

CATÁLOGO DE RECOMENDACIONES

JORNADA DE TRABAJO VS SEGURIDAD LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES



GABINETE TÉCNICO
CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL



Confederación Intersindical Galega

CON LA FINANCIACIÓN DE LA FUNDACIÓN PARA LA
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DI-0001/2010



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Edita: CIG Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Autoras: Este Estudio fue elaborado por las Técnicas Superiores en Prevención de Riesgos Laborales asignadas al proyecto DI-0001/2010:
Marifé Peteiro Cabado
Ana Isabel Santiago López

Dirección y coordinación: Fernando Xerardo Sabio Maroño

Colabora: Obradoiro de Socioloxía S.L.

Dep. Legal: C 3021-2011

La Confederación Intersindical Galega tiene, entre sus principales líneas de acción, la defensa permanente de la salud de los trabajadores y las trabajadoras. Con esta perspectiva siempre presente, desde el Gabinete Confederado de Saúde Laboral, tenemos líneas de trabajo abiertas con las que ofrecer información sobre cuáles son las consecuencias de las condiciones de trabajo en las que se desarrollan la actividad laboral y sobre cómo proteger la salud y los derechos de trabajadores y trabajadoras.

Con este objetivo hemos creído oportuno incidir en aspectos que, habitualmente, no se tienen en cuenta cuando se analiza las condiciones de trabajo y que son elementos de especial importancia en la valoración personal de la relación laboral. Elementos que, sobre todo en la actual coyuntura económica, forman parte del debate sobre cómo ha de desarrollarse el nuevo marco de relaciones laborales. Así, hemos abordado la realización de un Estudio sobre la incidencia de la jornada de trabajo en la seguridad laboral y en los riesgos psicosociales.

Los resultados de este estudio confirman la necesidad de aportar propuestas para poder ofrecer a nuestros delegados y delegadas de prevención, pero también a los responsables de las empresas; materiales que se conviertan en instrumentos que permitan afrontar los riesgos psicosociales y de seguridad que surgen como resultado de la aplicación de una incorrecta gestión del tiempo de trabajo.

Los datos contrastados en la investigación confirman la certeza de que el tratamiento global de este problema corresponde a la sociedad como colectivo, en primer lugar porque muchos de los problemas planteados no tendrán solución sin afrontar reformas legislativas serias (protección a modelos de contratación para impedir fraudes y abusos, como la jornada a tiempo parcial) y, aun existiendo la cobertura legal, serán difícilmente consolidables si la sociedad no establece instrumentos que faciliten asumir las responsabilidades familiares sin que ello represente una constante colisión con las responsabilidades laborales (centros de día, servicios de atención a la infancia, etc.); y en segundo lugar porque muchas de las consecuencias de los riesgos mencionados en el Estudio son problemas que afectan a toda la sociedad, como la siniestralidad vial laboral que ha superado a cualquier otro de los motivos de accidentes de trabajo en los últimos años.

Esta primera disertación no se realiza con la intención de esquivar la responsabilidad que tenemos en nuestra calidad de organización que representa la defensa de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras; muy al contrario, somos conscientes que como sindicato tenemos mucho que decir - de otra forma no habríamos asumido el proyecto -. Y esto es así por-

que, con los resultados de esta investigación en la mano se hace necesario, en primer lugar, concienciar y fomentar el tratamiento de estos temas por parte de la clase trabajadora en particular, como afectados directos de unas malas condiciones de trabajo, y a la sociedad en general ya que las consecuencias afectan a la comunidad en su conjunto y, en muchas ocasiones, las propuestas técnicas chocan frontalmente con la falta de sensibilidad social sobre el tema.

Resulta paradójico que la primera de las propuestas que tenemos que realizar sea una exigencia – **la de ejecución del deber de evaluación de riesgos laborales veraces en las empresas** - y mucho más cuando esta se realiza después de 16 años de existencia de una norma legal que la establece como de obligado cumplimiento para cualquier empresa del Estado Español.

