unha situación de extrema precariedade laboral e a uns niveis de desprotección social e laboral absolutamente inaceptábeis. Estas circunstancias en concorrencia coa permanente inacción política e a incapacidade manifesta dos distintos gobernos de turno para promover a implantación e xestión de políticas preventivas públicas eficaces e eficientes, está a converter a sinistralidade laboral nunha característica estrutural do sistema produtivo poñendo en serio risco a seguridade e a saúde do conxunto dos traballadores.

Día a día, ano a ano, unha e outra vez, os datos falan por si mesmos. É urxente e necesario



abordar a reconfiguración do marco de relacións laborais e do actual sistema de prevención de riscos laborais. Tanto por intelixencia económica como por xustiza social, non podemos permitir que ir traballar supoña na práctica asumir un elevado risco para a seguridade e a saúde dos traballadores/as e por extensión das súas familias

Se o caso español é de por si de “nota”, o caso da Galiza é de auténtica “traca”. Se algo teñen conseguido os sucesivos gobernos do PP na nosa terra, é que sexamos líderes en sinistralidade laboral, ocupando sistemáticamente os primeiros postos deste terrible ranking de iniquidade social e de non prevención. Un primeiro posto de auténtico “terrorismo” laboral que como podemos observar con anterioridade fai que nestes momentos un traballador ou traballadora galego/a teña practicamente o dobre de posibilidades de morrer nun accidente laboral que un traballador/a español.

Pois ben, ante esta persistente e desastrosa situación preventiva que tan gravemente afec-

ta aos traballadores/as galegos, podería esperarse que o Goberno do PP na Xunta de Galicia tomase cartas no asunto e fose quen de promover e implantar as políticas públicas que en materia de prevención de riscos laborais e seguridade no traballo tan acuciantemente necesitamos os galegos/as. Nada máis lonxe da realidade, máis ben e para desgraza de todos/as nós, todo o contrario. Mentres o Goberno da Xunta do ínclito Feijóo hai uns poucos anos encargábase de eliminar a Consellería de Traballo transferindo as súas competencias á Consellería de Economía, aproveitando que o Miño leva tempo pasando por Lugo, procedeu a eliminar a Dirección Xeral de Relacións Laborais, reducindo a súa entidade á categoría de subdirección, importándolles pouco ou nada (á vista está) as súas nefastas consecuencias para o conxunto da clase traballadora galega.

A pesares de que a Xunta de Galicia gobernada polo PP ten transferidas dende o principio a execución das políticas de prevención de riscos e saúde laboral na Galiza (*o Estatuto de Au-*

tonomía do noso País, establece no seu artigo 29, epígrafe 1, que lle corresponde á Comunidade Autónoma da Galiza a execución da lexislación do Estado en materia laboral), a realidade é que esas competencias apenas se exercen especialmente cando como todo fai supoñer temos o dubidoso honor de ser unha das CCAA con esas competencias transferidas que historicamente menos investimentos e menos orzamentos adica á seguridade e a saúde laboral do pobo traballador galego. Os resultados hai

xa varios anos que están á vista. A qué esperamos para mudar?

Fontes:

- Estatísticas. Instituto Nacional de Estadística (INE)
- Estatísticas. Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral (ISSGA)
- Consulta documentos varios. Instituto Sindical de Traballo, Ambiente e Saúde (ISTAS)
- Consulta documentos varios. Asociación Internacional da Seguridade Social, AISS
- Consulta documentos varios. XXI Congreso Mundial sobre Seguridade e Saúde no Traballo (Singapur)

INFORMACIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Terceira modificación da Unión Europea da directiva sobre cancerixenos e mutáxenos

O Diario Oficial da Unión Europea vén de publicar o pasado xoves 20 de xuño a Directiva 2019/983 do Parlamento Europeo e do Consello, que modifica a Directiva 2004/37/CE relativa á protección dos traballadores/as contra os riscos relacionados coa exposición a axentes cancerixenos ou mutáxenos durante o traballo.

AS DIRECTIVAS EUROPEAS NO MARCO DA SAÚDE E A SEGURIDADE NO TRABALLO

Unha directiva é un acto xurídico previsto no Tratado da Unión Europea. É xuridicamente vinculante na súa totalidade e obriga aos Estados membros a traspoñela ao dereito de cada Estado dentro dun prazo determinado.

En virtude do artigo 153 do Tratado de Funcionamento da Unión Europea a UE está facultada para adoptar directivas en materia de saúde e a seguridade no traballo. A Directiva marco, co

seu amplo ámbito de aplicación, e outras directivas que rexen aspectos específicos da saúde e seguridade no traballo, constitúen as normas básicas do Dereito comunitario en materia de saúde e seguridade.

Os Estados membros teñen liberdade para adoptar normas máis estritas para a protección dos traballadores/as no momento de traspoñer as directivas comunitarias ao dereito de cada Estado, polo que os requisitos en materia de saúde e seguridade no traballo poden variar entre Estados membros.

NOVOS VALORES LÍMITE

Os valores límite de exposición profesional forman parte das medidas de xestión do risco da Directiva 2004/37/CE. Estes valores límite deben revisarse periodicamente de conformidade co principio de precaución e o principio de protección dos traballadores/as, así como consecuencia dos novos datos científicos e técnicos fiables dispoñibles sobre axentes canceríxenos e mutáxenos. Así mesmo deben tomarse en consideración: a mellora das técnicas de medición, as medidas de xestión do risco e outros posibles factores.

Como xa vén sendo habitual nas modificacións da Directiva de Carcinógenos e Mutágenos (CMD), inclúense novos valores para canceríxenos ou mutágenos no Anexo III da Directiva. Nesta ocasión, as substancias con novos valores foron o formaldehído, o 4,4'-metileno-bis (2-cloroanilina) e tres familias de substancias, constituídas por: o berilio e os seus compostos inorgánicos, o cadmio e os seus compostos inorgánicos, e o ácido arsénico e os seus sales, así como os compostos inorgánicos de arsénico.



Para estas tres familias, enténdese que están incluídos só os compostos que se achán no ámbito de aplicación da CMD, é dicir, que están

clasificadas como **C1A** (carninóxeno para as persoas en base á existencia de probas en humanos), **C1B** (suponse que é un carcinóxeno para os humanos, en base á existencia de probas en animais), **M1A** (substancias das que se considera que inducen mutacións hereditarias nas células xerminais humanas) ou **M1B** (resultados positivos de ensaios de mutaxenicidade hereditaria en células xerminais de mamífero *in vivo*). A información sobre a clasificación debe ser proporcionada polo provedor da substancia ou de calquera produto (ou mestura) que a conteña. As substancias que non cumpran a clasificación indicada non están afectadas por este cambio normativo.

No Estado español, moitos destes compostos químicos xa teñen adxudicado un valor límite ambiental, que se recolle no documento “*Límites de Exposición Profesional para Axentes Químicos en España*”; que anualmente edita o Instituto Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo.

OBRIGAS DO ESTADO ESPAÑOL

a) Modificación do Real Decreto 665/1997, do 12 de maio, sobre a protección dos traballadores contra os riscos relacionados coa exposición a axentes canceríxenos durante o traballo.

b) Actualización da listaxe de valores límite estatais, mediante a elaboración dunha proposta por parte da *Comisión Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo* para que se inclúan estes valores na lista de valores límite estatais, que se actualiza e publica anualmente.

Os valores do anexo III da CMD son vinculantes, é dicir, deben ser aplicados polos Estados

membros co mesmo valor numérico (ou inferior) recollido na Directiva. Cada Estado membro está obrigado a adaptar as súas disposicións legislativas antes do 11 de xullo de 2021, para que as provisións da CMD estean en vigor en toda a UE.

Na actualidade o Ministerio de Traballo, Migracións e Seguridade Social aínda está a levar a cabo a trasposición da primeira modificación da CMD ao ordenamento xurídico español.

