

CIG-Saúde Laboral

Boletín nº 38

Nº 38 ABRIL 2021 CIG - GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL www.cigsaudelaboral.org

SUMARIO

OPINIÓN

A PANDEMIA DO COVID-19 E O TELETRABALLO. COMO O CAPITALISMO AVANZA NO DETERIORO DA NOSA SAÚDE

Fran Cartelle

Secretario Confederal de Saúde Laboral da CIG

INFORMACIÓN

PROPOSICIÓN DE LEI DE CREACIÓN DUN FONDO DE COMPENSACIÓN PARA AS VÍTIMAS DO AMIANTO

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

DOCUMENTO/ANÁLISE

OS ROBOTS XERAN UNHA EVIDENTE PERDA NETA DE EMPREGO E SALARIOS SEGUNDO O ESTUDO "Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets"

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN TÉCNICA

LÍMITES DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL (OEL) E A DIRECTIVA SOBRE CARCINÓXENOS E MUTÁXENOS. Esixencia sindical dun novo sistema para establecer os OEL da UE para carcinóxenos

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

ACHEGAMENTO Á SÍNDROME DE BURNOUT

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

ANÁLISE/OPINIÓN

A XORNADA LABORAL DE CATRO DÍAS:

ANÁLISES E REFLEXIÓNS

A pandemia do COVID-19 e o teletraballo.

Como o capitalismo avanza no deterioro da nosa saúde

DÍA MUNDIAL DA SEGURIDADE E A SAÚDE NO TRABALLO



3 DE ABRIL

EDITA: CIG FINANCIADO POR: CÓD. ACCIÓN: PTE ASIGNACIÓN



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



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



Confederación Intersindical Galega

A xornada laboral de catro días: *análises e reflexións*

A estas alturas xa non cabe dúbida algunha sobre que o traballo e as condicións nas que este se produce, constitúen a variable fundamental que explica o nivel de calidade de vida da que disfrutan as persoas traballadoras. A maior calidade do traballo, maior benestar e lonxevidade vital. Así é, a calidade do traballo implica entre outros moitos factores, un axeitado nivel de autonomía no desenvolvemento do mesmo, un maior control das condicións físicas, sociais e ambientais do posto de traballo ou uns niveis de satisfacción e motivación suficientes para atoparse razoablemente conforme co propio desempeño laboral.

O traballo é un factor de tantísima importancia que os seus efectos e consecuencias afectan as 24 horas ao día da nosa vida, moito máis aló das 8 horas da xornada laboral.

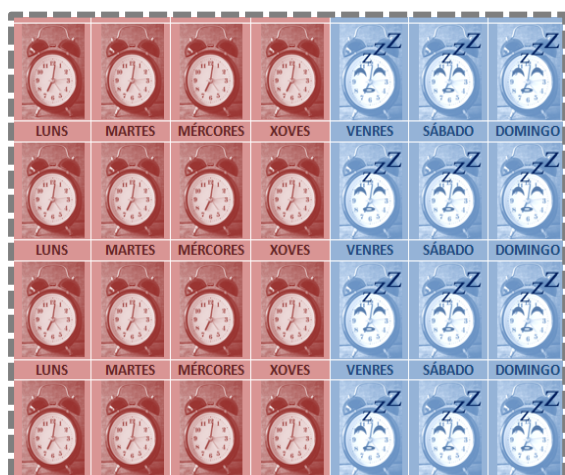
Estado da situación no Estado español

En termos de emprego e a calidade do mesmo, o Estado español está á cabeza da **temporalidade**, ocupando o primeiro posto entre os Estados coa taxa de emprego temporal máis alta de toda a Unión Europea (EU). Segundo o organismo estatístico europeo *Eurostat* no ano 2017 algo máis dun de cada catro traballadores/as tiña un contrato temporal, producíndose ademais un incremento anual promedio de 6 décimas fronte ao incremento medio dunha décima no resto da UE. En termos porcentuais

a taxa de temporalidade alcanza ao 70% dos mozos traballadores/as e ao 27,6% das mulleres; configurándose e normalizándose como consecuencia en gran medida da reforma laboral implantada a “sangue e lume” polo PP de Rajoy, un modelo de mercado de traballo cada vez menos seguro, con peores salarios e moito máis precarizado.