La Evaluación de Riesgos sigue siendo, sin lugar a dudas, la “asignatura pendiente” en el tejido empresarial sobre todo cuando hablamos de Riesgos Psicosociales, tal y como se evidencia en el resultado de las entrevistas en las empresas; en alguna de ellas aseguraban que desconocen el funcionamiento de las medidas aplicadas, porque no se ha verificado de ninguna forma su validez aunque intuyen los efectos positivos que han tenido.

Esta realidad se corrobora en las opiniones de los/las expertos y expertas que han participado en las entrevistas en profundidad. Como hemos visto todos ellos coinciden en el análisis realizado que pone de manifiesto la escasa calidad de la actividad preventiva en materia de prevención de riesgos psicosociales. En sus observaciones destacan la necesidad de introducir mejoras en la detección de este tipo de riesgos así como de que los profesionales de la prevención tengan formación específica de calidad. Igualmente enfatizan la conveniencia de la generalización de instrumentos de medición de riesgos psicosociales en el camino de alcanzar una cierta “normalidad” en la detección y tratamiento de estos riesgos y sus consecuencias.

No es casualidad la coincidencia en la reflexión de los expertos y expertas con la realidad empresarial consultada, en la que se reconoce sin rubor que no se evalúan los riesgos psicosociales en general y mucho menos los relacionados con los aspectos de organización del tiempo de trabajo. Y esto no deja de ser sorprendente por cuanto las consecuencias de la exposición en trabajadores y trabajadoras, como el estrés ocupacional, sí es motivo de preocupación para los responsables de las empresas europeas ya que, como hemos visto, pueden suponer entre el 50 y el 60% de las casuísticas de absentismo.

Así pues, la necesidad de una actuación eficaz en la identificación y prevención de los riesgos Psicosociales en general y los asociados a la organización del tiempo de trabajo e particular, ha de ser una práctica a extender y a exigir en las empresas españolas y creemos que desde la labor de representación de los trabajadores y las trabajadoras no podemos dejar de reclamar su realización y denunciar su inexistencia o su falta de rigor.

1 | RIESGOS DE SEGURIDAD

Los Factores de Seguridad en el trabajo desencadenados por una mala organización temporal del trabajo empiezan a ser motivo de preocupación sobre todo social.

Hemos visto la evidencia de los efectos que producen las largas jornadas, el trabajo nocturno y a turnos, los desplazamientos *in itinere* o en misión, la acumulación de fatiga que suponen y sus consecuencias tanto para la salud de la clase trabajadora como para los aspectos económicos y de imagen de las empresas.

En el caso de la siniestralidad vial laboral esta situación es especialmente preocupante ya que la fatiga se encuentra en la mayor parte de las causas de accidentes de tráfico laborales, de ahí que se intente poner énfasis en esta situación.

La escasa importancia que se ha dado en las empresas a este tema, entendiéndolo como un asunto no estrictamente extra-laboral pero sí en el que la capacidad de control o actuación de la empresa están muy limitada, ha dado como resultado que los accidentes de tráfico se han convertido en una de las causas más importantes de muerte por causas laborales (4 de cada 10).

Y es que los desplazamientos tienen un importante peso en la ordenación del tiempo de trabajo; en primer lugar porque forman parte intrínseca del desarrollo del puesto de trabajo – en el caso de conductores/as de todo tipo- en segundo lugar porque los centros de trabajo cada vez están más alejados de las poblaciones y la llegada o salida del centro de trabajo tiene, necesariamente, que hacerse por carretera de forma mayoritaria, en transporte público o privado pero añadiendo siempre el riesgo de accidente a los existentes en el desarrollo del puesto de trabajo y añadiendo también horas de disposición a las estrictamente establecidas por la empresa en la jornada laboral.

El importante peso que los accidentes de tráfico laborales tienen en la siniestralidad vial, ha hecho que los poderes públicos asuman la necesidad de tomar medidas al respecto y han incluido medidas para fomentar la toma en consideración de este problema como algo que no

les es ajeno; entre ellas han establecido propuestas dentro de la *Estrategia de Seguridad Vial 2011- 2020* con las que pretenden actuar sobre la generalidad de la población trabajadora, tanto desde el punto de la vigilancia de los hábitos de conducción, el estado de los vehículos y de las carreteras, como desde el punto que hemos mencionado de co-responsabilizar a las empresas de una situación que contribuyen a generar.