PRINCIPAIS MODIFICACIÓNS

➤ Estabelecemento dun valor límite biolóxico para o Cadmio

Procédese a engadir o **artigo 18a** á Directiva de Canceríxenos e Mutáxenos (CMD), emprazando o Parlamento e o Consello Europeo á Comisión para que avalíe a opción de modificar novamente a Directiva, de xeito que se estableza unha combinación entre un **límite de exposición ambiental** e un **límite de exposición biolóxico** para o cadmio e os seus compostos inorgánicos no ámbito da CMD. Para iso, a Comisión dispón dun prazo que finaliza o día 11 de xullo de 2022. A inclusión deste novo requisito débese a que para os compostos de longa permanencia no corpo humano, como é o cadmio, o risco ao que está exposto o traballador/a avalíase mellor se teñen en conta por unha banda o **valor de concentración ambiental**, que indica a situación do posto de traballo, e o **valor biolóxico**, que dependendo de se é en sangue ou en ouriños, indica a cantidade de cadmio que entra no corpo da persoa e a cantidade que ten acumulada. A combinación destes parámetros permite aos respon-

sábeis da prevención e aos da vixilancia da saúde, poder valorar o risco dunha forma máis precisa e levar a cabo unha vixilancia da saúde máis eficaz en termos de protección, adaptada a cada traballador/a de xeito individual.

No presente a Directiva de carcinógenos e mutágenos non inclúe valores biolóxicos, remitíndose á lexislación e usos dos Estados membros da UE, e achegando recomendacións no Anexo II.

Nalgúns Estados da UE, tal e como acontece no caso de España ou Francia, xa incorporan na súa normativa valores biolóxicos para o Cadmio, polo que os traballadores/as que desenvolven a súa actividade nestes territorios, están máis protexidos pola normativa. Con todo, o que esta Directiva pretende é determinar un marco común que garanta un maior nivel de protección universal para todos os traballadores/as europeos.

➤ Medicamentos perigosos

O artigo 18 engadido á Directiva de Canceríxenos e Mutáxenos (CMD), tamén especifica a necesidade de establecer os mecanismos axeitados de protección para os traballadores/as do ámbito sanitario en relación aos riscos que pode supoñer o manexo de fármacos perigosos como é o caso dos citotóxicos ou citostáticos, fundamentalmente empregados para realizar tratamentos de quimioterapia en doentes con cancro e en animais.

Na actualidade dispónse de listaxes estatais e de guías técnicas para aplicar medidas preventivas nestas situacións, a pesares do cal esta modificación da Directiva inclúe como data límite o

30 de xuño do 2020 (aproximadamente de agora en 9 meses) para que a Comisión avalé -tendo en conta os últimos avances dos coñecementos científicos e tras celebrar as consultas preceptivas cos profesionais da saúde e as organizacións sindicais e empresariais-, a posibilidade de incluír ditos medicamentos no seu ámbito de aplicación ou para propoñer outros instrumentos de protección que se consideren máis axeitados.



COMO DEBEN ACTUAR AS EMPRESAS

Se unha empresa manexa ou utiliza algunha das substancias recollidas na nova modificación da CDM, o que deberá facer é proceder novamente a avaliar o nivel de exposición dos traballadores/as para determinar os riscos, coñecer a súa situación e comezar a deseñar o plan de actuación preventiva máis axeitado para protexer aos traballadores/as en risco de exposición. Debe quedar claro que aínda que unha substancia canceríxena ou mutáxena non se mencione especificamente na Directiva, as obrigacións establecidas nesta son de igual aplicación, debendo por tanto estar igualmente incluída na avaliación de riscos e nos plans de actuación da empresa.

O cumprimento dos valores límite de exposición profesional deben entenderse sen prexuízo doutras obrigas que teñen os empresarios en virtude desta Directiva, en particular a redución do uso de axentes carcinóxenos e mutáxenos no lugar de traballo, a prevención ou redución da exposición dos traballadores/as a axentes carcinóxenos ou mutáxenos e as medidas que deban aplicarse para ese efecto.

Entre elas deben incluírse, na medida en que sexa tecnicamente posible, a substitución do axente carcinóxeno ou mutáxeno por unha substancia, unha mestura ou un procedemento que non sexa perigoso para a saúde dos traballadores/as ou o sexa en menor grao, a utilización dun sistema pechado e outras medidas destinadas a reducir o nivel de exposición dos traballadores/as.

Actuación recomendada: Criterio STOP.

- ✓ Substituír a substancia perigosa por outra non perigosa ou menos perigosa.
- ✓ Aplicar medidas Técnicas eficaces: sistemas pechados de manipulación, extracción localizada...
- ✓ Aplicar medidas Organizativas: redución do número de traballadores/as expostos, demarcacións e restricións de acceso nos lugares de manipulación de canceríxenos ou tóxicos,...
- ✓ Utilización de Equipos de Protección Individual (EPIs) (luvas, mascarillas, roupa de protección...

Os traballadores/as maiores e a prevención de riscos laborais: “Revisión da investigación sobre as consecuencias do envellecemento da poboación activa para a seguridade e a saúde no traballo (SST)”. Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo. OSHA-UE

O presente artigo recolle as recomendacións realizadas pola UE aos seus Estados membros en materia de políticas de seguridade e saúde no traballo co gallo de facilitar a prolongación da vida laboral dos traballadores/as de maior idade, mellorando a sostibilidade do propio traballo a través da aplicación de medidas en materia de prevención de riscos e saúde laboral que teñan moi en conta o factor idade.

Consecuencias do avellentamento da poboación activa para a seguridade e a saúde no traballo.

Debido á evolución socioeconómica e aos cambios demográficos que se están a experimentar, a poboación activa (en idade laboral) traballadora da Unión Europea está a sufrir un proceso acelerado e continuo de envellecemento, o que ten provocado que nos últimos anos se teñan impulsado en distintos Estados da UE o incremento da taxa de emprego dos traballadores/as entre 55 e 64 anos, e retrasado a idade de xubilación máis aló dos 65 anos.

Sen dúbida algunha desta situación derívanse importantes consecuencias, tanto para a sostibilidade do traballo como para a propia seguridade e saúde dos traballadores/as.

Que un traballador/a chegue ao final da súa idade laboral previa á xubilación nunhas boas condicións de saúde física e mental, depende en gran medida de que este/a teña disfrutado ao longo da súa vida laboral dunhas boas condicións de traballo; unha axeitada conciliación

da vida laboral, persoal e familiar; boas oportunidades de aprendizaxe permanente; unha seguridade satisfactoria no seu emprego (sen precariedade), e unas condicións salariais e de traballo dignas e suficientes para cubrir as súas necesidades básicas e as da súa familia. *Como se non esperamos, ou mais ben, os políticos e os empresarios esperan que os traballadores/as poidan alongar por decreto a súa vida laboral e dar solución a desafíos que para o “sistema” plantexa o importante envellecemento da poboación activa?*

Resulta evidente que o proceso de envellecemento vital dos traballadores/as produce (en maior ou menor medida dependendo entre outras das características persoais) unha serie de cambios e efectos sobre a saúde e as capacidades de traballo. Estas dúas cuestións, saúde e capacidades de traballo, repercuten directamente sobre o factor de sostibilidade do propio traballo, entendido este como un ben persoal e social, condicionando directamente as estratexias a seguir en materia de SST para reducir os

efectos adversos e fomentar o traballo sostible ao longo de todo o ciclo da vida laboral.

Aínda que a capacidade de traballo ten que ver cos recursos cos que conta a persoa para realizar o seu traballo, son moitos os determinantes (internos e externos) relacionados coa saúde e a capacidade laboral que rematan por influír no resultado final: a cultura de traballo, a lexislación laboral, o funcionamento dos servizos sanitarios e asistenciais, o sistema educativo, a cultura empresarial ou o funcionamento e eficacia do propio Sistema preventivo do que dispón o Estado en cuestión, entre outros.



Os cambios relacionados coa idade e a súa influencia sobre o traballo

No que respecta aos cambios relacionados coa idade e a súa repercusión no traballo, a “Revisión da investigación sobre os problemas relacionados coa SST e o envellecemento da poboación activa” levado a cabo pola OSHA-EU, “Occupational Safety and Health Administration (Administración de Seguridade e Saúde Ocupacional da Unión Europea), destaca os seguintes resultados derivados da investigación:

a) Aínda que o envellecemento vai acompañado de cambios fisiolóxicos, o principal determinante da saúde e o rendemento no traballo non é a idade en si. O envellecemento non conleva necesariamente afec-

cións e enfermidades; os factores relacionados co estilo de vida tamén influen decisivamente sobre a saúde.

