

CATÁLOGO DE RECOMENDACIONES

XORNADA DE TRABALLO VS SEGURIDADE LABORAL E RISCOS PSICOSOCIAIS



GABINETE TÉCNICO
CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL



Confederación Intersindical Galega

COA FINANCIACIÓN DA 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 Estudo foi elaborado polas Técnicas Superiores en Prevención de Riscos Laborais asignadas ao proxecto DI-0001/2010:
Marifé Peteiro Cabado
Ana Isabel Santiago López

Dirección e coordinación: Fernando Xerardo Sabio Maroño

Colabora: Obradoiro de Socioloxía S.L.

Dep. Legal: C 3020-2011

A Confederación Intersindical Galega ten, entre as súas principais liñas de acción, a defensa permanente da saúde dos traballadores e as traballadoras. Con esta perspectiva sempre presente, desde o Gabinete Confederado de Saúde Laboral, temos liñas de traballo abertas coas que ofrecer información sobre cales son as consecuencias das condicións de traballo nas que se desenvolven a actividade laboral e sobre como protexer a saúde e os dereitos de traballadores e traballadoras.

Con este obxectivo cremos oportuno incidir en aspectos que, habitualmente, non se teñen en conta cando se analiza as condicións de traballo e que son elementos de especial importancia na valoración persoal da relación laboral. Elementos que, sobre todo na actual conxuntura económica, forman parte do debate sobre como ha de desenvolverse o novo marco de relacións laborais. Así, abordamos a realización dun Estudo sobre a incidencia da xornada de traballo na seguridade laboral e nos riscos psicosociais.

Os resultados deste estudo confirman a necesidade de achegar propostas para poder ofrecer aos nosos delegados e delegadas de prevención, pero tamén aos responsables das empresas; materiais que se convertan en instrumentos que permitan afrontar os riscos psicosociais e de seguridade que xorden como resultado da aplicación dunha incorrecta xestión do tempo de traballo.

Os datos contrastados na investigación confirman a certeza de que o tratamento global deste problema corresponde á sociedade como colectivo, en primeiro lugar porque moitos dos problemas expostos non terán solución sen afrontar reformas lexislativas serias (protección a modelos de contratación para impedir fraudes e abusos, como a xornada a tempo parcial) e, aínda existindo a cobertura legal, serán dificilmente consolidables se a sociedade non establece instrumentos que faciliten asumir as responsabilidades familiares sen que iso represente unha constante colisión coas responsabilidades laborais (centros de día, servizos de atención á infancia, etc.); e en segundo lugar porque moitas das consecuencias dos riscos mencionados no Estudo son problemas que afectan a toda a sociedade, como a sinistralidade viaria laboral que superou a calquera outro dos motivos de accidentes de traballo nos últimos anos.

Esta primeira disertación non se realiza coa intención de esquivar a responsabilidade que temos na nosa calidade de organización que representa a defensa dos intereses dos traballadores e as traballadoras; moi ao contrario, somos conscientes que como sindicato temos moito que dicir - doutra forma non asumiríamos o proxecto-. E isto é así porque, cos resultados desta investigación na man faise necesario, en primeiro lugar, concienciar e fomentar o tratamento destes temas por parte da clase traballadora en particular, como

afectados directos dunhas malas condicións de traballo, e á sociedade en xeral xa que as consecuencias afectan á comunidade no seu conxunto e, en moitas ocasións, as propostas técnicas chocan de fronte coa falta de sensibilidade social sobre o tema.

Resulta paradoxal que a primeira das propostas que temos que realizar sexa unha esixencia **-a de execución do deber de avaliación de riscos laborais veraces nas empresas-** e moito máis cando esta realizase despois de 16 anos de existencia dunha norma legal que a establece como de obrigado cumprimento para calquera empresa do Estado Español.

A Avaliación de Riscos segue sendo, sen dúbida, a “materia pendente” no tecido empresarial sobre todo cando falamos de Riscos Psicosociais, tal e como se evidencia no resultado das entrevistas nas empresas; nalgunha delas aseguraban que descoñecen o funcionamento das medidas aplicadas, porque non se verificou de ningún xeito a súa validez aínda que intúen os efectos positivos que tiveron.

