

CIG-Saúde Laboral

Boletín nº 43

Nº 43 DICIEMBRE 2022 CIG - GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL www.cigsaudelaboral.org

SUMARIO

ANÁLISIS/OPINIÓN

TRABAJO Y SALUD MENTAL

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

A FONDO

FASE FINAL DE LA TRAMITACIÓN PARA LA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA EUROPEA 2013/59/EURATOM, por la que se establecen las normas de seguridad básicas para la protección contra los peligros derivados de la exposición a radiaciones ionizantes

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

OPINIÓN

LA INFLACIÓN, LOS SALARIOS Y LA AVARICIA EMPRESARIAL EN EL MARCO ECONÓMICO NEOLIBERAL: un brutal riesgo psicosocial para la clase trabajadora

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL-CIG

SÍNTESIS DE ACTIVIDAD 2022

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

LA RECIENTE LEY 21/2022, de 19 de octubre, aprobada en el Senado, crea un fondo de compensación para las víctimas del amianto, en el que todavía hay importantes cosas por determinar

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

EDITA: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral



FINANCIADO POR:

CÓD. ACCIÓN: PTE. ASIGNACIÓN



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL



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



Confederación Intersindical Galega

Trabajo y salud mental

Aunque en este pequeño artículo abordamos la incidencia de la salud mental derivada del trabajo, no debemos ni podemos olvidar que más allá de la información y el necesario abordaje médico terapéutico de estas patologías, en gran medida las problemáticas de la salud mental derivadas del trabajo tienen en la mayor parte de los casos su origen en las malas condiciones de trabajo. Malas condiciones de trabajo que sufren una buena parte de las personas trabajadoras a consecuencia de las políticas económico-sociales de raigambre neoliberal, destructoras de derechos fundamentales y generadoras de miseria y grandes dosis de injusticia e iniquidad social. Injusticia e iniquidad social solo combatibles a través de la lucha sindical y la reivindicación político social que todas las personas trabajadoras y de bien deberíamos asumir y practicar en aras a la consecución de unas mejores condiciones de vida.

EL TRABAJO

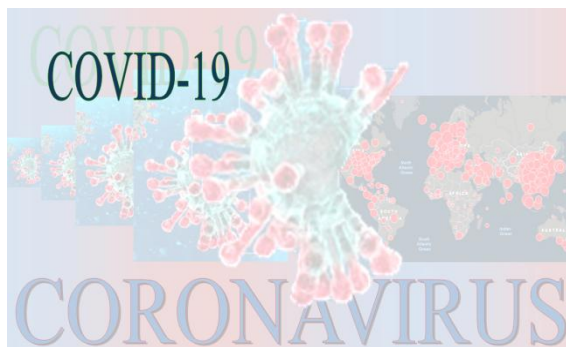
En términos generales todas las personas sabemos que el tiempo que pasamos en el trabajo supone tanto a nivel cualitativo como cuantitativo una parte significativa e importante de nuestra vida; circunstancia esta que sin duda acredita que las características y la calidad de nuestro entorno laboral constituyen un factor determinante y de primer orden que puede influir decisivamente en la salud mental de las personas trabajadoras, en función de las condiciones de trabajo a las que estas puedan estar sometidas.

En la actualidad la irrupción masiva de nuevas tecnologías, la digitalización y la cada vez más extensa implantación de procesos de automatización, han derivado en nuevos modelos de organización del trabajo y nuevas tipologías de empleo generadoras de importantísimos riesgos psicosociales que inciden directa y violentamente en la calidad de vida y la salud laboral de las personas trabajadoras, deteriorando y poniendo en serio riesgo su salud mental.

Así, el trabajo bajo demanda, las fuertes presiones sobre los trabajadores/as para incrementar su productividad, la falta de tiempos adecuados de descanso, la imposibilidad de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, los bajos salarios, o la precariedad derivada de la mala calidad y condiciones del empleo, están constituyéndose en elementos de riesgo determinantes; en riesgos psicosociales que directamente socavan la salud mental de las personas trabajadoras.



A todas estas problemáticas laborales, sin duda se le suman el miedo y la ansiedad social generada por la profunda crisis sanitaria y de



salud pública aflorada por la pandemia de la COVID-19, así como ahora la galopante inflación existente con inasumibles subidas de precios de los costes de los productos básicos, ineludibles para las familias trabajadoras, que ven seriamente disminuida su capacidad adquisitiva sin posibilidad de hacer frente a gastos esenciales, ya que en ningún caso se están compensando estos con los actuales incrementos salariales.

Sin duda un trabajo digno y de calidad desarrollado en unas condiciones laborales idóneas y saludables, puede constituirse en una importante fuente de satisfacción y equilibrio, contribuyendo significativamente a la autorrealización personal y a la seguridad económica de las familias, configurándose como un importante factor de defensa y fortalecimiento de la salud mental de las personas trabajadoras. Por el contrario, un trabajo precario, inseguro y mal remunerado, con una inadecuada organización de las tareas, una acumulación de las cargas de trabajo y/o un mal ambiente laboral trufado de riesgos psicosociales con situaciones de discriminación, abuso y acoso laboral o sexual, constituye un importante detonante para la aparición o el

agravamiento de alteraciones en la salud mental de las personas trabajadoras: temor, ansiedad, estrés, depresión, consumo de sustancias tóxicas, absentismo laboral, etc.

Estas situaciones de “toxicidad laboral” desgraciadamente tan comunes y habituales, se vuelven aún más peligrosas y perjudiciales cuando la persona trabajadora presenta algún problema de salud mental de base, produciéndose con frecuencia situaciones de estigmatización de la persona enferma por parte de los compañeros/as de trabajo y/o superiores de la empresa, por falta de conocimiento e información sobre su trastorno; situaciones de marginación, aislamiento y soledad, o procesos de falta de apoyo y mal clima laboral que terminan por agravar aún más los problemas de salud mental de la persona trabajadora enferma en todos los ámbitos de su vida.

Los problemas de salud mental derivados o agravados por el trabajo, o incluso por la falta de este, constituyen hoy por hoy en nuestra sociedad un problema humano, social, económico y laboral de primer orden; provocando y/o favoreciendo la aparición o el agravamiento de diversas enfermedades mentales con un elevadísimo coste para el conjunto de la sociedad: enfermedad y sufrimiento humano, jubilaciones anticipadas, bajas laborales frecuentes y de larga duración, mal clima laboral en el trabajo, desmotivación e insatisfacción laboral, baja productividad, ... En definitiva unos importantísimos costes a nivel humano y social que también afectan

directamente a la competitividad de las empresas, lo que en su conjunto hace imprescindible incluir la salud mental entre las prioridades de atención en materia de salud pública, en coordinación con el necesario impulso de estrategias efectivas de promoción de la salud mental en los lugares de trabajo.

Según información proporcionada por la propia *Organización Mundial de la Salud (OMS)*, prácticamente el 50% de la población mundial ha padecido o va a padecer en algún momento de su vida algún tipo de enfermedad mental, que terminará por generar en las personas enfermas importantes déficits en su vida social, deterioro de su autoestima y dificultades significativas en el afrontamiento de las vicisitudes de su vida diaria. En este mismo sentido, diversos estudios realizados por la Unión Europea (UE) nos informan de que cada año aproximadamente un 38% de su población padece algún trastorno mental, siendo la ansiedad con un 14% el trastorno más habitual, seguido del insomnio (7%), la depresión grave (6,9%), somatizaciones (6,3%), dependencia de alcohol y drogas (4%), trastornos por déficit de atención e hiperactividad (TDAH) (5%) que afecta fundamentalmente a la gente joven, y las demencias que dependiendo del segmento de edad oscilan entre el 1 y el 30%.

Del conjunto de estas patologías, la depresión es considerada la condición más incapacitante para el desempeño de una vida social/laboral y familiar favorable; y junto a la ansiedad, se estima que cuesta a la economía mundial un

billón de dólares anuales en pérdida de productividad, según un informe realizado recientemente por la OMS.

En las últimas décadas a nivel mundial se detectaron un **mayor número de problemas de salud mental derivados del trabajo**, ocupando el tercer lugar del ranking entre las enfermedades laborales más frecuentes. Además, las cifras de bajas por enfermedad en Europa derivadas de los problemas de salud mental también siguen aumentando, con cifras próximas al 12,3% de la población trabajadora, lo que indica la importancia y magnitud de este dato.

En el caso de las personas afectadas por trastornos mentales graves (depresión grave, trastorno bipolar o esquizofrenia), las estimaciones rondan el 1-2% de la población activa. Además, el 55% de las personas con trastornos mentales comunes que dejan el trabajo o se les acaba el contrato tienen serias dificultades para reincorporarse al mundo laboral; y el 68% de los que lo consiguen son situados en posiciones de menor responsabilidad, con menor número de horas y con un salario que se ve mermado.

Según datos de la *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, las personas con trastornos mentales comunes tienen entre 2 y 3 veces más probabilidades de estar desempleados/as que las personas que no los tienen.

Es incontestable que las personas con problemas de salud mental se encuentran con **grandes obstáculos a la hora de integrarse en el mundo laboral**, debido en gran medida, a los falsos

mitos y al desconocimiento existente en relación a esta realidad. Sin duda existen vías y posibilidades para que cualquier persona, independientemente de sus circunstancias vitales, como puede ser un problema de salud mental, ejercite su derecho a acceder y mantener un empleo; siendo fundamental además que las personas con problemas de salud mental formen parte activa de la sociedad, sean consideradas ciudadanos con derechos y obligaciones y desarrollen un sentimiento de utilidad.

Hoy por hoy la **inserción** laboral de las personas con enfermedad mental se encuentra con importantes barreras muy difíciles de superar. Tal es así que a pesar de ser el segundo grupo más numeroso de personas con discapacidad en edad laboral, se estima que solo un 15,9% de ellas trabaja.



Desde una **perspectiva de género** se observan diferencias entre hombres y mujeres, especialmente relacionadas con las desigualdades de género derivadas de menores ingresos económicos, mayor exposición a la pobreza, exceso de trabajo, discriminación socioeconómica, violencia de género, entre otras circunstancias que sin

duda pueden aumentar la posibilidad de padecer problemas de salud mental. En este sentido, se estima que los casos de depresión son aproximadamente el doble de frecuentes entre las mujeres que entre los hombres. Generalmente, las mujeres presentan tasas superiores de depresión, estrés, ansiedad, somatizaciones y trastornos de la alimentación, mientras que los hombres padecen con mayor frecuencia abuso de sustancias tóxicas y trastornos antisociales.

FACTORES DE RIESGO QUE AFECTAN A LA SALUD MENTAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La **inseguridad laboral** y la **precariedad laboral** son hoy por hoy unos de los riesgos psicosociales más importantes presentes en los entornos de trabajo y el origen de situaciones continuadas de estrés a consecuencia de un empleo de muy baja calidad, y/o incluso por miedo a la pérdida del propio empleo. Estrés este también derivado de la falta de equilibrio entre las competencias y capacidades de la persona trabajadora necesarias para realizar su trabajo y las en muchas ocasiones desmedidas exigencias, demandas y presiones que esta sufre de la parte empresarial.

Estar “quemado” en el trabajo es un problema cada vez de más peso y gravedad en el contexto laboral. Una de cada cuatro bajas que existen en el Estado, esto es un 25%, es por consecuencia del estrés, siendo el segundo motivo por el que se falta a trabajar, detrás de las dolencias musculares y óseas. Traducido en números, segundo a AMAT (Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo), se pierden más 25.000

millones de euros al año a causa del absentismo laboral relacionado con el estrés.

La realidad constatada es que los riesgos psicosociales van creciendo de una manera continua y progresiva en el mundo laboral empezando a constituir una auténtica pandemia; a pesar de lo cual estos siguen siendo los grandes olvidados de los informes de seguridad y salud laboral y de la planificación preventiva. Así, a pesar de su gran importancia, los riesgos psicosociales están infrapercibidos e infravalorados, siendo tomados como una cuestión secundaria dentro de las prioridades preventivas de las empresas.

Tampoco ayuda, a la hora de conocer el alcance de los problemas de salud psicológica en los trabajos, el hecho de que en el **Estado las enfermedades mentales apenas sean reconocidas como laborales**. En la mayor parte de los casos suelen tramitarse como una incapacidad temporal por contingencias comunes, a pesar de que según diversos estudios el 55% de las enfermedades mentales derivan de situaciones de trabajo en malas condiciones o de no trabajo.