- b) A fortaleza e a resistencia físicas son elementos intrínsecos de cada persoa: determinados traballadores/as maiores poden ter máis fortaleza que os seus compañeiros/as máis novos. As estratexias e as destrezas que os traballadores/as de máis idade adquiriron a base de experiencia con frecuencia poden compensar as perdas da capacidade funcional relacionadas co traballo.
- c) Certas capacidades cognitivas diminúen coa idade. Con todo, os traballadores/as de máis idade a miúdo demostran ter mellor criterio, un coñecemento máis específico do traballo, capacidade de razoamento e motivación para aprender que os seus compañeiros/as máis novos. Así mesmo, os elementos fundamentais do desempeño cognitivo non adoitan diminuír significativamente ata pasados os 70 anos.
- d) Aínda que os traballadores/as de máis idade son máis proclives a padecer problemas de saúde crónicos, moitas enfermidades crónicas poden controlarse e non teñen por que influír necesariamente no rendemento laboral.
- e) Os traballadores/as maiores poden ver afectada a súa saúde por un longo prazo de exposición a perigos para a saúde durante toda a vida laboral, e pode existir un período de latencia prolongado antes de que os efectos resulten visibles.

Implicacións para a SST e o traballo sostible

En termos xerais os traballadores/as de maior idade posúen maiores coñecementos e destrezas que os traballadores/as máis novos, xerando maior nivel de confianza e amosando un maior grao de compromiso, sendo no curto prazo inferiores as súas taxas de rotación e absentismo, constituíndo en moitos casos un importante activo para as empresas.



Para o presente estudo, os cambios relacionados coa idade e co traballo teñen consecuencias para a seguridade e a saúde dos traballadores/as e para a sostibilidade do traballo. Deseguido expoñemos os *principais resultados obtidos da investigación*:

1. As estratexias en materia de SST deben prestar especial atención á exposición acumulada a perigos físicos e químicos, dado que afectan á sustentabilidade do traballo. A longo prazo calquera perda de capacidade laboral relacionada coa idade vese incrementada pola repercusión que pode ter a exposición a un traballo esixente.
2. Os traballadores/as de maior idade con traballos de esixencia física poden ter maior probabilidade de desenvolver trastornos musculoesqueléticos (TME) ou fatiga crónica. Con

todo, a probabilidade de sufrir lesións garda máis relación coa capacidade de traballo que coa idade. Por conseguinte, máis que a súa idade, debería terse en conta a capacidade física para determinar se un traballador/a é capaz de desempeñar un traballo específico ou determinar cal pode ser o risco asociado de que se produzan TME. Prestar apoio adicional, incluída a realización de axustes no traballo, podería ser unha solución no caso de existir ese risco.

3. En determinadas circunstancias algúns cambios relacionados coa idade tradúcense nun maior risco de lesións.

4. A ocupación, e non a idade, é o factor predominante que contribúe a que se produza risco de lesións.

5. As causas do estrés relacionadas co traballo en traballadores/as de maior idade varían respecto ao caso de traballadores/as máis novos, e isto debería terse en conta.

6. Continuar en activo en boas condicións de traballo está asociado a un mellor estado de saúde física e mental que se non se traballa.

7. Aínda que non hai probas concluíntes de que os traballadores/as maiores teñan maior probabilidade de ter dificultades co traballo por quedas, nos casos nos que si hai dificultades é necesario prestar apoio suplementario ou ofrecer a opción dun cambio de xornada ou de posto de traballo.

8. A experiencia que teñen os traballadores/as de maior idade pódelles axudar a superar os retos relacionados coa idade e aumentar a súa eficiencia no lugar de traballo.

9. Moitos cambios e problemas de saúde relacionados coa idade, como os cambios na visión na audición, ou as enfermidades crónicas, polo xeral poden abordarse con simples axudas ou axustes no traballo.

10. Aquelas medidas que son adoptadas para rebaixar as esixencias do traballo desenvolto por traballadores/as de máis idade tamén poden resultar beneficiosas para o conxunto do persoal.



A sostibilidade do traballo

A mellora das condicións de traballo de todos os traballadores/as e a redución dos efectos adversos para a seguridade e a saúde que conleva o envellecemento, pasa por unha formulación integral na que os conceptos de “traballo sustentable” e “enfoque baseado no ciclo vital” pasan a ser de gran utilidade.

Na presente revisión se teñen examinado diversos modelos de traballo sustentable. Tales modelos amosan cales son os factores complexos e interrelacionados que poden influír sobre a capacidade laboral das persoas e a sustentabilidade do traballo.

Asemade outros factores interrelacionados tamén influen sobre a capacidade para reter aos traballadores/as de máis idade no merca-

do de traballo. Factores como a motivación e as oportunidades de aprendizaxe, os factores sociopolíticos e institucionais de carácter máis xeral ou a distribución de ingresos e os réximes fiscais e de pensións.

De acordo coa “VI Enquisa europea sobre as condicións de traballo”, unha proporción significativa da poboación activa declara estar exposta a condicións de traballo esixentes, o que sen dúbida constitúe un factor importante que pode provocar un abandono prematuro da vida activa dos traballadores/as de maior idade.

Medidas en materia de SST para un traballo sostible

No que atinxe á seguridade e a saúde laboral, o traballo sustentable consta de dous elementos principais, ámbolos dous contemplados dentro do marco xurídico europeo en materia de SST:

1. *Medidas xenéricas* que controlan os riscos para todos os traballadores/as a fin de garantir que o traballo non dane a súa saúde física ou mental ao longo do ciclo vital;
2. *Medidas específicas* para protexer a grupos ou persoas particularmente vulnerábeis mediante a adopción de medidas suplementarias, chegado o caso.

➤ Medidas clave

Medidas clave definidas neste informe que gardan relación con estratexias de mellora da prevención de riscos para todos os traballadores/as e, en particular, para os de máis idade:

Un enfoque exhaustivo da xestión da idade debe incluír medidas en materia de SST, promoción da saúde e recursos humanos.

Unha avaliación de riscos que inclúa a SST e a xestión da idade pode servir para identificar medidas de prevención de riscos que abarcan ao conxunto dos traballadores/as e persoas ou grupos específicos.

A realización de axustes ergonómicos moi sinxelos ou de adaptacións no lugar de traballo, a miúdo permite reducir o grao de esixencia ao que se ven sometidos todos os traballadores/as, sendo posible dirixir devanditos axustes ergonómicos específicos a persoas ou grupos de traballadores concretos.

As intervencións no ámbito da promoción da saúde no lugar de traballo deben facerse coa debida consideración das cuestións de xénero e de idade.

Reviste especial importancia para os traballadores/as de máis idade poder contar con adecuadas condicións de traballo flexibles, xa que poden enfrontarse a problemas de saúde ou a responsabilidades como coidadores. A política social tamén é importante neste senso.

As destrezas e os coñecementos deben manterse actualizados, e os métodos de formación deben adaptarse aos distintos grupos de idade.

Promover as “escolas saudábeis” e a educación sobre riscos nos centros de ensino tamén é parte dun enfoque baseado no ciclo vital, e a prevención de lesións e enfermidades nos traballadores/as novos é esencial para garantir un traballo sustentable.

A rehabilitación debe centrarse en garantir a permanencia no traballo, e as intervencións

interdisciplinares en fases iniciais resultan esenciais.

As cuestións relativas ao xénero e á idade deben ser tidas en conta no lugar de traballo;

Un enfoque específico do sector ou do posto de traballo ten en conta contextos concretos; aquelas medidas destinadas a reducir a carga de traballo en sectores específicos resultarían benéficas para todos os traballadores/as do sector.

Os sistemas de SST un elemento esencial para fomentar o traballo sostible

Para fomentar o traballo sostible faise necesario, cando non imprescindible, dispoñer de sistemas de SST axeitados e eficaces. Sistemas que inclúan e desenvolvan medidas xurídicas e de cumprimento da lexislación preventiva; servizos de apoio a empresas e organizacións en materia de prevención de riscos e saúde laboral; programas de incentivos; campañas de sensibilización e cumprimento normativo; establecemento de redes para o intercambio de boas prácticas; sistemas de cooperación entre empresas e traballadores/as ...