Esta realidade corrobórase nas opinións dos/os expertos e expertas que participaron nas entrevistas en profundidade. Como vimos todos eles coinciden na análise realizada que pon de manifesto a escasa calidade da actividade preventiva en materia de prevención de riscos psicosociais. Nas súas observacións destacan a necesidade de introducir melloras na detección deste tipo de riscos así como de que os profesionais da prevención teñan formación específica de calidade. Igualmente salientan a conveniencia da xeralización de instrumentos de medición de riscos psicosociais no camiño de acadar unha certa “normalidade” na detección e tratamento destes riscos e as súas consecuencias.

Non é casualidade a coincidencia na reflexión dos expertos e expertas coa realidade empresarial consultada, na que se recoñece sen rubor que non se avalían os riscos psicosociais en xeral e moito menos os relacionados cos aspectos de organización do tempo de traballo. E isto non deixa de ser sorprendente por canto as consecuencias da exposición en traballadores e traballadoras, como o estrés ocupacional, si é motivo de preocupación para os responsables das empresas europeas xa que, como vimos, poden supor entre o 50 e o 60% das casuísticas de absentismo.

Así pois, a necesidade dunha actuación eficaz na identificación e prevención dos riscos Psicosociais en xeral, e os asociados á organización do tempo de traballo e particular, ten que ser unha práctica a estender e a esixir nas empresas españolas e cremos que dende o labor de representación dos traballadores e as traballadoras non podemos deixar de reclamar a súa realización e denunciar a súa inexistencia ou a súa falta de rigor.

1 | RISCOS DE SEGURIDADE

Os Factores de Seguridade no traballo desencadeados por unha mala organización temporal do traballo empezan a ser motivo de preocupación sobre todo social.

Vimos a evidencia dos efectos que producen as longas xornadas, o traballo nocturno e a quendas, os desprazamentos *in itinere* ou en misión, a acumulación de fatiga que supoñen e as súas consecuencias tanto para a saúde da clase traballadora como para os aspectos económicos e de imaxe das empresas.

No caso da sinistralidade viaria laboral esta situación é especialmente preocupante xa que a fatiga atópase na maior parte das causas de accidentes de tráfico laborais, de aí que se tente pór énfase nesta situación.

A escasa importancia que se deu nas empresas a este tema, entendéndoo como un asunto non estritamente extra-laboral pero si no que a capacidade de control ou actuación da empresa está moi limitada, deu como resultado que os accidentes de tráfico convertéronse nunha das causas máis importantes de morte por causas laborais (4 de cada 10).

E é que os desprazamentos teñen un importante peso na ordenación do tempo de traballo; en primeiro lugar porque forman parte intrínseca do desenvolvemento do posto de traballo - no caso de condutores/as de todo tipo- en segundo lugar porque os centros de traballo cada vez están máis afastados das poboacións e a chegada ou saída do centro de traballo ten, necesariamente, que facerse por estrada de forma maioritaria, en transporte público ou privado pero engadindo sempre o risco de accidente aos existentes no desenvolvemento do posto de traballo e engadindo tamén horas de disposición ás estritamente establecidas pola empresa na xornada laboral.

O importante peso que os accidentes de tráfico laborais teñen na sinistralidade viaria, fixo que os poderes públicos asuman a necesidade de tomar medidas respecto diso e incluíron medidas para fomentar a toma en consideración deste problema como algo que non lles é alleo; entre elas estableceron propostas dentro da Estratexia de Seguridade Viaria 2011-2020 coas que pretenden actuar sobre a xeralidade da poboación traballadora, tanto dende o punto da vixilancia dos hábitos de condución, o estado dos vehículos e das estradas, como dende o punto que mencionamos de co-responsabilizar ás empresas dunha situación que contribúen a xerar.