Aun nos cuesta mucho entender la salud mental como un problema colectivo, que se manifiesta de forma individual, pero cuyas raíces son estructurales y muchas veces laborales. Cuando una persona tiene medios para construir su propio proyecto vital (un trabajo digno y saludable), es más difícil que esta acabe con problemas de salud mental.

Son muchas y variadas las explicaciones para el incremento de los riesgos psicosociales. Posiblemente la primera de ellas tiene que ver con los cambios normativos que supusieron a lo largo de los últimos años un **considerable recorte en derechos laborales y un significativo deterioro de las condiciones de trabajo** para una gran parte de las personas trabajadoras. Asimismo, la precariedad "galopante", que se tradujo en estos últimos años en un significativo incremento de la accidentalidad; o la aparición de grandes segmentos de personas que a pesar de trabajar siguen siendo pobres, hacen realmente difícil y complicado que estas puedan mantener un aceptable nivel de salud mental cuando son continuamente presionadas, mal pagadas y estructuralmente maltratadas en su puesto de trabajo.



Asimismo los cambios en los modelos de organización del trabajo -a través de externalizaciones y empleos bajo demanda-, además de la "falta de conciencia y formación" de las empresas en materia de prevención de riesgos psicosociales están también detrás de la disminución de la salud mental en el campo laboral. En este sentido, y especialmente después de la reforma laboral del PP, estamos percibiendo una cierta "normalización" de estas experiencias.

De hecho, en los casos de acoso laboral, son muchas las empresas que de manera consciente o no, pueden llegar a ser "consentidoras" e "integrar con normalidad" ese modelo de relación laboral por lo que un encargado presiona hasta el infinito a una persona trabajadora. Prácticas que en muchos casos funcionan incluso como un "aviso a navegantes" sobre las consecuencias de no cumplir con las exigencias demandadas por la empresa.



Está contrastado que los riesgos psicosociales se producen y se detectan en mayor medida en aquellos **sectores más precarizados**: la juventud, las mujeres, las personas mayores de 55 años y las personas inmigrantes. Estas personas trabajadoras están expuestas a condiciones laborales distintas, por la forma en la que participan en el ámbito laboral y por la mayor prevalencia de contratos precarios y temporales. **En el caso de las mujeres**, incluso desarrollando el mismo trabajo que los hombres, la exposición a los riesgos es diferente, y muchas veces doble a consecuencia de la tremenda sobrecarga que supone la llamada doble jornada. Ellas desarrollan el trabajo remunerado y el trabajo dentro del hogar, por lo que encuentran mayores dificultades para recuperarse y

adaptarse a las exigencias de una jornada laboral que parece no tener fin.

Frente a esta realidad se hace necesario equilibrar las jornadas y distribuir de una manera más equitativa tanto dentro de la familia como en el ámbito laboral las cargas de trabajo, así como racionalizar los horarios para que sean más integradores con las necesidades de la vida. Asimismo **es necesario que los modelos preventivos atiendan a las especificidades individuales** y que en cada caso den respuestas concretas a los riesgos psicosociales a los que se ve sometida cada persona trabajadora, partiendo siempre de una idónea y rigurosa evaluación de riesgos.

Para la Organización Mundial de la Salud, la salud mental es un estado de bienestar en el que la persona, puede desarrollar sus capacidades, hacer frente al estrés normal de la vida y trabajar de forma productiva.

Todos los análisis hechos por la OMS apuntan a que un ambiente de trabajo considerado "malo" o "negativo" puede afectar directamente a la salud mental de las personas, generando problemas como un alto nivel de estrés, trastornos de ansiedad, depresiones y en algunos casos, dependencia química.

Según la propia OMS los aspectos más frecuentes que afectan a la salud mental en el ambiente laboral son:

- Carga de trabajo excesiva o insuficiente.
- Alta presión para cumplir plazos excesivamente cortos.

En este sentido *Infojobs* publicó un informe acerca de la importancia de la salud mental y sus beneficios laborales. Los resultados de este señalan que el 50% de los problemas de salud mental de la población ocupada en todo el Estado están relacionados directamente con sus trabajos. Durante el último año 2021, algo más de una de cada cuatro personas trabajadoras (27%) afirmó sufrir algún problema o sintomatología relacionado con la salud mental.

Entre el total de los ocupados/as del Estado, destaca la diferencia entre los problemas de salud mental sufridos por los hombres (21%) y las mujeres (35%). Del mismo modo, por rango de edad, los jóvenes de entre 16 y 24 años son los que más problemas de salud mental padecen tras la irrupción de la pandemia en 2020 (44%).

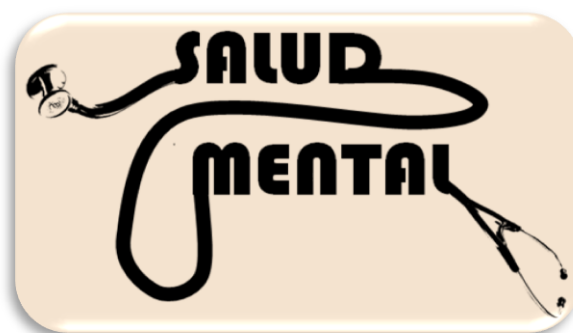
De este estudio también se deriva que una parte de la población activa del Estado español consideraba la salud mental como motivo principal para poder dejar su puesto de trabajo a lo largo del presente año 2022. Entre los argumentos que esgrime la población activa en general como motivo para dejar el puesto de trabajo este 2022, destaca la salud mental (27% de las menciones), seguida de las condiciones económicas (24%), la salud física (20%) y el dedicarse a algo diferente (18%).

Según los últimos datos de la Encuesta Europea de Salud, difundidos por el INE, en el Estado español, a mediados de 2020, había 2,1 millones de personas con un cuadro depresivo. Duplicando la prevalencia de la depresión en mujeres a la de hombres (un 7,1% frente a

3,5%); siendo en los cuadros de depresión grave la diferencia aún mayor: por cada caso grave en hombres hay 3,5 en mujeres.

Es destacable que en los dos últimos años, los profesionales de sectores como el sanitario o la educación fueron los que más situaciones de estrés padecieron en sus lugares de trabajo con motivo de la pandemia de la COVID-19.

Según datos del estudio *“Radiografía de la situación profesional y emocional de la profesión enfermera”*, realizado por el Consejo General de Enfermería, la mitad de las enfermeras/os del Estado español se pensó dejar su profesión durante la pandemia.



En el Estado español, según datos oficiales, se supera el millón de personas que tienen una enfermedad mental grave, es decir entre el 2,5 y el 3% de la población adulta (de las cuales un 0,7% padece esquizofrenia y un 0,5% trastorno bipolar). Roza el 50% el porcentaje de personas que necesitan ser tratadas y no reciben tratamiento o lo reciben de forma inadecuada.

El informe de *Infojobs* también señala que la salud mental provocó durante el último año que 3 de cada 10 trabajadores/as se ausentara de su lugar de trabajo. Para ser más exactos, el 17% de las personas trabajadoras que

padecieron este tipo de enfermedades llegó a estar de baja a causa de la misma, mientras que un 21% de los empleados/as se ausentó sin que se le concediera baja alguna.

Estrés y depresión

El estudio internacional liderado por investigadores del *Instituto de Investigaciones Biomédicas August Pi i Sunyer (IBIBAPS) del Hospital Clinic de Barcelona*, publicado en la revista *Nature*, que estudió los factores de riesgo que favorecen la aparición de la depresión, nos indica en una de sus principales conclusiones que el estrés laboral está detrás de uno de cada cinco casos de depresión, que a su vez es la patología mental que en términos cuantitativos es la de mayor incidencia incapacitante en el ámbito laboral.

La OMS estima que la depresión es la segunda causa más importante de incapacidad laboral en el mundo.

En la misma línea, un informe de Adecco publicado en 2021 señalaba que el 40% de las personas trabajadoras del Estado estaban sufriendo con distintos niveles de intensidad el síndrome de burnout (es decir, cronificación del estrés a causa del trabajo) durante el último año. Este síndrome, también conocido como ‘del trabajador quemado’, fue recientemente reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como una enfermedad profesional, y recogida en su Clasificación Internacional de Enfermedades, la cual a todas luces debería también ser reconocida como enfermedad de

origen laboral en el *Cuadro de enfermedades profesionales de la Seguridad Social*.



El estrés en muchos casos tiene que ver con la carga laboral y el conjunto de requerimientos a los que se ven sometidas las personas trabajadoras a lo largo de su jornada laboral a consecuencia de las tareas asignadas; bien sea a causa de una alta cantidad de tareas por ejecutar en un período de tiempo insuficiente, por jornadas laborales extensas y mal estructuradas, por tareas que requieren de un alto esfuerzo físico, o por tareas complejas que requieren de un importante esfuerzo mental, y que en muchas ocasiones superan las habilidades o conocimientos de las personas trabajadoras.

Diversos estudios calculan que si se minimizara el estrés en el trabajo se podrían evitar entre el 18% y el 20% de los trastornos depresivos.

La buena salud mental es la consecuencia de una serie de múltiples factores que van desde factores genéticos y sociales a factores ambientales. Así, la predisposición genética a sufrir algún problema mental y otras circunstancias y factores como el entorno en el

que se vive, la familia en la que se nace, las relaciones sociales, las experiencias personales, la situación económica, la vida laboral de la persona o los sucesos traumáticos a los que se vio sometida, entre otros, terminan por determinar una buena o una mala salud mental.

En el ámbito del trabajo por ejemplo, el estrés laboral tiene un importante peso en la aparición de cuadros depresivos de distinta índole y alcance, constituyendo un factor detonante para la aparición de esta patología, según un estudio realizado entre otros autores por Celso Arango, jefe de Psiquiatría del *Hospital Gregorio Marañón de Madrid* y publicado en la revista *Molecular Psychiatry*. El estrés en sí mismo es una reacción natural del organismo para adaptarse y dar respuesta a ciertas situaciones de riesgo o a la alta exigencia que incrementan nuestra respuesta psicofísica. El estrés aumenta el cortisol en nuestro cuerpo y cuando este se hace crónico y se mantiene en el tiempo, actúa como un neurotóxico, produciendo insomnio, ansiedad y finalmente cuadros depresivos.

Los expertos en trabajo insisten en reducir la carga laboral y mejorar los salarios para mejorar la salud mental de los trabajadores y trabajadoras en activo. La sobrecarga de trabajo es el primer factor que más influye en la salud mental de los empleados y empleadas, por encima de otras cuestiones de gravedad. Al analizar las bajas laborales más graves y prolongadas, por encima de los 12 meses de

duración, los problemas relacionados con la salud mental son los segundos más habituales, por encima del 15% del total. Estrés, depresión o ansiedad son los quintos problemas en prevalencia y los segundos en gravedad por su prolongación en el tiempo.



Según las últimas encuestas a escala europea realizadas a las propias personas trabajadoras, **son la carga de trabajo, las exigencias emocionales y la precariedad salarial los factores que más influyen en la salud mental de los empleados/as**, con importantes diferencias en cuanto al género. Una mala salud mental de las personas trabajadoras no solo implica un daño personal a la mayoría de la población entre 16 y 64 años, sino que representa daños organizacionales, sociales y económicos de enorme calado.

El informe expone que **una línea de intervención asociada a la regulación de los ritmos, cargas y exigencias del trabajo tiene potencial para reducir a la mitad los problemas de salud mental** entre los trabajadores/as, mientras que una actuación ligada a la reducción de la precariedad salarial tendría el potencial de reducir entre un 18 y un 25 por ciento estos problemas.

INCIATIVAS PÚBLICAS EN MATERIA DE SALUD MENTAL

A nuestro parecer, desde el Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral de la CIG, la estrategia a seguir para abordar adecuadamente la problemática de la salud mental en nuestro País (Galicia), debería cuando menos contemplar:

En términos operativo-estructurales

- Reforzar la atención psicológica con la inclusión, de modo generalizado, del servicio de psicología clínica en los Servicios de Atención Primaria así como la reducción de los tiempos de espera en las consultas psiquiátricas.
- En concordancia con la legislación en materia de PRL, fomentar y exigir la prevención real y efectiva de los riesgos psicosociales en las empresas y centros de trabajo radicados en Galicia (Inspección de Trabajo).
- Fomentar e instrumentalizar de una manera efectiva la identificación, el diagnóstico y tratamiento precoz de las enfermedades mentales.
- Disponer de recursos y dispositivos sanitario-terapéuticos destinados a retrasar el avance de la enfermedad y limitar el grado de incapacidad.
- Considerar la salud mental infantil como una prioridad de primer orden, propiciando la posibilidad de prestar a este segmento de población una atención inmediata y eficiente.