A importancia de adoptar un enfoque político integrado

Debido á complexa interacción entre os factores que teñen influencia interna e externa sobre o lugar de traballo, é esencial a adopción dun enfoque político integrado que teña en conta todas estas influencias para apoiar aos traballadores/as ao longo da súa vida laboral, así como tamén a prestación de apoio no caso de que sexa inevitable o abandono prematuro da vida activa. En particular, é necesario que

exista cooperación entre os servizos de SST, emprego, educación, sanidade pública e seguridade social.

Reflexión

Mellorar a xestión da SST co fin de reducir riscos e facilitar o desempeño da súa actividade a todos os traballadores/as, en particular aos de máis idade, podería incidir de maneira significativa na sustentabilidade da actividade laboral. Aínda que se identificaron cambios relacionados coa idade e os efectos do traballo (así como maneiras de reducir os devanditos efectos), segue impoñéndose a necesidade de analizar en profundidade a eficacia das intervencións en materia de SST e os modos de garantir que o traballo sexa sustentable para todos, en particular en relación con traballos particularmente esixentes. Para garantir que os traballadores/as se manteñan saudábeis ata a idade de xubilación é esencial que se continúe a investigación neste ámbito, sendo asemade esencial investigar as consecuencias que para os traballadores/as pode ter a prolongación da vida laboral.

AS MULLERES E O ENVELLECIMENTO DA POBOACIÓN ACTIVA: consecuencias para a seguridade e a saúde no traballo

Na problemática que afecta ao envellecemento da poboación activa, os homes e as mulleres enfróntanse a problemas diferentes en relación coa idade, véndose afectados/as de distinta maneira polas diferentes cuestións que ao longo da súa vida laboral rematan por influír no seu lugar de traballo.

Diferencias entre homes e mulleres no lugar de traballo

O envellecemento está asociado a unha serie de cambios na capacidade física e a saúde. Estes cambios poden estar influídos por factores relacionados co sexo (biolóxicos) e co xénero (construídos socialmente).

Diferencias entre homes e mulleres no lugar de traballo relacionado co sexo

Aínda que o cambio máis evidente relacionado coa idade e específico dun dos sexos é a menopausa, con todo existen outros moitos cambios que acontecen coa idade que poden influír na capacidade de traballo e que afectan máis frecuentemente e con máis intensidade ás mulleres que aos homes: osteoporose, osteo-



artrite, cancro de mama, fibromialxia, fatiga crónica, ... Tales diferencias entre homes e mulleres deben en todo caso ser tidas moi en conta a hora de desenvolver *-como algún día terán que facer no Estado español os partidos políticos que forzaron por decreto a prolongación da vida laboral-* as estratexias de prevención de riscos laborais e de seguridade e saúde no traballo que faciliten que o traballo sexa realmente sostible, e que os traballadores/as poidan permanecer nel voluntariamente sen

estar enfermos ou coa súa saúde moi merma-
da, sen temor a ser condenados a recibir unha
pensión de miseria a pesares dos moitísimos



anos traballados como consecuencia dos abe-
rantes e inxustos sistemas de penalización
aplicados.

Diferencias entre homes e mulleres no lugar de traballo relacionadas co xénero

É evidente e constatable que na poboación
activa existe segregación vertical e horizontal
por xénero e, en consecuencia as mulleres en
xeral e as de máis idade en particular, están
expostas a riscos diferentes de aqueles aos que
se enfrontan os seus compañeiros de traballo
ao longo de toda a vida laboral.

A **segregación vertical** procede basicamente
da falla de oportunidades de promoción e de
mobilidade profesional, o que vén derivando
nunha concentración de mulleres nos niveis
inferiores da xerarquía laboral (Novos riscos e
tendencias na seguridade e a saúde das traba-
lladoras. OSHA-EU 2013). Esta circunstancia
pode conlevar unha exposición máis prolonga-
da a certos perigos do lugar de traballo, tales
como tarefas repetitivas ou traballos sometidos
a posturas forzadas.

A **segregación horizontal** explícase basicamen-
te porque homes e mulleres tenden a traballar
maioritariamente en sectores económicos
e/ou de actividade distintos; sendo importante
non subestimar as esixencias físicas e emocio-
nais dos traballos que estas adoitan desempe-
ñar: traballos manuais, tarefas moi repetitivas
e pautadas, traballo por quendas, riscos de
violencia e/ou acoso laboral, estrés, etc.

Sen dúbida todas estas cuestións inflúen na
duración e calidade da vida laboral de moitas
das mulleres que se ven afectadas por este
tipo de factores.

Abordaxe das diferencias relacionadas coa ida- de entre homes e mulleres no lugar de traballo

As estratexias a seguir en materia de SST para un
traballo sostible, deben de ter en conta as cues-
tións relativas tanto á idade como ao xénero, así
como a forma de xestionar a diminución das
capacidades físicas e da saúde en relación á ida-
de dende unha perspectiva de xénero.

➤ **Ensino:** Un enfoque de sostibilidade laboral
baseado no ciclo de vida debería incluír a pre-
vención de riscos nos distintos niveis educati-
vos, incorporando dunha maneira integrada as
cuestións de xénero; especialmente na forma-
ción profesional de empregos onde as mulleres
son maioritarias.

➤ **Estrés e trastornos musculoesqueléticos
(TME):** Moitos dos traballos desempeñados
por mulleres son esixentes dende o punto de
vista emocional ou obrigan a permanecer sen-
tados ou de pé durante períodos prolongados.
Por conseguinte o estrés e os trastornos_mus-

culoesqueléticos (TME) poden ter unha importante repercusión na sostibilidade do traballo desenvolvido por mulleres. Faise necesario prestar maior atención a estas cuestións, incluída a prevención de riscos nos traballos desempeñados maioritariamente por mulleres.

➤ **Rehabilitación:** Cando a un traballador/a non se lle recoñece que a súa enfermidade está relacionada co traballo, en moitos casos isto constitúe un obstáculo para acceder aos servizos de rehabilitación. No caso das mulleres ademais, moitas delas con responsabilidades no coidado doutros familiares, se multiplican os obstáculos de acceso á rehabilitación.

En consecuencia, en materia de rehabilitación, faise necesario prestar unha atención especial á cuestión de xénero para garantir que os programas de rehabilitación están realmente ao alcance das mulleres e se adaptan ás súas necesidades concretas.

➤ **Coidados familiares:** O número de traballadores/as con responsabilidade de coidar a familiares enfermos, discapacitados ou anciáns non deixa de aumentar, especialmente no que atinxe ás mulleres traballadoras a partires de 50 anos. Con todo, as actuais estratexias destinadas a promover a conciliación entre a vida laboral e os coidados a outras persoas céntranse en mulleres novas con necesidades de atención a nenos pequenos. En consecuencia faise necesario formular políticas e prácticas apropiadas en materia de conciliación para fomentar a sostibilidade do traballo, así como aumentar os recursos públicos para a prestación

de coidados a anciáns e discapacitados, así como de servizos para fomentar a vida independente como parte dunha estratexia integrada.

Avaliación de riscos e estratexias preventivas

A idade e o xénero sen dúbida algunha deben terse moi en conta tanto na avaliación de riscos como no desenvolvemento de estratexias en materia de SST, incluíndo estes dous factores, idade e xénero, nun único marco de políticas e prácticas. A estreita relación entre a igualdade de xénero e o traballo sostible ten quedado demostrado nas avaliacións de riscos e en multitude de estratexias emprendidas por diferentes empresas que teñen ofrecido bos resultados.



Por outra banda, resulta de gran importancia que a Inspección de Traballo integre a atención á diversidade tanto nas súas estratexias como nas súas actividades, incorporando de forma sistemática as cuestións relativas á idade e ao xénero, contribuíndo á diminución da discriminación e ao fomento do traballo sostible. Neste caso a modo de exemplo, poderíamos citar a estratexia para a diversidade adoptada polo

servizo austríaco de Inspección de Traballo, que inclúe unha serie de ferramentas para a integración do xénero, formación e listas de comprobación sobre a diversidade para que as usen os inspectores/as nas empresas, especialmente no caso das mulleres e os traballadores/as de maior idade.



longos períodos, pode conducir a unha exposición prolongada a perigos para a saúde.