En termos comparativos non podemos perder de vista que nos Estados da UE a taxa de emprego temporal sitúase nunha media do 14,3%, que se incrementa ata un 16% se contemplamos exclusivamente os Estados da Eurozona.

Dende a UE advírtese que o Estado español presenta a taxa de empregos temporais máis alta, con empregos caracterizados pola baixa cualificación, escasa duración e que en poucas ou case ningunha ocasión actúan como ponte ou transición cara a contratos de carácter indefinido. Así, para a UE resulta absolutamente necesario adoptar as iniciativas necesarias para acadar as solucións a esta desoladora e inaceptable situación de precariedade laboral, paradigma económico do mercado de traballo desexado e propiciado polas políticas neoliberais



conservadoras, que basean unha boa parte da súa competitividade na precarización do emprego e na imposición de baixos salarios.

En aparencia contraditoriamente, traballar máis horas non supón necesariamente producir máis, senón que pola contra na maioría das ocasións conleva unha baixada da produtividade



de laboral e empresarial. O **presentismo**, desgrazadamente, segue a ser un dos rasgos definitorios da cultura empresarial e a súa conseqüente esixencia laboral no Estado español. Canto máis tempo se está no posto, menor é o descanso aconsellable e máis son os accidentes laborais, diminuíndo significativamente a calidade de vida xeral dos traballadores/as afectados/as. Tal é así que segundo *Eurostat* no Estado español trabállanse de promedio máis horas que en Alemaña, Francia ou Inglaterra, e cun tipo de xornada diferente que implica xornadas partidas, con xornadas máis longas e con horarios de saída máis tardíos. Non en vano o mercado laboral español conleva máis dificultades para a conciliación, afectando o **estrés laboral** a un 60% dos traballadores/as, un 10% por enriba da media europea; o que se reflicte nun alto porcentaxe de

accidentes laborais relacionados co estrés físico e psicolóxico que practicamente supoñen un 40% dos accidentes totais.

Por outra banda a crecente dixitalización produtiva como o teletraballo, aínda que ten mellorado as posibilidades de flexibilizar horarios laborais, tamén ten destapado as dificultades da **desconexión dixital** que rematan por padecer moitas destas persoas traballadoras

Un emprego cada vez máis precario e con baixos salarios está a facilitar unhas altas cifras de **horas extra** que os traballadores/as vense obrigados a realizar para complementar os seus minguados salarios, aumentado esta cifra ao redor do 13% nos últimos anos. Por outra banda e especialmente no sector servizos as empresas cada vez máis **externalizan e precarizan** parte das súas actividades, ou pola contra esixen aos seus traballadores/as unhas **altas taxas de dispoñibilidade total** para dar respostas inmediatas ás demandas que reciben. Tal é así que segundo datos do propio INE, a día de hoxe as persoas que se ven obrigadas a traballar a fin de semana incrementáronse ata os actuais 5.830.000 traballadores/as.

A pesares de que unha persoa traballadora no Estado español traballa anualmente de promedio 200 horas máis que un traballador/a alemán ou francés, a produtividade segue a ser inferior. O presentismo segue a facer os seus estragos. Un 35% dos traballadores/as continúan traballando unha vez pasadas as sete da tarde, algo completamente inaceptable na maioría dos países europeos.

Unha mellora substancial das condicións de traballo

Sen dúbida algunha a semana laboral de catro días constituiría un importante fito no necesario proceso de humanización e mellora das condicións de traballo. En si mesma a redución da semana laboral representaría unha transcendente **ruptura coa cultura de traballo imperante** imposta polo capitalismo neoliberal, na que o máximo beneficio a ultranza e a calquera prezo está moi por enriba do benestar dos traballadores/as e as súas familias, da súa seguridade laboral ou mesmo da preservación medioambiental do medio no que actúa.

A consecución dun avance tan importante como este vai ser imposible se a clase traballadora a través das súas organizacións sindicais non é quen de empoderarse e ostentar a **capacidade e o poder de negociación necesario** para obrigar ás empresas e ás grandes estruturas do capital a negociar. “Traballar para vivir e non vivir para traballar” aínda está lonxe da nosa realidade laboral, mais en ningún caso deberemos renunciar á consecución dun obxectivo tan esencial e necesario para a humanización do mundo laboral, a necesaria facilitación do reparto do traballo e o dereito innegociable de poder vivir do mesmo con suficiencia e dignidade.

Vantaxes

Segundo numerosos expertos, a redución da semana laboral de 5 a 4 días podería conlevar moitos e importantes beneficios para a clase traballadora e para o conxunto da sociedade. Sen dúbida un destes beneficios sería o de

favorecer a conciliación entre actividade laboral e a vida persoal, redundando a súa vez en **beneficios para a saúde tanto física como emocional**, especialmente nos aspectos relacionados co estrés laboral e o desenvolvemento persoal e social.

Unha redución dos días semanais de traballo redundaría tamén sen dúbida nunha **menor incidencia da sinistralidade laboral** e do catálogo de enfermidades vinculadas á vida sedentaria, **aforrando importantes custos ao Sistema Público de Saúde e a Seguridade Social**.

Outros aspectos fundamentais e nada desdeñábeis como consecuencia da implantación dunha xornada laboral semanal de 4 días serían:

Un importante **aforro no número de desprazamentos in itinere** para asistir ao lugar de traballo e dos propios desprazamentos *in misión* dentro da xornada laboral, podendo diminuír significativamente os accidentes laborais de tráfico, ao mesmo tempo que **se diminúe o gasto enerxético e se reducen os niveis de contaminación**.



Por outra banda posiblemente unha das grandes vantaxes que aportaría esta medida -que xa ten demostrado en diversas experiencias realizadas e que se están a realizar en cada vez máis empresas- consiste nun **mellor reparto do tra-**

ballo permitindo a contratación de novos continxentes de traballadores/as, sen reducir os niveis de produtividade das empresas e elevando incluso a súa competitividade como consecuencia dunha maior implicación e identificación destes cos obxectivos e filosofía da súa empresa, **acadando uns índices moito máis elevados de satisfacción laboral e persoal.**

Como xa comentabamos ao principio deste artigo, resulta indubidable que o traballo é a variable fundamental e a máis importante para configurar a vida dunha persoa e polo tanto o seu propio proxecto de vida. Mais sendo isto así, temos que ter en consideración que o traballo non é en si mesmo un ben exclusivamente persoal e individual, moi ao contrario o traballo é un ben que cobra unha extraordinaria importancia na súa consideración como un importantísimo **ben de carácter colectivo** que a través das súas derivadas contribúe definitivamente á configuración dunha **aceptable cohesión, xustiza e equidade social**; á vez que actúa como un elemento imprescindible de estimulación e dinamización económica, mellorando cando este abunda a calidade do emprego e as condicións de traballo.



Noutras palabras, o pleno emprego a maiores de igualar as oportunidades e propiciar unha maior xustiza social, actúa tamén como un elemento regulador dunha mellor calidade do mesmo así como un importante estimulador do desenvolvemento económico a través do natural incremento dunha demanda interna fundamental para dinamizar a economía.

Así as cousas propiciar e facilitar o reparto do emprego e a súa mellor distribución a través da redución dos tempos de traballo sen reducir os salarios nin menoscabar a produtividade empresarial, debería nesta tesitura socioeconómica considerarse un obxectivo fundamental no inevitable proceso de transformación do actual modelo económico de produción.

Dende mediados do século XX ata a actualidade se ten producido un enorme incremento da produtividade, da que se teñen beneficiado a maioría dos países da OCDE, especial e fundamentalmente no que atinxe ao aumento dos beneficios nas rentas do capital en contraposición ao deterioro das rendas do traballo.

A posición do capital

Como era de esperar a actual posición do capital en relación a esta proposta non difire das posicións que levan adoptando nos últimos cento cincuenta anos: todo vale e está xustificando en aras do máximo beneficio empresarial.

Día a día o capitalismo segue a presionar para que traballemos máis horas e máis intensamente, en moitas ocasións vulnerando e/ou bordeando as lexislacións e regulación laborais dos

distintos Estados. Dende a súa perspectiva, para gañar cartos e cantos máis mellor, resulta imprescindible poder levar a cabo unha continua e exhaustiva explotación laboral da gran maioría social traballadora en aras dun maior beneficio empresarial; dicir o contrario ou negar esta realidade sería unha inmensa hipocresía.

Analizando globalmente a evolución da carga horaria laboral, a realidade é que nas economías capitalistas esta non só non ten diminuído nas últimas décadas, senón que máis ben ao contrario, esta tense incrementado a raíz da recente crise financeira mundial ao mesmo tempo que aumentou a precarización e empeoraron as condicións de traballo, aínda que evidentemente existen importantes diferencias entre os diferentes estados segundo as orientacións políticas que os teñen gobernado; así por exemplo mentres que en Alemaña nos últimos anos diminuíron as horas de traballo da xornada laboral semanal, en EEUU estas se incrementaron.

Así as cousas, a febleza sindical consecuencia entre outras das últimas crises económicas financeiras, teñen restado aos traballadores/as capacidade de negociación, ata tal punto que o capitalismo ten precarizado e desregularizado a ultranza o mercado de traballo co gallo de deteriorar dereitos e condicións de traballo adquiridas tras décadas de dura loita social e sindical, impondo modelos de produción baseados na obtención a toda costa de maiores beneficios, deteriorando ostensiblemente as condicións de vida da maioría social traballadora e as súas familias. Na actualidade nunca os ricos foron

tan ricos, nin acumularon tanta riqueza a costa dun maior empobrecemento de boa parte da poboación mundial, cunha significativa diminución dos parámetros de redistribución da riqueza e da equidade social.



No estado actual das cousas dende unha perspectiva económica e social, o **consumismo** a ultranza segue a ser o paradigma dominante que respalda e sustenta a actual e omnipotente ética do traballo, a través da cal se xustifican e normalizan as longas xornadas de traballo para conseguir maiores salarios que sirvan como medio para poder consumir máis, identificando esta trampa de marketing do capital como unha forma preferente para acadar a felicidade social e persoal.

Segundo moitos analistas, visto o visto, a posibilidade real de recorte da xornada laboral sen perda de poder adquisitivo con toda a maquinaria capitalista en contra de facilitar tal posibilidade, pasa necesariamente por propiciar e incentivar a mesma a través de medidas legislativas e a súa inclusión preferente nos procesos de negociación colectiva, co gallo de poder adaptar as medidas de redución ás circunstancias particulares e as condicións de produción de cada empresa e/ou sector. Deste xeito calquera acordo acadado en relación á redución da

xornada de traballo pasaría a ser xuridicamente vinculante para as partes.

En calquera caso e con urxencia, resulta necesario e perentorio abordar a conveniencia de acurtar os tempos de traballo no conxunto dunha economía que, cos procesos de robotización e automatización en marcha necesita cada vez menos da forza de traballo laboral, sendo necesario abordar fórmulas de reparto e distribución



do traballo sen ter que asumir perdas de poder adquisitivo, nuns salarios xa de por si minguados. Abordar esta cuestión sen dúbida requirirá da valentía política e social necesaria para replantear o modelo económico no seu conxunto na búsqueda dunha maior sustentabilidade e equidade social, a vez que un maior e mellor coidado da saúde da poboación e unha imprescindible mellor preservación medioambiental.

En síntese

A evolución tecnolóxica que estamos a vivir no conxunto dos sectores produtivos coa crecente implantación de procesos de automatización e robotización, xa está a xerar significativas per-

das de emprego, así como unha importante minoración dos tempos de traballo necesarios para producir bens e servizos. Así as cousas e en sintonía, faise necesario por unha banda abordar distintas fórmulas de diminución da xornada laboral sen perda de poder adquisitivo, á vez que un mellor reparto e distribución do traballo como fórmula necesaria para acadar unha maior e obrigada equidade social.

Por moito que impulsar e abordar a implantación da xornada laboral de 32 horas sexa un camiño difícil e complexo, resulta imprescindible en termos de xustiza redistributiva e equilibrio social, debéndose adoptar as medidas políticas e económicas que en cada caso sexan procedentes para acadar progresivamente unha maior sustentabilidade do noso sistema laboral.

Hoxe por hoxe e cada vez máis, o reparto de traballo constitúe un obxectivo fundamental en termos de equilibrio, xustiza e equidade social. Non se poden empregar os recursos económicos dispoñibles para reducir o emprego mediante a eliminación masiva de postos de traballo, mais ao contrario, débese empregar a tecnoloxía e os recursos económicos dispoñíbeis para que as empresas sexan máis ecolóxicas, máis rendibles e máis competitivas, á vez que se reducen os tempos de traballo sen perda salarial dos traballadores/as e se produce un maior e mellor reparto do emprego dispoñible xa creado ou por crear a través dos novos nichos de actividades produtivas e económicas que sen dúbida xurdirán.



formación

CO FINANCIAMENTO DE:
 XUNTA DE GALICIA

Enfoque da prl dende unha perspectiva de xénero	10 horas	Do 19 ao 27 de maio de 2021
Inscricións ata o 7 de maio de 2021		
Normativa e conceptos básicos /Riscos laborais asociados ás desigualdades de xénero / Factores específicos de risco e a súa prevención nos distintos sectores (sectores feminizados e masculinizados) / A violencia contra as mulleres no ámbito laboral / Prevención de riscos de orixe psicosocial / Medidas para a negociación colectiva. Plans de igualdade / Prevención de riscos laborais en situacións de embarazo e lactación / A prevención no manexo de tóxicos e o seu efecto no embarazo e a lactación. / Disruptores endócrinos, un risco emerxente		
Organización da prevención: figuras preventivas	10 horas	Do 10 ao 18 de xuño de 2021
Inscricións ata o 31 de maio de 2021		
Organización preventiva; traballador/a designado, servizo de prevención / Figuras preventivas: traballador/a designado, recurso preventivo, delegado de prevención / Coordinador de actividades empresariais, coordinador de seguridade e saúde / Comité de Seguridade e Saúde / Representación das persoas traballadoras no Comité de Seguridade e Saúde		
Radon. Que tes que saber do radon?	20 horas	Do 15 ao 29 de xuño de 2021
Inscricións ata o 4 de xuño de 2021		
Introdución á radiación ionizante. O mapa de radon en Galiza / Medicións e verificación / Solucións técnicas de mitigación / Marco legislativo (Euratom, IS-33, NP 440, CTE-DB6) / Valores de referencia de concentración / O radon como risco laboral / Valoración e documentación / Accións correctivas e preventivas		
PRL: grupos de especial protección	10 horas	Do 23 de setembro ao 1 de outubro de 2021
Inscricións ata o 13 de setembro de 2021		
Introdución á prl / Protección das persoas especialmente sensibles / Protección da maternidade e a lactación natural / Protección dos menores de idade / Protección das persoas traballadoras e de ETT / Protección persoas traballadoras maiores de 55 anos		
A protección da saúde: mellora das condicións de traballo e adaptación de postos	10 horas	Do 28 de setembro ao 6 de outubro de 2021
Inscricións ata o 17 de setembro de 2021		
Conceptos básicos: marco normativo e avaliación de riscos / Procedemento adaptación de posto e condicións de traballo por razón de protección da maternidade e a lactación / Avaliación e adaptación de posto e condicións de traballo por razón de idade / Criterios para o deseño e adaptación dos entornos e postos de traballo / Adaptación transitoria ao traballo tras un período de incapacidade		
PRL: Dereitos e obrigas. Responsabilidades en caso de incumprimento	10 horas	Do 5 ao 13 de outubro de 2021
Inscricións ata o 24 de setembro de 2021		
Introducción á prl / Dereitos e obrigas das persoas traballadoras en materia preventiva / Obrigas empresariais: integración da prl no sistema xeral da empresa / Obrigas empresariais en situacións específicas (emerxencias, risco grave e inminente, coordinación empresarial) / Obrigas empresariais respecto a colectivos específicos: persoas especialmente sensibles, maternidade e lactación; menores de idade, persoas traballadoras temporais ou de ETT / Responsabilidades en caso de incumprimento		
INFO: Atendendo ás solicitudes de ampliación de contidos recibidas a raíz da realización no ano 2020 do Curso <i>Risco químico no sector da limpeza</i> , prográmase o curso:		
PRL no sector da limpeza	15 horas	Do 27 de maio ao 8 de xuño de 2021
Inscricións ata o 14 de maio de 2021		
Conceptos básicos: traballo e saúde; Danos derivados do traballo / Marco normativo básico / Riscos específicos nos traballos de limpeza / Risco químico / Risco biolóxico / Manipulación manual de cargas e trastornos musculoesqueléticos		

Depósito Legal:
C428-2012

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

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