- Propiciar la coordinación efectiva entre los distintos niveles asistenciales y los dispositivos de actuación en materia de salud mental, incluida la prevención de riesgos laborales.

- Desarrollar estrategias integrales y activar dispositivos especializados en la prevención de la conducta suicida y la recuperación de las personas afectadas.

En términos de políticas públicas en el área de salud mental

- Desarrollar una carta actualizada de derechos de la ciudadanía en materia de salud mental.
- Propiciar el necesario desarrollo legislativo en el ámbito de la prevención de riesgos laborales en relación a los riesgos para la salud mental en el trabajo.
- Realizar campañas cíclicas/periódicas de información y sensibilización de la población en la lucha contra el estigma que arrastra la enfermedad mental.
- Impulsar y asentar en el “sistema” un enfoque de género en las políticas de prevención y promoción efectiva de la salud mental en nuestro País.
- Desarrollar políticas activas de empleo e inserción laboral para las personas con problemas de salud mental.

**Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral
Confederación Intersindical Galega (CIG)**

Fase final de la tramitación para la transposición de la Directiva Europea 2013/59/Euratom, por la que se establecen las normas de seguridad básicas para la protección contra los peligros derivados de la exposición a radiaciones ionizantes

Después de acumular ocho años de retraso en la completa transposición de la Directiva Europea 2013/59/ Euratom, por la que se establecen las normas de seguridad básicas para la protección contra los peligros derivados de la exposición a radiaciones ionizantes, que obliga a los Estados miembros a contar con un Plan Estatal contra el radón, el Estado español se sitúa en el furgón de cola en la protección de la salud de ciudadanos y personas trabajadoras frente a los efectos nocivos del gas radón que en la práctica suponen la segunda causa de cáncer de pulmón según las estimaciones sanitarias, y clasificado por la OMS hace ya 34 años como carcinógeno del grupo 1.

El radón es un gas noble radiactivo, inodoro y incoloro. Se emite de forma natural a través del propio suelo concentrándose y quedando atrapado en los edificios, lo que supone un serio riesgo para la salud de las personas. En la actualidad se calcula que en el conjunto del Estado, el radón provoca la muerte directa por cáncer de pulmón a 1.500 personas al año.

La ionización del gas radón es de origen natural y se debe a la desintegración natural del uranio, y si se inhala en altas concentraciones sus partículas (como el polonio 218 y 214) se retienen en los pulmones. Este es un gas que se dispersa con facilidad en el exterior, siendo problemático principalmente en el interior de los edificios, especialmente en sótanos y garajes donde puede alcanzar altas concentraciones, por lo que en las áreas más afectadas la

ventilación natural o forzada es la solución más efectiva.

Una transposición con demasiados años de retraso

Esta directiva europea aprobada en el año 2013 y todavía no transpuesta, obliga a los Estados miembros a establecer niveles estatales de referencia para las concentraciones de radón en recintos cerrados, habiendo concluido el plazo para adaptar esta normativa europea a la normativa estatal en febrero de 2018 sin que el Estado español adaptara aún a día de hoy su legislación; desidia que ha provocado la apertura de un expediente sancionador por parte de la Comisión Europea. El Estado español es el único estado de la UE que aún no transpuso la Directiva 59/2013/EURATOM.



El 20 de diciembre de 2019 el Consejo de Ministros aprobó el Real Decreto que modifica el Código Técnico de Edificación: *Real Decreto 732/2019, de 20 de diciembre, por el que se modifica el Código Técnico de la Edificación, aprobado por Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo*, en el que se fija un valor límite de 300 bequerelios por metro cúbico (Bq/m^3) de concentración de radón media anual en el interior de locales habitables, aunque lo aconsejado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) es no superar los $100 \text{ Bq}/\text{m}^3$. Esta limitación del RD 732/2019 afecta a los edificios de nueva construcción así como a las intervenciones en los ya existentes y en obras de reforma.

El lento e injustificable progreso experimentado desde 2013 hasta ahora hace que el Plan Estatal contra el Radón siga aún pendiente de aprobación (ahora en fase de tramitación), porque entre otras cuestiones requiere modificar el Reglamento sobre Protección de la Salud contra los efectos de las radiaciones ionizantes, una cuestión que depende del Ministerio de Sanidad.

Galicia, la zona geográfica del Estado con mayor riesgo de exposición

En la actualidad, según datos del Consejo de Seguridad Nuclear (CSN), el 10 por ciento de los edificios del Estado español supera la concentración de $300 \text{ Bq}/\text{m}^3$, estando aproxima-

damente la cuarta parte del territorio del Estado afectado por elevadas concentraciones de radón.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoció hace ya décadas que el gas radón es la segunda causa de cáncer de pulmón y el primer factor de riesgo para esta tipología cancerígena en personas no fumadoras, un dato que es 25 veces superior en el caso de las personas fumadoras activas o pasivas.

A través de los estudios realizados por el CSN en los que se efectuaron más de 1.200 mediciones en distintos edificios con motivo de establecer un mapa estatal del radón, se concluyó que el 70% de los edificios en Galicia, el 47% en Extremadura y el 36% en Madrid tienen una alta probabilidad de tener unas altas concentraciones de gas radón.

Los resultados de los estudios del CSN desvelan que por extensión geográfica las CCAA que presentan mayor concentración por metro cuadrado de gas radón son en este orden de prelación: Galicia, Madrid, Castilla y León, Canarias y Asturias, frente a Baleares, Cataluña, Navarra, La Rioja y la Comunidad Valenciana, que son las menos afectadas.

De hecho, la media en el Estado español es de $43 \text{ Bq}/\text{m}^3$ frente a los niveles en Galicia que ascienden a $118 \text{ Bq}/\text{m}^3$. Se trata de cifras superiores a los niveles de radón alcanzados cerca de las centrales nucleares de Almaraz (Cáceres) que llega a $50,3 \text{ Bq}/\text{m}^3$, Ascó-Vandellós a $23,9 \text{ Bq}/\text{m}^3$ y Cofrentes (Valencia) que llega a $18,9 \text{ Bq}/\text{m}^3$.

La excusa del Gobierno para este enorme retraso en la transposición

Ante este gran e injustificado retraso de prácticamente cuatro años y medio en la transposición de esta Directiva a la legislación estatal española, el actual Gobierno (el anterior ni se excusó) atribuye el mismo a varios factores, a saber:

- A la supuesta gran “complejidad”, dado que la transposición de la Directiva requiere por una parte de la derogación de cinco Directivas europeas, así como elaborar o en su caso modificar varias disposiciones normativas cuya responsabilidad corresponde a diversos ministerios, además de al Consejo de Seguridad Nuclear (CSN).
- Otro de los motivos que expuso el Gobierno fueron "dificultades adicionales" en la tramitación de algunas medidas de la transposición y el hecho de que la Directiva se extiende, de forma más exigente de lo que hasta ahora se hacía en la normativa comunitaria, a ámbitos distintos de aquellos en los que tradicionalmente es de aplicación la normativa en materia de protección radiológica. Así, la Directiva, más allá de instalaciones nucleares y radiactivas, establece más exigencia en los lugares de trabajo en los que exista radiactividad de origen natural, como industrias que usan materiales radiactivos de origen natural o lugares con altos niveles de radón, como balnearios, cuevas turísticas, y algunas viviendas.
- La tercera causa de esta demora aducida por el Gobierno es que por razones de eficacia y

eficiencia administrativa, se decidió aprovechar el proceso de transposición para llevar a cabo la actualización de algunas de las normas afectadas e incorporar a estas un "buen número de modificaciones" que no responden estrictamente a la transposición de las disposiciones de esta Directiva, sino que derivan, generalmente, de la experiencia adquirida en la aplicación de dichas normas.



Así las cosas, la transposición de la *Directiva 2013/59/Euratom del Consejo, de 5 de diciembre de 2013, por la que se establecen normas de seguridad básicas para la protección contra los peligros derivados de la exposición a radiaciones ionizantes, se derogan las Directivas 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom y 97/43/Euratom*, implica la elaboración o modificación de una serie de normas cuya responsabilidad corresponde a diversos departamentos ministeriales.

Para tal fin y según el Gobierno, las siguientes disposiciones ya fueron aprobadas, encontrándose en vigor, y siendo comunicadas oficialmente a la Comisión Europea (CE) como medidas de transposición de la Directiva:

- *Orden ETU/1185/2017, de 21 de noviembre, del Ministerio de Energía, Turismo y Agenda*

Digital, por la que se regula la desclasificación de los materiales residuales generados en instalaciones nucleares.

- *Real Decreto 601/2019, de 18 de octubre, sobre justificación y optimización del uso de las radiaciones ionizantes para la protección radiológica de las personas con ocasión de exposiciones médicas.*
- *Real Decreto 732/2019, de 20 de diciembre, por el que se modifica el Código Técnico de la Edificación, aprobado por Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo.*
- *Real Decreto 451/2020, de 10 de marzo, sobre control y recuperación de las fuentes radiactivas huérfanas.*
- *Real Decreto 586/2020, de 23 de junio, relativo a la información obligatoria en caso de emergencia nuclear o radiológica.*

Por otra parte, las siguientes disposiciones, requeridas para llevar a cabo la transposición, se encuentran en fase de elaboración, por el Ministerio que en cada caso se indica:

- *Proyecto de Real Decreto por el que se aprueba el Reglamento sobre protección de la salud contra los riesgos derivados de la exposición a las radiaciones ionizantes.*

Esta disposición derogará el Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

- *Proyecto de Real Decreto por el que se aprueba el Reglamento sobre instalaciones nucleares y radiactivas, y otras actividades*

relacionadas con la exposición a las radiaciones ionizantes.

Esta disposición derogará el actual Reglamento sobre instalaciones nucleares y radiactivas, aprobado por Real Decreto 1836/1999, de 3 de diciembre.

- *Proyecto de Real Decreto por el que se modifica el Plan Básico de Emergencia Nuclear, aprobado por Real Decreto 1546/2004, de 25 de junio.*
- *Proyecto de Real Decreto por el que se modifica la Directriz básica de planificación de protección civil ante el riesgo radiológico, aprobada por Real Decreto 1564/2010, de 19 de noviembre.*
- *Plan estatal contra el radón.*



La aprobación de este Plan precisa que, previamente, entre en vigor el Real Decreto por el que se aprueba el Reglamento sobre protección de la salud contra los riesgos derivados de la exposición a las radiaciones ionizantes.

Para finalizar, informa el Gobierno que la revisión del mencionado Plan Básico de Emergencia Nuclear se abordará para su plena adecuación a la Norma Básica de Protección Civil en

cuanto esta sea actualizada y adaptada a la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil, sin perjuicio de la aplicabilidad a las emergencias de esta naturaleza del Plan Estatal General de Emergencias, aprobado el pasado 15 de diciembre.

La realidad de los motivos del retraso en la transposición de la Directiva

Más allá de ese listado de justificaciones del Gobierno para argumentar el retraso en la transposición de la Directiva objeto de este artículo, la realidad es que en un período prácticamente de seis años, la no transposición de esta Directiva para la protección contra los peligros derivados de la exposición a radiaciones ionizantes -entre las que se encuentra el gas radón-, supuso y aún supone una importante desprotección y un grave riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, especialmente de aquellas que trabajan en empresas radicadas en zonas geográficas de alta incidencia de emisión del gas radón y en las que hasta lo de ahora ni se evaluó, ni se identificó, ni se abordó la eliminación de los riesgos de exposición a altas concentraciones de radón a las que, sin duda alguna, está expuesta una buena parte de la población trabajadora, especialmente en territorios como el gallego con altos valores de incidencia y niveles de concentración.

Hoy por hoy el Estado español no cuenta, y por lo tanto tampoco Galicia, con un Plan Estatal y/o

autonómico frente al radón que permita abordar esta problemática mediante una planificación técnica efectiva de las actuaciones necesarias para identificar los riesgos de exposición en cada lugar de trabajo, mediante la realización de las mediciones correspondientes que puedan establecer en cada caso los niveles de concentración

a los que están sometidas las personas trabajadoras y adoptar las medidas preventivas de mitigación necesarias para eliminar completamente o situar los índices de exposición cuando menos por debajo de los 300 Bq/m³ establecidos por la Directiva como límite máximo de exposición.