A igualdade debe abordarse no acceso á rehabilitación e na formación profesional.

Principais conclusións

Resulta de gran importancia a elaboración de **patróns de traballo sostible** para os traballadores/as de maior idade; especialmente para as mulleres, a través da promoción de medidas que aborden o aquilatamento das cargas de traballo, as características das tarefas, a flexibilidade dos horarios, a conciliación da vida laboral e persoal, o apoio no lugar de traballo as cuestións de saúde específicas de xénero e ao desenvolvemento profesional da man de obra.

➤ Conclusións

As diferenzas relacionadas co xénero e co sexo persisten ao longo da vida laboral nas condicións de traballo.

Os efectos acumulados físicos e emocionais do traballo das mulleres non deben subestimarse.

É necesario prestar apoio ás avaliacións de riscos que incorporan as complexas cuestións relativas á idade e o xénero.

O desempeño de empregos de baixo nivel, sen promoción da carreira profesional durante

As estratexias de promoción da saúde no lugar de traballo esixen distintos enfoques en función de que os destinatarios sexan homes ou mulleres.

É necesario que sexan adecuadas as medidas de traballo flexible para os cuidadores de persoas dependentes de idade avanzada, tanto para homes como para mulleres

As inspeccións de traballo deben contar con estratexias claras de diversidade.

As traballadoras de máis idade deben considerarse un activo valioso, e a dobre discriminación á que estas traballadoras poden enfrontarse debe ser abordada por medio do incremento da sensibilización neste senso.

Fontes:

“Revisión da investigación sobre as consecuencias do envellecemento da poboación activa para a seguridade e a saúde no traballo (SST)”. 2017. Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo, OSHA-UE.

“As mulleres e o envellecemento da poboación activa: consecuencias para a seguridade e a saúde no traballo”. 2017. Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo, OSHA-UE.

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

A precariedade laboral, consecuencia en gran medida da forte descompensación establecida pola reforma laboral do PP nas relacións de traballo anulando unha gran cantidade de dereitos dos traballadores/as, ten propiciado entre outras moitas inxustizas que nos últimos anos un número cada vez maior destes se vexan obrigados a aceptar ofertas de traballo autónomo implantadas por empresas que, fundamentalmente persegue aforrarse custos laborais á vez que se desfán de todas as outras responsabilidades inherentes dunha contratación laboral, sen importarlles o tremendo prexuízo que lle provocan ao traballador/a.

Cando se é logo un falso autónomo/a?

Un falso autónomo/a é aquel traballador/a que cumprindo os requisitos e condicións para ser un traballador/a con contrato laboral, atópase dado de alta como autónomo/a no Réxime Especial de Traballadores Autónomos (RETA).

Cales son as diferencias entre un traballador/a autónomo/a e un asalariado/a?

O Traballador/a autónomo/a

- Responde das débedas contraídas no seu traballo co seu patrimonio persoal e familiar.
- Ten as obrigas laborais e fiscais dunha empresa e executa as tarefas con total independencia e autonomía.
- Non ten vacacións reguladas legalmente.
- Non acumula antigüidade na empresa.
- Non ten licenzas ou permisos retribuídos.
- O seu cesamento na empresa non constitúe despedimento, pois a súa relación co resto de empresas realízase mediante un contrato mercantil e non laboral.

O Traballador/a asalariado/a

Responde ás seguintes características:

- **Traballo persoal:** O traballador/a obrígase a desenvolver o traballo persoalmente, sendo imposible ser substituído por outra persoa.
- **Voluntariedade:** O traballo realízase voluntariamente co consentimento das dúas partes cando se asina o contrato laboral. Natureza libre do traballo asalariado.
- **Alleamento:** Os froitos do traballo aprópiáilos a empresa e, posteriormente, a empresa aboa ao traballador/a o salario acordado. Os traballadores/as crean riqueza á empresa e a empresa aboa unha parte en concepto de salario.
- **Dependencia:** O traballador/a atópase baixo a organización e dirección do empresario/a (estabelece rutinas, forma de traballar, entrega ferramentas e utensilios, vehículos, instrucións sobre o xeito de desempeñar o traballo, etc..).

- **Retribución:** é a contraprestación ao seu traballo. Debe ser unha cantidade acordada, pactada ou establecida legalmente (SMI).

En definitiva, en termos legais son estas características da actividade e non outras as que determinan se un traballador/a debe darse de alta ou non como autónomo/a.



Vantaxes da contratación dun falso autónomo/a para o empresario/a infractor

Un traballador/a por conta allea ten dereito a que as súas cotas de seguridade social sexan aboadas polo empresario/a, mentres que un traballador/a autónomo/a será o encargado de aboar el as súas propias cotas da seguridade social e de afrontar os pagos en concepto de IVE e IRPF.

Como define o art.14.4.1 do ET en relación aos permisos retribuídos aos que ten dereito un traballador/a por conta allea, é que o custo destes permisos debe ser asumido polo empresario/a/a. No caso dun falso autónomo/a, o empresario/a evítase asumir os custos derivados do pago destes permisos.

Un falso autónomo/a tampouco ten dereito á retribución das súas vacacións nin ás pagas extras que tería que pagarlle o empresario/a de ser un contratado laboral.

Ao ter o falso autónomo/a unha relación contractual de carácter mercantil o empresario/a queda liberado de aboar a liquidación ou indemnización ao termo da relación laboral.

Prexuízos para o traballador/a obrigado/a a ser un falso autónomo/a en materia de prevención de riscos e saúde laboral.

Ao traballador/a autónomo/a o empresario/a deberá informarlle dos riscos laborais derivados das súas instalacións e das actividades concorrentes que nelas se desenvolvan, mais será o traballador/a autónomo/a quen deberá informar ao empresario/a dos riscos que xera o seu propio traballo (Art. 24 da Lei 31/95 e o RD 171/2004 que o desenvolve); estando lonxe dunha relación de dependencia na que o empresario/a debería garantir por completo a seguridade e a saúde laboral do traballador/a.

Polas mesmas circunstancias o traballador/a autónomo/a non ten dereito a que o empresario/a lle proporcione formación en relación aos riscos laborais aos que vai estar sometido, a que lle proporcione un servizo de vixilancia e control da saúde, que lle proporcione formación no manexo de equipos e ferramentas de traballo, ou que nin tan sequera lle proporcione os Equipos de Protección Individual (EPIs) para a prestación dos servizos contratados.

Cando é o mellor momento para denunciar o fraude e por que?

O mellor momento para demandar ao empresario/a é cando aínda se está a traballar para el como falso autónomo/a polas seguintes circunstancias:

- a) A empresa non pode despedir ao traballador/a. Se a empresa o fai o despedimento será nulo e non improcedente debendo reincorporar ao traballador/a.
- b) O Xulgado do Social, demostrada a laboralidade; condenará á empresa a recoñecer o carácter laboral da relación de traballo, procedendo á alta do traballador/a no Réxime Xeral da Seguridade Social.
- c) A empresa deberá aboar ao traballador/a a diferenza de salario segundo o convenio colectivo de aplicación, cunha retroactividade máxima de 12 meses.
- d) A empresa deberá aboar á Seguridade Social as cotizacións pendentes do traballador/a até un máximo de 4 anos para atrás.
- e) Se a empresa como represalia procedese ao despedimento do traballador/a por telo demandado no exercicio dos seus dereitos, esta incorrería en discriminación, debendo a empresa tralo xuízo reincorporar ao traballador/a e aboarlle os salarios de tramitación.

Indicios máis comúns para acreditar a existencia dunha relación laboral

En termos xurídico laborais, para cada caso concreto haberá que centrarse nunha serie de indicios que acrediten a dependencia e o alle-

amento da relación entre o traballador/a e empregador/a co gallo de lograr identificar a mesma como laboral.