Moitos dos aspectos e propostas presentados son interesantes sobre todo por canto teñen de “efecto visibilizador” do problema como unha consecuencia do medio laboral -a

diferenciación mesmo no tratamento estatístico de datos de sinistralidade realizouse unha separación entre os accidentes de tráfico laborais (in itinere) e os que se producen nos centros de traballo- pero nalgúns casos contraponse ao que cremos deben de representar as políticas públicas en materia de prevención.

Referímonos a unha interesante proposta que podería contribuir a concienciar de forma colectiva - a empresa e traballadores e traballadoras- trátase de establecer Plans de Mobilidade e Seguridade Viaria, dentro das empresas; desafortunadamente a proposta é unha das medidas establecidas en Real Decreto 404/2010 de 31 de marzo¹, a chamada “bonus malus” que establece unha redución nas cotas á Seguridade Social a aquelas empresas que se comprometan a reducir a sinistralidade viaria laboral.

Como organización sindical criticamos, dende diversos foros, a implantación de políticas de bonificación ás empresas polo simple feito de cumprir coa normativa existente, de prevención de riscos laborais ou de calquera outro tipo, non é moralmente defendible en ningún caso que se faga un mérito do que é un mandamento legal de obrigado cumprimento e menos aínda que por iso se realice unha bonificación ás empresas.

Corremos o risco de que propostas como a mencionada convértanse en meros instrumentos, soportes documentais ao servizo de intereses espurios que nada teñen que ver coa prevención de riscos laborais como sería alcanzar unha subvención, unha certificación ou unha bonificación nas cotas da Seguridade Social.

Máis interesantes resultan as Propostas incluídas na Proposición non de Lei presentada no Congreso dos Deputados sobre Prevención de Riscos Laborais e Seguridade Viaria² na que, como principal medida, propónse a modificación da Lei de Prevención de Riscos Laborais para incluír no seu ámbito de protección os accidentes de tráfico laborais, o que contribuiría de forma importante a focalizar a dimensión do problema dentro das empresas e a garantir unha mellor protección dos traballadores e traballadoras.

Pero máis aló das medidas xerais que dependen da propia administración as propias empresas poden asumir medidas internas que faciliten unha minimización dos riscos de accidente en desprazamentos ou nos tráfico no interior do centro de traballo establecendo normas claras, básicas e coñecidas por todos os traballadores e traballadoras, é dicir, incluír na formación

¹ R.D. 404/2010 de 31 de marzo, polo que se regula o establecemento dun sistema de redución das cotizacións por continencias profesionais ás empresas que contribúen especialmente á diminución e prevención da sinistralidade laboral. BOE 1 de abril de 2010.

² Proposición non de Lei sobre Prevención de Riscos Laborais e Seguridade Viaria presentada na Comisión Non Permanente de Seguridade Viaria do Congreso dos Deputados o 15 de febreiro de 2011

básica en materia de prevención ensinanzas sobre como debe realizarse unha conducción segura e eficaz no noso traballo ou nos traxectos de ida e volta ao mesmo - tanto como pasaxeiros de transporte público como no papel de condutor do noso vehículo privado.

Pero estas medidas non son suficientes, será necesario establecer medidas organizativas internas que faciliten a redución de desprazamentos dos traballadores e traballadoras, o máis eficaz sen dúbida, sobre todo á luz da información solicitada neste estudo, é a implantación da xornada continuada ou dun tipo de xornada que facilite a eliminación de desprazamentos. Tampouco poden ignorarse os bos resultados de propostas que facilitan utilización de servizos de transporte colectivo, ben sexa un transporte promovido pola empresa ou facilitando a utilización polos persoais das liñas de transporte público.

Son non poucos os estudosos que relacionaron un importante nivel de aforro económico interno da empresa con medidas deste tipo, non só en canto a custes de baixas laborais ou persoal de substitución, senón tamén en canto a custes ordinarios de funcionamento e mantemento diario, por non falar dos evidentes resultados ambientais de redución de emisións de coches, consumo de combustibles, etc.

2 | ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO

Os resultados do Estudio confirman que a ordenación do tempo de traballo en todas as súas vertentes ten moitas e variadas consecuencias nas condicións de traballo de traballadores e traballadoras e, polo tanto, con efectos evidentes na súa saúde psíquica, física e social.

Púidose comprobar ademais, que a pesar de ser un dos estados europeos en que máis horas se traballa, non existe correspondencia entre ese dato e os niveis de produtividade das empresas españolas. Seguramente a explicación vén da man das características do modelo de organización do tempo de traballo da xeralidade do tecido empresarial español. Non só nos atopamos con empresas cunha rixidez de horarios que impiden non só a conciliación da vida familiar e laboral senón as posibles experiencias de desenvolvemento persoal de traballadores e traballadoras - formación, lecer, participación política e social, etc.-.

Este modelo, no que segue vixente a concepción de que a relación contractual está baseada no intercambio de tempo por salarios e que a dispoñibilidade persoal do traballador/a para a súa empresa é plena, fomentándose a cultura do “presentismo”, en lugar de fomentar a calidade no desempeño, a cualificación dos traballadores/as ou a importancia de adaptar o traballo á persoa e non á inversa.

Desafortunadamente a crise está a aumentar esta mentalidade na que a rixidez da organización é a marca de natureza desta cultura empresarial, rixidez manifesta na realidade da existencia dun elevadísimo porcentaxe de empresas que establecen horarios sen posibilidade de cambios, un 79.4%, traballadores e traballadoras que non teñen posibilidade de flexibilizar os horarios de entrada e saída do traballo en función das súas necesidades -posibilidade só accesible ao 30%- , rixidez que se demostra no feito de que son moitos os traballadores e traballadoras que non poden escoller cando coller as súas vacacións ou días libres.

Unamos a todo isto as situacións de precariedade que mencionabamos nas distintas modalidades contractuais -a precariedade de moitas situacións laborais, as presións recibidas para conservar o posto de traballo e moitos outros aspectos que producen tolerancia do intolerable e que presentan os dereitos como privilexios- e atopáronos cunha situación dificilmente soportable para quen traballa nestas condicións.

Aspectos como a conciliación de vida laboral e familiar, a existencia de posibilidade de desenvolver unha actividade profesional na que poder atender ao tempo as demandas da vida familiar e o desenvolvemento persoal de calquera tipo, están practicamente ausentes das características da organización temporal dos postos de traballo das empresas españolas; unha situación que se agrava cando a engadimos á organización horaria da sociedade española, administración, educación, servizos, atención sanitaria, todo iso planificado sen conexión aparente co funcionamento das empresas e engadindo elementos estresores á clase traballadora. E resulta evidente que non se tivo en conta esta situación interna e externa das empresas á hora de realizar a xestión preventiva.

Non é casualidade que isto ocorra precisamente cos únicos riscos para os que non existe unha normativa legal específica que estableza medidas obrigatorias para as empresas que freen a aparición de problemas de saúde como a tensión ocupacional, e que se está convertendo, como xa vimos, no problema de saúde máis común na Unión Europea.

Esta é unha realidade existente nas empresas españolas a tenor dos resultados da enquisa Europea de Condicións de Traballo, unha realidade que non pode obviar a relación da tensión cos riscos psicosociais, fóra de toda dúbida a día de hoxe, e por iso a principal medida a esixir é a realización de avaliacións de riscos na que se valoren os aspectos perniciosos da organización do tempo de traballo.