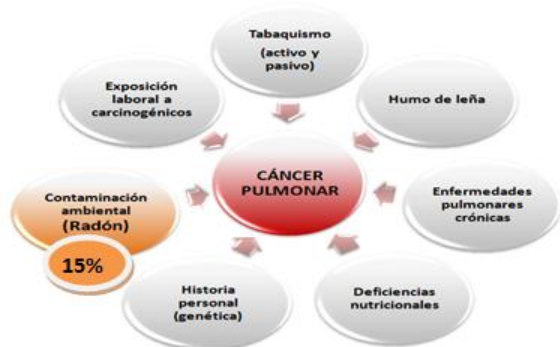
Resulta urgente y necesario que el Plan estatal frente el radón obligue a las empresas ubicadas en áreas geográficas con índices altos y me-

dios de concentración de este gas ionizante, y por lo tanto susceptible de poseer altos niveles de concentración en sus instalaciones, a realizar las necesarias mediciones para determinar los niveles de concentración de gas radón en sus instalaciones en el marco de su plan de prevención de riesgos laborales, lo que permitirá identificar los niveles de riesgo y adoptar las medidas preventivas necesarias para minimizar las exposiciones de los trabajadores/as.

Asimismo y en concordancia con la normativa marco en materia de prevención de riesgos laborales, es necesario que las enfermedades y lesiones generadas por la exposición al gas radón en los centros de trabajo sean



urgentemente reconocidas como enfermedades profesionales mediante su inclusión en el Catálogo de Enfermedades Profesionales, al tiempo que se establecen e implementan los protocolos clínicos y médicos correspondientes para poder realizar una vigilancia de la salud efectiva y eficiente en términos de identificación temprana de patologías asociadas a los efectos de la exposición al gas radón, para así identificar mejor los riesgos y proceder al inmediato tratamiento médico y terapéutico de las enfermedades derivadas de la exposición. Hoy por hoy sabemos que cuando menos el 15% de las muertes por cáncer de pulmón están relacionadas con la exposición al gas radón.



A estas alturas y más allá de medias verdades y justificaciones incompletas, la cuestión es que después de casi ocho años de retraso desde la aprobación de la *Directiva Europea 2013/59/Euratom, por la que se establecen las normas de seguridad básicas para la protección contra los peligros derivados de la exposición a radiaciones ionizantes*, sigue pendiente su transposición a la legislación del Estado, exponiendo en este tiempo a docenas de millares de personas trabajadoras a elevadas concentraciones de radón sin su conocimiento y sin la pertinen-

te adopción de medidas eficaces de prevención, por otra parte en muchos casos de sencilla aplicación y de bajo coste para las empresas.

Así las cosas y a tenor de los hechos, informaciones y filtraciones que se fueron produciendo a lo largo de este dilatado proceso, podemos afirmar que a nuestro entender las cuestiones que realmente determinaron este injustificable retraso fueron básicamente dos, a saber:

Por una parte, la reticencia de las patronales empresariales y por ende la derecha político-social española que desde el primer momento consideró la transposición de la Directiva como una amenaza económica, con posibles importantes repercusiones en materia de costes asociados a la obligada evaluación de riesgos en relación a la exposición al radón en sus centros de trabajo, lo que sin duda impulsó (como ha sucedido en muchas otras ocasiones y áreas de riesgo) una actitud de bloqueo más o menos explícita al procedimiento de transposición con la intención de retrasar el mismo el mayor tiempo posible, sin importar (como casi siempre) las consecuencias para la salud de las personas trabajadoras; y por otra, la falta total de interés en la primera parte del proceso de transposición por parte del Gobierno del PP, que identificó a esta Directiva como una posible y directa amenaza a la viabilidad económica de las empresas en un momento de recesión económica, al considerar erróneamente que los costes derivados de las medidas a adoptar para eliminar y/o minimizar la exposición al gas radón en los centros de trabajo de

las empresas, tendría un coste significativo para las mismas, suponiendo en la práctica una reducción de sus márgenes de beneficio.

Así y en este contexto, la estrategia consistió en “marear la perdiz” y formular la cuestión como un problema sin solución en términos de atribución de responsabilidades competenciales entre las distintas administraciones del Estado e incluso de las propias CCAA a la hora de asumir la gestión directa y operativa para el control y la solución de esta problemática mediante el desarrollo de modelos de gestión eficiente en esta cuestión.

Consecuencia de esta estrategia de bloqueo y dilación para la transposición de la Directiva, se procedió a acentuar y exagerar la problemática asociada a la asunción de competencias en materia de inspección, supervisión y control del riesgo de exposición al gas radón, hasta tal punto que a día de hoy, argumentando que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) no tiene los medios necesarios para hacer ese trabajo, estas competencias aparecen en el borrador como competencias del CSN, organismo que es del todo imposible que pueda realizar las funciones que se le encomiendan por falta de personal, medios y experiencia en el campo de la prevención de riesgos laborales, más allá de proporcionar dirección, asesoramiento técnico o medición en laboratorio de los niveles de concentración en las probetas proporcionadas.

Actuar de este modo implica en la práctica que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

(ITSS) haría una clara dejación de funciones en su deber y cometido legal de velar por la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras, dejando de hecho la transposición de la Directiva en una medida inoperativa y de escasa aplicación en términos de prevención de riesgos laborales asociados a la exposición al gas radón en los lugares de trabajo. Circunstancia esta que a buen seguro celebrarán todos aquellos que llevan torpedeando la transposición operativa de esta Directiva desde sus inicios, y a la que ahora parece que se suman los partidos del Gobierno tan poco interesados como están en materia de prevención de riesgos laborales.



Así, esperamos que este infausto borrador del Ministerio se modifique lo antes posible y la ITSS asuma, como no puede ser de otro modo, las competencias de prevención de riesgos laborales asociadas a la exposición al radón en los centros de trabajo, contando para el desarrollo de su trabajo con la valiosa colaboración del CSN, laboratorios homologados, departamentos especializados de algunas universidades, y de otras organizaciones y entidades acreditadas para realizar con capacidad y competencia técnica los trabajos de apoyo que la ITSS

necesite para el adecuado desempeño de sus competencias y funciones en esta materia.

Como explica el profesor gallego Alberto Ruano, catedrático de Medicina Preventiva y Salud Pública en la Universidad de Santiago de Compostela, todos y todas debemos saber que no existe un nivel seguro de exposición al gas radón, existiendo un riesgo significativo de desarrollar cáncer de pulmón cuando hay una exposición en concentración superior a los 50 Bq/m³, riesgo que se multiplica cuando la persona es fumadora al producirse una sinergia aditiva a partir de los 148 Bq/m³.

No es baladí que frente los 300 Bq/m³ de concentración que acepta la Directiva de la UE, la OMS insista en que el nivel de referencia de esta concentración no debe de subir de los 100 Bq/m³ para poder incidir de una mejor manera en la protección de la salud de la población. Téngase en cuenta que se estima que el riesgo de desarrollar cáncer de pulmón por causa de la exposición al radón, se incrementa en un 16% por cada 100 Bq/m³ de concentración, existiendo una relación lineal y estadística significativa entre el nivel de concentración de radón y el cáncer de pulmón.

OPINIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

La inflación, los salarios y la avaricia empresarial en el marco económico neoliberal: *un brutal riesgo psicosocial para la clase trabajadora*

Una vez más -y ya van muchas-, nos encontramos en un contexto económico y sociolaboral extremadamente injusto y profundamente perverso. El elevado aumento de los costes energéticos y la estrangulación logística internacional que se están produciendo repercuten directamente en la subida de los alimentos y en muchos bienes insumos consumidos en el Estado español.

En este contexto son muchas las empresas que trasladan a sus productos importantes subidas de precio, no ya para mantener a toda costa sus márgenes de beneficio, sino incluso para incrementar sustancialmente los mismos por encima de la subida real de los costes de producción, amparándose en el “camuflaje” que proporciona la actual coyuntura, contribuyendo así significativamente a deteriorar la situación

económica y elevar aún más artificialmente la inflación en la búsqueda de un mayor beneficio. Estrategia esta que estamos viendo como se produce en todo tipo de empresas, sectores y segmentos de producción; desde las avaras, mezquinas e insolidarias empresas productoras de electricidad con los mal llamados “beneficios extraordinarios”, las grandes suministradoras de transformados del petróleo, gasolineras, dis-

tribuidores de frutas y verduras, grandes cadenas de supermercados, y muchos otros tipos de negocios y empresas.

Así las cosas las previsiones inflacionistas se mantienen disparadas y al alza, en una especie de “barra libre” del entramado neoliberal empresarial español, al que el Gobierno no es quien de parar los pies, permitiendo en muchos casos unas subidas de precios especulativas orientadas a obtener grandes beneficios en perjuicio del conjunto del Estado y de la gran mayoría social, permitiendo eso sí que a consecuencia de no poner límite ni control a las subidas injustificadas de precios, se produzca un fuerte deterioro de la capacidad adquisitiva de las clases medias y trabajadoras, con la consiguiente pérdida de la calidad de vida, el hundimiento de la demanda interna y el estancamiento del crecimiento económico. Un golpe de estado en toda regla, que como siempre beneficia al gran capital y perjudica gravemente al conjunto de la población, haciendo de esta situación un verdadero aquelarre neoliberal del que sacan partido muchas grandes empresas, la especulación financiera y el constructo sociopolítico de la corrupta y cada vez más antidemocrática derecha española.

En esta situación de “barra libre” y de no control de los márgenes de subidas injustificadas de los precios de muchos bienes y productos, las previsiones de inflación para el año 2022 están siendo continuamente revisados al alza, en una espiral inflacionista en gran medida especu-



lativa, que el Banco de España prevé que a finales de año sea de un 7,5% y FUNCAS (Fundación de las Cajas de Ahorro) de un 6,8%. Porcentajes estos que a muchos expertos y entidades especializadas les parecen previsiones conservadoras, hablando muchos de ellos de una previsión inflacionista a final de año de entre el 8,2% y el 10,5%.

Un reciente estudio de la Fundación A Caixa remarca que en la actual coyuntura las rentas más bajas están registrando con mucho la peor evolución desde el año 2008. Esto sucede cuando aún no se logró (ni mucho menos) contrarrestar los terribles efectos de la crisis de la burbuja inmobiliaria que la derecha político-económica española aprovechó para eliminar derechos laborales y derechos sociales a la clase trabajadora que, en última instancia, fue quien tuvo que asumir injustamente, prácticamente la totalidad del coste económico de esta crisis. No terminada esta crisis iniciada en el 2008, en el 2020 cayó sobre todos nosotros la crisis de la COVID-19, la “gran reclusión” que afectó gravemente a la economía en su conjunto, causando graves perjuicios en términos de empleo y salud a una importante parte de las clases medias y trabajadoras, aunque una parte de sus efectos fueron esta vez amortiguados por

la aplicación de políticas de ayudas a empresas y personas trabajadoras, principalmente en forma de ERES subvencionados por el Estado con el objetivo de destruir el menor empleo posible, una solución esta diametralmente opuesta en su contenido y filosofía a la aplicada en la crisis del 2008 por el mezquino y corrupto Gobierno del PP liderado por Marino Rajoy.



Así las cosas y sin interrupción alguna, se nos vienen encima los problemas de logística en el transporte y en la producción de bienes derivados de la crisis de la COVID-19, que junto a los efectos de la guerra de Ucrania y los movimientos especulativos para subir los precios del gas y el petróleo por parte de los grandes productores energéticos mundiales, desembocó en una nueva crisis de características distintas que forzó una subida (en parte artificial) de los precios de la electricidad y los carburantes, que finalizó por generar una inmensa ola inflacionista que sinérgicamente afectó al resto de sectores y mercados, elevando significativamente los precios de una gran cantidad de productos y con ellos los de la cesta de la compra que tanto afectan a las familias trabajadoras.

Líderes en desigualdad e iniquidad social

En esta coyuntura una vez más el Estado español vuelve a ser líder europeo en desigualdad, ya no a consecuencia de los modelos de solución elegidos para la salida de estas crisis, que sí, sino que también a consecuencia de una estructura político institucional y de poder económico heredada del franquismo que hoy por hoy sigue siendo capaz de controlar en gran medida importantes estructuras del aparato judicial, el sistema bancario y financiero, las estructuras de poder y dirección de una significativa parte de importantes instituciones: Banco de España, Tribunal de Cuentas, Cuerpos Públicos de Seguridad, Fuerzas Armadas, ...; en definitiva, todo un constructo y entramado político, social y económico que la derecha española utiliza continuamente en su propio y exclusivo beneficio frente a la gran mayoría social constituida por clases medias y trabajadoras, que siempre tal y como atestigua la historia, terminan por ser las pagadoras de la corrupción, la inutilidad y toda la falta de justicia y equidad social de la que hace gala la cada vez más extrema, antidemocrática y radical derecha española.