A tal fin e con carácter orientativo, os indicios máis comúns que se poden desprender das distintas sentenzas existentes son:

Indicios máis comúns para acreditar a dependencia:

- Asistencia ao centro de traballo do empregador/a (empresario/a) ou lugar de traballo designado por este.
- Sometemento ao horario establecido polo empregador/a.
- Desempeño persoal do traballo polo traballador/a, compatible en determinados servizos cun réxime excepcional de suplencias ou substitucións.
- Inserción do traballador/a na organización de traballo do empregador/a ou empresario/a, que se encarga de programar a súa actividade.
- Ausencia de organización empresarial propia do traballador/a.



Indicios máis comúns sobre o alleamento:

- Entrega ou posta ao dispor do empresario/a por parte do traballador/a dos produtos elaborados ou dos servizos realizados.
- A adopción por parte do empresario/a e non do traballador/a das decisións concernentes ás relacións de mercado ou das relacións co público, como fixación de prezos ou tarifas, selección de clientela, indicación de persoas a atender, etc.
- Carácter fixo ou xornal da remuneración do traballo.
- Cálculo da retribución ou dos principais conceptos da mesma conforme un criterio que garde una certa proporción coa actividade prestada, sen o risco e sen o lucro especial que caracterizan á actividade do empresario/a ou ao exercicio libre das profesións.

A doutrina dos Tribunais de Xustiza nesta materia

Nos últimos anos a través de distintas sentenzas, o Tribunal Supremo vén establecendo o criterio de que independentemente da denominación que se lle dea ao contrato polas partes sobre se este é de carácter laboral ou mercantil, deberá ser a realidade fáctica e diaria desa relación a que finalmente determine se esta é de traballador/a autónomo/a ou de traballador/a asalariado.

Así as cousas, independentemente do réxime no que se teña cursada a alta, para o T.S. “os contratos teñen a natureza que se deriva do

seu real contido obrigacional, independentemente da obrigación xurídica que lle dean as partes; de tal modo que á hora de cualificar a natureza laboral ou non dunha relación, debe prevalecer sobre a atribuída polas partes a que se derive da concorrencia dos requisitos que determinan a laboralidade e as prestacións realmente levadas a cabo”.



Algunhas das sentenzas que están a aportar xurisprudencia a esta problemática son:

- ✓ *Sentenza nº 127/2018 do TSX de Madrid, Sala 4ª do Social, de 8 de febreiro do 2018, na cal se abordan as demandas interpostas por traballadores dunha empresa de instalación e mantemento de ascensores tras ser despedidos. Considerando a sentenza a existencia dun falso autónomo/a ou relación laboral encuberta.*
- ✓ *Sentenza nº 27/2017 do TSX de Madrid, Sala 4ª do Social, de 11 de xaneiro do 2017, na cal se estima a demanda interposta por unha traballadora dunha clínica privada obrigada a inscribirse como autónoma, recoñecéndose que existía unha relación laboral entre as partes; notificando en consecuencia o despedimento improcedente.*

Precariedade laboral: a orixe de todos os males

Dende o ano 2012 a sinistralidade laboral non para de medrar. A enorme precariedade das condicións de traballo e a febleza do sistema preventivo español -en gran medida consecuencia da brutal reforma laboral imposta polo anterior Goberno do PP-, sen dúbida ten moito que ver. O avelarre neoliberal tramado pola dereita política e empresarial española en materia social e laboral, ten derivado a partires da infausta e (incriblemente) aínda vixente reforma, nun incremento continuado dos contratos temporais sobre os contratos indefinidos, duplicando proporcionalmente a sinistralidade laboral dos contratos temporais á dos contratos indefinidos.

Constitúe un feito constatable que a sinistralidade laboral está estreitamente relacionada coa precariedade e os contratos temporais, afectando en moitos casos en maior medida aos traballadores/as de menor idade. Cuestión



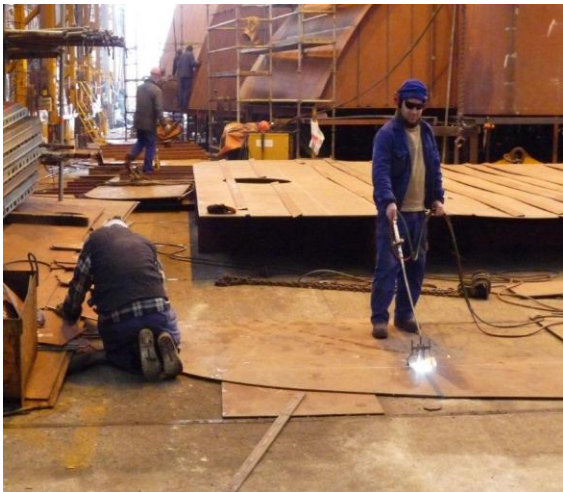
esta lóxica se temos en conta que cando un comeza a traballar por primeira vez nun posto determinado se descoñecen a fondo os riscos que lle afectan, carécese da experiencia profesional e práctica necesaria, e o traballador/a adoita estar altamente presionado para realizar as encomendas de traballo, non tendo moi en conta cuestións de seguridade nas súas ansias de manter ou alongar o seu emprego. Asemade inflúen outras circunstancias como unha madurez física e psicolóxica as veces aínda en desenvolvemento; falta de cualificación e formación tanto profesional como preventiva; inhibición para comunicar calquera

problema ou dificultade que lle afecte no seu traballo; descoñecemento dos seus dereitos e obrigas en materia preventiva, así como das obrigas da empresa en materia de seguridade e saúde laboral.

De xeito xeral, a caracterización do risco diferencial entre os traballadores/as con contrato temporal e os traballadores/a con contratación indefinida podería concretarse entre outros aspectos en:

- En termos absolutos un traballador/a con contrato temporal ten o dobre de risco de accidentarse que un traballador/a fixo.
- Diferencialmente os riscos que máis lle están a afectar á orixe dun accidente son: caída/desplome, atropelo e risco químico.
- O exceso de risco por temporalidade (fundamentalmente polo tipo de actividade que se realiza) é relativamente maior entre os homes que entre as mulleres.

- A falta de cualificación, a baixa categoría profesional, unha antigüidade menor de 6 meses e a pertenza a empresas de menos de 50 traballadores/as son características moi frecuentes dos traballadores/as temporais accidentados.
- En termos sectoriais, o sector servizos presenta as maiores diferenzas de risco entre temporais e fixos, seguíndolle a construción e a industria.



A cronificación da precariedade

A pesares de que no proceso de remonte da crise a economía española segue a ser das que máis medran de Europa, a precariedade cronifícase dando paso a unha nova e cada vez máis extensa clase social privada de dereitos laborais, políticos e sociais.

Con anterioridade á crise económica e as reformas laborais, a distribución de ingresos da renda estatal entre as rendas do traballo e as rendas do capital adoitaba ser estable e moito máis equilibrada. Dende entón e dun xeito extremadamente acelerado (era o que realmente se pretendía) as rendas do traballo non

deixaron de perder poder adquisitivo mentres as do capital non deixaron de aumentar dun xeito exponencial, especialmente as de aqueles sectores económicos e sociais que viven das rendas dos seus bens e dos investimentos especulativos que tanto danan á economía e ao mercado de traballo, producíndose un proceso de acumulación no que os ricos son cada vez máis ricos e a gran maioría dos traballadores/as cada vez máis pobres.

Anteriormente ás reformas laborais, cando a produtividade laboral aumentaba, os salarios tamén subían; ou cando medraba o PIB por riba do 3% xerábase emprego de calidade en condicións semellantes ás anteriormente existentes; isto agora xa non está a acontecer, os empresarios/as aproveitan as reformas laborais outorgadas polo poder político para reducir os salarios, incrementar as rotacións e a temporalidade, e crear empregos precarios de baixísima calidade, propiciando unha clase social precarizada, con traballadores/as pobres sometidos a unha fonda exclusión social en beneficio da explotación protexida e propiciada polo poder ao servizo da economía neoliberal.

A precariedade laboral a maiores dunha gran e terrible inxustiza humana e social, supón na práctica un grave problema para a economía do Estado e para o mantemento dun crecemento sostible, diminuíndo substancialmente o potencial de consumo interno (motor fundamental da economía), á vez que xera un abismo de inxustiza, desigualdade e iniquidade social cunha gran capacidade para destruír a

calidade de vida da maioría da poboación en beneficio do enriquecemento da minoría social máis rica e acomodada.