Muchos de los aspectos y propuestas presentados son interesantes sobre todo por cuanto tienen de “efecto visibilizador” del problema como una consecuencia del medio laboral –la diferenciación incluso en el tratamiento estadístico de datos de siniestralidad se ha realizado una separación entre los accidentes de tráfico laborales (in itinere) y los que se producen en los centros de trabajo- pero en algunos casos se contraponen a lo que creemos deben de representar las políticas públicas en materia de prevención.

Nos referimos a una interesante propuesta que podría contribuir a concienciar de forma colectiva - a empresa y trabajadores y trabajadoras- se trata de establecer Planes de Movilidad y Seguridad Vial, dentro de las empresas; desafortunadamente la propuesta es una de las medidas establecidas en Real Decreto 404/2010 de 31 de marzo,¹ la llamada “bonus malus” que establece una reducción en las cuotas a la Seguridad Social a aquellas empresas que se comprometan a reducir la siniestralidad vial laboral.

Como organización sindical hemos criticado, desde diversos foros, la implantación de políticas de bonificación a las empresas por el simple hecho de cumplir con la normativa existente, de prevención de riesgos laborales o de cualquier otro tipo, no es moralmente defendible en ningún caso que se haga un mérito de lo que es un mandamiento legal de obligado cumplimiento y menos aún que por ello se realice una bonificación a las empresas.

Corremos el riesgo de que propuestas como la mencionada se conviertan en meros instrumentos, soportes documentales al servicio de intereses espurios que nada tienen que ver con la prevención de riesgos laborales como sería alcanzar una subvención, una certificación o una bonificación en las cuotas de la Seguridad Social.

Más interesantes resultan las Propuestas incluidas en la Proposición no de Ley presentada en el Congreso de los Diputados sobre Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad Vial² en la que, como principal medida, se propone la modificación de la Ley de Prevención de

¹ R.D. 404/2010 de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral. BOE 1 de abril de 2010.

² Proposición no de Ley sobre Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad Vial presentada en la Comisión No Permanente de Seguridad Vial del Congreso de los Diputados el 15 de febrero de 2011

Riesgos Laborales para incluir en su ámbito de protección los accidentes de tráfico laborales, lo que contribuiría de forma importante a focalizar la dimensión del problema dentro de las empresas y a garantizar una mejor protección de los trabajadores y trabajadoras.

Pero más allá de las medidas generales que dependen de la propia administración las propias empresas pueden asumir medidas internas que faciliten una minimización de los riesgos de accidente en desplazamientos o en los tráficos en el interior del centro de trabajo estableciendo normas claras, básicas y conocidas por todos los trabajadores y trabajadoras, es decir, incluir en la formación básica en materia de prevención enseñanzas sobre cómo debe realizarse una conducción segura y eficaz en nuestro trabajo o en los trayectos de ida y vuelta al mismo – tanto como pasajeros de transporte público como en el papel de conductor de nuestro vehículo privado-.

Pero estas medidas no son suficientes, será necesario establecer medidas organizativas internas que faciliten la reducción de desplazamientos de los trabajadores y trabajadoras, el más eficaz sin lugar a dudas, sobre todo a la luz de la información recabada en este estudio, es la implantación de la jornada continuada o de un tipo de jornada que facilite la eliminación de desplazamientos. Tampoco se pueden ignorar los buenos resultados de propuestas que facilitan utilización de servicios de transporte colectivo, bien sea un transporte promovido por la empresa o facilitando la utilización por las plantillas de las líneas de transporte público.

Son no pocos los estudiosos que han relacionado un importante nivel de ahorro económico interno de la empresa con medidas de este tipo, no solo en cuanto a costes de bajas laborales o personal de sustitución, sino también en cuanto a coste ordinarios de funcionamiento y mantenimiento diario, por no hablar de los evidentes resultados medioambientales de reducción de emisiones de coches, consumo de combustibles, etc.

2 | ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Los resultados del Estudio confirman que la ordenación del tiempo de trabajo en todas sus vertientes tiene muchas y variadas consecuencias en las condiciones de trabajo de trabajadores y trabajadoras y, por tanto, con efectos evidentes en su salud psíquica, física y social.

Se ha podido comprobar además, que a pesar de ser uno de los estados europeos en que más horas se trabaja, no existe correspondencia entre ese dato y los niveles de productividad de las empresa españolas. Seguramente la explicación viene de la mano de las características del modelo de organización del tiempo de trabajo de la generalidad del tejido empresarial español. No solo nos encontramos con empresas con una rigidez de horarios que impiden no solo la conciliación de la vida familiar y laboral sino las posibles experien-

cias de desarrollo personal de trabajadores y trabajadoras – formación, ocio, participación política y social, etc.-.

Este modelo, en el que sigue vigente la concepción de que la relación contractual está basada en el intercambio de tiempo por salarios y que la disponibilidad personal del trabajador/a para su empresa es plena, fomentándose la cultura del “presentismo”, en lugar de fomentar la calidad en el desempeño, la cualificación de los trabajadores/as o la importancia de adaptar el trabajo a la persona y no a la inversa.

Desafortunadamente la crisis está aumentando esta mentalidad en la que la rigidez de la organización es la marca de naturaleza de esta cultura empresarial, rigidez manifiesta en la realidad de la existencia de un elevadísimo porcentaje de empresas que establecen horarios sin posibilidad de cambios, un 79.4%, trabajadores y trabajadoras que no tienen posibilidad de flexibilizar los horarios de entrada y salida del trabajo en función de sus necesidades –posibilidad solo accesible al 30%- , rigidez que se demuestra en el hecho de que son muchos los trabajadores y trabajadoras que no pueden escoger cuando coger sus vacaciones o días libres.

Unamos a todo esto las situaciones de precariedad que mencionábamos en las distintas modalidades contractuales -la precariedad de muchas situaciones laborales, las presiones recibidas para conservar el puesto de trabajo y muchos otros aspectos que producen tolerancia de lo intolerable y que presentan los derechos como privilegios- y nos encontraremos con una situación difícilmente soportable para quien trabaja en estas condiciones.

Aspectos como la conciliación de vida laboral y familiar, la existencia de posibilidad de desarrollar una actividad profesional en la que poder atender al tiempo las demandas de la vida familiar y el desarrollo personal de cualquier tipo, están prácticamente ausentes de las características de la organización temporal de los puestos de trabajo de las empresas españolas; una situación que se agrava cuando la añadimos a la organización horaria de la sociedad española, administración, educación, servicios, atención sanitaria, todo ello planificado sin conexión aparente con el funcionamiento de las empresas y todo ello sumando elementos *estresores* a la clase trabajadora. Y resulta evidente que no se ha tenido en cuenta esta situación interna y externa de las empresas a la hora de realizar la gestión preventiva.

No es casualidad que esto ocurra precisamente con los únicos riesgos para los que no existe una normativa legal específica que establezca medidas obligatorias para las empresas que frenen la aparición de problemas de salud como el estrés ocupacional, y que se está convirtiendo, como ya hemos visto, en el problema de salud más común en la Unión Europea.

Esta es una realidad existente en las empresas españolas a tenor de los resultados de la encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, una realidad que no puede obviar la relación del estrés con los riesgos psicosociales, fuera de toda duda a día de hoy, y por ello la principal medida a exigir es la realización de evaluaciones de riesgos en la que se valoren los aspectos perniciosos de la organización del tiempo de trabajo.