Tal es así que como resultado de estos períodos de “crisis” en el Estado español se ahondó aún más en las desigualdades, de tal manera que mientras las rentas más bajas experimentaban su peor evolución, las rentas más altas experimentaban subidas importantes e incrementaban notablemente su poder adquisitivo. Si analizamos

la Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística (INE), en el año 2007, el salario medio anual más bajo por sectores en el Estado estaba en la hostelería con 14.000 €, un 31% por debajo de la media salarial estatal. En el año 2019, último año del que tuvimos acceso a ese dato, este salario apenas había subido a 14.561 € anuales, y su distancia con la media salarial se agrandó hasta alcanzar el 40%. Por el contrario, en ese mismo período de tiempo, los sectores mejor pagados han experimentado una



subida mucho mayor: los trabajos en actividades financieras pasaron de 38.870 euros anuales a 44.302 €; y por ejemplo, los empleados encuadrados en el epígrafe de suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado mejoraron sus condiciones de 34.100 euros a 52.162 de media.

En definitiva, en esta coyuntura la desigualdad y la iniquidad social se han incrementado en el Estado español a un ritmo mucho mayor que en el resto de los Estados europeos de nuestro ámbito, en un entorno de rentas disponibles y de salarios cada vez más desiguales e injustos para una gran parte de la población cada vez más pobre y con menor poder adquisitivo,

disminuyendo significativamente en relación al año 1992 el número de personas trabajadoras que en aquel entonces se encontraban en el intervalo de ingresos medios del Estado.

Aunque los recientes incrementos del salario mínimo que (a pesar de la patronal y la derecha política española) en menos de diez años pasó de 655 € a 965 € mejorando la situación para los salarios más bajos, la brecha y el deterioro salarial de la clase trabajadora siguió incrementándose. Tal es así que según el INE del 2009 al 2019 el salario medio por hora trabajada experimentó un incremento raquítico pasando de 14 € a 16 €. Una distribución de los ingresos tan desequilibrada y desigual que hoy por hoy constituye sin duda el problema económico y social de mayor calado y trascendencia para el Estado español.

Desvalorización salarial

En los últimos 11 años el poder de compra general cayó un 6,2%, un retroceso en gran parte consecuencia de la reforma laboral aprobada por el PP en 2012 y que sin duda afectó en mayor medida a los salarios más bajos que evolucionaron claramente por debajo de los incrementos del IPC.

Si nos referimos a los salarios pactados por convenio en el año 2021 estos subieron un 1,5%, menos de la mitad que la inflación que se produjo en ese período. Un incremento de los salarios en general muy por debajo del alza de los precios. El Instituto Nacional de Estadística (INE) confirmó que en 2021 los precios subieron de media un 3,1% en comparación con el año

anterior, de tal manera que se calcula que las personas trabajadoras en el conjunto del Estado sufrieron la mayor pérdida de poder adquisitivo de los últimos 20 años que el INE estima en 400 euros para un salario medio. Cantidad esta que se produce a consecuencia de la diferencia entre el alza de precios y la de salarios por convenio (1,5% de incremento), que representan a la mayor parte de las personas trabajadoras del Estado. Aplicando este cálculo sobre el sueldo medio de un trabajador/a (24.395,98 euros brutos en 2019) -significativamente por encima del salario medio de una persona trabajadora gallega-, el asalariado/a medio/a perdió un poder de compra de prácticamente 400 €.

Otro dato significativo a tener en cuenta es que tan sólo el 18% de las personas trabajadoras bajo el paraguas de un convenio colectivo tienen **cláusulas de garantía salarial** que les incrementen automáticamente sus retribuciones frente a los repuntes inflacionistas.

En el actual contexto no debemos perder de vista que una parte importante de las empresas y/o entidades contratadoras tienen margen para aumentar las retribuciones de sus trabajadores/as, ya que hasta ahora estuvieron manteniendo el esquema de desvalorización salarial impuesto por la reforma laboral del PP de Rajoy, incluso después de haberse deshecho forzosamente de su deuda tras la progresiva recuperación de la crisis financiera.

Si bien es cierto que no todos los hogares tienen los mismos niveles y formas de consumo; que

los precios subieron de manera distinta en los distintos ámbitos territoriales o que no todas las personas trabajadoras tuvieron los mismos incrementos salariales, resulta completamente incuestionable que los grandes perdedores de la pérdida de su poder adquisitivo son las clases trabajadoras con las rentas más bajas y menor capacidad de maniobra, para las que el pago de las hipotecas (subidas de interés), el pago de la electricidad que consumen, el carburante de sus imprescindibles desplazamientos o el disparado incremento de los alimentos, suponen unos gastos inevitables que afectan enormemente a la pérdida de su poder adquisitivo y su calidad de vida.

La consecuencia de este perverso proceso es que si sube mucho el precio de los productos y servicios de los que no se puede prescindir, electricidad, carburantes, alimentos, ... las familias trabajadoras tendrán necesariamente que dejar de consumir otros productos y servicios, resintiéndose gravemente la calidad de vida de las familias trabajadoras, así como la fuerza de la demanda interna como motor de recuperación de la propia economía.



Para comprender la repercusión real de esta situación tenemos que tener en cuenta que en su conjunto los salarios vienen en los últimos

años de un proceso de claro estancamiento, a consecuencia de la aplicación por parte de las empresas y entidades contratantes de estrategias de congelación salarial alegando los bajos niveles de inflación; situación en cambio esta que siguiendo el mismo criterio, actualmente las empresas no están dispuestas a corregir, dada su negativa a aplicar las subidas salariales correspondientes para mantener el poder adquisitivo de los salarios frente el disparado aumento de la inflación. Dos varas distintas de medir que como siempre persiguen el mismo objetivo: que sean las personas trabajadoras y sus familias quienes en última instancia paguen los efectos de las crisis económicas para que las empresas puedan seguir manteniendo o incluso incrementando su nivel de beneficios, siguiendo el criterio acorde con los postulados político-económicos de la derecha neoliberal española y del propio PP.

Según Freemarket, la inflación puede rematar este año 2022 en el Estado español en el 7,5% o más, lo que en la práctica supondría cuando menos la pérdida de un 16% de poder adquisitivo en el salario más habitual en el Estado, que se sitúa en 25.165,51 € brutos anuales; pérdida porcentual de poder adquisitivo que se incrementa notablemente en Galicia donde actualmente el salario medio bruto anual se sitúa en 22.834,66 €, lo que representa una diferencia de 2.330,85 € en relación a la media estatal, ocupando nuestro País una de las peores posiciones del ranking salarial de las 17 Comunidades Autónomas,

situándonos en el 4º lugar por la cola con el puesto nº 13.

	COMUNIDAD AUTÓNOMA	SALARIO BRUTO ANUAL (€)
1	País Vasco	30.224,16
2	Madrid	28.829,06
3	Navarra	27.995,96
4	Cataluña	27.100,11
-	MEDIA ESTATAL	25.165,51
5	Asturias	24.527,96
6	Aragón	24.113,57
7	Illes Balears	23.881,42
8	Cantabria	23.495,12
9	La Rioja	23.292,63
10	Castilla y León	22.948,76
11	Murcia	22.919,62
12	Comunitat Valenciana	22.856,70
13	GALIZA	22.834,66
14	Castilla-La Mancha	22.575,01
15	Andalucía	22.323,85
16	Canarias	21.631,17
17	Extremadura	20.479,30

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. INE (publicado en junio de 2022 con datos de 2020. Próxima actualización: junio de 2023)

Está constatado que una parte significativa de la inflación viene dada por el precio de la energía, siendo las familias con salarios más pequeños las más desfavorecidas por una pérdida de poder adquisitivo que se puede estimar en tres o cuatro veces superior a la media alta, especialmente teniendo en cuenta también el gran incremento de los precios experimentado en los productos básicos de la cesta de la compra que las familias trabajadoras con rentas más bajas no pueden evitar, consumiendo estos gastos una gran parte de su salario. Información esta ratificada también por los cálculos realizados por el *Bank of America*, que revela que la energía tiene un peso cuatro veces mayor para la renta de las clases bajas que para la parte alta.

Más allá de los datos proporcionados por el INE en la tabla anterior, según Freemarket, la inflación puede finalizar el año entre el 7,5%, de las estimaciones del Banco de España y el 8,1% estimado por la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), lo que insistimos supondría una pérdida aproximada real de un 16% de poder adquisitivo, si nos referenciamos a lo que en la práctica es el salario más habitual en el Estado español, que más allá de promedios que siempre enmascaran y maquillan la realidad, se sitúa en 18.500 euros brutos anuales.



Así, que las familias con los salarios más bajos vuelvan a ser con diferencia las más perjudicadas, acentúa el efecto no redistributivo de la riqueza generando mayores desigualdades que ya podríamos considerar estructurales, en un Estado que de hecho ya es de los más desiguales de Europa y líder en iniquidad social. A mayores en la práctica, el ascensor social tan imprescindible y irrenunciable en una democracia social y de derecho, está completamente destrozado a consecuencia de las políticas de eliminación de derechos laborales y sociales aplicadas por el PP en sus desastrosos y corruptos años de Gobierno, de tal manera que a estas alturas ya es completamente habitual encontrarnos con trabajadores/as muy bien

formados y cualificados/as percibiendo salarios extremadamente bajos por el desarrollo de sus funciones en sectores incluso de gran valor añadido como la banca, la logística o la distribución.

Según OCDE el Estado español sufre la mayor pérdida de poder adquisitivo de toda la UE, solo superado por Grecia. Estima que el coste medio de la inflación por hogar será para este año 2022 de unos 2.650 euros, aproximadamente 220 euros menos al mes de media para gastar en comparación con el 2021, año en el que ya la pérdida real de poder adquisitivo se estima que se acerca al 5%.

Para el año 2022 las previsiones de la OCDE en relación a la inflación subyacente, que es aquella que no tiene en cuenta las oscilaciones imputables a los bienes energéticos y a los alimentos no elaborados, calcula que alcanzará cuando menos el 4,6%, frente al 8,1% que alcanzará la inflación general.

Si hablamos exclusivamente del poder adquisitivo, segundo el último informe Gfk Purchasing Power Europe 2021, el poder adquisitivo por persona en el Estado español es de 14.709 €, frente a los 17.242 € de Italia, los 20.662 € de Francia y los 23.637 € de Alemania; situándonos en el último puesto de este ranking.

Salarios estancados

En el caso del Estado español, los salarios pactados en convenio subieron de media un 1,47% hasta diciembre de 2021, por debajo del registrado en el mes anterior (+1,49%) y muy lejos del IPC cuyo dato se situó a cierre de año

en el 6,5%, su tasa más alta en 29 años. El dato de IPC interanual de diciembre implicó una inflación subyacente media para todo el año 2021 del 3,1%, más del doble de la subida salarial pactada hasta diciembre en la negociación colectiva. Con todo, si la inflación se mantiene alta, -inflación subyacente en mayo del 2022 del 4,9%- y los salarios no despegan, las personas trabajadoras perderán mes a mes aún más poder adquisitivo en este año 2022.

Claúsulas de garantía salarial

Tal y como indica el propio el Banco de España en un informe reciente, los salarios tardarán en adaptarse a la inflación, si es que realmente lo terminan de hacer, ya que la mayor parte de los convenios registrados en el 2021 y años anteriores no cuentan con cláusulas de revisión salarial para evitar pérdidas de poder adquisitivo. En concreto, de los 2.886 convenios de 2021, solo el 15,8% (456 convenios) contaban con una cláusula de garantía salarial y de ellos, solo 354 contemplan que esta se aplique con efectos retroactivos, según la estadística del Ministerio de Trabajo. Estas cifras chocan con las de 2005, cuando un 72% de los trabajadores tenían algún tipo de salvaguarda para mantener el poder adquisitivo de sus salarios.

Históricamente, el modelo de determinación salarial que se vino desarrollando, en la mayoría de los acuerdos pactados por las patronales y los sindicatos con resultados positivos en la lucha contra la inflación, se basaron en el mantenimiento del poder adquisitivo a través de tres elementos interrelacionados:



- a) Una previsión de inflación, como elemento de referencia.
- b) La implantación de cláusulas de revisión salarial en los convenios colectivos para facilitar la recuperación del poder adquisitivo de los salarios frente a la inflación.
- c) La toma en consideración de la evolución de la productividad como uno de los elementos de referencia para mejorar los salarios.

Sin duda alguna estas premisas aplicadas en las negociaciones salariales han contribuido al control de la inflación artificialmente generada por muchos sectores empresariales y han mejorado el consumo y la demanda interna como motor económico fundamental para la reactivación económica y la creación de empleo.

Salarios, injusticia e iniquidad social

La subida de la inflación amenaza con disparar una pobreza y una desigualdad ya de por sí muy elevada en el Estado español en comparación con el resto de estados europeos. La avaricia y falta de corresponsabilidad empresarial están provocando una mayor y terriblemente lesiva escalada de precios. El porcentaje de población en situación de carencia material severa, aumentó un 50% ya en el primer año de la pandemia, pasando del 4,7% al 7%, siguiendo

sin parar su escalada desde aquella. Son importantes los datos que indican que caminamos desde una pobreza transitoria hacia una pobreza que se va cronificando con fuerte impacto en la pobreza juvenil e infantil.



Y es de prever que con las fuertes subidas acumuladas de la inflación en los años 2021 y 2022, se produzca una importante pérdida de poder adquisitivo con unas extraordinarias consecuencias negativas tanto a nivel de los hogares que se verán seriamente empobrecidos como a nivel macroeconómico, con una significativa caída del consumo, de la actividad económica y un previsible aumento del endeudamiento.

Las políticas económicas basadas en la austeridad, recortes del gasto público y la desvalorización salarial, impuesta con las distintas reformas laborales pergeñadas por la derecha económica y social, han provocado la pérdida de poder adquisitivo de las personas trabajadoras y el aumento de las desigualdades. Según el propio Instituto Nacional de Estadística (INE), el IPC subió el 14,6% desde 2012 a 2021, en cambio en el mismo período los salarios pactados en los convenios colectivos crecieron un 12,58%, y el salario medio solo aumentó el 3,6%. Extraordinaria pérdida acumulada esta del poder adquisitivo de los salarios medios (los más

comunes entre la clase trabajadora), que nos revela que en la mayoría de los casos grandes segmentos de trabajadores/as han perdido en este período de 10 años nada más y nada menos que un 11% del poder adquisitivo de sus salarios. Circunstancia esta solo posible por la retórica neoliberal aplicada por empresas y entidades contratantes de diversa índole y categoría, que durante todo este período se negaron a negociar con los trabajadores/as las correspondientes y necesarias subidas salariales, alegando falsas circunstancias y situaciones con grave perjuicio para su personal.

Resulta evidente que ni mucho menos se recuperó la capacidad adquisitiva del salario medio de antes de la crisis y aún permanece el déficit de rentas salariales acumulado en esta última década. Debemos tener en cuenta para no confundirnos que el ligero ascenso experimentado del salario medio en el año 2009-2010 está derivado de la destrucción masiva del empleo precario de bajos salarios, lo que provocó que la media salarial del resto aparentemente subiera un poco, mas, no porque realmente los salarios medios aumentaran su poder adquisitivo respecto de los años anteriores, sino por el efecto de “enmascaramiento” que frecuentemente producen los datos proporcionados por las medias estadísticas.

En este contexto resulta urgente e imprescindible adoptar medidas efectivas en el ámbito laboral y en el ámbito económico para recuperar el poder adquisitivo hasta ahora

perdido por los salarios y evitar que esa pérdida se incremente.

Resulta inaplazable realizar los esfuerzos necesarios para garantizar la protección del poder adquisitivo de los salarios, así como de las condiciones de vida del conjunto de la población que representa la gran mayoría social trabajadora. El Gobierno del Estado no puede seguir permitiendo el incremento continuado, en muchos casos artificial, del margen de beneficios aplicados por muchos sectores empresariales mientras la gran mayoría social trabajadora tiene que asumir fuertes pérdidas en el poder adquisitivo de sus salarios. Entre otras prácticas, la extraordinaria velocidad con la que los

empresarios de todos los sectores están repercutiendo las subidas de precios están provocando que los beneficios de las empresas crezcan desmesuradamente gracias a los fenómenos de acaparamiento de materiales y productos, a la espera de nuevas subidas de precios.

Hoy más que nunca, la recuperación progresiva y real de la capacidad adquisitiva de los salarios tan desvalorizada en los últimos años, así como frenar de una manera eficiente los movimientos especulativos empresariales en materia de precios, debe ser un objetivo fundamental y prioritario para una democracia social y de derecho que pretenda defender la igualdad, la justicia y la equidad social.

INFORMACIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral de la CIG.

Síntesis de actividad 2022

El trabajo del Gabinete Técnico Confederal de Salud Laboral en el año 2022 se centró en las líneas de actuación habituales: formación, asesoramiento y sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral. La ansiada vuelta a la normalidad después del parón motivado por la pandemia del covid-19, se tradujo en la programación de actividades de formación en materia de prevención de riesgos laborales; así este año, volvimos a la formación en formato presencial, a la que se añadió la oferta de actividades formativas en formato de teleformación.

Como es habitual, la planificación de actividades se realizó intentando atender a los intereses de las estructuras de la CIG, tanto federativas como de ámbito comarcal o local. Como complemento a estas actividades formativas, este año continuamos ofertando cursos de marcado carácter

preventivo en modalidad de teleformación: derechos, deberes y responsabilidades en prevención de riesgos laborales, la protección de la salud y la mejora de las condiciones de trabajo, adaptación de puestos, la organización de la prevención: figuras preventivas o el tratamiento

a nivel preventivo de los grupos de personas trabajadoras de especial protección. En esta línea, se incorporó a la programación en teleformación el curso Prevención de riesgos laborales en el marco de la acción sindical (carga lectiva 20 horas), diseñado en formato pregunta – respuesta con el ánimo de crear un espacio en el que acercar información y recursos sobre los temas de carácter preventivo que generan más dudas en el trabajo de los delegados/as de prevención; al mismo tiempo, se diseñaron los cursos Curso básico de prevención de riesgos laborales en el marco de la acción sindical, de 8 horas, e Iniciación a la prevención de riesgos laborales en el marco de la acción sindical, de 4 horas, ambos en modalidad presencial, en los que se busca abordar en profundidad ciertos temas presentes en el curso de teleformación; la valoración por parte del alumnado de los materiales (curriculares e información extra), de la organización de los contenidos, y de la exposición de los mismos fue muy positiva tanto en los formatos presenciales, como en el formato de teleformación (valoración expresada a través de comentarios escritos en las encuestas de satisfacción disponibles para el alumnado de los cursos de teleformación).



En total programamos y ejecutamos 82 actividades formativas, de las que 46 fueron en modalidad presencial y 36 en modalidad de teleformación; 6.957 personas solicitaron plaza en

alguno de los cursos ofertados (1.158 modalidad presencial y 5.799 en teleformación).

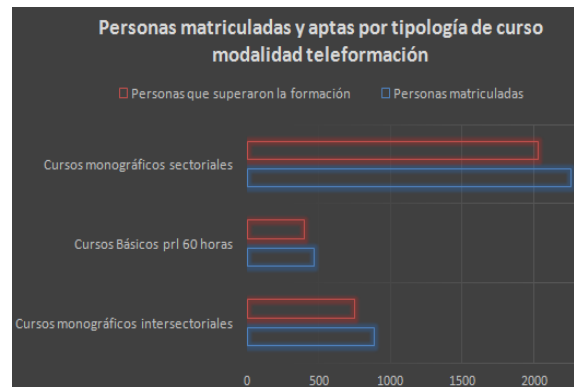
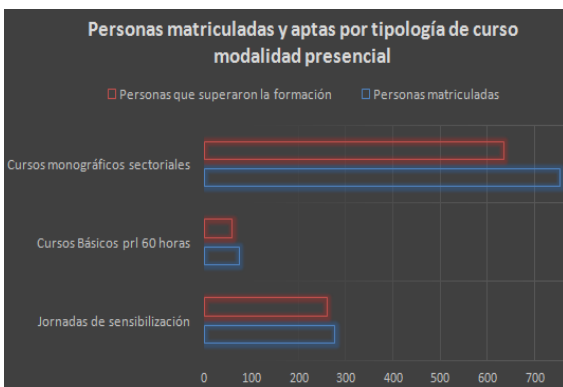
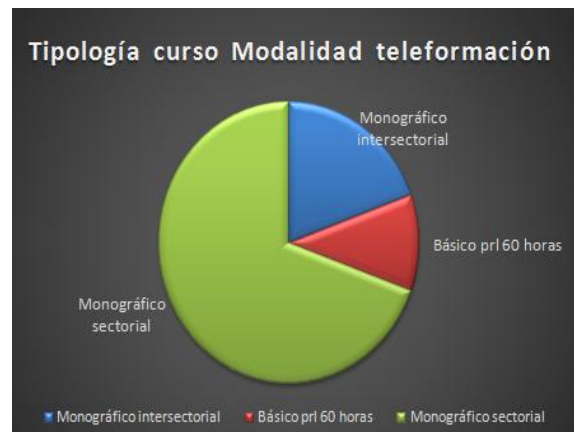
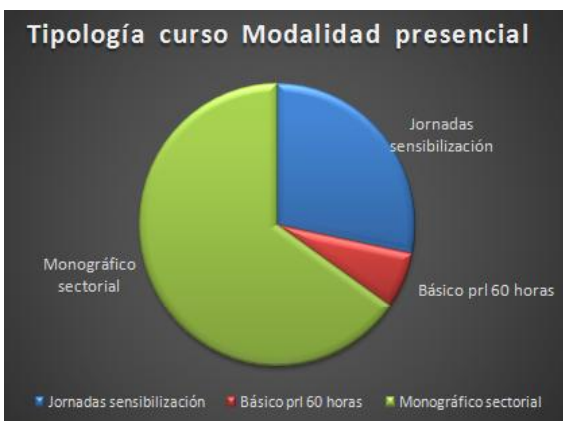
En modalidad presencial formalizaron su inscripción 1.106 personas, de las que 965 alcanzaron la calificación de aptas; no se presentaron o no finalizaron 141 personas; agradecer el intenso trabajo que realizaron las compañeras y compañeros de las estructuras que promovieron las actividades en formato presencial, confirmando asistencias una y otra vez, sabedores de los problemas de concurrencia que podía tener la formación presencial después de dos años y medio sin presencialidad: olvido de fechas, falta de planificación del tiempo para asistir a los cursos, fuga de alumnado hacia otras modalidades de formación que permiten una mejor conciliación (por la adaptación horaria a las necesidades de la persona) y ahorro de costes (evitando desplazamientos).

Para considerar los datos de matrícula en los cursos que se ejecutaron en modalidad de teleformación es preciso tener en consideración que debido a la limitación de plazas en esta modalidad, no fue posible atender la alta demanda, sobre todo en los cursos programados en la última parte del año y que corresponden a la oferta de formación general sobre temas preventivos básicos; a pesar de no contar con un número de plazas suficiente para atender a todas las solicitudes, que se incrementaron un 57,5% en relación a las recibidas el año anterior, de la falta de destrezas digitales de parte de los destinatarios de la formación, y de la no realización de los trámites de inscripción telemática en los plazos

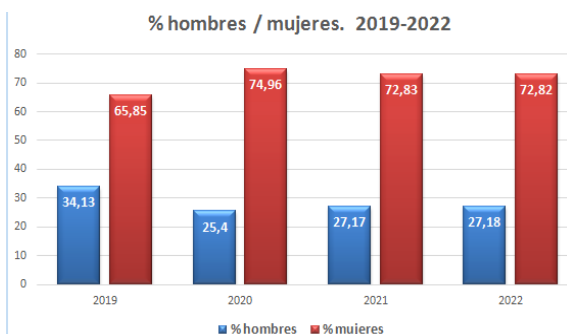
habilitados (en la mayor parte de los casos por no haber revisado el correo electrónico, método empleado para el envío de contraseñas de acceso), tramitaron su matrícula en cursos de teleformación 3.609 personas, un 13% más que en el año 2021, de las que alcanzaron la calificación de aptas 3.172 personas, el 14,8% más que en el ejercicio anterior.

De las 46 actividades formativas programadas y realizadas en modalidad presencial, 3 fueron Cursos Básicos de prevención de riesgos laborales de 60 horas, en los que se matricularon 74 personas, de las que calificaron como aptas 60; en las 13 jornadas de sensibilización se matricularon 277 personas, de las que 261 calificaron como aptas; en los 30 cursos de formación sectorial se matricularon 755 personas, calificando como aptas 635.

De los de 36 cursos ejecutados en modalidad de teleformación, se realizaron 4 Cursos Básicos de prevención de riesgos laborales de 60 horas, en los que se matricularon 465 personas de las que calificaron como aptas 397; 7 cursos monográficos de carácter intersectorial, en los que se matricularon 885 personas de las que 747 calificaron como aptas (en este epígrafe está incluido el curso dirigido a delegados Prevención de riesgos laborales en el marco de la acción sindical (20 horas) en el que se matricularon 119 personas calificando como aptas 105); 25 cursos monográficos de carácter sectorial, específicos para a los sectores de servicios e industria, en los que se matricularon 2.259 personas calificando como aptas 2.028 personas.



De las personas que finalizaron la formación ofertada en el año 2022, el 27,18 % fueron hombres y el 72,82% mujeres, porcentaje similar al año 2021, donde toda la formación fue en formato de teleformación. Si retrocedemos en el tiempo, se observa que la modalidad de la formación no tiene una gran repercusión en el porcentaje de participación hombres/mujeres. En el gráfico se muestran los porcentajes de participación en el 2019, en el que toda la formación fue presencial; año 2020, en el que hubo inicialmente formación presencial y en la última parte del año teleformación; año 2021, donde solo se ejecutó formación en modalidad de teleformación; año 2022, en el que coexistieron a lo largo de todo el período de ejecución formación presencial y teleformación. La revisión de los números de participación, muestra un incremento del conjunto de mujeres que participan en actividades en modalidad de teleformación; este incremento parece estar relacionado con las posibilidades de conciliación y acercamiento de la formación a lugares en los que no es habitual que se tenga acceso a formación presencial (según los comentarios de las encuestas de satisfacción disponibles para el alumnado de los cursos de teleformación).

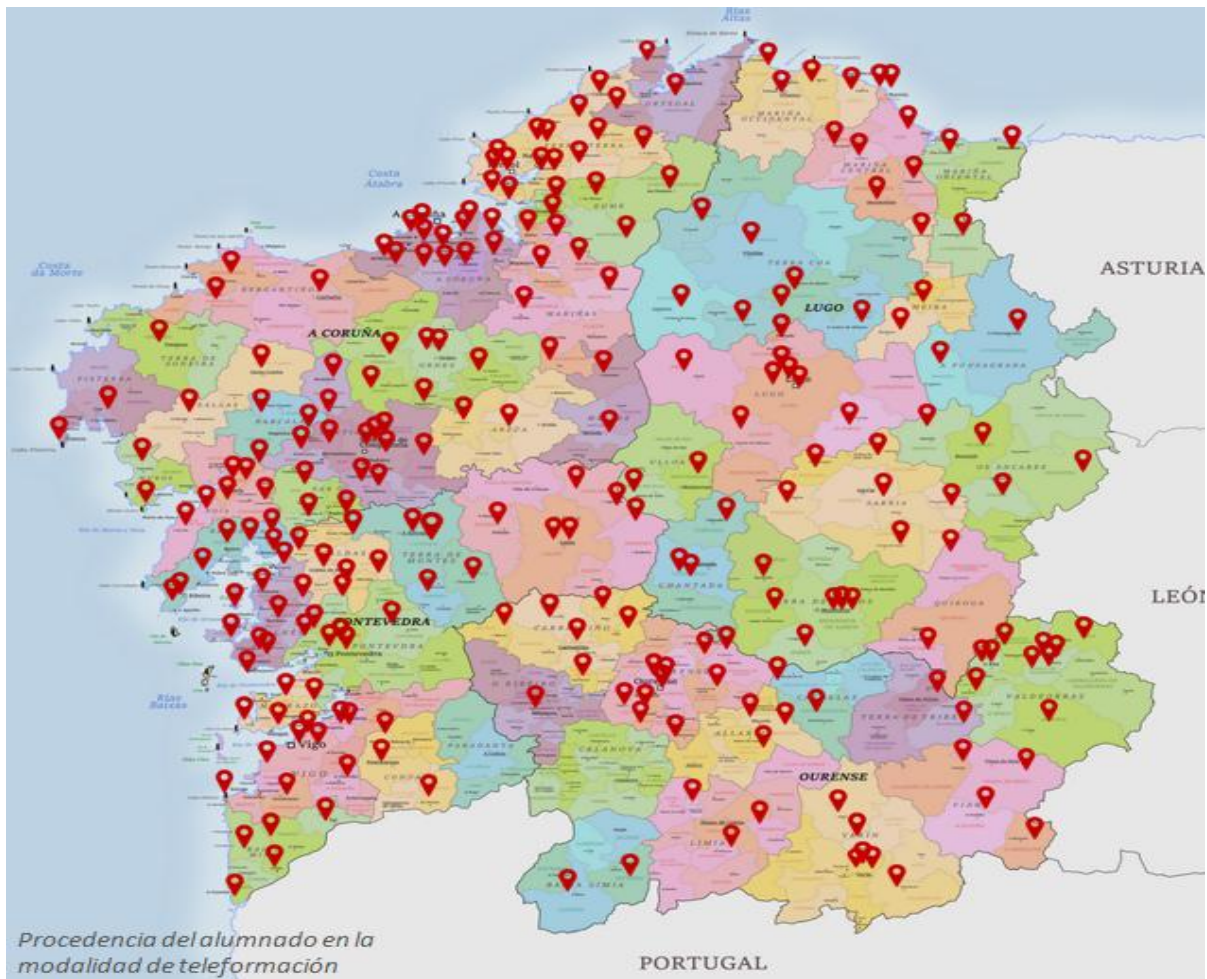


El origen del alumnado. En formación presencial se realizaron 12 actividades de formación y/o sensibilización en Compostela, 10 en Ferrol, 9 en A Coruña, 5 en Burela, 4 en Ribeira, 2 en Ourense, 2 en Vigo, 1 en As Pontes y 1 en Lugo.



Alumnado en modalidad presencial: número de actividades realizadas, personas matriculadas y personas que alcanzaron la calificación de aptas.

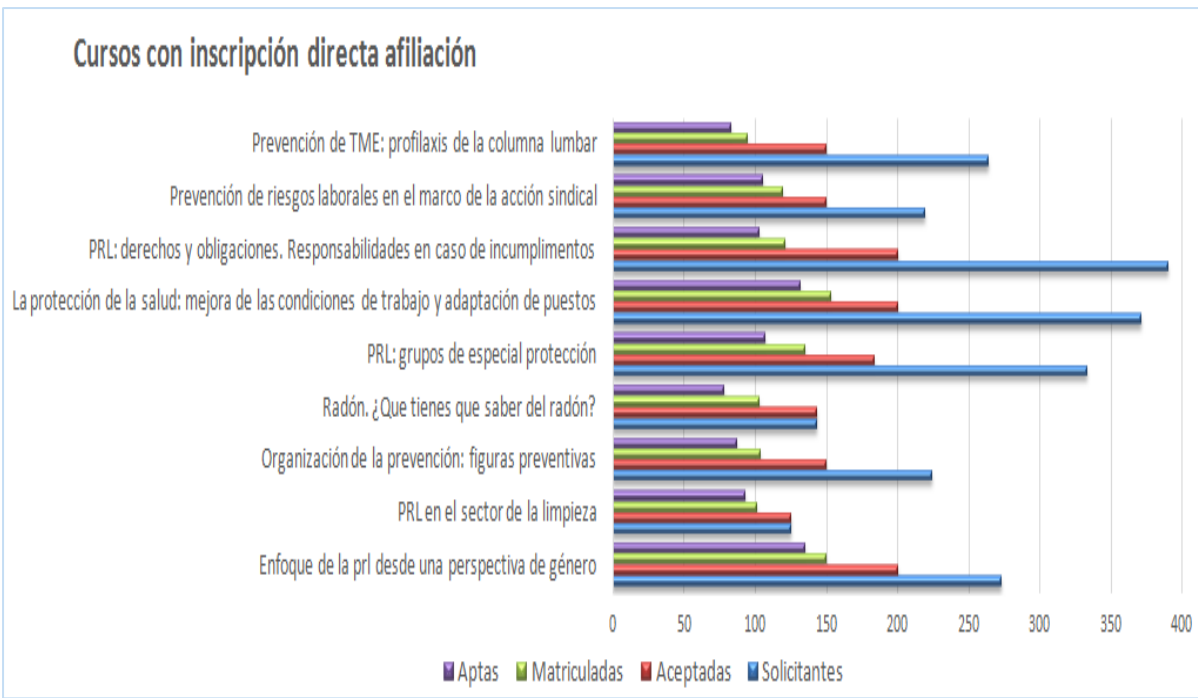
De los datos aportados en las solicitudes de inscripción de la formación en modalidad de teleformación observamos, igual que el año anterior, la deslocalización de la matrícula, llegando buena parte del alumnado de pequeñas localidades, A Rúa, Carnota, Valdoviño, Pantón, Cerdedo, A Baña, Cesuras,..., en las que no es habitual realizar formación presencial, por lo difícil que es contar con un grupo de personas que haga viable este tipo de formación.



Los datos de procedencia del alumnado que solicitó y fue admitido en la formación, pueden verse en el siguiente cuadro; los datos, consignados en la solicitud de acceso a la formación, están agrupados atendiendo a la Estructura comarcal y local de la CIG.

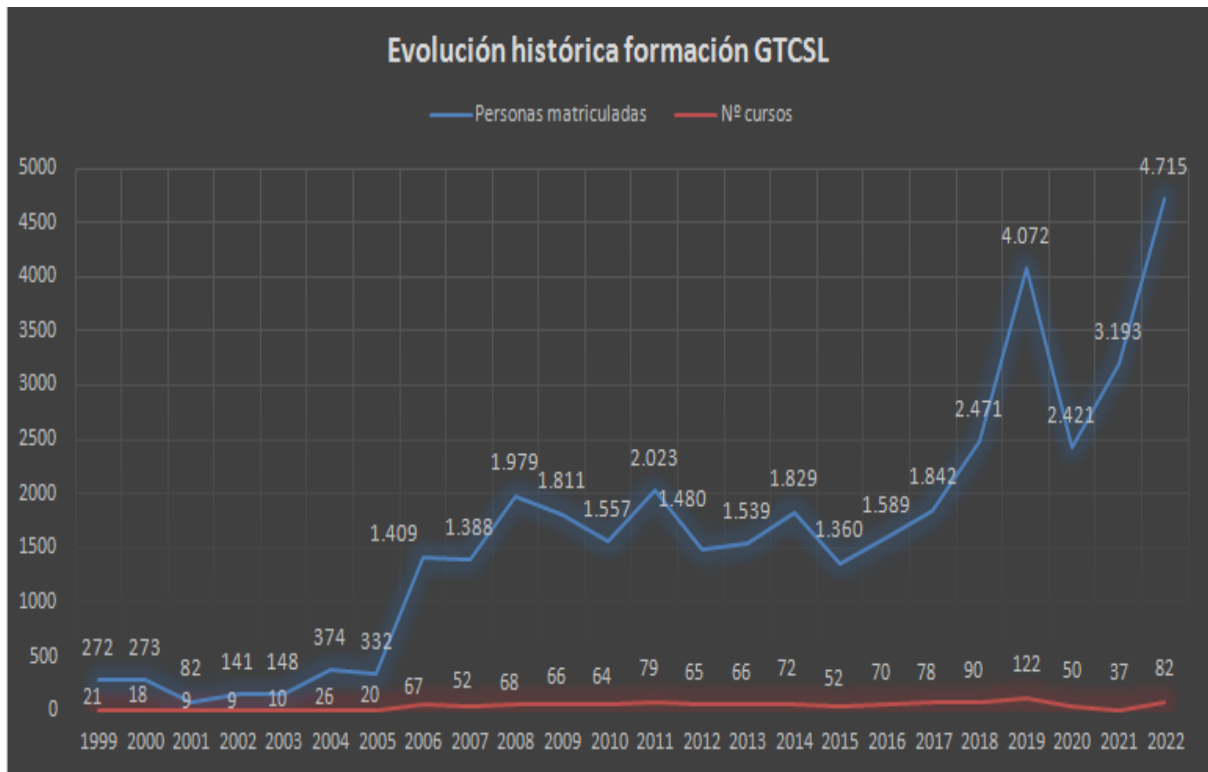


Por segunda vez, se ofertó directamente a nuestra afiliación un número limitado de cursos (7 cursos de carácter intersectorial sobre temas específicos relacionados con la prevención de riesgos laborales y 2 cursos sectoriales); la inscripción fue realizada directamente por la persona interesada a través de un formulario web; en casi todos estos cursos fue preciso realizar una selección, dado que las solicitudes superaron ampliamente el número de plazas disponibles; a fin de compensar las posibles caídas en la matriculación, en todos los cursos se aceptó un número de personas con derecho a matrícula superior a las plazas disponibles.



Agradecer un año más el esfuerzo de compañeras y compañeros de distintas estructuras de la CIG que trabajaron en la gestión del alumnado y a las personas que participaron

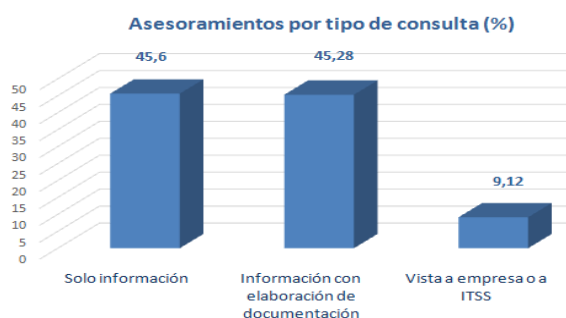
como docentes y tutoras; gracias a todas ellas, la formación en prevención de riesgos laborales se acercó a 4.128 trabajadoras y trabajadores.



Nota.- La ejecución fue presencial entre los años 1999 y 2019; en el año 2020 modalidad presencial hasta el inicio de la pandemia asociada al COVID-19, teleformación después del inicio de la pandemia; 2021, únicamente teleformación; 2022 coexistencia de formación presencial y teleformación.

Otra de las actividades de actuación prioritaria del Gabinete, es la prestación de los servicios de **asistencia técnica y asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral** a delegados/as de la CIG, Comités de Seguridad y Salud y personas trabajadoras en general. El acceso fundamental a este servicio continuó siendo a través del contacto directo con los técnicos y técnicas en las oficinas desde las que asisten a todo el territorio, de forma presencial, telefónica o a través del correo electrónico, así como de la asistencia “on line” accesible desde el botón [“Asesoramiento Técnico”](#) ubicado en la portada de nuestra web www.cigsaudelaboral.org (banner central y botón específico dedicado al asesoramiento técnico).

Atendiendo a la tipología del asesoramiento, son mayoritarios los casos relacionados con la solicitud de información sobre diversos temas (covid-19, riesgos específicos, revisiones de evaluaciones, atención de las mutuas, reclamaciones al INSS por disconformidad con el alta, determinación de contingencias,...), requiriendo aproximadamente en un 45,28% de los casos atendidos, la elaboración de documentación por parte de nuestros técnicos y técnicas; del total de las consultas, alrededor de un 9,12% derivaron en visita a empresa.



A lo largo del año 2022 se recibieron consultas de todos los sectores de actividad predominando aquellas relacionadas, como viene siendo habitual, con los sectores de servicios e industria.

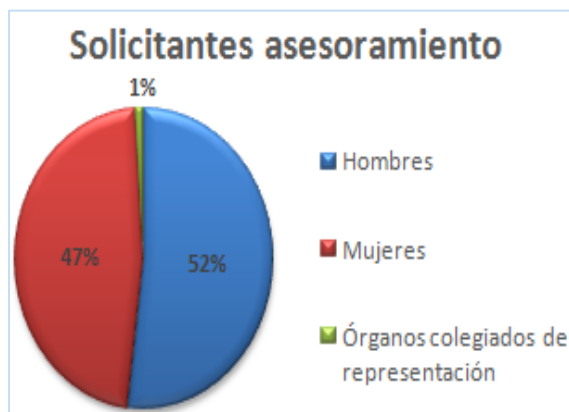


Destacar la labor que técnicas y técnicos del Gabinete realizan como asesoras y asesores de nuestros delegados/as en los Comités de Seguridad y Salud, en la interpretación y explicación de documentación relativa a la PRL en sus empresas, elaboración de escritos, denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o ante Organismos como ITSS o ISSGA, acompañando a nuestros/as delegados/as en sus tareas.

En el momento de realizar este informe aún no está cerrado el número de asesoramientos realizados; sí podemos adelantar que el número de asesoramientos acreditados mediante una ficha de datos de actividad, estará en torno a los 912, un 7,3% más que en el año anterior; el número de asesoramientos acreditados es inferior al número real de asesoramientos, puesto que no se realiza volcado en ficha de datos de actividad de las consultas con respuesta inmediata que no requieren un trabajo de búsqueda y/o estudio de información aportada por la persona solicitante, elaboración de documentación o visita a la empresa, ITSS y otros.



Las solicitudes de consulta llegaron a nuestros/as técnicos/as fundamentalmente por dos vías: por medio de liberados de Federaciones y Comarcas que acercan el servicio a los potenciales usuarios/as o directamente por parte de delegados/as y trabajadores/as en general que o bien ya conocen por experiencia propia el Gabinete o que acuden a él por indicación de terceros. Aunque están establecidos y se emplean canales alternativos a través de los cuales realizar los asesoramientos, (botón de “[Asesoramiento técnico](#)” de nuestra web que permite realizar la consulta en cualquier momento a través del envío de un formulario, correo electrónico y teléfono, solicitud de cita presencial accesible desde el espacio de asesoramiento de la web), el contacto



directo y presencial suele ser la manera usual de recepción de las consultas.

Para finalizar esta pequeña síntesis de lo que fue el año 2022, tenemos que repasar las actividades que el Gabinete desarrolla de cara a la **difusión e información en materia de PRL**. Para este fin, continuamos a trabajar en el mantenimiento y actualización de la plataforma web www.cigsaudelaboral.org, con la revisión e incorporación diaria de contenidos legislativos, documentos técnicos y de difusión propios y de fuentes y organismos especializados (ISSGA, INSS, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, OIT, OMS, OSALAN,...), datos estadísticos (incluye datos actualizados de siniestralidad gallegos y estatales, documentos, estudios, informes y artículos de opinión), recursos digitales (portales, APPs, bases de datos), y temáticas específicas como riesgo químico, amianto o coronavirus (amplio repositorio de información clasificada y actualizada, creado en los primeros días del mes de febrero de 2020, que permite la consulta de datos, legislación y publicaciones sobre este particular).

La publicación periódica Boletín CIG Salud Laboral llega con éste al número 43. En el año 2022 se publicaron 2 números, en los que se presentaron y analizaron temas de actualidad preventiva y social, como “La problemática de la salud mental: una pandemia que ya está entre nosotros”; “El alargamiento de la vida laboral. No a la imposición. Sí a la voluntariedad”; “Gestión de los nanomateriais en el lugar de trabajo y medidas de prevención. EU-OSHA”; “Justicia, igualdad y equidad: el averiado ascensor social”, “Trabajo y salud mental”, “Fase final de la tramitación para la

transposición de la directiva europea 2013/59/EURA-TOM, por la que establecen las normas de seguridad básicas para la protección contra los peligros derivados de la exposición a radiaciones”, “La inflación, los salarios y la avaricia empresarial en el marco económico neoliberal: un brutal riesgo psicosocial para la clase trabajadora”, “Síntesis de actividad 2022”, “ La reciente Ley 21/2022, de 19 de octubre, aprobada en el Senado crea un fondo de compensación para las víctimas del amianto en el que aún hay importantes cosas por determinar”.

Síntesis de actividad

formación en prl

- se consolida como la más importante de Galicia por:
- alumnado participante por programación anual
 - número de cursos y variedad temática
 - convivencia complementaria de la formación presencial y teleformación
 - posibilidad de llegar a toda la geografía de nuestro país (a través de la teleformación)

a destacar:

- la participación de las mujeres, debido en gran medida a la teleformación y a la programación de actividades a instancias de las federaciones de la CIG cuyos sectores productivos están feminizados
- programación diseñada a solicitud de las estructuras de la CIG
- formación necesaria para el acceso al trabajo y baremable para la carrera profesional

asesoramiento técnico

presencial, telefónico, on line

a destacar:

- crecimiento anual en número de asesoramientos
- alta valoración de la calidad del servicio fuera y dentro de la CIG

información y sensibilización

a destacar:

www.cigsaudelaboral.org
Boletín CIG Saúde Laboral

- web en gallego con mayor número de contenidos, noticias y referencias en materia preventiva
- publicación periódica de artículos de información, opinión e actualidad preventiva

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral - CIG

La reciente Ley 21/2022, de 19 de octubre, aprobada en el Senado, crea un fondo de compensación para las víctimas del amianto, en el que aún hay importantes cosas por determinar

Corresponderá a este Fondo de Compensación para las Víctimas del Amianto la reparación íntegra de los daños y perjuicios sobre la salud resultantes de una exposición al amianto. Con la aprobación del Fondo de Compensación las víctimas del amianto deberían percibir una indemnización pública, incluso en caso de que la empresa o empresas en las que hubieran prestado su servicio ya estuvieran cerradas y/o desaparecidas. Algo más habitual de lo que podría parecer, consecuencia del gran período de latencia que pueden tardar las enfermedades derivadas del amianto en manifestarse después de la exposición al mismo.



Según la Ley podrán ser beneficiarias de la reparación íntegra a cargo del Fondo de Compensación para las Víctimas del Amianto, por los daños y perjuicios sobre la salud resultantes de una exposición al amianto padecidos en el ámbito laboral, doméstico o ambiental en el Estado español:

- a) Las personas que obtuvieran el reconocimiento de una enfermedad profesional ocasionada por el amianto.
- b) Las personas con una enfermedad que no pueda ser reconocida como profesional, mas

de la cual se determinó o pueda determinarse que su causa principal o coadyuvante fuera su exposición al amianto.

- c) Las personas causahabientes de los beneficiarios mencionados en las letras anteriores, en los términos que se determinen reglamentariamente.

Así las cosas, en principio la Ley debería terminar con la judicialización de los procesos, evitando que las personas afectadas tengan que reclamar sus derechos a través de los juzgados, algo que prácticamente en todas las ocasiones supone un gran coste económico y emocional.

En cualquier caso es necesario señalar que aunque publicada esta Ley, falta el desarrollo de su reglamento, cuestión esta fun-

damental para realmente poder analizar el verdadero alcance de este Fondo de Compensación y sus verdaderos beneficios finales para las víctimas del amianto.

En este sentido tenemos que señalar que pocos días antes de la publicación de esta reseña informativa, en el presente Boletín CIG - Salud Laboral nº 43, el actual Gobierno del Estado procedió a vetar las enmiendas presentadas con la intención de garantizar la

también del conjunto de sus ingresos de ese ejercicio fiscal, incluidas rentas del trabajo y/o pensiones.

Parece que si finalmente este veto a la exención fiscal no se elimina, resulta muy posible que en los casos en los que todavía existan empresas a las que reclamar, muchos de los afectados/as decidan primero recurrir a la vía judicial para evitar la tributación, desnaturalizándose en gran medida los objetivos



aplicación de exenciones fiscales a las indemnizaciones del Fondo a percibir por las víctimas del amianto.

Veto este que en la práctica transforma al Fondo de Compensación en un instrumento mucho menos eficaz, obligando a las víctimas del amianto que acepten las indemnizaciones que se prevean en esta ley, a cotizar en el IRPF entre un 45 y 47%, no solo del importe de la indemnización percibida, sino

iniciales de esta Ley: compensar económicamente de una manera justa a las víctimas del amianto y evitar la judicialización de las demandas y reclamaciones.

Así las cosas, aún quedan importantes y esenciales cuestiones por desarrollar en el reglamento pendiente de elaboración y otras disposiciones, tales como: la fijación final de la cuantía del Fondo que parte con una cuantía inicial de 25 millones de euros;

la determinación de las cuantías de las indemnizaciones que se van a conceder, el establecimiento de la exención tributaria para las indemnizaciones; la designación del organismo o dispositivo que va a ser el encargado de valorar, diagnosticar y determinar las causas de la enfermedad, o la propia creación de la Comisión de seguimiento, que

en principio tendría la finalidad entre otras y según la ley, de "mejorar la respuesta de la protección a las personas expuestas al amianto y a sus familiares".

[Ley 21/2022, de 19 de octubre, de creación de un fondo de compensación para las víctimas del amianto.](#)