A desigualdade e a precariedade para ser corrixidas necesitan dunha acción política concertada e decidida, que require de fondos cambios legislativos de carácter económico e fiscal, así como de carácter laboral (derrogação reformas laborais), en favor da gran maioría social traballadora. Á vista está que os actuais actores políticos do Estado español non están en condicións de afrontar tales medidas, habida conta de cal ten sido a súa fonda responsabilidade e implicación na creación da actual situación que todos os traballadores/as estamos a sufrir.

UN ACHEGAMENTO Á CARECTIZACIÓN DA PRECARIEDADE: Un proxecto de vida truncado

Precariedade e vivenda

Sen dúbida algunha as dificultades para dispoñer duns ingresos salariais minimamente dignos e estábeis está detrás do incremento da demanda de vivendas de alugueiro. Para o

Banco de España (institución nada sospeitosa de ser minimamente progresista) a precariedade laboral é con diferencia o elemento que máis ten impulsado os cambios neste mercado de alugueiro das vivendas. As grandes dificultades para atopar un emprego, o incremento exponencial dos contratos temporais e os contratos de xornada reducida, os raquíuticos salarios e a falla absoluta de expectativas de continuidade no emprego, teñen activado un lucrativo e desorbitado mercado de alugueiro que cada vez máis atosiga e empobrece ás familias traballadoras e especialmente a mozos/as e mulleres.

Segundo datos dispoñíbeis aos que tivemos acceso, xa no ano 2014 un fogar medio debía destinar un 27,8% dos seus recursos económicos ao pago do alugueiro da vivenda, porcentaxe que se elevaba até o 46,9% nos fogares con menores ingresos. Evidentemente a día de hoxe cunha importante e continuada subida especulativa dos prezos dos alugueiros, a porcentaxe que teñen que destinar as familias traballadoras máis novas dos seus minguados ingresos é aínda maior.

Todo isto nunha situación de desregulación do mercado de alugueiro de vivendas e sen a existencia dunha importante oferta pública regulada de alugueiro, que facilite o acceso á mesma e sirva para conter a especulación dun mercado en alza que, cousa curiosa, nun 12% xa está controlado por sociedades de inversión como é o caso dos chamados “fondos buitres”, que non paran de encher os seus petos a costa

de “sangrar” a vida das familias traballadoras que máis axuda necesitan.

Precariedade e natalidade

Segundo as estatísticas de Eurostat con datos do 2017, as mulleres traballadoras españolas son as que máis retrasan o nacemento do seu primeiro fillo, de tal xeito que practicamente o 9% das mesmas dá a luz por primeira vez xa pasados os 40 anos, máis tarde que calquera outro país de Europa. Tal é así, que na última década os nacementos de fillos de nais de máis de 40 anos de idade téñense incrementado nun significativo 63% segundo datos do Instituto Nacional de Estatística (INE).

A realidade é que tal e como van as cousas, segundo a maioría dos expertos é moi posible que máis da metade das mulleres que desexarían ter fillos, finalmente non os teñan. Unha espera demasiado longa, a falla dun traballo ou dun traballo digno, a falta de seguridade no emprego, as dificultades de acceso a unha vivenda e a falta de axudas do Estado, teñen configurado unha situación que na práctica imposibilitan que a xente nova poida ter fillos e formar unha familia.

No Estado español xa comeza a ser extraordinariamente raro ter un fillo antes dos 30 anos, de feito actualmente o 60,2% das nais primeirizas móvense nunha horquilla de idade entre os 30 e os 39 anos, o que vén sendo a taxa de idade máis alta de Europa. Así, calcúlase que máis do 20% das mulleres nadas na década dos setenta non terá fillos, o que entre outras con-

secuencias conlevará que ao chegar á vellez, estas mulleres non terán, como viña acontecendo até agora, unha rede familiar de protección e coidado, o que debería implicar nun futuro inmediato un maior desenvolvemento de redes públicas de asistencia social e **sistemas de protección**.



Precariedade e idade de emancipación

Actualmente o Estado español sitúase entre os estados nos que a emancipación da xente nova prodúcese a idades máis tardías, un problema directamente relacionado coa precariedade laboral, o escaso emprego, os baixos salarios e os grandes problemas de acceso á vivenda, que na práctica impiden a independización dos mozos/as e o seu abandono da casa familiar.

O crecemento do emprego non se está a converter en mellores contratos e garantías laborais para as novas xeracións. Segundo o último estudio sobre a pobreza do Consello da Xuventude, a xente nova en idade de traballar é xa o colectivo con maior risco de exclusión social. Só un 7% dos seus contratos son de carácter indefinido, o 37% ten contratos temporais e o

19% ademais contratos a tempo parcial. Só un 8% dos mozos/as entre os 20 e os 24 anos vaise da casa familiar fronte ao 30% da media europea.

Dos 6,5 millóns de persoas que representan o colectivo de xente nova, catro de cada dez, o 40%, atópase xa en risco de pobreza. A pesares de crearse máis emprego, este é temporal, precario e de malísima calidade. Dende a reforma laboral de 1984 e sobre todo dende a última reforma laboral do PP, a dualidade ten-se convertido nunha parte estrutural do mercado de traballo, que entre outras cuestións implica que con cada recesión económica, sexa da intensidade que sexa, o empresariado remate por expulsar e despedir aos traballadores/as temporais.



Os contratos temporais, os contractos en prácticas, os contratos de emprendedores, os contratos... son a fin de contas contratos laborais dunha calidade paupérrima cuxa xeneralización en palabras da propia Comisión Europea, están a contribuír significativamente á desigualdade de ingresos expoñendo aos traballadores/as novos a un maior risco de pobreza económica e exclusión social. De feito os datos indican que os poucos mozos/as que aínda

traballan, non expulsados do mercado laboral, foron os que máis viron reducido o seu salario; un 28% no caso dos traballadores/as menores de 20 anos e un 15% no caso dos traballadores/as menores de 24 anos. Así o que está a acontecer é que ata pasados os 33 anos os traballadores/as máis novos sofren unha importante brecha salarial, tendo que esperar en moitos casos ata a década dos 40 anos para poder chegar a cobrar o salario medio do Estado español.

Resulta evidente, aínda que parece que á clase política, especialmente a da dereita neoliberal, pouco ou nada lle importa, que estamos a perder un inmenso capital humano en moitos casos extraordinariamente formado, máis sen oportunidades para traballar e desenvolverse profesionalmente, e sen posibilidades de construír un proxecto de vida. Todo iso a pesares do constatable declive demográfico e o previsible déficit de man de obra que no Estado español xa se está a sufrir e que aínda se sufrirá moito máis como consecuencia do acelerado envellecemento da poboación traballadora.

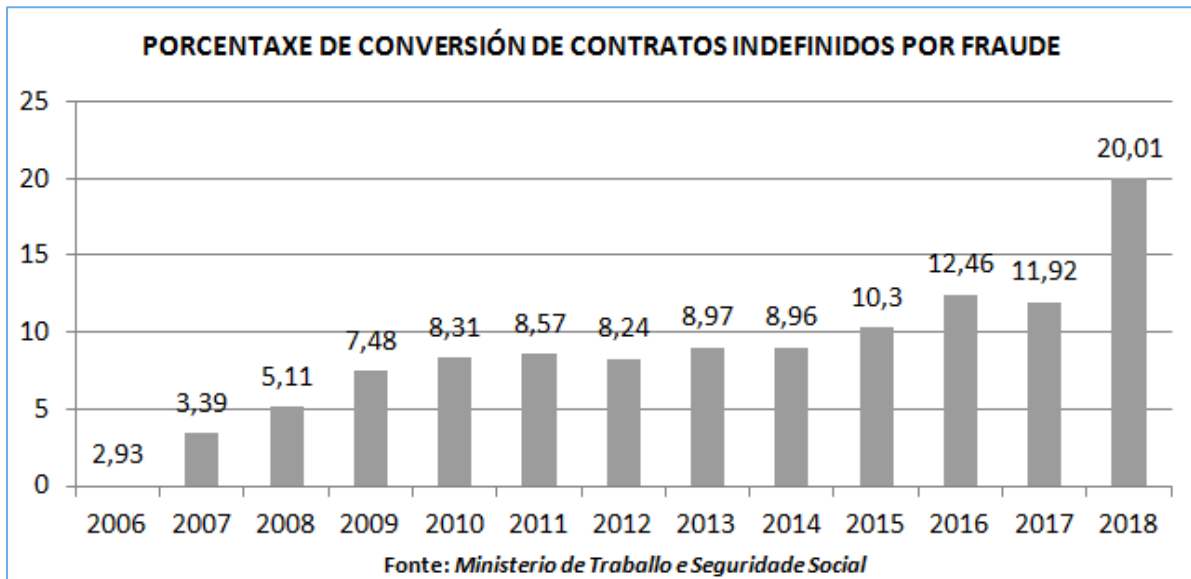
Precariedade e fraude na contratación

Entre o empresariado español a fraude na contratación ten un carácter endémico, constituíndo desgraciadamente unha práctica demasiado habitual con terribles consecuencias en termos de estabilización do mercado de traballo e de equidade social.