MEDIDAS	BENEFICIOS PREVISIBLES
Reducción Semana laboral	Una reivindicación histórica de las organizaciones sindicales que tiene una absoluta vigencia, la demanda de menos horas de trabajo en contraste con las propuestas empresariales. Además cuenta con nuevos adeptos en determinadas organizaciones de economistas que plantean la necesidad de reorganizar el tiempo de trabajo como camino a la creación de empleo.
Herramientas de flexibilidad	Cualquier propuestas de fórmulas de flexibilidad -horario flexible de entrada y salida, bolsas de horas, jornada intensiva estacional, limitación de jornada (política de luces apagadas)- que permita el acceso de forma individual o colectiva a la ordenación personal del tiempo de trabajo ofrecerá no solo un elemento importante de control personal –que supone un mayor grado de compromiso, implicación y sentimiento de pertenencia del trabajador/a- sino también un elemento de mejora de productividad -contrastada por los resultados de las encuestas realizadas- porque los trabajadores/as tienen un mayor grado de satisfacción personal.
Teletrabajo	Como hemos visto el teletrabajo tiene muchos beneficios virtuales que pueden convertirlo en un magnifico elemento de conciliación, ahorro tanto energético como de gastos corrientes para la empresa, posibilidades de control directo del trabajador/a de su tiempo de trabajo y de la organización del mismo, minimización de los desplazamientos y, por tanto de los accidentes de tráfico laborales, etc. Habrá que tener en cuenta los posibles inconvenientes en la aplicación de este modelo por cuanto puede revertir en problemas serios para los trabajadores/as que lo utilicen, empezando por la voluntariedad del mismo, la necesidad de establecer de forma diferenciada los tiempos privados y de trabajo en el ámbito del hogar, o los sentimientos de desafección de la empresa y las posibilidades de acceso a las políticas de ascensos, formación, etc.
Trabajo a tiempo parcial	Un tipo de contratación que cuenta con serios problemas de implantación porque las arbitrariedades en la contratación suponen que los trabajadores cobran por media jornada pero la realidad es que los horarios son de jornada completa. Podría tratarse de un magnifico mecanismo de compatibilización de trabajo y familia o trabajo y formación o trabajo y actividad artística, siempre y cuando esta opción contractual resulte de una decisión personal y no impuesta. En cualquier caso su tratamiento en cuanto a protección legal ha de revisarse para lograr una equiparación en derechos para los trabajadores/as y establezca limitaciones a las empresas que lo utilizan.
Política de "luces apagadas"	Cualquier medida que limite la duración temporal del trabajo. No utilización de horas extraordinarias, ni fomentar tiempo extra en el puesto de trabajo en la vieja creencia de que la permanencia era una mayor implicación en la empresa y con el trabajo.
Reuniones en tiempo de trabajo	Establecer que cualquier reunión no se realice cerca de la hora de finalización de la jornada o fuera de ella y los eventos de empresa se realicen también sin interrumpir el tiempo de descanso de trabajadores y trabajadoras.

MEDIDAS	BENEFICIOS PREVISIBLES
Reducción del tiempo de desplazamientos	<p>Suele ser tiempo acumulado a la jornada laboral en sentido estricto, puesto que madrugar, el tiempo de conducción de ida y vuelta se acumula a la fatiga producida por una jornada más o menos larga.</p> <p>Establecer jornadas continuadas que eviten desplazamientos evitará esa acumulación de fatiga y reducirá los riesgos a sufrir un accidente de tráfico laboral.</p> <p>Introducir servicios dentro de la empresa que faciliten la eliminación de desplazamientos, comedores para no tener que salir a comer por ejemplo, o guarderías para dejar a los hijos/as, pueden servir para eliminar desplazamientos y rebajar el estrés que supone tener que cumplir horarios y atender a necesidades vitales y familiares.</p>
Crear servicios de empresa para trabajadores y trabajadoras	<p>Cualquier tipo de medida que facilite la organización racional de la jornada. Servicios como comedores de empresa o cheque restaurante, que facilite la instauración de jornadas continuadas, la creación de guarderías o servicios de atención, el establecimiento de autobús de empresa para poder eliminar el riesgo de la conducción para ir y volver del trabajo.</p>

Más allá de manuales de gestión del estrés o herramientas que faciliten la conciliación, necesarias, cuando no imprescindibles, para la correcta gestión preventiva en las empresas, el establecimiento de limitaciones temporales del tiempo de trabajo –reducción horaria- y una organización racional del mismo son los objetivos a alcanzar en cualquier política de control del estrés y los Riesgos Psicosociales. Cierto es que en este aspecto pesan más los convencionalismos sociales y los usos y costumbres de la empresa, por ello creemos que además son necesarios mecanismos sociales de demanda y reglamentación legal.

3 | NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Como no podría ser de otro modo tenemos el convencimiento de que la Negociación Colectiva es el instrumento idóneo para mejorar todo aquello que la legislación ha establecido en materia de prevención, tal y como hemos comentado con anterioridad. Y aún siendo partícipes de que la regulación colectiva de las condiciones de trabajo es nuestro principal argumento de protección de trabajadores y trabajadoras, cabe reconocer la necesidad de introducir cláusulas en los Convenios que faciliten ordenar y adaptar las distintas casuísticas sin lesionar la defensa de los derechos colectivos e individuales que faciliten a la clase trabajadora la realización plena de sus capacidades como seres humanos, que el trabajo y la vida social y familiar no resulten incompatibles.

Dicho esto, creemos que esta última aseveración no resulta discordante con nuestro discurso anterior, ya que éste sigue siendo el marco en el que se puede plantear la regulación general que permita particularizar y acercarse a las necesidades de cada trabajador o trabajadora; teniendo siempre presente, eso sí, que las situaciones personales no pueden perjudicar al resto de la plantilla colectiva o individualmente considerada.

En conclusión, retomaremos el hilo argumental principal de las demandas para asumir que en la negociación colectiva cabe introducir mecanismos que faciliten la participación de la representación de trabajadores y trabajadoras en el proceso de gestión de la prevención en las empresas, en aspectos tan importantes como los modelos y criterios de realización de las evaluaciones de riesgos, la planificación preventiva adoptada ante esos riesgos o la formación programada para trabajadores y trabajadoras para afrontar los riesgos detectados, en este caso haciendo énfasis en la necesidad de que los factores psicosociales son una realidad que está suponiendo consecuencias para la salud de los hombres y mujeres que trabajan en las empresas españolas y para las cuentas de resultados de las mismas.

MEDIDAS	BENEFICIOS PREVISIBLES
	Cualquier medida ha de ser implantada después de una rigurosa evaluación de riesgos laborales en las que se tenga en cuenta los posibles efectos en la salud de la organización del tiempo de trabajo.
	Se propondrán mecanismos que impidan que se “castigue” a las personas que acceden a las distintas medidas adoptadas (igualdad en promoción, ascensos, formación, etc.)
	Es necesario extender la implantación de planes de igualdad en todas las empresas, más allá de los límites de la normativa legal, con los beneficios que puede establecer a todos los niveles.
Herramientas de Flexibilidad	Propuestas de distintas fórmulas de flexibilidad -horario flexible de entrada y salida, bolsas de horas, Jornada intensiva estacional, jornada continua en los casos que se pueda, limitación de jornada (política de luces apagadas)m etc.- cualquier sistema que regule y facilite el acceso individual a cualquiera de ellas sin suponer lesiones en los derechos colectivos.
Reducciones de jornada	Ampliar por encima del máximo legal la posibilidad de reducciones de jornada por cuidado de hijos que permita la atención en edades tempranas. Estas medidas, de no aplicarse con los oportunos mecanismos de protección y corrección de disfuncionalidades podrían suponer problemas entre la plantilla si no se realizan con tenderán a no discriminar o culpabilizar a aquellas personas que recurran a ellas.
Excedencias temporales	Introducir cláusulas que faciliten las posibilidades de atención a familiares en situación de dependencia. Estas medidas tenderán a no discriminar o culpabilizar a aquellas personas que recurran a ellas.
No realización de horas extras	Además de los inconvenientes que suponen las horas extras de limitación de nuevas contrataciones una de las principales características e seguir perpetuando el modelo de relaciones laborales imperante en el Estado Español, el <i>presentismo</i> . La limitación a la realización de horas extraordinarias serviría para empezar a pensar en función del desempeño de las tareas que realiza el trabajador/a que del tiempo a disposición de los mismos/as.
Políticas de sustitución de trabajadores/as en uso de medidas	Condición imprescindible para la implantación de medidas de ordenación de tiempo de trabajo será el establecimiento de políticas de sustitución de trabajadores/as puesto que no establecer esta política de sustituciones sería sobrecargar al resto de la plantilla de trabajo y funciones. No es posible que el disfrute de derechos de una persona perjudique al resto, esto haría que no contarán con el apoyo de la plantilla y la persona usuaria, que realmente necesita la medida, en muchas ocasiones se siente culpable por causar.

MEDIDAS	BENEFICIOS PREVISIBLES
Ampliar las bajas y permisos de maternidad	La protección a la maternidad y la paternidad es un bien social en sí mismo por ello mejorar lo establecido en la normativa legal para obtener mejores prestaciones por estos motivos puede ser una buena medida para proponer en los convenios de empresa.
Formación en tiempo de trabajo	Fijar en convenio que la formación que regule la empresa se realice en tiempo de trabajo para permitir un acceso igualitario a toda la plantilla, con o sin cargas, y que no reduzca tiempo personal a trabajadores y trabajadoras.
Facilitar la formación externa (reglada o no)	Establecer cláusulas que permitan acceso a tiempo para la formación en el camino de facilitar a los trabajadores/as la formación continua.
Crear servicios de empresa para trabajadores/as	Cualquier tipo de medida que facilite la organización racional de la jornada. Servicios como comedores de empresa o cheque restaurante, que facilite la instauración de jornadas continuadas, la creación de guarderías o servicios de atención, el establecimiento de autobús de empresa para poder eliminar el riesgo de la conducción para ir y volver del trabajo.

4 | PROPUESTAS EN EL ÁMBITO SOCIAL

Seguramente la recomendación básica y principal que podríamos aportar, a pesar de no enmarcarse en lo estrictamente preventivo, es la necesidad de ruptura con un modelo de concepción de las relaciones laborales enmarcado en las pautas culturales de la industrialización. Un modelo en el que los proyectos vitales de hombres y mujeres están marcados por una plena disponibilidad laboral, el trabajo marca todo nuestro devenir personal y sus “requerimientos” pautan el desarrollo personal de trabajadores y trabajadoras de todo el mundo. Un modelo ampliamente aceptado que, sin embargo, parece estar detrás del fracaso de muchas de las medidas propuestas en algunos Estados del mundo.

Además la discusión sobre cuál tiene que ser la duración de la semana laboral es un debate abierto, desde las teorías que hablan de que para mejorar la productividad y la competitividad de las empresas europeas deberían aplicarse ampliaciones de horario – tal y como hemos visto en la reedición del debate sobre las 65 horas semanales en el Parlamento Europeo en el año 2008-; hasta las teorías que asumen que precisamente todo lo contrario – la reducción de la semana laboral a 21 horas -facilitaría no solo la posibilidad de que el objetivo de la consecución de empleo para muchas trabajadoras y trabajadores en paro, sino también se podría alcanzar el objetivo de lo que se ha dado en llamar “bienestar verde” (Green Well Fair)³ en el que economía, sociedad y medio ambiente convivan en armonía y permitan a las personas desarrollarse.

³ 21 Horas, Porqué una semana laboral más corta puede ayudarnos a prosperar en el siglo XXI. NEF London 2010. Green Well Fair:... un enfoque sistémico para hacer política basado en un entendimiento de la interacción entre economía, sociedad y medio ambiente...”.

Cierto es que los debates teóricos en estos momentos de crisis suelen quedarse en eso, en exposición de teorías, aunque es cierto que sin ellos la sociedad nunca se concienciaría de la necesidad de imprimir cambios en las estructuras sociales.

En esta tesitura creemos que algunos caminos tienen que seguirse en la vía parlamentaria, la regulación legislativa de algunos aspectos necesarios para imprimir cambios sociales son medidas que han de tomarse para facilitar que su implantación sea una realidad. Esto ha ocurrido con las medidas de conciliación, que han tenido que legislarse y hacerse obligatorias en su aplicación para conseguir su disfrute, y que creemos deben resultar un modelo a seguir para otras propuestas.

Así las cosas opinamos que es necesario que determinados modelos contractuales tengan una mayor protección legal que no sitúe a los trabajadores y trabajadoras contratados a su amparo en situaciones de desprotección o de discriminación tal y como ocurre en este momento con modelos como el trabajo a tiempo parcial, en los que ya hemos comentado las más que conocidas arbitrariedades que se producen en este tipo de contratos, tanto en cuanto a las horas reales de trabajo que se realizan como por la “voluntariedad” del acceso a este tipo de contratos. En idéntica situación podemos situar el caso de realizar teletrabajo, a pesar de ser una medida encaminada a mejorar muchos aspectos psicosociales y de conciliación pueden, al tiempo, convertirse en un elemento estresor por todas las características que hemos mencionado en el capítulo específico y, por las dudas que presenta a la hora de cuestionar la aplicabilidad o no de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito privado del domicilio del trabajador o trabajadora.

La excusa de la crisis económica está dando lugar a situaciones tanto o más discriminatorias que las relatadas, pues se producen sangrantes modelos como el recientemente aprobado de prácticas no laborales en empresas⁴ que retoma figuras decimonónicas de personal en prácticas a precio de saldo y sin los derechos que tendría si fuese considerado laboral y no contarán, obviamente, con la protección que ofrece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a todos los trabajadores y trabajadoras cuya relación con la empresa es laboral. Igualmente, toda vez que se ha reconocido sus consecuencias lesivas para la salud de las personas que lo ejercen, el trabajo nocturno y a turnos debería contar con una mayor protección legal y que, al tiempo, supusiese una protección para la salud de los trabajadores y trabajadoras. Nuestra propuesta es que, al igual que ocurre con otro tipo de profesiones con riesgos para la salud, los puestos de trabajo sometidos a nocturnidad y a turnos deberían contar con coeficientes reductores.

⁴ RD 1543/2011 de 31 de octubre por el que se regulan las prácticas laborales en empresas.

MEDIDAS	BENEFICIOS PREVISIBLES
Reducción semana laboral	La reducción de horas de trabajo redundaría no solo en beneficios personales individuales, se abrirían posibilidades de nuevas contrataciones y la calidad de vida de trabajadores y trabajadoras mejoraría enormemente. Posibilidades de conciliación, formación, desarrollo personal, participación social.
Jornada a tiempo parcial	Protección de este tipo de jornada en cuanto a evitar las irregularidades existentes y a la desprotección jurídica de las personas que trabajan en estas condiciones, así como las desigualdades en cuanto al acceso a las percepciones por jubilación, etc.
Teletrabajo	Protección de este tipo de jornada en cuanto a evitar las irregularidades existentes y a la desprotección jurídica de las personas que trabajan en estas condiciones. Regulación sobre la PRL en este tipo de contratos.
Trabajo a turnos y nocturno	Necesidad de introducir mecanismos correctores de los efectos de este tipo de trabajos en la salud integral de trabajadores/as a turnos o nocturnidad. P.e. Coeficientes reductores como los aplicados en minería o mar.
Accidentes de tráfico laborales	Es necesario incluir en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95 de 8 de noviembre, la protección de los accidentes de tráfico laborales.

No podemos plantearnos una actuación distinta como sindicato que la de la reivindicación constante por los derechos – que no privilegios – alcanzados después de años de lucha sindical, y no podemos ni queremos que la situación de precariedad otorgue a los teóricos de la crisis un argumento para poder seguir precarizando las condiciones contractuales y de trabajo de los hombres y mujeres que se juegan la vida y la salud en las empresas.

El reducción del tiempo de trabajo, su organización y las consecuencias con las que afecta a trabajadores y trabajadoras, ha de ser una batalla en la que persistir y un elemento de debate social que no puede ser considerado un “lujo” ni un “privilegio” en tiempos de crisis y mucho menos asentarse en una teórica consolidación del modelo económico y social existente pero caduco.

Aunque sí es cierto que la complicada situación en la que se presentan estas propuestas y su falta de entendimiento nos inclina a compartir la pregunta realizada por algunos teóricos:

¿es el tiempo de trabajo una de las fronteras de la sociedad del bienestar o es preciso reconocer que estamos ante una conquista social perdida?⁵

⁵ El Tiempo de Trabajo:¿La última frontera?, Fausto Miguélez Lobo, Teresa Torns Martín, Vicent Borrás Catalá, Sara Moreno Colom, Carolina Recio Cáceres. Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo nº6. Universidad de Valladolid. Valladolid 2008



Confederación Intersindical Galega



GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL