

CIG-Saúde Laboral

Boletín nº 28

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

www.cigsaudelaboral.org

SUMARIO

INFORMACIÓN

OIT. INFORME INICIAL PARA A COMISIÓN MUNDIAL SOBRE O FUTURO DO TRABALLO

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

DOCUMENTO-ANÁLISE

PROXECTO DO NOVO REGULAMENTO DA LEI DE MUTUAS: UN NOVO PASO NA DESTRUCCIÓN DE DEREITOS DOS/AS TRABALLADORES/AS

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

SABÍAS QUE..?

CONTROL DA INCAPACIDADE TEMPORAL E PRESTACIÓNS ECONÓMICAS

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

O PO DE SÍLICE LIBRE ENTRA NO CADRO DE ENFERMIDADES PROFESIONAIS

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

DOCUMENTO-ANÁLISE

AVALIACIÓN DA APLICACIÓN PRÁCTICA DAS DIRECTIVAS DE SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO (SST) NO MARCO DA UE

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

ESPAZO WEB

T+55: SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL PARA TRABALLADORES/AS MAIORES DE 55 ANOS

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

EDITA: *Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

Informe inicial para a Comisión Mundial sobre o Futuro do Traballo

FINANCIADO POR:

CÓD. ACCIÓN: AT2017-0081



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



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



Confederación Intersindical Galega

OIT. Informe inicial para a Comisión Mundial sobre o *Futuro do Traballo*

Edición prepublicación

Coincidindo coa conmemoración do Centenario da OIT no vindeiro ano 2019, esta aprobou levar a cabo sete “iniciativas de debate” consideradas fundamentais, para ser tratadas no plenario da “Conferencia Internacional do Traballo” prevista para ese ano. Dentro destas Iniciativas, o “Futuro do Traballo” que agora nos ocupa, abórdase a través de distintas fases.



Unha primeira fase de reflexión que xira ao redor de catro “conversacións”, nas que se tratarán cinco importantes ámbitos xerais de análise, que neste “Informe Inicial” correspóndense cos cinco “capítulos” enumerados posteriormente, e que conforman a base de información para o debate da “Comisión Mundial da OIT sobre o Futuro do Traballo”.

O primeiro destes capítulos: “Principais retos a afrontar no mundo do traballo na situación actual”, é a base do presente artigo.

En vindeiros números do Boletín seguiremos abordando o resto de capítulos deste Informe Final, ata completar a información da totalidade do mesmo, coa intención de poder abordar con pleno coñecemento de causa, as cuestións que serán debatidas na Conferencia Internacional do Traballo do vindeiro ano 2019.

* Ver artigo: [“Centenario da OIT 1919-2019. O Futuro do Traballo” no Boletín CIG Saúde Laboral nº 22](#)

A raíz das últimas crises económicas e financeiras acontecidas a nivel mundial, os gobernos dos Estados económica e socialmente máis desenvolto pedíronlle á OIT que traballase para garantir que as medidas de recuperación económica promovesen a consecución e o acceso a un emprego digno e seguro. Sen dúbida algunha dende aquela, e ata esta nova e última “crise”, tíñanse alcanzado progresos notábeis en materia de benestar económico, redución da pobreza e democratización da vida política que, agora dunha ou outra maneira volven a estar en cuestión, sendo moito o que queda por facer en termos laborais e de xustiza social.

A preocupación polo crecemento económico, o progreso e a xustiza social, medra a medida que se estende a desigualdade, a exclusión e a inseguridade, poñen-

do en perigo as vidas e os medios de subsistencia dos/as traballadores/as, así como os principios fundamentais e constitutivos das sociedades democráticas.

Neste contexto e coincidindo no ano 2019 co seu centenario, a OIT aborda o reto e o mandato para a consecución da *Axenda 2030 para o Desenvolvemento Sostible* que consta de 17 obxectivos de desenvolvemento nun marco de sostenibilidade medioambiental e de creación de traballo decente, coa intención de facer fronte ás transformacións que se están a producir no mundo do traballo como consecuencia da globalización, os cambios climáticos e demográficos, e os cambios tecnolóxicos, que poñen en serio perigo a xustiza social no mundo do traballo.

Para abordar estes retos, a OIT considera esencial acordar as posibles solucións no marco da *Comisión Mundial*, creada a partir do diálogo mantido con 110 estados membros e cuxos resultados resúmense neste informe inicial que deberá servir de base para a elaboración no ano 2019 dun posterior informe que



aborde a solución idónea e consensuada a estas problemáticas.

O presente *Informe Inicial* adaptado ao *Futuro do Traballo*, consta da seguinte estrutura: un **primeiro**

capítulo que aporta unha fotografía das grandes tendencias que hoxe en día afectan ao mundo do traballo; un **segundo capítulo** que examina o significado do mundo do traballo para as persoas e a sociedade; un **terceiro capítulo** no que se delibera sobre a forma en que as tecnoloxías e outras tendencias afectan á creación de emprego; un **cuarto capítulo** que aborda a organización do traballo e da produción e un **quinto capítulo** no que se reflexiona sobre a gobernanza do traballo.

Capítulo 1º.- Principais retos a afrontar no mundo do traballo na situación actual

Segundo a OIT, a **relación existente entre emprego e poboación en idade activa (paro)** é realmente desfavorable en moitos estados (como é o caso do Estado español), dándose altas taxas de **traballo informal ou irregular, subemprego e pobreza** dos/as traballadores/as que non alcanzan tan sequera niveis salariais equivalentes ao 60% da renda salarial media. Cuestión esta que pon de manifesto a necesidade de avaliar non só a cantidade, senón ta-



mén a calidade do emprego, así como valorar os mercados de traballo e as condicións sociais, nun marco de perda de garantías e de dereitos, con menor cobertura social e menos protección contra o desemprego.

En relación aos **traballadores/as por conta propia (autónomos/as)**, estes representan máis da metade do emprego total

nos estados desenvoltos e nunha terceira parte dos estados en vías de desenvolvemento, no que se coñece como formas de emprego vulnerable, caracterizadas por baixas remuneracións, traballos informais e unha limitada cobertura da seguridade social.

Nos últimos anos a **calidade do emprego** estase a ver seriamente comprometida, debido en gran medida á incidencia xeneralizada de **formas atípicas de emprego**, incrementándose a proporción media de **empregos temporais e a tempo parcial**. Formas de emprego estas intimamente relacionadas coa inseguridade laboral, a precariedade, a volatilidade dos ingresos, o acceso limitado aos réximes de protección social, á formación e a promoción profesional, sendo causa dunha profunda insatisfacción laboral e un factor determinante da inxustiza social que afecta fondamente a Estados como o español.

A **progresión da desigualdade nos ingresos** estase a converter nunha das principais e actuais características do mundo do traballo, e que **está a mudar as correlacións na distribución das rendas dispoñíbeis**, basculando estas cada vez máis a unha concentración en sectores minoritarios da sociedade, cada vez máis ricos fronte unha maioría social cada vez máis pobre e desprotexida. Todo isto a pesares de que as cifras mundiais indican que dende o ano 2006 a produtividade laboral véñse incrementando por enriba da subida dos salarios, non repercutindo esta subida nas clases traballadoras e si en cambio naquelas minorías que posúen o capital.

Sen dúbida algunha, os avances tecnolóxicos, a demografía, a globalización e o cambio climático son unha parte importante **dos factores impulsores que está a condicionar e provocar cambios**, configurando grandes tendencias con importantes implicacións para o mundo do traballo.

Globalización

Posiblemente a característica máis definitiva da economía mundial nas últimas décadas ten sido unha globalización que impulsou a internacionalización da produción, as finanzas, o comercio e as migracións, como resultado do “triunfo” de opcións políticas e ideolóxicas partidarias do capitalismo a ultranza e a liberalización dos mercados, aproveitando o progreso tecnolóxico e a extensión do uso de internet.

A realidade é que a globalización non ten xerao prosperidade nin avances importantes para o conxunto da poboación traballadora, provocando unha desigual redistribución dos beneficios comerciais en termos de ingresos e de emprego, diminuíndo ostensiblemente os parámetros de equidade, igualdade e xustiza social.

A globalización en cambio si ten impulsado unha crecente e perigosa financiarización dos negocios, primando e estimulando a rendibilidade financeira procedente da especulación e a acumulación de grandes capitais, en detrimento dos investimentos reais (non financeiros), coas previsibles e terribles consecuencias para o desenvolvemento dos sistemas produtivos, a calidade e a cantidade de emprego dispoñible, e o deterioro dos sistemas de protección social nutridos con fondos públicos.

Sen dúbida algunha, o fenómeno da financiarización e a súa alta rendibilidade en contraposición ás inversións produtivas xeradoras de emprego e desenvolvemento social, están a estimular ás propias empresas e aos inversores a adoptar estratexias arriscadas e cortoplacistas en busca do beneficio inmediato, alonxándose dos investimentos produtivos que sustentan a viabilidade empresarial e unha redistribución máis xusta e equilibrada dos beneficios xerados, poñendo en risco a xustiza e a cohesión social.

Por outra banda, a globalización tamén ten propiciado cambios nas pautas mundiais de produción, especialmente no sector servizos, tendo importantes repercusións sobre as em-

presas e o emprego, impulsando a fragmentación e descomposición da produción en tarefas e actividades á vez que medraba a expansión de cadeas mundiais de subministro, facilitado pola redución dos custos do comercio e o transporte, así como pola irrupción masiva de innovacións tecnolóxicas. No actual proceso de ralentización do comercio mundial descoñécese cal vai ser finalmente a evolución deste fenómeno, que sen dúbida influirá notablemente no mundo do traballo e na organización dos sistemas produtivos.

Tecnoloxía

As novas innovacións tecnolóxicas sobre as que se fundamenta a cuarta revolución industrial, como os megadatos, a impresión en tres dimensións, a intelixencia artificial, a robótica, a nanotecnoloxía, ... etc., están a ter un importante impacto transformador en relación á natureza do traballo, constituíndo cada vez máis un factor esencial de crecemento e desenvolvemento económico.



No pasado, os principais datos relativos á evolución tecnolóxica indícanos que as ondas de cambios tecnolóxicos desembocan a curto

prazo en períodos de destrución de emprego, seguidos até agora pola posterior creación de novos e mellores empregos. No que atinxe a esta cuarta revolución industrial as cousas en cambio non están tan claras. De entrada os avances tecnolóxicos que a sustentan prodúcense a un ritmo vertixinoso nunca visto ata agora, orixinando cambios sen precedentes nos sistemas produtivos, que a longo prazo seguramente aumentarán a produtividade, máis que politicamente será necesario xestionar axeitadamente para corraxir a distribución desigual dos beneficios e as repercusións xeradas a nivel social e laboral en termos de cantidade e calidade do emprego.

Demografía

En tanto en canto a tecnoloxía estase a configurar como un factor fundamental no debate sobre o futuro do traballo, sen dúbida algunha a demografía

constitúe un factor determinante que a bo seguro vai condicionar máis se cabe no futuro o mundo do traballo.

Namentres nos estados emerxentes e en desenvolvemento as dinámicas demográficas teñen desembocado nun aumento da poboación nova que accede ao mercado de traballo, impulsando a urbanización e os procesos de migración internacional, en moitos estados desenvolvidos ou en vías de desenvolvemento os niveis de paro xuvenil acadan cotas sen

precedentes, á vez que aumenta exponencialmente o envellecemento da súa poboación, incluída a poboación traballadora. Os datos dispoñíbeis indícanos que o número de traballadores/as maiores de 55 anos ten aumentado significativa e continuamente nas últimas décadas, prevéndose que o sigan facendo aínda con máis forza nos vindeiros 15 anos, ata acadar no ano 2030 unha taxa media nos países desenvolvidos de 36 persoas maiores de 65 anos por cada 100 persoas en idade de traballar.



Son moitas as cuestións que estas circunstancias suscitan, así como os problemas a resolver delas derivados. Se ben é certo que o incremento da esperanza de vida revela melloras na saúde e nas expectativas de lonxevidade, non é menos certo que estas maiores taxas de envellecemento exercerán unha maior presión sobre o conxunto dos traballadores en relación tanto

ao alongamento da súa propia vida laboral, como en relación ao mantemento dos sistemas de pensións ou ao coidado das persoas de maior idade.

Outra consecuencia previsible será sen dúbida unha ralentización do crecemento económico debido a un posible descenso da produtividade e a unha redución da capacidade de aforro intimamente relacionada coa idade e as malas condicións de xubilación das persoas maiores, incrementándose a presión sobre as finanzas

públicas debido á demanda de pensións e asistencia sanitaria.

No caso dos países desenvolvidos cun importante ritmo de envellecemento da súa poboación traballadora, máis aló do alongamento forzado da vida laboral activa dos seus traballadores/as (que implica importantes e graves problemas), o recurso á migración vai gañando adeptos como unha das vías posibles para mitigar o menor crecemento da súa propia forza de traballo, conxuntamente co favorecemento dun incremento da participación das mulleres no mercado laboral, o que sen dúbida implicará abordar axeitadamente e, segundo os casos, problemas de integración e/ou conciliación da vida laboral e familiar.

A importancia e o maior peso específico (político, social e laboral) dunha poboación traballadora envellecida, a bo seguro trocarán a percepción en relación ao traballo, así como en relación á conveniencia de certos tipos e modalidades de traballo, que poderían ser extraordinariamente prexudiciais para os/as traballadores/as de maior idade.

Paralelamente ao alongamento da esperanza de vida, sen dúbida xurdirán oportunidades de actividade económica e de emprego relacionadas con sectores emerxentes como o da saúde ou os coidados de longa duración.



Cambio climático

Co desenvolvemento do capitalismo e a chegada á política do neoliberalismo, a humanidade vai xa un tempo que está a consumir máis recursos e xerar máis lixo e residuos industriais dos que poden reciclarse ou absorberse, derivando entre outras consecuencias no esgotamento dos bancos pesqueiros, na degradación do chan, nas migracións masivas forzosas, na

contaminación atmosférica, na destrución dos acuíferos e na perda progresiva e constante da biodiversidade.

Os cambios nas temperaturas, na pluviosidade e nos niveis de auga biodispoñible, así como os desastres climáticos extremos, asolagamen-

tos e secas, teñen agravado os problemas aos que se enfrenta o sector agropecuario, dificultando a mellora da produtividade, a sostenibilidade dos sistemas de produción alimentaria e a seguridade alimentaria mundial.

Neste senso, a *Axenda 2030 para o Desenvolvemento Sostible* en conxunción cos *Obxectivos de Desenvolvemento Sostible*, artellan esta problemática facendo fincapé en como o traballo decente e a sostenibilidade medioambiental poden e deben ir da man no futuro inmediato.

Non hai que esquecer que ata agora, nunha boa parte o progreso económico acadado polas empresas e por ende no mundo laboral,

conseguiuse a expensas da sustentabilidade medioambiental, como consecuencia dunha sobre explotación crecente e sen medida dos recursos naturais con desastrosas e ás veces irreparables consecuencias ecolóxicas. Mais este modelo de desenvolvemento económico e produtivo ten chegado ao límite, de tal maneira que xa está a acontecer que a degradación do entorno natural está a medio e curto prazo a destruír tamén empregos e medios de subsistencia, sendo os países e os grupos sociais máis vulnerables quen máis sofren os efectos desta sobre explotación sen control.



Cómpre logo abordar cambios de gran envergadura na concepción dos sistemas produtivos e no propio ámbito laboral, que permitan acadar os obxectivos para a reversión do cambio climático, reducindo as emisións e logrando unha transición cara a unha economía máis sostible e ecolóxica.

Sen dúbida algunha os empregos vinculados ás enerxías renovables, poden substituír a outros que se perdan como consecuencia da transición a unha economía máis ecolóxica e sostible. O estudo da evolución do sector das reno-

vábeis está a revelar que este está a xerar unha taxa de emprego neto e non un desprazamento dos empregos existentes nos sectores dos combustíbeis fósiles. Neste senso os cálculos da OIT indican que até o 2030 podería producirse unha ganancia neta de emprego a nivel mundial de entre o 0,5 e o 2 por cento, como

resultado directo das medidas adoptadas ante o cambio climático.

Nesta liña de necesaria transformación segundo a OIT, os empregos existentes deberían adaptarse aos requisitos dunha economía máis ecolóxica e sostible, que

incluiría a adaptación das contornas de traballo e das actividades desenvolvidas nos mesmos, das cualificacións e perfís dos postos de traballo, así como do deseño de produtos e os seus procesos de manufactura.

Para acadar os obxectivos de cambio climático, deberán producirse medios de transporte que consuman menos combustible; o sector agropecuario deberá incrementar a súa capacidade de reacción e recuperación ante factores climáticos e o sector de servizos deberá adoptar técnicas que consuman menos enerxía.

FONTE: www.ilo.org

Proxecto do novo Regulamento da Lei de Mutuas: un novo paso na destrución de dereitos dos/as traballadores/as

A hora de escribir este artigo, o recentemente destituído Goberno do PP tiña posto enriba da mesa un proxecto de Regulamento da Lei de Mutuas, co que a Seguridade Social pretende incrementar a capacidade das Mutuas para intervir en materias tan importantes e sensibles para os/as traballadores/as como as relativas ao control das incapacidades temporais, recuperando e impondo incluso propostas que no seu momento foron rexeitadas no proceso de tramitación da propia Lei de Mutuas aprobada no ano 2014, impulsando e agrandando perigosamente os desequilibrios existentes entre os dereitos dos/as traballadores/as e os das empresas.

Unha vez máis o Ministerio de Emprego e Seguridade Social a instancias do Goberno do PP, aposta pola imposición unilateral dun deseño regulamentario que en ningún caso tivo en conta os dereitos, as opinións e os criterios dos/as traballadores/as, alonxándose deste xeito dun desenvolvemento regulamentario consensuado e equilibrado, optando por recrudescer e extremar unha liña de actuación que afonda nos erros cometidos na reforma da Lei de Mutuas.

No marco da súa campaña de desinformación mediática, o pasado Goberno do PP argumenta que o presente proxecto de Regulamento “*ten o obxectivo de modernizar o funcionamento e a xestión das Mutuas, reforzando os niveis de transparencia e eficacia, e contribuíndo en maior medida á loita contra o absentismo laboral inxustificable e á sustentabilidade do Sistema da Seguridade Social*”.



A realidade en cambio é moi distinta. O actual proxecto de Regulamento que desenvolverá a Lei de Mutuas, prima os intereses económicos destas e das empresas, prexudicando gravemente os dereitos á recuperación da saúde e á protección social de todos/as os/as traballadores/as, non corrixindo en ningún caso a total falta de transparencia existente na xestión das Mutuas, e dando un paso máis no proceso de progresiva privatización do sistema de Seguridade Social e da Sanidade Pública. Estratexia

esta en sintonía cos principios ideolóxicos neo-liberais e o programa político marco da dereita española, que ve na privatización das pensións e a sanidade pública, un suculento e enorme negocio económico con extraordinarios beneficios pagados por todos/as os/as traballadores/as.

Procedamos logo a analizar as cuestións fundamentais que inclúe o presente borrador de Regulamento co gallo de dimensionar o seu alcance e a auténtica intencionalidade.

BONUS E AUTOASEGURAMENTO EMPRESARIAL

Unha das novidades que introduce o borrador do Regulamento é a posibilidade de que as empresas se poidan beneficiar dunha redución das continxencias profesionais, se estas acreditan ter reducido a súa sinistralidade por debaixo do índice de incidencia medio de referencia do seu sector de actividade económica, podendo ademais destinar ata un 10% de dito incentivo ao patrimonio histórico da súa mutua correspondente.

É indubidable que a todas luces esta medida “invita” a un perigoso incremento do subrexistro de danos e sinistralidade, que por outra parte xa se viña producindo; propiciando que as mutuas se convertan en “xuíz e parte” do proceso, ao poder “acordar” coas empresas beneficiadas unha porcentaxe dineraria do retorno das cotas.

Para asegurarse de que este “acordo” entre mutuas e empresas se poida producir “sen maiores dificultades”, o lexislador asegúrase

de propiciar a exclusión do proceso de tramitación previa para a obtención do retorno das cotas, tanto da representación dos/as traballadores/as como da propia Inspección de Traballo, substituíndo os actuais requisitos de conformidade ou de alegación da representación dos/as traballadores/as e da Inspección de Traballo, pola imposición dunha mera “declaración responsable”, deixando este proceso desprovisto dos mecanismos de fiscalización indispensábeis para verificar que non se está a producir un fraude. *Quen fixo a Lei, fixo a trampa.*



Moi ao contrario do que cacareaba o pasado Goberno, o Bonus tal e como está configurado no actual borrador de proxecto, ten grandes posibilidades de converterse nunha gran bolsa de fraude que implicará importantes subregistros de sinistralidade e unha considerable sangría económica para o *Fondo de Reserva* da Seguridade Social, que verá como unha parte importante dos seus fondos (de todos os/as traballadores/as) se redirixen en favor das mutuas (entidades empresariais) e das propias

empresas, debilitando aínda máis o sistema público de pensións.

SILENCIO ADMINISTRATIVO POSITIVO PARA AS PROPOSTAS DAS MUTUAS

Neste apartado o anterior Goberno pretendía recuperar cuestións que no seu momento foron rexeitadas na tramitación da Lei de Mutuas en relación a algunhas situacións de baixa médica por incapacidade temporal derivada de continxencias comúns.

Tal é así, que o presente proxecto de Regulamento establece a utilización do silencio administrativo como resposta positiva no caso de solicitude das Mutuas de probas diagnósticas ou de realización de tratamentos terapéuticos. Deste xeito unha vez que unha mutua ten solicitado a realización dunha determinada proba médica ou un determinado tratamento, se o médico do Servizo Público de Saúde (SPS) non o autoriza ou denega expresamente nun prazo máximo de cinco días, deberá entenderse que o médico o está autorizando tacitamente.

A introdución no Regulamento do “silencio positivo” conleva consecuencias tanto para o propio traballador/a (ao que non se lle pide consentimento) como para o propio médico/a do SPS que a maiores de ver subtraída a súa competencia para tutelar o proceso terapéutico do traballador/a, verá como a súa non contestación se interpretará legalmente como unha autorización tácita, implicando que o mesmo asume a responsabilidade final dos actos que dela se deriven.

Sen dúbida algunha este precepto supón un cambio legal que vulnera os dereitos dos/as traballadores/as en relación ao principio de igualdade no aseguramento e na asistencia sanitaria, á vez que menoscaba o afortalamento da xestión pública dos Servizos Públicos de Saúde.



PAGO DOS DESPRAZAMENTOS DOS/AS TRABALLADORES/AS CHAMADOS A CONTROL DA IT

Neste apartado novamente, o proxecto de regulamento pretende eliminar dereitos adquiridos polos/as traballadores/as, impondo que cando as Mutuas chaman a un “control” a un traballador/a convalecente (asistencia obrigatoria), estas só estarán obrigadas a abonarlle o custo do seu desprazamento cando o domicilio do/a traballador/a se atope a unha distancia igual ou superior a 25 quilómetros do centro no que se ten que presentar.

Esta medida segundo contempla o proxecto de regulamento, sería de aplicación a todas as incapacidades temporais (IT), independentemente de que as mesmas se deriven dunha continxencia profesional ou dunha continxencia común, cando ata agora e de xeito “norma-

lizado” no que atinxe ás continxencias profesionais derivadas de enfermidades laborais e accidentes de traballo, os desprazamentos de atención e control viñan sendo aboados polas mutuas.

No que atinxe ás incapacidades temporais resultado de continxencia común, historicamente as mutuas como estratexia xeral viñan negándose a cumprir o mandato de compensación económica do desprazamento do/a traballador/a regulado na Orde TIN/971/2009. Cuestión esta que recentemente tiña sido resolta pola propia administración da Seguridade Social, ao confirmar con data 21 de marzo de 2017 á Comisión Executiva do INSS a obriga das Mutuas a realizar o pago dos desprazamentos derivados da asistencia aos seus controis.



Este apartado do Regulamento non vén máis que a eliminar dereitos dos/as traballadores/as gravándoos economicamente, xerando intencionalmente un conflito en relación á obriga de pago das Mutuas que carece de calquera tipo de xustificación médica, laboral ou normativa.

CONCLUSIÓNS

Así as cousas, unha vez máis os/as traballadores/as atopámonos cunha ofensiva da dereita política para menoscabar os nosos lexítimos dereitos en materia de prestacións sociais e asistencia sanitaria, á vez que desvíaa recursos económicos do Fondo de Garantía en beneficio das empresas e das propias mutuas (organizacións privadas de carácter empresarial), descapitalizando e enfeblecendo o sistema público da Seguridade Social no seu conxunto, e poñendo aínda máis en risco a viabilidade e a sostenibilidade do Sistema Público de Pensións.

En definitiva o Regulamento:

- Recrúe e endurece a nefasta reforma da *Lei de Mutuas do 2014* que como o presente borrador de Regulamento, foi imposta unilateralmente polo pasado Goberno do PP.
- Non garante o obxectivo enunciado no seu preámbulo de establecer mecanismos precisos para garantir que as Mutuas desenvolvan unha xestión eficaz e eficiente dos recursos públicos que lles son adxudicados.
- Beneficia exclusivamente ás mutuas e ás empresas, prexudicando e vulnerando dereitos dos/as traballadores/as.
- Supón un novo paso no proceso de descapitalización no obxectivo da privatización do Sistema da Seguridade Social e a Sanidade Pública.
- Introduce cambios legais absolutamente inxustificadas que vulneran o principio de igualdade dos/as traballadores/as en relación ao aseguramento e asistencia sanitaria.

- Provocará un aumento dos gastos a favor das empresas e das mutuas, producindo unha diminución dos ingresos do Fondo de Reserva da Seguridade Social debilitando o Sistema Público de Pensións.
- Segue sen corrixir a notable falta de transparencia existente na xestión da Mutuas.

En resumen, este borrador de proxecto empeora a propia Lei 35/2014 debilitando aínda máis os dereitos dos/as traballadores/as, dificulta e complica a xestión económica e asistencial das Mutuas, e non resolve, senón que agrava os moitos problemas que realmente lles afectan, como por exemplo:

Que ao manter a elección unilateral das Mutuas por parte dos/as empresarios/as, se sigan

a producir inxerencias indesexables nos procesos de recuperación da saúde dos/as traballadores/as afectados por accidentes de traballo ou continxencias comúns, que na práctica xeran importantes presións ás Mutuas Colaboradoras da Seguridade Social, obrigadas como están a satisfacer as demandas das empresas para así mantelas no seu grupo de clientes asociados.

Dende a CIG esperamos e desexamos que esta nefasta proposta de Regulamento bosquexada polo PP nunca chegue a ver a luz, e emprazamos a todos os/as traballadores/as á mobilización e á loita pola defensa dos seus dereitos, no camiño dun sociedade máis xusta e un marco laboral mellor e máis equilibrado.

SABÍAS QUE...?

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Control da incapacidade temporal e prestacións económicas

Durante o período de incapacidade temporal (IT), dependendo da orixe da situación que nos impide traballar (continxencia común ou profesional) e da duración da IT (ata os 365 días ou superados estes), varias entidades deberán asumir as competencias relacionadas co control da incapacidade temporal: emisión de partes de baixa, confirmación, alta ou inicio de expediente de incapacidade permanente.

Así, entre o **día 1 e o día 365 da IT**, poderán encargarse do control da IT,

- ✓ O **Servizo Público de Saúde (SPS)**, que se encarga da asistencia sanitaria a través dos seus centros públicos.
- ✓ O **Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS)**, Entidade Xestora da Seguridade Social, que ten encomendada a xestión e adminis-

tración das prestacións económicas do sistema da Seguridade Social, así como o recoñecemento do dereito á asistencia sanitaria.

- ✓ O **Instituto Social da Mariña (ISM)**, Entidade Xestora da Seguridade Social, que ten encomendada a xestión, administración e recoñecemento do dereito ás prestacións do Réxime Especial da Seguridade Social

dos Traballadores do Mar. Tamén ten a encomenda de inscrición de empresas, afiliación, altas e baixas de traballadores/as, recadación e control de cotizacións así como a asistencia sanitaria dos/as traballadores/as do mar e os seus beneficiarios/as.

- ✓ As **Mutuas colaboradoras coa Seguridade Social**, asociacións privadas de empresarios/as que teñen encomendada entre outras a xestión das prestacións económicas e da asistencia sanitaria, incluída a rehabilita-

ción, comprendidas na protección das contingencias de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguridade Social e a xestión da prestación económica por incapacidade temporal derivada de contingencia común.

- ✓ As **empresas colaboradoras**, que teñan asumidas as competencias na xestión da asistencia sanitaria e da IT derivadas de accidente de traballo e enfermidade profesional.

QUE ENTIDADES INTERVEÑEN NO CONTROL DA IT?	CALES SON AS SÚAS COMPETENCIAS?
Servicio Público de Saúde (SPS)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Emitir partes de baixa, confirmación e alta en procesos de IT derivados da <i>contingencia común e contingencia profesional</i> para os/as traballadores/as de empresas que teñen protexidas estas contingencias co INSS.
Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Emitir altas médicas a todos os efectos. ➤ Iniciar expediente de <i>incapacidade permanente</i> (IP). ➤ Emitir baixa médica cando se trate dunha <i>recada</i> dun proceso de menos de 365 días, que finalizou por alta médica emitida polo médico do INSS. ➤ A través do EVI: Emitir baixa médica despois de alta médica sen declaración de Incapacidade permanente.
Instituto Social da Mariña (ISM)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Emitir partes de baixa, confirmación e alta (asistencia sanitaria non transferida). ➤ Altas médicas a todos os efectos. ➤ Iniciar o expediente de incapacidade permanente (IP) de traballadores/as incluídos/as no ámbito de aplicación do Réxime Especial do Mar.
Mutuas colaboradoras coa Seguridade Social	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Emitir partes de baixa, confirmación e alta por <i>AT e EP</i> en caso de traballadores/as de empresas asociadas á mutua. ➤ Emitir propostas de alta por <i>contingencias comúns</i>.
Empresas colaboradoras	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Emitir partes de baixa, confirmación e alta respecto dos/as traballadores/as ao seu servizo, sempre que teñan asumidas as competencias na xestión da asistencia sanitaria e da IT derivadas de <i>accidente de traballo e enfermidade profesional</i>.

Unha vez **superados os 365 días en situación de IT**, o **INSS** ou o **ISM** son os **únicos competentes** para :

- Recoñecer a situación de prórroga.
- Determinar o inicio dun expediente de Incapacidade Permanente (IP).
- Emitir alta médica.
- Emitir nova baixa médica cando se produza no prazo de *180 días naturais* posteriores á alta médica pola mesma ou similar patoloxía.

Durante o período de baixa por incapacidade temporal, o/a traballador/a ten dereito a percibir unha **prestación económica** sempre que:

- ✓ estea afiliado/a á Seguridade Social e en situación de alta ou asimilado ao alta.
- ✓ teña cotizados polo menos 180 días nos 5 anos anteriores en caso de continxencia común (en continxencia profesional non é preciso ter período de cotización previo).

A contía da prestación dependerá da **continxencia** (común ou profesional) e do **convenio de aplicación**. Así,

CONTINXENCIA COMÚN	Os tres primeiros días non se cobra nada, agás que o convenio indique outra cousa.
	Do día 4 ao día 20, percíbese o 60% da Base Reguladora + Complemento recollido no convenio (no caso de que exista).
	A partires do día 21 percíbese o 75% da Base Reguladora + Complemento recollido en convenio (no caso de que exista).
CONTINXENCIA PROFESIONAL	Dende o primeiro día percíbese o 75% da Base Reguladora + Complemento recollido en convenio (no caso de que exista).

A quen lle corresponde o pago da prestación por IT?

En caso de **continxencia común**:

- ✓ Nos tres primeiros días e só no caso de estar recoñecido en convenio o abono dunha parte ou da totalidade do salario deses días, será o/a **empresario/a** quen asuma o pago.
- ✓ Do día 4 ao día 15 correspóndelle ao **empresario/a**.
- ✓ A partires do día 16 o abono é responsabilidade do **INSS, ISM ou Mutua** (no caso de que o/a empresario/a teña contratado o abono da prestación por continxencia común coa mutua), aínda que sexa o/a empresario/a quen realiza o pago material en concepto de **pago delegado** (a empresa aboa a prestación na contía que corresponda como se se tratase do salario; a empresa recibe o importe aboado en forma de desconto no pago dos seguros sociais). Esta situación remata, se non se produce a alta antes, o último día do mes no que a Entidade Xestora competente teña ditado resolución na que se declare a prórroga (logo de chegados os 365 días) ou o inicio dun expediente de incapacidade permanente. A partires desa data o/a traballador/a recibirá a prestación, na modalidade de pago directo, da Seguridade Social ou da Mutua.

En caso de **continxencia profesional**:

- ✓ O abono é responsabilidade da **Mutua, do INSS ou do ISM**, aínda que a materialidade do pago a realice o/a empresario/a en con-

cepto de pago delegado. Igual que no caso de continxencia común esta situación remata, se non se produce a alta antes, o último día do mes no que a Entidade Xestora competente teña ditado resolución na que se declare a prórroga (logo de chegados os 365 días) ou o inicio dun expediente de incapacidade permanente. A partires desa data o/a traballador/a recibirá a prestación, na modalidade de pago directo, da Seguridade Social ou da Mutua.

*Nota.- No caso de estar a percibir prestacións contributivas por desemprego e se pase á situación de IT, o Servizo Público de Emprego Estatal (SPEE) aboará a prestación por IT en réxime de **pago delegado** ata que se esgote a prestación por desemprego, máis as cotizacións á Seguridade Social (aportación da empresa e do/a traballador/a). Se se continúa en situación de IT esgotado o período de desemprego, pasa a aboar a prestación o INSS.*



Situacións nas que INSS, ISM ou Mutua son responsables do **pago directo** da prestación:

- Cando se trate de entidades e organismos excluídos do pago delegado.

- Por incumprimento da obriga patronal do pago delegado.
- No caso de empresas con menos de dez traballadores/as e máis de seis meses consecutivos de abono do subsidio, que o soliciten.
- Extinción da relación laboral estando o/a traballador/a en situación de IT.
- Continuación da situación de IT tras cese voluntario na empresa.
- Continuación da situación de IT, extinguido o período de percepción de desemprego.
- Alta médica por informe proposta de perceptores da prestación por desemprego.
- Cando se trate de representantes de comercio, profesionais taurinos e artistas. Neste último caso, cando a duración do contrato exceda de 30 días.
- Nos supostos de esgotamento da IT por transcurso do prazo máximo, durante a prórroga de efectos da prestación ata a cualificación da IP.
- Por pasar á prórroga de IT logo de 12 meses, tras a resolución da Entidade xestora, salvo que o/a traballador/a ao iniciar a IT estivera a percibir prestación contributiva por desemprego, caso no que aboa o SEPE a prestación en réxime de pago delegado ata o esgotamento do desemprego.
- Por iniciar expediente de IP, trala resolución da Entidade xestora.
- No suposto de que o Instituto Nacional da Seguridade Social emita resolución pola que

se acorde alta médica, cesará a colaboración obrigatoria das empresas no pago da prestación o día en que se dite resolución, aboándose directamente pola entidade xestora ou mutua colaboradora coa Seguridade Social o subsidio correspondente durante o período que transcorra entre a data da resolución e a notificación ao interesado/a. As empresas que colaboren na xestión da prestación económica por incapacidade temporal estarán obrigadas ao pago directo do subsidio correspondente ao referido período.

É preciso indicar que dada a complexidade da problemática da Incapacidade Temporal, esta información ten un carácter xeral. No caso de precisar asesoramento para clarificar dúbidas en relación a casos particulares o Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral ten a disposición un punto de asistencia en liña accesible a través da portada da web www.cigsaudelaboral.org, así como puntos de asistencia presenciais (ver contacto na mesma web).

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

INFORMACIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

O po de sílice libre entra no cadro de enfermidades profesionais

No Real Decreto 1299/2006, do 10 de novembro, polo que se aproba o cadro de enfermidades profesionais no sistema da Seguridade Social, establécense criterios para a súa notificación e rexistro, contendo o cadro de enfermidades profesionais actualmente vixente no sistema da Seguridade Social.



Acontece que continuamente estanse a producir importantes avances nas investigacións, progresos no ámbito científico e por ende na propia medicina, permitindo un mellor coñecemento dos mecanismos de aparición dalgunhas enfermidades profesionais e da súa vinculación co traballo.

O citado Real Decreto 1299/2006, do 10 de novembro, contén a listaxe de enfermidades profesionais no Anexo 1 e se inclúe como Anexo 2 a lista complementaria de enfermidades cuxa

orixe profesional se sospeita e cuxa inclusión no Anexo 1, como enfermidade profesional, podería contemplarse no futuro.

Tendo demostrado as evidencias científicas que o po respirable de sílice libre, que pode adoptar a forma cristalina, é susceptible de provocar cancro de pulmón, e debido a que no Anexo 2, grupo 6, co código C601, inclúense as enfermidades provocadas por axentes carcinóxenos non incorporadas noutros apartados anteriores, procedeuse a modificar o Anexo 1, incluíndo como enfermidade profesional o cancro de pulmón en traballos expostos á inhalación de po de sílice libre.

Os retrasos na súa inclusión

Vai xa tempo que se sabe (máis de tres anos) e é coñecido que o po de sílice libre é unha substancia canceríxena, a pesares do cal e fundamentalmente por presións das organizacións empresariais veu retrasándose a súa inclusión no Real Decreto 1299/2006, de Enfermidades Profesionais (EPPP).

Non é xustificable que se dende principios do ano 2014 coa publicación do informe “Exposición laboral ao po de sílice cristalina”, a evidencia científica na que se sustenta esta decisión está irrefutabilmente acreditada e contrastada, se tardase dende entón nada menos que tres anos en publicarse o Real Decreto

257/2018, do 4 de maio, polo que finalmente procedeuse a modificar o Real Decreto 1299/2006, para así incluír no mesmo o po de sílice libre como substancia causante de cancro de pulmón en determinadas profesións.

En calquera caso resulta necesario chamar a atención sobre o feito de que, aínda que os valores límite á exposición ao Po de sílice xa constan na *Guía de límites de exposición profesional para axentes químicos de 2018*, publicada polo INSSBT,

inexplicablemente a día de hoxe segue a botarse en falta a súa necesaria incorporación ao Real Decreto 665/1997, sobre a *protección dos/as traballadores/as contra os riscos relacionados coa exposición a axentes canceríxenos durante o traballo*, dado que as referencias contidas na Guías non son preceptivamente de obrigado cumprimento.

Actividades sectoriais de referencia

Deseguido procedemos a enumerar as actividades coas que se relaciona a posibilidade de desenvolver cancro de pulmón como consecuencia da exposición ao po de sílice cristalina libre:

- Traballos en minas, túneles, canteiras, gale-rías, obras públicas.
- Tallado e pulido de rochas sílceas, traballos de canterías.
- Traballos en seco, de trituración, tamizado e manipulación de minerais ou rochas.



- Fabricación de carborundo, vidro, porcelana, louza e outros produtos cerámicos, fabricación e conservación dos ladrillos refractarios a base de sílice.
- Fabricación e manutención de abrasivos e de pos deterxentes.
- Traballos de desmoldeo, desbardado e desarenado das fundicións.
- Traballos con moas (pulido, afinado) que conteñan sílice libre.
- Traballos en chorro de area e esmeril.
- Industria cerámica.
- Industria siderometalúrxica.
- Fabricación de refractarios.
- Fabricación de abrasivos.
- Industria do papel.
- Fabricación de pinturas, plásticos e gomas.



A protección dos/as traballadores/as fronte ao po

A protección dos/as traballadores/as fronte ao po vén regulamentada na Orde ITC 2585/2007, pola que se aprobou a Instrución Técnica

Complementaria (ITC) 02.0.02 de protección dos/as traballadores/as contra o po en relación coa silicose nas industrias extractivas, e na que se establece:

- a) A inclusión no Documento sobre Seguridade e Saúde (DSS) dun plan de control da exposición dos/as traballadores/as ao po.
- b) A realización de 3 medicións ao ano por cada un dos postos de traballo nos que exista risco de exposición ao po. Permítese a solicitude de redución de número de mostras a unha anual, nos casos nos que as tres últimas medicións, para un mesmo posto, arroxen resultados por debaixo do 50% do valor límite.

Os valores límite estipulados de exposición diaria (VLA) son os seguintes:

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

A Orde ITC 101/2006, de 23 de xaneiro, pola que se regula o contido mínimo e a estrutura do Documento sobre Seguridade e Saúde para a industria extractiva, establece a obriga de pór de manifesto que se identificaron os perigos nos lugares e postos de traballo (neste caso exposición ao po) e que se avaliaron os resultados das medicións do po nestes postos.

Avaliación da aplicación práctica das Directivas de seguridade e saúde no traballo (SST) no marco da UE

O presente resumo executivo comprende as principais conclusións e recomendacións derivadas do proxecto “Avaliación da aplicación práctica das Directivas de Seguridade e Saúde no Traballo (SST) nos Estados membros da UE”, encargado pola Comisión Europea.

Obxectivo da avaliación: avaliar a aplicación práctica das directivas de seguridade e saúde ocupacional nos Estados membros da UE co gallo de coñecer a súa pertinencia, eficacia e coherencia, así como a identificación de posibles melloras no marco regulatorio. A avaliación abarca un total de 24 directivas de seguridade e saúde e a súa aplicación e efectos en relación a 27 Estados membros no período 2007-2012.



Cada cinco anos os Estados membros deben presentar un único informe á Comisión sobre a aplicación práctica das directivas en cuestión. O primeiro destes informes estatais de aplicación (NIRS) cobre o período de avaliación 2007-2012 e foron presentados á Comisión polos Estados membros a finais de 2013. Polo tanto, a avaliación baséase nos informes nacionais de aplicación, nun extenso mapeo e

análise da transposición e aplicación da lexislación en materia de SST en cada Estado membro, as estatísticas oficiais a nivel estatal e da UE e a literatura científica.

O obxectivo das 24 directivas de seguridade e saúde, coñecido como o acervo da SST, é establecer os requisitos mínimos destinados a garantir o mesmo nivel mínimo de protección fronte aos riscos de saúde e seguridade relacionados co traballo para os/as traballadores/as de todos os Estados membros da UE. Unha clave para alcanzar este obxectivo é o establecemento de seis procesos comúns e mecanismos (CPM) a través da Directiva Marco, que todos os/as empregadores/as deben internalizar. Estes CPM inclúen: as necesidades dos/as empregadores/as para levar a cabo avaliacións de risco; para establecer e utilizar os servizos de prevención e protección; para proporcionar información aos traballadores/as; formación dos/as traballadores/as; consulta dos/as traballadores/as; e levar a cabo a vixilancia da saúde.

Neste resumo executivo preséntanse as conclusións xerais extraídas transversalmente sobre a base dos resumos dos Estados membros e os informes de avaliación das directivas específicas. As conclusións así como as reco-

mendacións posteriores preséntanse en catro grupos temáticos de análise principais:

1. Estrutura e coherencia do acervo da SST.
2. Directivas en curso e os riscos emerxentes.
3. Cumprimento, aplicación e as PEMEs.
4. Os datos e a vixilancia dos efectos.



ESTRUTURA E COHERENCIA DO ACERVO DA SST

A presente avaliación amosa con claridade que hoxe por hoxe o acervo da UE en materia de SST, constitúe o marco de referencia fundamental para os réximes reguladores de cada Estado da UE, aínda que sexan varios os modelos existentes para a aplicación legal das disposicións das directivas. Con toda certeza, a importancia das directivas na posta en escena para a regulación da SST na UE é moi alta, e a avaliación amosa que é relevante para manter directivas específicas para abordar os riscos e sectores específicos.

Actualmente as Directivas representan unha mestura entre dous enfoques. Un **enfoque legislativo orientado a obxectivos** que establece o requisito que os Estados membros deben identificar os medios máis axeitados para chegar a un fin determinado, e que se reflicte moi directamente na Directiva Marco e en

algunhas directivas individuais; e un **enfoque prescritivo** que especifica e determina as medidas que deben aplicarse, reflectido por exemplo nos requisitos moi detallados e específicos dos anexos dalgunhas directivas.

Independentemente do enfoque preferentemente elixido por cada un dos Estados membros para a aplicación das directivas, a presente avaliación indica que o enfoque orientado a obxectivos, influído principalmente pola Directiva Marco, ten proporcionado un maior énfase no ciclo de xestión dos riscos no marco da UE, funcionando de maneira efectiva e proporcionando una estrutura xeral clara para a aplicación da xestión da SST.

Por outra banda, en termos legislativos pódese afirmar que non existen **disposicións contraditorias**, sendo moi poucas as coincidencias debido á articulación legal entre as directivas de SST a través dos mecanismos incorporados, que na maioría dos casos teñen contribuído a evitar solapamentos e contradicións das disposicións dende un punto de vista legal. Naqueles poucos casos nos que isto parcialmente ten acontecido, na práctica nos teñen producido unha dobre regulación, non implicando un custo adicional no seu proceso de aplicación.

En calquera caso e a pesares que a confluencia destes dous enfoques, obxectivo e prescritivo, basicamente non está a dar lugar a incoherencias legais significativas, esta dicotomía é en si mesma conceptualmente inconsistente, non favorecendo a definición e comprensión dos obxectivos xerais das directivas de seguridade

e saúde, complicando a súa correcta e operativa transposición ás respectivas lexislacións dos estados membros, para así garantir un enfoque coherente.

Asemade a complexidade de algúns **riscos novos e emerxentes** que aínda non están explicitamente contemplados nas directivas individuais, tales como certas tipoloxías de trastornos musculoesqueléticos non cubertos ou os riscos psicosociais, non se presentan como susceptibles de ser tratados axeitadamente a través dun enfoque prescritivo, nin parece que as medidas non lexislativas poidan chegar a ser suficientes para tratar con eficiencia estas problemáticas.



En sentido amplo e atendendo á presente avaliación, actualmente a adopción dun enfoque máis baseado en obxectivos aparece como máis consistente e coherente co pensamento maioritario dentro da UE, incidindo en que a regulación debe ser dentro do posible dun carácter máis xeral e orientada a cubrir os obxectivos, os períodos de validez e os requisitos esenciais, en tanto en canto as particularidades técnicas e os detalles concretos deben deixarse a decisión dos Estados membros.

Aínda que o enfoque prescritivo conleva a necesidade de revisar periodicamente a lexislación para poñela ao día, as directivas de carácter prescritivas xeralmente non teñen lo grado incorporar en tempo e forma estas actualizacións. Por outra banda en relación ao enfoque por obxectivos, a ausencia de obxectivos intermedios prescritivos fai que o cumprimento dos mesmos sexa máis difícil de verificar, de controlar e de cumprir. Especialmente naqueles Estados cunha cultura en SST pouco desenvolvida e nos que as empresas, especialmente PEMEs, non posúen o grao de comprensión e coñecemento necesario en materia de SST.

Nambergantes, o desafío máis fondo se acaso, o constitúe o feito de que os dous enfoques están fortemente instaurados nas prácticas de cada Estado, segundo os casos, prevéndose como realmente difícil promover nun futuro os cambios necesarios.

A presente avaliación tamén ten identificado unha serie de requisitos ou principios xerais dentro das directivas específicas, que poderían aplicarse a todos os riscos, aos traballadores/as e aos lugares de traballo, e que polo tanto poderían ser transferidos e incluídos dentro da Directiva Marco, sen por iso restringir ou reducir a flexibilidade na súa adaptación e aplicación tanto de Estados como de empresas. Un exemplo destacado deste tipo de **disposicións xerais que poderían ser incorporadas na Directiva Marco** para garantir a coherencia e a cobertura apropiada, o constitúe a

necesidade de abordar as necesidades específicas dos/as traballadores/as máis vulnerábeis que non están sendo axeitadamente contempladas no marco legislativo das directivas europeas en materia de SST. Mentres grupos como mozos/as, traballadoras embarazadas ou traballadores temporais, dispoñen de directivas específicas que abordan as súas problemáticas; os traballadores/as de maior idade, traballadores/as emigrantes ou traballadores/as recién contratados, non dispoñen da mesma cobertura nin de protección legislativa específica. Así mesmo outros grupos vulnerábeis como por exemplo os/as autónomos/as ou os/as traballadores/as do fogar son excluídos ou non teñen a cobertura necesaria dentro do acervo de SST da UE. Cuestións estas todas que sen dúbida haberá que resolver.



AS DIRECTIVAS EN CURSO E OS NOVOS RISCOS

Neste segundo bloque de conclusións e recomendacións, faise referencia á idoneidade para abordar tanto os riscos actuais como os emerxentes. Un paso importante na elaboración de conclusións sobre este tema durante a avaliación foi valorar se a aplicación do acervo en materia de SST traducíuse nunha menor

exposición a factores de risco nos lugares de traballo da UE e, como consecuencia, nun menor número de accidentes de traballo e un menor número de enfermidades relacionadas co traballo.

Aínda que de forma xeral os datos sobre accidentes e enfermidades relacionadas co traballo amosan, que a incidencia dos accidentes diminuíu durante o período (2007-2012) de avaliación, con todo, as indicacións das análises máis específicas, levadas a cabo como parte dos informes das directivas específicas suxiren que os índices relacionados con diversas enfermidades profesionais mantivéronse constantes ou teñen aumentado, fóra dalgúns casos específicos.

Neste senso, **o estrés e os trastornos musculoesqueléticos (TME)** son as enfermidades con maior incremento e incidencia no marco da UE durante o período de avaliación. No caso do estrés acontece que durante ese período tampouco existían disposicións específicas en materia de SST que axudasen a enfrontar os riscos psicosociais nas empresas, circunstancia que si se producía no caso dos TME a través das directivas específicas sobre “equipos e pantallas de visualización” e “manipulación manual de cargas”.

As conclusións derivadas dun determinado número de fontes, suxiren a necesidade de abordar mellor distintos factores de traballo xeradores de riscos musculoesqueléticos que non están contemplados nas actuais Directi-

vas, especialmente aqueles riscos de TME vinculados a manipulacións non manuais.

En relación aos riscos psicosociais, tendo en conta o seu considerable impacto negativo para a saúde dos/as traballadores/as, queda claro que é necesario abordar algún tipo de acción para mitigar esa problemática, non estando tan claro neste senso que tipo de actuacións son as que se deberían promover, dada a complexidade e as múltiples interaccións dos factores predispoñentes.

Aínda que na actualidade existen dous acordos tripartitos que abordan distintos aspectos dos riscos psicosociais (o estrés; a violencia e o acoso no traballo), estes non son suficientes para facer fronte con garantías aos riscos psicosociais no seu conxunto.

A extensa literatura de investigación sobre os riscos psicosociais, incluíndo a interacción entre factores ocupacionais e non ocupacionais, fai deste un campo extremadamente complexo á hora de promulgar unha determinada legislación, a pesares do cal é necesaria a súa promulgación, ao constituír un elemento clave de referencia, determinante para facilitar o afrontamento destas situacións.

Nesta avaliación tamén se teñen identificado unha serie de directivas que non foron quen de manterse convintemente actualizadas para facer fronte axeitadamente á continua evolución dos riscos nos lugares de traballo. Tal é o caso da *Directiva dos equipos de visualización* (DSE), nos que os avances tecnolóxicos e un

maior coñecemento dos riscos e o seu alcance, xustifican un cambio considerable da mesma.

Así mesmo identificáronse outros problemas relacionados coa xestión dos riscos durante a **análise da coherencia xurídica** da *Directiva de axentes canceríxenos ou mutáxenos*, a *Directiva sobre Amianto* e a *Directiva sobre axentes Químicos*, detectándose diferentes áreas individuais de incompatibilidade legal ou unha falta de coherencia entre as tres Directivas, causante dun certo nivel de confusión en relación ás disposicións, especialmente no que se refire á *Directiva de axentes canceríxenos ou mutáxenos* e a *Directiva sobre axentes Químicos*.



Do mesmo xeito existe preocupación en relación á conveniencia ou non de ir a un desenvolvemento normativo específico en relación aos riscos derivados dos **nanomateriais** e os efectos das nanopartículas sobre a saúde; así como sobre a conveniencia ou non de abordar as directivas que tratan os riscos derivados dos axentes físicos, tendo en conta por unha banda aqueles que dependen dun enfoque da xestión ou dependen do establecemento de distintos valores límite de risco, o que xustificaría a existencia de directivas distintas segundo cada caso.

CUMPRIMENTO, APLICACIÓN E PEMEs

A presente avaliación proporciona evidencias que suxiren que en termos xerais as PEMEs son menos compatibles que as grandes empresas en relación aos requisitos establecidos polas directivas de SST, a pesares do cal tamén establece con claridade que unha política de exencións preventivas para PEMEs e Microempresas sería completamente inadecuada, xa que isto conlevaría menores niveis de protección para os/as traballadores/as das mesmas.

Pola contra amósase como moi positivo o desenvolvemento e a difusión de ferramentas preventivas eficaces. Particularmente a **avaliación de riscos en liña interactiva (OIRA)**, especialmente dirixida ás PEMEs. Esta circunstancia apunta á importancia do papel desenvolto pola EU-OSHA (Axencia Europea de Seguridade e Saúde Laboral) para asegurarse que a experiencia reunida se utiliza con eficacia en beneficio de Estados e empresas, evitando fracasos e custos innecesarios no desenvolvemento de ferramentas e enfoques a medida.

As PEMEs parecen non reaccionar axeitadamente ás orientacións normativas proporcionadas por escrito, dependendo dos **Servizos de Prevención Alleos (SPA)** nun grao moito maior que as empresas de maior tamaño. Do mesmo xeito, os gastos de cumprimento normativo tenden a ser finalmente máis altos para as PEMEs, percibindo a SST como un custo e non como un investimento necesario e rendible. Parece así que as PEMEs estarían mellor dirixidas a través dun enfoque personalizado que

combinase a aplicación normativa coa orientación, evitando os enfoques convencionais das inspeccións.

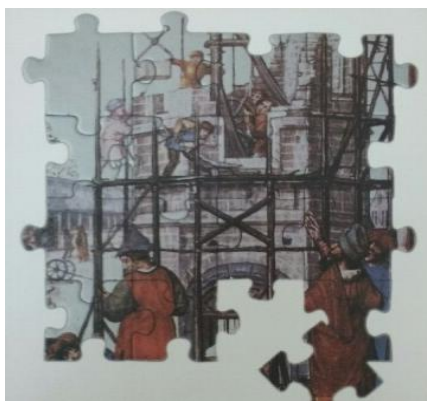
Neste senso, a avaliación indica que un cambio no enfoque tradicional das inspeccións podería ser positivo para as PEMEs, facendo máis fincapé nas orientacións e no apoio técnico. Outra opción podería ser o aproveitamento das redes empresariais existentes facilitando os procesos de aprendizaxe mutuo entre os participantes.

Do mesmo xeito os **enfoques de “simplificación”** adoptados por outros estados membros en relación ao cumprimento normativo das PEMEs en materia de SST, podería facerlles máis asumible e accesible o cumprimento dos requisitos esenciais. Un exemplo claro desta política o constitúe o enfoque de “control de bandas” de substancias químicas perigosas desenvolvidas nos Países Baixos. En ningún caso esta “simplificación” podería significar unha rebaixa dos niveis preventivos e de seguridade esixíbeis.

A avaliación tamén nos amosa que existe unha **gran variabilidade do número e frecuencia das inspeccións de traballo** entre os estados membros, non aplicándose do mesmo xeito nin co mesmo nivel de esixencia as Directivas europeas de SST, o que cuestiona a igualdade entre Estados en relación ás condicións das empresas e a SST dos seus traballadores/as. Sen dúbida algunha os requisitos legais e a actuación da Inspección de Traballo son factores fundamentais na adopción de medidas en

materia de SST por parte das empresas. Así as cousas, a presente avaliación apunta a impenzosa necesidade de facer importantes esforzos na aplicación das directivas co apoio da Inspección de Traballo, en aras de acadar unha maior armonización na aplicación e cumprimento da lexislación en materia de SST.

Por outra banda, a avaliación amosa un cumprimento moderado das esixencias en relación á formación dos/as traballadores/as e a vixilancia da saúde, tendo mellor resultado (non en todos os Estados) no apartado de información aos traballadores/as. Así mesmo o cumprimento das avaliacións de riscos amosa un resultado entre bo e moderado, mentres que o cumprimento do requisito de consulta aos traballadores/as revélase entre pobre e moderado.



A avaliación revela tamén a positiva influencia da **participación da representación dos/as traballadores/as** nas empresas, en termos de realización e pertinencia das avaliacións de riscos e outros moitos impactos positivos en factores clave da SST.

En calquera caso faise necesario clarexar que a presente avaliación do cumprimento refírese estrictamente a aspectos cuantitativos, isto é, ao grao no que as empresas realizan accións específicas en materia de SST, sen chegar a avaliar e ponderar a complitude, a idoneidade ou a calidade das mesmas, podendo acontecer que estes aspectos avaliábeis e fundamentais non

recollidos nesta avaliación serían os que determinarían a pertinencia e adecuación real das medidas adoptadas en consonancia coas esixencias de calidade e contido das directivas de SST.

As PEME adoitan crer que o cumprimento formal dos requisitos legais e ter levado a termo unha avaliación de riscos é suficiente para dar por cumpridas as súas obrigacións en materia preventiva. Pola contra, as máis das veces as avaliacións de riscos son a miúdo dunha calidade insuficiente e as medidas adoptadas

na xestión dos riscos inadecuadas, algo que acontece incluso nas empresas de maior tamaño.

Así mesmo constátase que as avaliacións de riscos realizadas por Servizos de Prevención Alleo (SPA) tenden a ter

un menor impacto na política de xestión de riscos das empresas que as realizadas internamente con medios propios e coa implicación de todo o persoal da empresa, afianzando o coñecemento e a experiencia no acervo preventivo da empresa, á vez que favorece a súa ancoraxe e mantemento.

Así as cousas, a avaliación suxire a conveniencia de **promover o uso das avaliacións de riscos internas**, ou no seu caso establecer requisitos de participación da empresa cando estas se realicen por SPA, co gallo de mellorar a súa adecuación real aos riscos existentes e a incorporación de “coñecemento preventivo” á empresa.

En definitiva unha pregunta aínda sen resposta formulada con anterioridade polo *Observatorio Europeo de Riscos*, repítese ao longo de toda a presente avaliación: Como utilizar os SPA para realizar avaliacións de riscos que se axusten aos principios de prevención e protección establecidos pola Directiva Marco a través dunha política global e coherente?

OS DATOS E O SEGUIMENTO

Este último conxunto de conclusións referido aos datos e a súa monitorización, revela problemas considerables debido á limitación da información dispoñible para avaliar os efectos das Directivas de SST, o grao en que estas en cada caso teñen acadado os seus obxectivos e como evoluciona realmente a problemática relativa ás enfermidades profesionais.

Amósase como moi **necesario un mellor sistema de rexistro de datos** tanto a nivel dos Estados como da propia UE, que reflectan dun xeito máis adecuado os factores causais e permitan realizar un seguimento efectivo do nivel de funcionamento da lexislación.

Neste senso, as **análises de custo-beneficio** que proporcionan importante información aos responsábeis políticos para a toma de decisións, necesitan dunha normalización metodolóxica e de compatibilidade entre as bases de datos dos Estados membros.

En calquera caso dado o custo que poderían supoñer estas medidas e o previsible retraso na súa aplicación, a solución podería estar inicialmente na análise de alternativas custo-

beneficio, baseada nos estudos de caso dende a perspectiva da empresa. Na presente avaliación, os seus autores advirten contra a tentación de iniciar medidas de redución de custos sen ter avaliado previamente os beneficios.

Finalmente neste capítulo os autores da avaliación suxiren que como principio xeral, por non supoñer unha sobrecarga tanxible para os/as empregadores/as, en lugar de ser requiridos para proporcionar os datos solicitados, estes procedesen sistematicamente a remitir os mesmos ás súas autoridades Estatais co gallo de mellorar a calidade e pertinencia da información finalmente recollida.



RELACIÓN DAS DIRECTIVAS DE SST AVALIADAS

Directivas Xerais

- **Directiva 89/391/CEE** relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e saúde dos/as traballadores/as no traballo (Directiva marco).
- **Directiva 89/654/CEE** sobre as condicións de seguridade e hixiene mínimas para o lugar de traballo (Directiva lugares de traballo).
- **Directiva 2009/104/CE** relativa aos requisitos mínimos de seguridade e saúde para a utilización de equipos de traballo polos/as traballadores/as no traballo (Directiva de equipos de traballo).

- **Directiva 89/656/CEE** sobre os requisitos mínimos de seguridade e saúde para a utilización polos/as traballadores/as de equipos de protección persoal no lugar de traballo (Directiva de uso de PPE).
- **Directiva 92/58/CEE** do Consello sobre os requisitos mínimos para a prestación de sinalización de seguridade e/ou saúde no traballo (SST signos Directiva).

Directivas do tipo de traballo

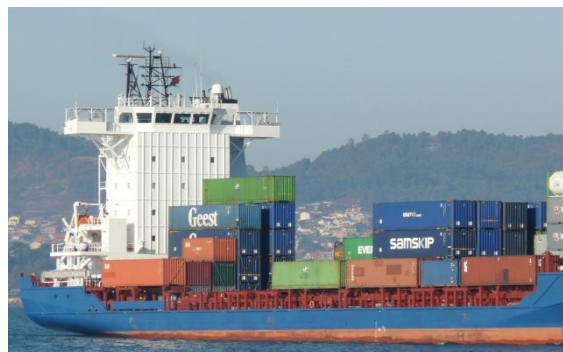
- **Directiva 91/383/CEE** se completan as medidas para promover a mellora da seguridade e saúde no traballo dos traballadores/as cunha relación laboral de duración determinada ou unha relación de traballo temporal (Directiva traballadores/as temporais).
- **Directiva 92/85/CEE**, relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e saúde no traballo da traballadora embarazada, que teña dado a luz ou en período de lactación (embarazada/ traballadoras de lactación Directiva).
- **Directiva 94/33/CE** relativa á protección dos mozos/as no traballo (Directiva mozos).

Directivas específicas de sector

- **Directiva 92/57/CEE** do Consello sobre a aplicación das disposicións mínimas de seguridade e requisitos de saúde en obras de construción temporais ou móbiles (Directiva Construción).
- **Directiva 92/104/CEE**, relativa aos requisitos mínimos de saúde e seguridade para

mellorar a protección da seguridade e a saúde de traballadores/as das industrias de extracción superficiais e subterráneas (Directiva de canteiras e minas).

- **Directiva 92/91/CEE** do Consello relativa aos requisitos mínimos para a mellora da protección da seguridade e saúde dos/as traballadores/as nas industrias extractivas por sondaxes (Directiva de perforación).
- **Directiva 92/29/CEE** do Consello sobre os requisitos mínimos de seguridade e saúde para unha mellor asistencia médica a bordo de barcos (asistencia médica a bordo dos buques Directiva).
- **Directiva 93/103/CE** relativa aos requisitos de saúde e seguridade mínimos para traballar a bordo de buques pesqueiros (Directiva buques de pesca).



Directivas de perigo específico

- **Directiva 2002/44/CE** relativa aos requisitos mínimos de seguridade e saúde relativas á exposición dos/as traballadores/as aos riscos derivados dos axentes físicos (vibracións) (Directiva sobre vibracións).
- **Directiva 2003/10/CE**, relativa aos requisitos mínimos de seguridade e saúde relati-

vas á exposición dos/as traballadores/as aos riscos derivados dos axentes físicos (ruído) (Directiva sobre o ruído).

- **Directiva 2004/40/CE** relativa aos requisitos mínimos de seguridade e saúde relativas á exposición dos/as traballadores/as aos riscos derivados dos axentes físicos (campos electromagnéticos) (Directiva CEM).
- **Directiva 2006/25/CE** relativa aos requisitos mínimos de seguridade e saúde relativas á exposición dos/as traballadores/as aos riscos derivados dos axentes físicos (radiacións ópticas artificiais)(Directiva AOR).
- **Directiva 2000/54/CE** relativa á protección dos/as traballadores/as contra os riscos relacionados coa exposición a axentes biolóxicos durante o traballo (Directiva sobre axentes biolóxicos).
- **Directiva 1999/92/CE** relativa aos requisitos mínimos para mellorar a protección de seguridade saúde dos/as traballadores/as expostos aos riscos derivados de atmosferas explosivas (ATEX Directiva).
- **Directiva 2004/37/CE** relativa á protección dos/as traballadores/as contra os riscos relacionados coa exposición a axentes carcinóxicos ou mutáxicos durante o traballo (Directiva axentes carcinóxicos ou mutáxicos).
- **Directiva 2009/148/CE** relativa á protección dos/as traballadores/as contra os riscos re-

lacionados coa exposición ao amianto durante o traballo (Directiva sobre amianto).

- **Directiva 98/24/CE** relativa á protección dos/as traballadores/as contra os riscos relacionados cos axentes químicos no traballo (Directiva axentes químicos).



- **Directiva 90/269/CEE**, relativa aos requisitos mínimos de seguridade e hixiene para a manipulación manual de cargas que entrañe riscos, en particular dorsolumbares, para os/as traballadores/as (Directiva manipulación manual).
- **Directiva 90/270/CEE** sobre os requisitos mínimos de seguridade e saúde relativas ao traballo con equipos que inclúen pantallas de visualización (Directiva DSE).

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

T+55: Seguridade e saúde laboral para traballadores/as maiores de 55 anos.

A CIG ten habilitado, dentro da web do Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral, un espazo adicado á problemática que afecta a traballadores e traballadoras maiores de 55 anos, T+55, en materia de prevención de riscos laborais, cuxa intención é servir de lugar de encontro no que atopar información, análises e reflexións que axuden a comprender e dimensionar a problemática que afecta a unha poboación traballadora cada vez máis envellecida, e colaborar na búsqueda de solucións operativas que permitan determinar unhas condicións de traballo dignas e seguras para este segmento laboral cada vez máis amplo e importante.



Este espazo web aglutina diversos materiais para consulta e/ou descarga, agrupados segundo a súa tipoloxía. O acceso aos contidos, localizado na marxe dereita da portada da web www.cigsaudelaboral.org, permite a visualización dos contidos clasificados segundo o seu formato: Guía “Seguridade e saúde laboral para traballadores/as maiores de 55 anos. Riscos novos e emerxentes” (elaborada polo Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral), referencias, guías, materiais teórico-prácticos e outros recursos dispoñibles na rede referidos á xestión da idade e á promoción da saúde no traballo e un extenso catálogo de artigos técnicos (elaborados polo Gabinete) nos que se profundiza temáticamente en diversas áreas específicas de coñecemento vin-

culadas á problemática da seguridade e a saúde laboral dos T+55 (hábitos saudables, experiencia, valoración da capacidade funcional, discriminación por idade, ...).

A GUÍA

A maior esperanza de vida unida ao descenso da natalidade dan lugar a un fenómeno presente e xeralizado nas sociedades modernas: o avellentamento da poboación. As consecuencias son patentes no sistema sanitario e de atención social, no sistema público de pensións e tamén no mercado de traballo; os cambios na estrutura da idade da man de obra europea obrigarán ás empresas a adaptarse a unha nova realidade, a dos traballadores e traballadoras maiores.

Neste marco, o concepto de avellentamento activo está a cobrar importancia nos estados como ferramenta para o mantemento dos traballadores/as no mercado laboral e a sustentación do sistema sanitario e de pensións. Nesta contorna os centros de traballo poden

xogar un papel importante na educación das persoas adultas no fomento de hábitos de vida saudables; ao mesmo tempo, a *formación, información e desenvolvemento de programas de hábitos saudables de alimentación e fomento de actividades físicas e de ocio poden ser considerados polas empresas como unha ferramenta máis das relacións laborais e da prevención de riscos laborais*, como fonte de saúde e benestar físico e mental que reduce o estrés e mellora o rendemento.

Polo momento, a realidade no Estado español para os traballadores/as maiores é que traballar por riba dos 65 anos é algo excepcional, e facelo entre os 55 e os 64 anos non é demasiado frecuente. Ademais, a perda de peso no emprego dos traballadores/as maiores non supón unha participación destes no desemprego, senón que o que produce é un aumento da inactividade.

E isto é así porque os traballadores/as maiores teñen que competir por uns postos de traballo escasos e normalmente mal adaptados; en moitos casos se dificulta e atopan barreiras para a súa actualización profesional; teñen as lóxicas dificultades de adaptación aos rápidos cambios tecnolóxicos; asócianse a custos salariais máis altos e tamén ás veces a unha menor produtividade.

Así logo neste desalentador contexto, que sentido ten para un traballador/a con posibilidade de xubilarse, manterse activo no mercado laboral cando é altamente improbable que obteña un novo emprego?

Hoxe en día ante esta situación de avellentamento progresivo da poboación traballadora, os gobernos de turno perciben que as necesidades son outras, considerando necesario inverter este fenómeno de inactividade dos

traballadores/as maiores e trocalo por unha potenciación do avellentamento activo. Con todo, na práctica son moitas as empresas nas que segue persistindo un punto de vista negativo de cara aos T+55. Consegur esta inversión e incentivar a actividade dos traballadores/as de maior idade, pasa por afondar nos determinantes eco-

nómicos e sociais responsables deste abandono temperán do mercado de traballo e facer os axustes necesarios, cunha importancia significativa no eido da prevención de riscos laborais.

Nesta guía ofrécese, logo dun traballo de contextualización que caracteriza a situación dos/as T+55 atendendo a una serie de variables (aspectos demográficos, os determinantes da súa participación laboral, a conciliación, a súa situación dende o punto de vista preventivo e o marco legal que lles afecta), un perco-



rrido pola identificación de riscos e a vulnerabilidade propia deste colectivo de traballadores e traballadoras, así como o enfoque que debe considerarse na avaliación de riscos e na planificación da actividade preventiva a fin de contemplar as medidas correctoras ou de control de risco pertinentes.

A modo de corolario, o texto conta cun apartado no que se relacionan as conclusións extraídas e se realizan propostas en materia de recursos humanos e prevención de riscos laborais.

Artigos técnicos

Hábitos saudables no traballo, por que?; T+55: Experiencia infravalorada; Alimentación saudable, importancia da hidratación; Xénero e envellecemento no eido laboral: unha aproximación dende a prevención de riscos laborais; T+55 O traballo en quenda de noite; O ICT, axuste da capacidade de traballo; T+55 Un valor engadido; Paro e prolongación da vida laboral; Recomendacións de exercicio

físico para maiores de 55; O avellentamento e as capacidades físicas; T+55: Valoración da capacidade funcional para o traballo (I), (II) e (III); Corpo san, mente sa e traballo saudable despois dos 55; As políticas de retorno ao traballo (I), (II) e (III); Nanomateriais, novos desafíos; Saúde, xubilacións e seguridade; Campaña "Lugares de traballo saudables en cada idade"; T+55: Necesidade de emprego de boas prácticas nas empresas; Traballadores/as de idade avanzada: xubilación e traballo; A discriminación por idade. (Marco legal); Envellecemento e prevención de riscos laborais; As posturas forzadas e a vixilancia da saúde nos traballadores/as maiores de 55 anos; Riscos novos e riscos emerxentes: T+55; T+55 Aspectos a valorar na avaliación preventiva; T+55 Apuntes para abordar unha avaliación de riscos; Os servizos de prevención alleos e a atención aos traballadores/as maiores de 55 anos; Necesidade de novos enfoques preventivos.

Depósito Legal:
C428-2012

Os contidos publicados son responsabilidade exclusiva do Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da Confederación Intersindical Galega e non reflecten 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