A actuación da Inspección de Traballo no pasado ano 2018 conseguiu que dos 970.838

contratos temporais convertidos a fixos, 194.295 (20%) dos mesmos foran transformados como consecuencia da fraude detectada

pola Inspección, o que supón a cifra máis alta de conversión dos últimos 12 anos.



A ninguén se lle escapa que o empresariado abusa e moito da contratación temporal provocando que o Estado español sexa líder absoluto europeo nesa modalidade de contratación que tantísimo dano está a facer á sustentabilidade do emprego. Unha gran crise económica e as reformas laborais dos anos 2010 (PSOE) e 2012 (PP) que se levaron por diante unha gran parte dos dereitos laborais dos traballadores/as entregando ao empresariado a supremacía e o control absoluto da relación laboral, non teñen servido, máis ben ao contrario, para aproveitar a recuperación económica, para mellorar a calidade do emprego, incrementándose incluso aínda máis as taxas de temporalidade e os índices de rotación.

Para a Comisión Europea a temporalidade existente no Estado español non está xustificada polo gran peso específico que ten na economía o turismo ou o sector servizos, sendo utilizada

polo empresariado como unha fórmula de non compromiso co emprego e a estabilidade das relacións contractuais, na busca dun beneficio cada vez maior asumindo os mínimos riscos, nun exercicio de nula responsabilidade social empresarial. A temporalidade por exemplo na construción e na agricultura é un 30% maior que na media europea, un 15% maior na hostalaría, a sanidade e o ocio, e un 10% maior na industria ou no ensino.

Neste mercado o acceso ao traballo dende o desemprego ou a inactividade laboral séguese a facer maioritariamente a través da contratación temporal, sendo nestes momentos tan só un 15% a proporción de traballadores/as que acceden ao mercado laboral con contrato indefinido, a pesares do abaratamento do despedimento propiciado polas reformas laborais. Así as cousas a taxa de conversión dos contratos temporais en indefinidos segue moi por

debaixo do período anterior ás reformas laborais; no 2006 e 2007 un 13% dos contratos e no 2018 un raquítico 8%, moi por debaixo do 24% da media de conversión da UE.

A realidade é que os contratos temporais non están a servir para dar paso a unha maior estabilidade no emprego e unha maior remuneración consecuencia da maior experiencia e cualificación. Ben ao contrario, as empresas utilizan o abaratamento do despedimento e a limitación de dereitos laborais para despedir man de obra cara e substituíla por man de obra barata que facendo o mesmo cobran salarios moi inferiores, empregando unha gran rotación e consolidando a temporalidade á vez que diminúen substancialmente o número de horas traballadas, utilizando a contratación temporal e en precario para a realización de traballos que son de natureza estable.



GALIZA: a precariedade laboral de mal en peor

No mes de setembro na Galiza téñense rexistrado os peores datos de desemprego dende o ano 2011, afianzándose a precariedade laboral mentres medra o desemprego e a contratación

temporal, a pesares do cal baixan as afiliacións á Seguridade Social

Este recentemente pasado mes de setembro rematou na Galiza con 156.984 persoas inscritas como desempregadas nas oficinas do SEPE, un 2,06% máis que no mes de agosto (3.164 persoas máis). Se ben este mes caracterizouse por un repunte do desemprego, o presente ano 2019 está a ser o de maior incremento rexistrado dende o ano 2011. En contraposición na media do Estado o medre para este mes foi do 0,45%, o menor repunte dende o ano 2007.

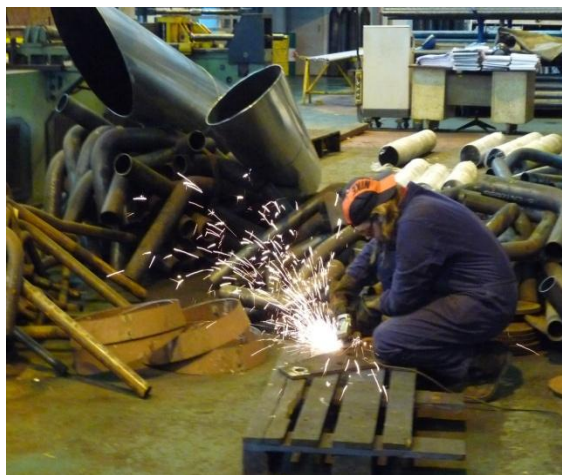
Ante esta situación, o actual Secretario Confederal de Emprego e Industria da CIG, Fran Cartelle, denunciou que os datos *“confirman o grave problema industrial que padecemos”* e advirte de que *“medrará mentres non contemos cun plan industrial galego e coa soberanía necesaria para poder levalo a cabo na perspectiva dun goberno que lexisle e actúe a favor dos intereses da clase traballadora galega”*.

Cartelle subliña ademais que os datos de afiliación á Seguridade Social tampouco son *“nada esperanzadores”* xa que a afiliación media descendeu en 7.353 persoas (un 0,7%). Diante deste dato alerta de que o descenso da afiliación foi o dobre que o medre do desemprego, o que *“vén empeorar aínda máis o panorama”*.

Medre do desemprego en todos os sectores

A nivel sectorial aínda que se incrementou o desemprego en todos os sectores, onde máis medrou foi no sector servizos (un 2,7%), seguido do sector industrial onde se incrementou

un 0,96% e finalmente na construción con 0,15% máis. Porén, na media do Estado tan só medrou o desemprego no sector servizos (1,14%), unha taxa inferior da que se produciu na Galiza.



dos cales tan só o 9,2% foron de carácter indefinido. *“Nin medrando o desemprego se frea a elevada contratación”,* apunta Cartelle para quen *“isto pon de manifesto a gran precariedade do noso mercado*

Desde a CIG o Secretario

Confederal de Emprego denuncia a desertización industrial e a inoperancia política que estamos a padecer, a cal estase evidenciando coa grave situación que atravesamos a industria electrointensiva, a industria enerxética (carbón), a construción naval ou o sector do automóbil, entre outros.

Temporalidade e rotación: máis de 100.000 contratos asinados no mes de setembro para perder emprego

No que atinxe á contratación en relación ao número de contratos, esta continúa na Galiza en valores moi elevados. Tal é así que no mes de setembro chegaron a rexistrarse 106.735,

laboral, xa que ao elevado desemprego súmase unha alta rotación e a escasa duración dos contratos dunha parte moi importante da poboación asalariada”.

Ante isto, o Secretario Confederal de Emprego afirma que *“estamos diante duns datos moi preocupantes”.* Reitera que son *“os peores dende a mal chamada recuperación económica, non só pola perda de emprego senón polo paulatino deterioro do mercado de traballo”* e esixe unha vez máis a derogación das reformas laborais e da negociación colectiva, ás que responsabiliza de alimentar *“a precariedade campante en Galiza”* e o *“empobrecemento masivo da clase traballadora galega”.*

Depósito Legal:
C428-2012

Os contidos publicados son responsabilidade exclusiva do Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da Confederación Intersindical Galega e non reflicten necesariamente a opinión da “Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P.”

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