MEDIDAS	BENEFICIOS PREVISIBLES
Redución Semana laboral	Unha reivindicación histórica das organizacións sindicais que ten unha absoluta vixencia, a demanda de menos horas de traballo en contraste coas propostas empresariais. Ademais conta con novos adeptos en determinadas organizacións de economistas que expoñen a necesidade de reorganizar o tempo de traballo como camiño á creación de emprego.
Ferramentas de flexibilidade	Calquera proposta de fórmulas de flexibilidade -horario flexible de entrada e saída, bolsas de horas, xornada intensiva estacional, limitación de xornada (política de luces apagadas)- que permita o acceso de forma individual ou colectiva á ordenación persoal do tempo de traballo ofrecerá non só un elemento importante de control persoal -que supón un maior grao de compromiso, implicación e sentimento de pertenza do traballador/a- senón tamén un elemento de mellora de produtividade -contrastada polos resultados das enquisas realizadas- porque os traballadores/as teñen un maior grao de satisfacción persoal.
Teletraballo	Como vimos, o teletraballo ten moitos beneficios virtuais que poden convertelo nun magnífico elemento de conciliación, aforro tanto enerxético como de gastos correntes para a empresa, posibilidades de control directo do traballador/a de o seu tempo de traballo e da organización do mesmo, minimización dos desprazamentos e, polo tanto dos accidentes de tráfico laborais, etc. Haberá que ter en conta os posibles inconvintes na aplicación deste modelo por canto pode reverter en problemas serios para os traballadores/as que o utilicen, empezando pola voluntariedade do mesmo, a necesidade de establecer de forma diferenciada os tempos privados e de traballo no ámbito do fogar, ou os sentimentos de desafección da empresa e as posibilidades de acceso ás políticas de ascensos, formación, etc.
Traballo a tempo parcial	Un tipo de contratación que conta con serios problemas de implantación porque as arbitrariedades na contratación supoñen que os traballadores cobran por media xornada pero a realidade é que os horarios son de xornada completa. Podería tratarse dun magnífico mecanismo de compatibilización de traballo e familia ou traballo e formación ou traballo e actividade artística, a condición de que esta opción contractual resulte dunha decisión persoal e non imposta. En calquera caso o seu tratamento en canto a protección legal ten que revisarse para lograr unha equiparación en dereitos para os traballadores/as e estableza limitacións ás empresas que o utilizan.
Política de "luces apagadas"	Calquera medida que limite a duración temporal do traballo. Non utilización de horas extraordinarias, nin fomentar tempo extra no posto de traballo na vella crenza de que a permanencia era unha maior implicación na empresa e co traballo.
Reunións en tempo de traballo	Establecer que calquera reunión non se realice preto da hora de finalización da xornada ou fóra dela e os eventos de empresa sexan realizados tamén sen interromper o tempo de descanso de traballadores e traballadoras.

MEDIDAS	BENEFICIOS PREVISIBLES
Redución do tempo de desprazamentos	<p>Adoita ser tempo acumulado á xornada laboral en sentido estrito, posto que madrugar, o tempo de condución de ida e volta acumúlase á fatiga producida por unha xornada máis ou menos longa.</p> <p>Establecer xornadas continuadas que eviten desprazamentos evitará esa acumulación de fatiga e reducirá os riscos a sufrir un accidente de tráfico laboral.</p> <p>Introducir servizos dentro da empresa que faciliten a eliminación de desprazamentos, comedores para non ter que saír a comer por exemplo, ou gardarías para deixar aos fillos/as, poden servir para eliminar desprazamentos e rebaixar o estrés que supón ter que cumprir horarios e atender a necesidades vitais e familiares.</p>
Crear servizos de empresa para traballadores e traballadoras	<p>Calquera tipo de medida que facilite a organización racional da xornada.</p> <p>Servizos como comedores de empresa ou cheque restaurante, que faciliten a instauración de xornadas continuadas, a creación de gardarías ou servizos de atención, o establecemento de autobús de empresa para poder eliminar o risco da condución para ir e volver do traballo.</p>

Máis aló de manuais de xestión do estrés ou ferramentas que faciliten a conciliación, precisas, cando non imprescindibles, para a correcta xestión preventiva nas empresas, o establecemento de limitacións temporais do tempo de traballo -redución horaria- e unha organización racional do mesmo son os obxectivos a alcanzar en calquera política de control do estrés e os Riscos Psicosociais. Certo é que neste aspecto pesan máis os convencionalismos sociais e os usos e costumes da empresa, por iso cremos que ademais son necesarios mecanismos sociais de demanda e regulamentación legal.

3 | NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Como non podería ser doutro xeito temos o convencemento de que a Negociación Colectiva é o instrumento idóneo para mellorar todo aquilo que a lexislación estableceu en materia de prevención, tal e como comentamos con anterioridade. E aínda sendo partícipes de que a regulación colectiva das condicións de traballo é o noso principal argumento de protección de traballadores e traballadoras, cabe recoñecer a necesidade de introducir cláusulas nos Convenios que faciliten ordenar e adaptar as distintas casuísticas sen lesionar a defensa dos dereitos colectivos e individuais que faciliten á clase traballadora a realización plena das súas capacidades como seres humanos, que o traballo e a vida social e familiar non resulten incompatibles.

Dito isto, cremos que esta última aseveración non resulta discordante co noso discurso anterior, xa que este segue sendo o marco no que se pode expor a regulación xeral que permita particularizar e achegarse ás necesidades de cada traballador ou traballadora; tendo sempre presente, iso si, que as situacións persoais non poden prexudicar ao resto do persoal colectivo ou individualmente considerada.

En conclusión, retomaremos o fío argumental principal das demandas para asumir que na negociación colectiva cabe introducir mecanismos que faciliten a participación da representación de traballadores e traballadoras no proceso de xestión da prevención nas empresas, en aspectos tan importantes como os modelos e criterios de realización das avaliacións de riscos, a planificación preventiva adoptada ante eses riscos ou a formación programada para traballadores e traballadoras para afrontar os riscos detectados, neste caso facendo énfase na necesidade de que os factores psicosociais son unha realidade que está a supor consecuencias para a saúde dos homes e mulleres que traballan nas empresas españolas e para as contas de resultados das mesmas.

MEDIDAS	BENEFICIOS PREVISIBLES
	Calquera medida debe ser implantada despois dunha rigorosa avaliación de riscos laborais nas que se teña en conta os posibles efectos na saúde da organización do tempo de traballo.
	Proporanse mecanismos que impidan que se “castigue” ás persoas que acceden ás distintas medidas adoptadas (igualdade en promoción, ascensos, formación, etc.)
	É necesario estender a implantación de plans de igualdade en todas as empresas, máis aló dos límites da normativa legal, cos beneficios que pode establecer a todos os niveis.
Ferramentas de flexibilidade	Propostas de distintas fórmulas de flexibilidade -horario flexible de entrada e saída, bolsas de horas, Xornada intensiva estacional, xornada continua nos casos que se poida, limitación de xornada (política de luces apagadas) etc.- calquera sistema que regule e facilite o acceso individual a calquera delas sen supor lesións nos dereitos colectivos.
Reducións de xornada	Ampliar por riba do máximo legal a posibilidade de reducións de xornada por coidado de fillos que permita a atención en idades temperás. Estas medidas, de non aplicarse cos oportunos mecanismos de protección e corrección de disfuncionalidades, poderían supor problemas entre o persoal; tenderán a non discriminar ou culpabilizar a aquelas persoas que recorran a elas.
Excedencias temporais	Introducir cláusulas que faciliten as posibilidades de atención a familiares en situación de dependencia. Estas medidas tenderán a non discriminar ou culpabilizar a aquelas persoas que recorran a elas.
Non realización de horas extras	Ademais dos inconvintes que supoñen as horas extras de limitación de novas contratacións, unha das principais características e seguir perpetuando o modelo de relacións laborais imperante no Estado Español, o <i>presentismo</i> . A limitación á realización de horas extraordinarias serviría para empezar a pensar en función do desempeño das tarefas que realiza o traballador/a que do tempo a disposición dos mesmos/as.
Políticas de substitución de traballadores/as en uso de medidas	Condición imprescindible para a implantación de medidas de ordenación de tempo de traballo será o establecemento de políticas de substitución de traballadores/as posto que non establecer esta política de substitucións sería sobrecargar ao resto do persoal de traballo e funcións. Non é posible que o goce de dereitos dunha persoa prexudique ao resto, isto faría que as medidas non contasen co apoio do persoal e que a persoa usuaria, que realmente necesita a medida, poida sentirse presionada ou culpabilizada polo seu uso.

MEDIDAS	BENEFICIOS PREVISIBLES
Ampliar as baixas e permisos de maternidade e paternidade	A protección á maternidade e a paternidade é un ben social en si mesmo, por iso mellorar o establecido na normativa legal para obter mellores prestacións por estes motivos pode ser unha boa medida para propoñer nos convenios de empresa.
Formación en tempo de traballo	Fixar en convenio que a formación que regule a empresa se realice en tempo de traballo para permitir un acceso igualitario a todo o persoal, con ou sen cargas, e que non reduza tempo persoal a traballadores e traballadoras.
Facilitar a formación externa (regrada ou non)	Establecer cláusulas que permitan acceso a tempo para a formación no camiño de facilitar aos traballadores/as a formación continua.
Crear servizos de empresa para traballadores/as	Calquera tipo de medida que facilite a organización racional da xornada. Servizos como comedores de empresa ou cheque restaurante, que facilite a instauración de xornadas continuadas, a creación de gardarías ou servizos de atención, o establecemento de autobús de empresa para poder eliminar o risco da conducción para ir e volver do traballo.

4 | PROPOSTAS NO ÁMBITO SOCIAL

Seguramente a recomendación básica e principal que poderíamos achegar, a pesar de non enmarcarse no estritamente preventivo, é a necesidade de ruptura cun modelo de concepción das relacións laborais enmarcado nas pautas culturais da industrialización. Un modelo no que os proxectos vitais de homes e mulleres están marcados por unha plena dispoñibilidade laboral, o traballo marca todo o noso devir persoal e os seus “requirimentos” pautan o desenvolvemento persoal de traballadores e traballadoras de todo o mundo. Un modelo amplamente aceptado que, con todo, parece estar detrás do fracaso de moitas das medidas propostas nalgúns Estados do mundo.

Asemade, a discusión sobre cal ten que ser a duración da semana laboral é un debate aberto, dende as teorías que falan de que para mellorar a produtividade e a competitividade das empresas europeas deberían aplicarse ampliacións de horario - tal e como vimos na reedición do debate sobre as 65 horas semanais no Parlamento Europeo no ano 2008-; até as teorías que asumen que precisamente todo o contrario - a redución da semana laboral a 21 horas -facilitaría non só a posibilidade de que o obxectivo da consecución de emprego para moitas traballadoras e traballadores en paro, senón tamén se podería alcanzar o obxectivo do que se deu en chamar “benestar verde” (Green Well Fair)³ no que economía, sociedade e medio ambiente convivan en harmonía e permitan ás persoas desenvolverse.

Certo é que os debates teóricos nestes momentos de crise adoitan quedar niso, en exposición de teorías, máis tamén é certo que sen eles a sociedade nunca se concienciaría da necesidade de imprimir cambios nas estruturas sociais.

³ 21 Horas, Porqué unha semana laboral máis curta pode axudarnos a prosperar no século XXI. NEF London 2010. Green Well Fair: un enfoque sistémico para facer política baseado nun entendemento da interacción entre economía, sociedade e medio ambiente??

Nesta tesitura cremos que algúns camiños teñen que seguirse na vía parlamentaria, a regulación lexislativa dalgúns aspectos necesarios para imprimir cambios sociais son medidas que deben tomarse para facilitar que a súa implantación sexa unha realidade. Isto ocorreu coas medidas de conciliación, que tiveron que lexislarse e facerse obrigatorias na súa aplicación para conseguir o seu goce, e que cremos deben resultar un modelo a seguir para outras propostas.

Así as cousas opinamos que é necesario que determinados modelos contractuais teñan unha maior protección legal que non sitúe aos traballadores e traballadoras contratados ao seu amparo en situacións de desprotección ou de discriminación tal e como ocorre neste momento con modelos como o traballo a tempo parcial, nos que xa comentamos as máis que coñecidas arbitrariedades que se producen neste tipo de contratos, tanto en canto ás horas reais de traballo que se realizan como pola “voluntariedade” do acceso a este tipo de contratos.

En idéntica situación podemos situar o caso de realizar teletraballo, a pesar de ser unha medida encamiñada a mellorar moitos aspectos psicosociais e de conciliación poden, ao tempo, converterse nun elemento estresor por todas as características que mencionamos no capítulo específico e, polas dúbidas que presenta á hora de cuestionar a aplicabilidade ou non da Lei de Prevención de Riscos Laborais no ámbito privado do domicilio do traballador ou traballadora.

A escusa da crise económica está a dar lugar a situacións tanto ou máis discriminatorias que as relatadas, pois se producen sangrantes modelos como o recentemente aprobado de prácticas non laborais en empresas⁴ que retoma figuras decimonónicas de persoal en prácticas a prezo de saldo e sen os dereitos que tería se fose considerado laboral e non contarán, obviamente, coa protección que ofrece a Lei de Prevención de Riscos Laborais a todos os traballadores e traballadoras cuxa relación coa empresa é laboral.

Igualmente, tendo en conta que se recoñeceu as súas consecuencias lesivas para a saúde das persoas que o exercen, o traballo nocturno e a quendas debería contar cunha maior protección legal e que, ao tempo, supuxese unha protección para a saúde dos traballadores e traballadoras. A nosa proposta é que, do mesmo xeito que ocorre con outro tipo de profesións con riscos para a saúde, os postos de traballo sometidos a nocturnidade e a quendas deberían contar con coeficientes redutores

⁴ RD 1543/2011 de 31 de outubro polo que se regulan as prácticas laborais en empresas.

MEDIDAS	BENEFICIOS PREVISIBLES
Redución semana laboral	A redución de horas de traballo redundaría non só en beneficios persoais individuais, abriríanse posibilidades de novas contratacións e a calidade de vida de traballadores e traballadoras melloraría enormemente. Posibilidades de conciliación, formación, desenvolvemento persoal, participación social.
Xornada a tempo parcial	Protección deste tipo de xornada en canto a evitar as irregularidades existentes e á desprotección xurídica das persoas que traballan nestas condicións, así como as desigualdades en canto ao acceso ás percepcións por xubilación , etc.
Teletraballo	Protección deste tipo de xornada en canto a evitar as irregularidades existentes e á desprotección xurídica das persoas que traballan nestas condicións. Regulación sobre a PRL neste tipo de contratos.
Traballo a quendas e nocturno	Necesidade de introducir mecanismos correctores dos efectos deste tipo de traballos na saúde integral de traballadores/as a quendas ou nocturnidade. P.e. Coeficientes redutores como os aplicados en minería ou mar.
Accidentes de tráfico laborais	É necesario incluír na Lei de Prevención de Riscos Laborais 31/95 de 8 de novembro, a protección dos accidentes de tráfico laborais.

Non podemos expornos unha actuación distinta como sindicato que a da reivindicación constante polos dereitos - que non privilexios - acadados despois de anos de loita sindical, e non podemos nin queremos que a situación de precariedade outorgue aos teóricos da crise un argumento para poder seguir precarizando as condicións contractuais e de traballo dos homes e mulleres que se xogan a vida e a saúde nas empresas.

A redución do tempo de traballo, a súa organización e as consecuencias coas que afecta a traballadores e traballadoras, ten que ser unha batalla na que persistir e un elemento de debate social que non pode ser considerado un “luxo” nin un “privilexio” en tempos de crise e moito menos asentarse nunha teórica consolidación do modelo económico e social existente pero caduco.

Aínda que si é certo que a complicada situación na que se presentan estas propostas e a súa falta de entendemento inclínanos a compartir a pregunta realizada por algúns teóricos:

¿é o tempo de traballo una das fronteiras da sociedade do benestar ou é preciso recoñecer que estamos ante unha conquista social perdida? ⁵

⁵ O Tempo de Traballo:A última fronteira?, Fausto Miguélez Lobo, Teresa Torns Martín, Vicent Borrás Catalá, Sara Moreno Colom, Carolina Recio Cáceres. Revista Universitaria de Ciencias do Traballo nº6. Universidade de Valladolid. Valladolid 2008.



Confederación Intersindical Galega



GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL