

Contrato  
a tiempo  
parcial



07:00-10:30



11:00-14:30



19:00-23:30

Total/día:  
11'5 horas



00:15-06:00  
5h:45m



# Tablón

## CCOO pide garantizar la seguridad del personal sanitario y la ciudadanía ante el caso de contagio de ébola

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO) exige que se garantice tanto la seguridad del personal sanitario, mediante la utilización de los equipos de protección adecuados y el cumplimiento de los protocolos establecidos, como la de la población que acude a los centros sanitarios con la adopción de las medidas preventivas adecuadas. Asimismo exige el cese de las personas responsables de los fallos en el cumplimiento de los protocolos, de la falta de equipos de protección adecuados, de la falta de información y formación adecuada a los trabajadores, y una opacidad a la hora de informar a la ciudadanía en general.

Ante la gravedad de estos hechos, este sindicato pide la dimisión de la ministra de Sanidad, Ana Mato; el consejero de Sanidad de Madrid, Javier Rodríguez, y el gerente del Hospital La Paz-Carlos III de Madrid, Rafael Pérez-Santamarina. Del mismo modo, exige que las autoridades sanitarias informen y aclaren de manera transparente, pormenorizada y puntualmente tanto de las medidas de prevención como de todo lo que tiene que ver con el caso de la profesional infectada.

“Es inadmisibles y muy grave un fallo en protocolo como queda claro que ha sucedido en esta ocasión. Algo ha fallado y desde CCOO ya alertamos este verano del ries-

go para los trabajadores porque el centro hospitalario no cumplía los requisitos mínimos en cuanto a medidas de aislamiento y recogida de muestras; situación que se ha visto además agravada por la política de recortes que está sufriendo la sanidad pública”.

CCOO muestra su apoyo a la compañera infectada y a toda su familia, al mismo tiempo que quiere trasladar a los trabajadores y las trabajadoras sanitarias su compromiso total a la hora de exigir las medidas de seguridad y prevención adecuadas para el desarrollo de su trabajo con las máximas condiciones de seguridad. “No cejaremos en nuestro empeño de exigir los protocolos y medidas máximas de seguridad para nuestros profesionales, de averiguar qué ha fallado para que se produzca este contagio y, por supuesto, de depurar todas las responsabilidades”. También exige el cese de las personas que minusvaloraron el riesgo de traer persona enfermas de ébola a nuestro país, en lugar de realizar una ayuda localizada en las zonas en las que estaba la enfermedad. “Exigimos una doble investigación desde el vista de punto epidemiológico y desde el punto de vista de las responsabilidades de los gestores de esta situación”, concluye Antonio Cabrera, secretario general de la FSS-CCOO.

## Los daños del trabajo sobre la salud laboral en las estadísticas oficiales

Tal y como se observa en el cuadro, el período enero-julio de 2014 se salda con un fuerte crecimiento de los accidentes de trabajo con baja. Seguimos, por lo tanto, con una escalada en el número de accidentes, tanto en jornada de trabajo como in itinere. Solo los accidentes graves in itinere se reducen, mientras se observa un fuerte crecimiento, del 12%, en los accidentes mortales in itinere.

En estos primeros siete meses del año se ha registrado un total de 339 personas fallecidas por accidentes de trabajo, un 2% más que el año anterior. Menores recursos económicos y humanos dedicados a la prevención, tanto desde el ámbito público como privado, y el deterioro de las condiciones de trabajo, fruto de un marco regulador que incentiva prácticas de gestión de mano de obra más precarias, estarían detrás de estas fatales cifras.

Por lo que respecta a las enfermedades profesionales, destacamos, una vez más, su aumento en el colectivo de mujeres. Mientras, en el colectivo de hombres se mantienen prácticamente constantes. No se debe olvidar que este registro infravalora el volumen real de enfermedades profesionales.

Enero-julio 2014			Enero-agosto 2014		
Accidentes de trabajo con baja según fecha de recepción	Total registrado	Variación año anterior	Enfermedades profesionales	Total registrados	Variación año anterior
<b>En jornada de trabajo</b>			<b>Hombres</b>		
Leves	248.179	5%	Con baja	2.601	4%
Graves	2.012	1%	Sin baja	3.275	-9%
Mortales	275	0%	<b>Total</b>	<b>5.876</b>	<b>-4%</b>
<b>Total</b>	<b>250.466</b>	<b>5%</b>	<b>Mujeres</b>		
<b>In itinere</b>			Con baja	2.785	5%
Leves	38.440	4%	Sin baja	2.730	2%
Graves	517	-5%	<b>Total</b>	<b>5.515</b>	<b>3%</b>
Mortales	64	12%	<b>Total</b>	<b>11.391</b>	<b>-1%</b>
<b>Total</b>	<b>39.021</b>	<b>4%</b>			
<b>Total</b>	<b>289.487</b>	<b>5%</b>			



# Sumario

n°66  
octubre  
2014

**porExperiencia** es una publicación trimestral que se distribuye gratuitamente en formato digital a todos los afiliados y afiliadas de CCOO. Además se realiza una tirada en papel que se distribuye entre los Gabinetes de Salud Laboral, las Secretarías de Salud Laboral y distintas organizaciones e instituciones implicadas en la mejora de las condiciones de trabajo.

El objetivo de **porExperiencia** es difundir informaciones útiles para la prevención. Si deseas reproducir total o parcialmente el contenido de esta revista, por nosotros no te cortes, aunque nos gustaría que citarás el origen.

**porExperiencia** Revista de salud laboral para delegadas y delegados de prevención de CCOO  
[www.porexperiencia.com](http://www.porexperiencia.com)

**Dirección:** Vicente López

**Coordinación:** Berta Chulvi

**Redacción:** Oscar Bayona, Jaime González, Montserrat López Bermúdez, María José López Jacob, Clara Llorens, Salvador Moncada, Purificación Morán, Claudia Narocki, María José Sevilla, Francisco Javier Torres.

**Suscripciones:** Si quieres recibir el **pEx** digital, no olvides decírnoslo mandando un correo a esta dirección:  
[porexperiencia@istas.net](mailto:porexperiencia@istas.net)

**Ilustración/diseño:** Antonio Solaz  
**Maquetación:** Xusa Beltrán  
**Imprime:** Paralelo Edición, S.A.  
**Depósito Legal:** V-1533-1998

**Edita:** ISTAS. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud

**Colabora:** Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales



## 2 Tablón

### 4-7 Condiciones de trabajo

#### 4 "Parte del sufrimiento actual en el trabajo es que ni los propios trabajadores pueden explicar lo que hacen"

Entrevista a Philippe Davezies

#### 6 Cuando nuestra voz es una herramienta de trabajo. Cómo protegerla

### 8 Opinión

#### 8 Por fin se reconoce como enfermedad la sensibilidad química múltiple

### 9-16 Dossier: Salud laboral y trabajo a tiempo parcial

#### 10 El empleo a tiempo parcial en España hoy: una cuestión de género y de generación

#### 12 El contrato a tiempo parcial: claves de la reforma 2013

#### 14 Pero... ¡Si solo estás trabajando 3 horas!

Las trabajadoras y trabajadores a tiempo parcial se enfrentan a la incompreensión de las empresas

#### 16 ¿Cómo abordar la prevención cuando el trabajo es a tiempo parcial?

### 17-19 Acción sindical

#### 17 Zenit Traffic Control: la empresa hace caso omiso de los requerimientos de la Inspección

#### 18 La prevención en origen de los riesgos psicosociales es posible de forma participativa

### 20-21 Debate

#### 20 Con ligeros incrementos del PIB, los accidentes laborales van en aumento

Se cumplen las previsiones propias de una economía con un sistema preventivo muy débil

### 22 Recursos

### 23 porEvidencia

### 24 Contraportada

## Philippe Davezies, profesor de Salud y Trabajo en la Universidad Claude-Bernard, “Parte del sufrimiento actual en el trabajo es que ni los

BERTA CHULVI

**La servilización del mundo del trabajo, es decir, trabajar al ritmo de la demanda, no es un fenómeno nuevo. Cada vez son más las investigaciones que conectan los modos de organizar el trabajo y la salud de los trabajadores. En esa línea trabaja Philippe Davezies, médico y profesor de Salud y Trabajo en la Universidad Claude Bernard (Lyon). Le entrevistamos cuando acaba de publicar con ETUI un análisis sobre qué retos plantea a los sindicatos este modo de organización de la producción que individualiza y oscurece el trabajo.**

### **¿De qué manera afecta a los trabajadores que la demanda dirige la producción?**

Cuando la demanda es el elemento que organiza el trabajo, pasamos de un mundo previsible, donde el trabajo se podía planificar, a un mundo imprevisible donde los trabajadores lo que van a tener que movilizar es toda una serie de capacidades y competencias para resolver problemas diferentes cada día. Esto, que podía ser positivo, no lo es si añadimos el fenómeno de la intensificación del trabajo: la demanda excede con mucho el tiempo disponible. En esa situación nos encontramos dos fenómenos. Por un lado, los trabajadores se enfrentan a toda una serie de dilemas éticos, pues cuando deciden cómo trabajar, lo que hacen no es considerar cómo van a obtener un mejor resultado, sino decidir qué van a tomar en consideración y qué van a dejar pasar. Se trata de un ejercicio de supervivencia individual que tiene otro efecto colateral: cada persona resuelve de manera subjetiva esa presión y la relación con el trabajo se convierte en algo extraordinariamente individual: no hay mecanismos para poner en común esas distintas formas de resolver, no hay transmisión de experiencias y saberes, etc. Sin posibilidad de comunicación de la propia experiencia no se desarrolla el sentido de comunidad ni de solidaridad. Lo que vemos es que los trabajadores no pueden explicar lo que hacen y los mandos intermedios tampoco lo saben, por lo que el mecanismo básico en la organización del trabajo es el conflicto interindividual.

### **¿Se está refiriendo a la comparación entre los trabajadores?**

Sí. Cuando el trabajo se organiza al servicio de la demanda, ya no es posible prescribir el trabajo. En Francia, entre 1984 y 2005, las encuestas señalan que la proporción de trabajadores que afirman que su ritmo de trabajo viene impuesto por una demanda exterior (clientes, pacientes, usuarios) ha pasado del 28,3% al 53,2%. El fenómeno, según la encuesta Eurofound de 2010, afecta al 67% de los trabajadores de la Unión Europea. ¿Qué hacen pues los mandos intermedios para gestionar la presión a

la productividad? Comparar a unos trabajadores con otros. Siempre hay gente, “los atletas del trabajo”, podríamos llamarles, que llegan a conseguir los objetivos aun en las peores condiciones. Estas personas son puestas como ejemplo, frente a los que no son capaces de satisfacer la demanda, sin que haya ninguna reflexión sobre por qué no se llega a satisfacer la demanda, o en qué condiciones de calidad se está resolviendo esa demanda. Los responsables de la organización del trabajo van a utilizar criterios cuantitativos para evaluar el desempeño y los trabajadores que no llegan, ni siquiera van a ser capaces de describir su propio proceso de trabajo y sus fallos, para poder identificar la fuente de su fracaso.

### **¿Y cuál es el origen de esa incapacidad para describir el proceso de trabajo?**

Es la misma servilización de la producción lo que oscurece el trabajo. Me explico: cuando la demanda dirige la organización del trabajo en un contexto de intensificación muy fuerte, una parte importante de nuestra actividad se desarrolla sin control consciente. Los seres humanos somos mucho más capaces de recordar en qué nos hemos equivocado que todo lo que hicimos bien para que algo saliera adelante. Son los fallos lo que sale a la luz, sin embargo, todas las acciones que llevamos a cabo para evitar que el barco se hundiera quedan en la penumbra. Cuando una parte importante de nuestra actividad consiste en resolver imprevistos, mucha parte de nuestro trabajo queda oscurecida. Lo vemos cuando contrastamos las tareas que teóricamente debe hacer un trabajador (normas de gestión) con las tareas que realmente hace (normas de actividad). El conflicto entre unas y otras es lo más frecuente. En este sentido, lo más llamativo no es que la dirección ignore todo lo que hace el trabajador para que la actividad no se colapse, es que tampoco el trabajador es consciente. Muchas veces nos encontramos que el propio trabajador descubre su actividad, una reacción tipo es la de “yo no me daba cuenta de que hacía todo esto”. Este mecanismo básico de la percepción que oscurece nuestro desempeño positivo (porque eso era lo previsible) y re-

# propios trabajadores pueden explicar lo que hacen”

**Siempre hay gente, “los atletas del trabajo”, podríamos llamarles, que llegan a conseguir los objetivos aun en las peores condiciones. Estas personas son puestas como ejemplo, frente a los que no son capaces de satisfacer la demanda, sin que haya ninguna reflexión sobre por qué no se llega a satisfacer la demanda, o en qué condiciones de calidad se está resolviendo esa demanda.**



salta nuestros fallos produce un desequilibrio. Como no hay tiempo para discutir con los compañeros y compañeras cómo hacer las cosas, este es, a veces, el único retorno que tiene el trabajador de su desempeño laboral. Y cuando el fracaso es total, no puede ni explicarlo.

## **¿Cuáles son las consecuencias de este proceso sobre el organismo?**

Cuando estamos trabajando bajo presión nuestro cuerpo anticipa toda una serie de respuestas defensivas, como cuando escapamos de un peligro. En un primer momento genera adrenalina, que multiplica las capacidades de reacción del organismo en un proceso energético costoso que no puede mantenerse mucho tiempo. Es un proceso biológico de tipo inflamatorio. A partir de ese momento, nuestro organismo va a generar también, aunque más lentamente, una hormona que conocemos como cortisol y que vendrá a actuar en sentido contrario, como un proceso antiinflamatorio. En realidad, la salud es un equilibrio entre los mecanismos inflamatorios y los antiinflamatorios. Si la situación de estrés es permanente la generación excesiva de cortisol es patológica. Sus efectos son muy variados: aumenta la glucosa, los triglicéridos y el colesterol en sangre, fenómenos centrales en las enfermedades cardiovasculares. Además

tiene efectos tóxicos sobre el hipocampo, que juega un papel central en la formación de la memoria episódica, la memoria de los acontecimientos vividos. En resumen, los principales efectos de la situación de estrés crónica son la ansiedad y la depresión, la aparición de patologías somáticas como las cardiovasculares y la disminución de la memoria y las capacidades de aprendizaje.

## **¿El control de las emociones frena la secreción de cortisol?**

Sí, pero no es una buena estrategia a largo plazo. La investigación ha demostrado que algunos individuos en situación de estrés presentan bajas tasas de cortisol porque utilizan estrategias psicológicas de distanciamiento, represión de las emociones, negación de la realidad, etc. Pero la no expresión del sufrimiento está estrechamente ligada a enfermedades somáticas como las cardiovasculares. Hay que tener en cuenta que la secreción de cortisol reduce la inflamación. La única fórmula saludable para combatir el estrés es mantener la capacidad de acción de los trabajadores para intervenir en su vida laboral. Es ahí donde los sindicatos tienen un gran reto: conectar de nuevo a los trabajadores entre sí y conseguir que sean capaces de expresar su sufrimiento de un modo proactivo para cambiar el estado de cosas. Hay un potencial crítico enorme en estos momentos en el mundo del trabajo. 

# Cuando nuestra voz es una herramienta

CLAUDIA NAROCKI

**Recientemente, la Federación de Enseñanza de CCOO publicó una guía para prevenir las patologías vocales ocupacionales elaborada por ISTAS. La enseñanza es una de las ocupaciones caracterizadas por la necesidad socio-profesional de hablar, que son aquellas en las que las personas desarrollan su actividad utilizando la voz como "herramienta" habitual y a menudo fundamental de su trabajo. Estas ocupaciones podrían estar expuestas a sobreesfuerzos en el trabajo que afectarían a la salud vocal de los trabajadores y las trabajadoras. Con un enfoque preventivo, por el contrario, se garantiza su protección.**

Con el uso de la voz buscamos siempre, tanto en la vida laboral como en la vida privada, lograr un efecto comunicativo. La voz que emitimos es resultado de nuestra constitución física (y las variaciones de nuestra salud, por ejemplo, un catarro), nuestra técnica vocal (más o menos apropiada, natural o aprendida) y la necesidad que tenemos de adaptar su uso a una determinada situación, por ejemplo, el contenido del trabajo (la tarea y las actividades que estamos realizando y su "demanda" de hablar), las condiciones ambientales (condiciones del ambiente laboral, físicas, acústicas, calidad del aire y contaminación, temperatura, etc.) y las circunstancias sociales y afectivas que nos llevan a hacer un tipo de esfuerzo determinado.

## Las disfonías

La alteración de la voz (voz anormal o disfonía) es un cambio en la calidad de esta (tono, intensidad, cualidad y flexibilidad) perturbando la comunicación, en distintos grados (cuando la alteración es total se habla de afonía). La aparición puntual de la disfonía se relaciona con procesos inflamatorios y congestivos, situaciones de sobreesfuerzo (por una técnica vocal inadecuada, por un uso de la voz intenso, continuado, durante mucho tiempo, sin descanso suficiente) o por un sobreesfuerzo puntual (comportamientos vocales que suponen un gran esfuerzo como, por ejemplo, gritar, hablar muy alto). Estas alteraciones suelen mejorar o desaparecer con el reposo del habla.

Sin embargo, no es raro que las personas en su trabajo sigan haciendo uso de su voz, realizando un sobreesfuerzo al emitir sonido. Cuando se mantiene el sobreesfuerzo en situaciones de disfonía aparecen alteraciones de la mucosa de las cuerdas vocales que, a su vez, inciden negativamente en la función vocal. Al continuar hablando en esta situación, las personas hacen un mal uso de los componentes vocales (utilización defectuosa de algunos de los mecanismos que intervienen en la función vocal: respiración, vibración de las cuerdas vocales, resonancia, articulación, etc.). El sobreesfuerzo vocal conduce a un círculo vicioso secundario al trastorno vocal inicial, aumentando el esfuerzo; esto a su vez produce alteraciones funcionales u orgánicas.

En este proceso pueden aparecer lesiones como hemorragias, edemas, nódulos, pólipos, etc. El "esfuerzo sostenido de la voz por motivos profesionales" está reconocido como condición de trabajo causal de una patología de las cuerdas vocales: los nódulos. Las ocupaciones que vienen mencionadas en el Listado de Enfermedades Profesionales como expuestas son: profesores, cantantes, actores, teleoperadores y locutores. Sin embargo, también realizan esfuerzos vocales otros profesionales como recepcionistas, guías turísticos, entrenadores, vendedores, camareros, etc.

## ¿Cómo prevenir las patologías de la voz?

El sobreesfuerzo vocal en el trabajo se puede reducir con una mejora en las condiciones de trabajo. En cada una de las tareas o puestos de trabajo que requieren el uso intenso de la voz, el plan de prevención deberá identificar y ponderar los factores que pueden causar sobredemanda.

Hay que identificar las condiciones psicosociales del trabajo (la organización del trabajo, las relaciones sociales del trabajo, precariedad, etc.), el contenido del trabajo y la demanda de determinadas tareas. Es importante estar atentos a la demanda afectiva de la tarea (por ejemplo, trabajar con un grupo de niños, atender clientes que llaman por un problema, etc.), teniendo en cuenta que la tensión emocional y el estrés afectan al manejo de la voz. Deben asegurarse que se hacen suficientes pausas y descansos en las que se podrá beber agua para mantener la hidratación, etc.

Por supuesto es clave controlar la duración del esfuerzo y dar la posibilidad de realizar pausas y descansos, etc. También se deben proporcionar los medios (técnicos y humanos) suficientes para reducir el esfuerzo, especialmente cuando ya hay disfonías, permitiendo realizar el trabajo sin hablar o sin hablar "tanto" o "tan alto".

Hay que controlar las características del medio donde se desarrolla el trabajo. Por una parte, la calidad del aire (temperatura, humedad, presencia de partículas en suspensión, etc.) que puede requerir acciones de mejora de las condiciones térmicas, humedad, polvo, etc. Por otro, el

# de trabajo. **Cómo protegerla**



diseño físico del lugar, para ver si tiene características acústicas favorables o no. En este caso, las actuaciones preventivas deben centrarse en los locales de trabajo: acondicionamiento acústico, reducción del ruido interno, aislamiento del ruido externo (el ruido de fondo, por ejemplo, dificulta la impartición de clases), medios técnicos para evitar el esfuerzo vocal en el trabajo al aire libre, etc. La utilización de medios audiovisuales, como películas y vídeos, constituyen alternativas interesantes a las exposiciones orales, en la medida que funcionan como pausas en la demanda vocal. En ningún caso los medios técnicos ofertados se deberían reducir únicamente a sistemas para la amplificación de la voz, pues esta es una medida que tiene efectos secundarios negativos sobre la salud vocal, además de obstaculizar la relación personal entre la persona que emite la voz y su público.

Finalmente hemos de considerar el modo en que cada trabajador hace uso de su voz: las capacidades vocales de las personas son muy variadas por naturaleza. Pero, además, hay que observar si la persona tiene una técnica vocal adecuada.

## **Vigilancia de la salud**

La vigilancia de la salud es una parte fundamental de cualquier plan de prevención. Los reconocimientos médicos preventivos no deben centrarse únicamente en la identificación de patologías orgánicas del aparato fonador y/o en disponer la baja laboral como medida para el descanso vocal. Por el contrario, los profesionales sanitarios deberían apuntar a una detección precoz de las disfonías. Para ello se debe recoger y examinar información sobre la situación general de la salud vocal mediante encuestas o entrevistas a los trabajadores, información sobre bajas y, por supuesto, también revisiones mé-

dicas. Estos datos permiten identificar no solo personas afectadas, sino también las tareas y condiciones de trabajo que pueden estar afectando a determinados puestos de trabajo. De este modo se pueden poner en marcha las medidas previstas en el plan de prevención para esos casos, o revisarlo.

El objetivo es la detección temprana de alteraciones y patologías, intervenir en las condiciones de trabajo y ofrecer en su caso rehabilitación o formación para la mejora de la técnica vocal. En su caso, también indicará la necesidad de poner en marcha dichas medidas.

## **Formación e información**

Los trabajadores expuestos a sobreesfuerzo vocal tienen que estar informados acerca de los mecanismos de alteración de la salud vocal. Esto les sensibilizará, les permitirá valorar su propia situación e identificar problemas.

En particular, la formación e información deben orientarse a conocer los factores de riesgo del propio puesto y las herramientas que la empresa pone a su disposición para reducirlos. Además, podrán identificar sus propios hábitos fonatorios perjudiciales (carraspeo, chillidos, etc.) y adoptar los beneficiosos (calentamiento vocal, beber abundante agua, descansos, etc.).

La formación debería permitir una mejor autoevaluación del esfuerzo vocal y otorgar a los trabajadores la oportunidad de identificar sus problemas en este campo en etapas precoces. A todas y a todos los trabajadores con técnica vocal deficiente, además, se les debería ofertar formación para su mejora.



TENGOS QM MULTIPLE  
PERO EL SISTEMA SANITARIO ESPAÑOL NO RESPONDE  
SANTIAIGO NOGUÉ  
SANTIAIGO ESPANOL

# Por fin se reconoce como enfermedad la sensibilidad química múltiple

PEX

Después de un largo proceso y mucha lucha por parte de las asociaciones de afectadas, la mayoría mujeres, España –finalmente– ha reconocido la sensibilidad química múltiple (SQM). La SQM ha sido incluida en el listado de enfermedades CIE-9 de España bajo el código 955.3 como “alergia no especificada”. Con esto, España se une al resto de países que reconocen oficialmente la SQM, entre los cuales se encuentran Alemania, Austria y Japón. Desde este momento podemos pensar que las personas que padecen esta enfermedad se ahorrarán episodios muy desagradables vividos en distintas salas de lo social del territorio español, donde algunos jueces negaban la existencia de esa patología cuyo origen, en muchas ocasiones, está en una exposición a productos químicos en el lugar de trabajo.

La sensibilidad química múltiple (SQM) se caracteriza por la pérdida de tolerancia a la presencia en el medio ambiente de agentes químicos diversos como productos de limpieza doméstica, colonias, perfumes, ambientadores, disolventes o hidrocarburos. Especialistas en esta patología como Santiago Nogué y Joaquim Fernández-Sola analizaron en 2007 la sintomatología de 52 pacientes atendidos en las Unidades de Toxicología y de Fatiga Crónica que presentaban síntomas de SQM. Todas ellas (el 88% eran mujeres) cumplieron el cuestionario QEESI (*Quick Environmental Exposure and Sensitivity Inventory*). En el 59,6% de los casos el origen del síndrome pudo relacionarse con una exposición laboral a productos, y en 14 de ellos fue una fumigación con insecticidas en el lugar de trabajo. En el 38,5% de los casos, el síndrome no pudo relacionarse con ninguna exposición tóxica y constituía una manifestación más de un síndrome de fatiga crónica.

Todos los casos fueron controlados durante un mínimo de 12 meses y se observó que la evolución habitual de los pacientes es hacia la persistencia de los síntomas, lo que les obliga a modificar las actividades de su vida diaria para no exponerse a los productos frente a los que se muestran sensibles. Los síntomas de las SQM pueden ser desde leves hasta graves y discapacitantes. Los más comunes son fatiga, afectación cognitiva (problemas de memoria, falta de concentración, etc.), dolor muscular y problemas gastrointestinales. Otros síntomas

incluyen: problemas respiratorios, dermatológicos, cefaleas, sensibilidad visual y auditiva y muchos otros. Aparte de estos síntomas invalidantes, las personas con SQM tienen un alto riesgo de desarrollar enfermedades autoinmunes de la tiroides y otras como el lupus, la artritis reumatoide o la esclerosis múltiple.

La mayoría de los casos que se conocen en nuestro país proviene del ambiente laboral. Son muy significativos el volumen de casos debidos a la exposición a plaguicidas utilizados para combatir insectos en edificios de oficinas, hospitales, hoteles... Se han visto afectados trabajadores que desarrollaban su trabajo en esos lugares por haberse realizado las fumigaciones sin las condiciones de seguridad necesarias: por utilización de productos no permitidos, por no respetar los plazos de seguridad, por hacerlo en presencia de personas, etc. En definitiva por fallos muy diversos que han dejado tras de sí una estela de enfermos crónicos para toda su vida. En muchos casos con graves limitaciones para su trabajo y desarrollo de su vida cotidiana. Y además tienen que enfrentarse a un sinfín de barreras que les impide su reconocimiento como accidente o enfermedad profesional, pasando por un calvario de evaluaciones médicas de mutuas, tribunales médicos para acabar, finalmente, en la vía judicial con sentencias que dictaminan que se trata de enfermedades comunes sin que se les llegue a reconocer su derecho a una compensación del sistema de Seguridad Social.

Este reconocimiento es el resultado de un largo proceso que tuvo un punto de inflexión en la elaboración, por parte de médicos expertos de todo el país, del “Documento de consenso sobre la sensibilidad química múltiple”, presentado por el Ministerio de Sanidad a finales de 2011, siendo director general de Salud Pública Idelfonso Hernández.





## El tiempo parcial no es una opción

VICENTE LÓPEZ

La Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS) muestra cómo el trabajo a tiempo parcial involuntario en España crece a lo largo de la crisis y supera ampliamente con creces la media europea. Entre las mujeres, el trabajo a tiempo parcial involuntario se sitúa en el 59,6%, frente a una media en la UE-27 del 25%; entre los hombres este porcentaje se sitúa en el 79,2%, frente a una media del 51% en la UE-27. Estos datos no dejan lugar a dudas: la opción de trabajar a tiempo parcial es minoritaria, tanto entre las mujeres como entre los hombres, y solo se activa ante la falta de trabajo a tiempo completo. Esto mismo podríamos decir del trabajo de duración determinada. No es una opción, es una imposición.

La salida estadística de esta crisis, en términos de empleo, se está realizando básicamente a través de un reparto del escaso empleo existente entre la población asalariada. Bueno, del empleo y también de la masa salarial. El resultado, cosas de la aritmética, es que cada vez un porcentaje mayor de trabajadores y trabajadoras tienen empleos a jornada parcial y/o contratos de duración determinada. La noticia más espeluznante es que en el Estado español, por primera vez, el porcentaje de población asalariada con contrato indefinido, a tiempo completo y, todo hay que decirlo, con salarios reducidos es inferior al 50%, junto con una tasa de paro que está anclada, décima arriba o décima abajo, en el entorno del 25% y con prestaciones por desempleo muy poco generosas.

Un panorama ciertamente desolador: o estás en paro, cada vez más trabajadores y trabajadoras sin prestación, o si quieres salir de él, debes aceptar un contrato temporal y/o a jornada parcial. Eso sí, debes aceptar un trabajo por imposición con un salario menor, un ejercicio de derechos más restringido, y condiciones de trabajo menos saludables. Un trabajo que aumenta de forma exponencial tu exposición a riesgos laborales, destacando entre ellos los de carácter psicosocial y ergonómico.

Precisamente, el menor salario que percibes por trabajar a tiempo parcial, te obliga a buscar otras ocupaciones a tiempo parcial, para con ello alcanzar un salario, en el mejor de los casos, de subsistencia. Como también nos indican los datos, sigue creciendo el volumen de "trabajadores pobres". Esta es la política de este gobierno para salir de esta crisis: trabajar unas horas aquí, otras allí, muchas veces con contratos temporales, desplazándose de un sitio a otro, adaptándose a lo largo del día a requerimientos laborales distintos..., y en la mayor parte de los casos, al tratarse mayoritariamente de mujeres, compatibilizándolos con el trabajo no remunerado en el ámbito doméstico-familiar. **E**

# El empleo a tiempo parcial en España hoy:

PILAR CARRASQUER\*

**Modalidad de empleo bien conocida en Europa, el empleo a tiempo parcial emerge hoy como un nuevo rasgo del modelo de empleo español. Desde los inicios de la crisis, en 2007, el empleo a tiempo parcial ha pasado de representar el 11,6 % del total de la población ocupada en España al 16,4% en 2014, según datos EPA para el segundo trimestre de cada año. En términos absolutos, el empleo a tiempo parcial cuenta hoy con unos cuatrocientos veintitrés mil efectivos más en relación a 2007. Un 60% de ese aumento corresponde a mano de obra masculina, siendo este uno de los rasgos más llamativos del mismo. Tal novedad está suscitando la atención hacia una forma de empleo por lo común entendida como una mera y, a menudo, ampliamente tolerada especificidad del empleo femenino.**

El empleo a tiempo parcial es una forma de empleo “atípica” respecto a la norma representada por la jornada laboral a tiempo completo propia del trabajador adulto. Es una forma de flexibilidad cuantitativa que permite ajustar la cantidad de mano de obra a las necesidades productivas. Su identificación con la precariedad procede de los límites que el tiempo parcial introduce con respecto a las garantías y condiciones del empleo a tiempo completo. Aunque inestabilidad, propensión a las formas más atípicas e irregulares de jornada laboral y tiempo parcial no son necesariamente sinónimos, el empleo a tiempo parcial suele ir acompañado de una mayor exposición a jornadas irregulares y/o asociales, bajo el signo de la inestabilidad de la relación laboral. Un cuadro que se agrava cuando a ello se suma el número de horas de trabajo que comprende el tiempo parcial, lo que permite distinguir entre un tiempo parcial sustantivo y un tiempo parcial corto o marginal que suele acumular los rasgos más negativos del mismo.

Desde los años noventa del pasado siglo, las estrategias empresariales de flexibilidad, las políticas a favor de la presencia femenina en el mercado laboral y el discurso en torno a la conciliación laboral, familiar y personal han dado nuevo protagonismo al tiempo parcial, bajo el impulso de la Estrategia Europea de Empleo. Ello explica el aumento generalizado del empleo femenino a tiempo parcial en Europa durante las últimas dos décadas. De hecho, 3 de cada 10 mujeres trabajan a tiempo parcial en Europa y el tiempo parcial femenino representa tres cuartas partes del total de empleo a tiempo parcial, en una proporción que se mantiene casi invariable desde hace veinte años. Con otras palabras, el empleo a tiempo parcial en Europa es, en lo fundamental, una forma de empleo propia de las mujeres adultas con responsabilidades familiares. Identifica una forma sexuada de flexibilidad laboral que apenas roza el empleo masculino adulto. Refuerza la división sexual del trabajo y es un indicador de las desigualdades por razón de género en el mercado laboral.

Hoy, en España y en Europa, el empleo a tiempo parcial presenta dos matices que no modifican esa pauta general, pero que añaden mayor complejidad a su interpretación y a las posibles actuaciones al respecto. Por un lado,

se refuerza el tiempo parcial como forma de entrada al mercado laboral. Es ahí donde se concentra el grueso de la participación masculina en este tipo de empleo, mientras que, en el empleo femenino, el tiempo parcial continúa vinculado a los tramos centrales del ciclo vital y laboral. Por otro lado, la flexibilidad en la jornada laboral (trabajo a turnos, organización del tiempo de trabajo diario o semanal, disponibilidad para ampliar la jornada diaria, etc.) también afecta de lleno al empleo a tiempo parcial. Una tendencia que, de confirmarse y extenderse, pondría en duda la idea del tiempo parcial como vía de ajuste perfecto entre una dedicación al empleo, menor pero regular y pautada, y las responsabilidades doméstico-familiares que ha servido para legitimar el tiempo parcial femenino.

En efecto, hasta fechas recientes, el empleo a tiempo parcial ha tenido poco peso en España. Aún hoy, los datos sitúan esta forma de empleo por debajo de la media europea (15,8% en España, y 20,3% en UE-28, según Eurostat para 2013). Pero sus características y su desarrollo actual comparten los rasgos observados en el conjunto de países europeos. Así, en 2014, las mujeres representan el 72,6% del empleo a tiempo parcial en España, según datos EPA para el 2º trimestre. Es un tiempo parcial típico, femenino, más precario que el tiempo completo, concentrado en los tramos centrales del ciclo de vida, de modo que el tiempo parcial femenino de 25 a 44 años representa el 55,8% del tiempo parcial femenino y el 37,7% del tiempo parcial total, y relacionado con la responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidados. De hecho, el tiempo parcial femenino adulto presenta los valores más elevados de “doble presencia desfavorable” del conjunto de la población ocupada, medida con el índice de doble presencia elaborado por el ISTAS, esta vez sobre datos de la II Encuesta Catalana de Condiciones de Trabajo (II ECCT).

Junto a ese tiempo parcial, el empleo a tiempo parcial en España se está configurando como una de las vías de acceso al mercado laboral. Para ambos géneros supone un rasgo del empleo de las personas jóvenes menores de 25 años. En 2014, un 41,4% del empleo de ese colectivo es empleo a tiempo parcial, en relación al 21,7% en 2007; si bien sigue teniendo mayor impacto entre las jóvenes (del 31,3% en 2007 al 50,7% en 2014) que entre los jóvenes

# una cuestión de género y de generación



(14,8% en 2007 frente al 33,4% en 2014). Una tendencia al alza que también se observa en la cohorte de 25 a 30 años, aunque con valores menos vistosos. El tiempo parcial joven, menor de 25 años, significa el 10,7% del tiempo parcial total en España; valor que alcanza el 23,7% si consideramos la población menor de 30 años.

Los resultados de la explotación la II ECCT ya mencionada permiten ver que ese tipo de tiempo parcial joven y adulto joven tiende a ser más inestable, de menor duración en términos de horas de trabajo y con jornadas laborales más atípicas e irregulares, dentro del conjunto del empleo a tiempo parcial. Para las empresas ofrece un tipo de flexibilidad distinta a la observada en el tiempo parcial femenino adulto, especialmente en el más estable que suele presentar una distribución de la jornada laboral más regular y pautada. De ahí que las generaciones más jóvenes acumulen las mayores cotas de precariedad en un ya de por sí precario empleo a tiempo parcial que, además, está dejando de ser patrimonio exclusivo del empleo menos cualificado. Bajo este prisma, el mito de una forma de empleo idónea y elegida por y para las mujeres,

que ha servido para legitimar su impulso como política de empleo, queda en entredicho.

En definitiva, la crisis y las estrategias empresariales a ella asociadas amplían el alcance del empleo a tiempo parcial, introduciendo mayor heterogeneidad en el mismo. El tiempo parcial es femenino, pero plural. Plural entre mujeres y hombres y entre las propias mujeres, aunque para ninguno de esos colectivos el tiempo parcial representa una opción mayoritariamente deseada, ni siquiera entre las mujeres. Para ellas indica la consolidación de un tiempo parcial típico donde la figura del ama de casa se sustituye por la de la trabajadora a tiempo parcial y cuidadora a tiempo completo. Para ellos, el empleo a tiempo parcial, minoritario, significa una nueva expresión de pérdida de calidad del empleo. Para los y las jóvenes, el tiempo parcial se está convirtiendo en una puerta de entrada al mercado laboral cada vez más precaria. ■

\*Pilar Carrasquer es profesora del Departamento de Sociología en la Universitat Autònoma de Barcelona y miembro del grupo de investigación Quit-IET.

# El contrato a tiempo parcial: claves de la

RAQUEL SERRANO OLIVARES\*

**Desde su primera regulación en el año 1980, el contrato de trabajo a tiempo parcial ha experimentado numerosas modificaciones en su régimen jurídico que han ido siempre en la misma dirección: consolidar el trabajo a tiempo parcial como un mecanismo más de flexibilidad empresarial. La última reforma del contrato a tiempo parcial (Real Decreto-ley 16/2013) ha abundado en esta idea y explica en buena medida el significativo repunte del tiempo parcial en España.**

Las últimas reformas del contrato a tiempo parcial han logrado que el trabajo a tiempo parcial resulte un instrumento estratégico para las empresas al servicio de la gestión flexible de la jornada de trabajo. El principal cambio en esta línea puede resumirse en la muy notable facilitación de la realización de horas complementarias, esto es, horas adicionales a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial.

Una vez acordadas, la efectiva realización de las horas complementarias solo es obligatoria para la persona trabajadora. Si la empresa requiere a la persona trabajadora a realizarlas, esta no puede negarse válidamente, constituyendo conducta laboral sancionable la negativa de la persona trabajadora a su realización. Cierto es que el pacto de horas complementarias –así como las horas complementarias espontáneas– requiere el acuerdo de la persona trabajadora, pero no es menos cierto que esa voluntariedad es muy relativa, sobre todo tratándose de contratos a tiempo parcial temporales con una jornada ordinaria pactada de escasa entidad, y, en particular, cuando el pacto es propuesto por la empresa en el momento de acceso a la contratación.

Conviene recordar que el tiempo parcial mayoritario tiene una duración de 11 a 20 horas semanales (42,2%), de modo que es fácil imaginar que la mayoría de personas trabajadoras a tiempo parcial aceptarán un pacto de tales características como vía para incrementar, aunque sea potencialmente, su tiempo de trabajo. Además, el incremento cuantitativo del tiempo parcial ha venido acompañado, asimismo, de un cambio cualitativo: el empleo a tiempo parcial obedece cada vez menos a una opción voluntaria de las personas trabajadoras. Según la Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo 2013 (Eurostat), España es uno de los países europeos con más trabajo a tiempo parcial involuntario (57,4%), solo por detrás de Grecia (72%) y Chipre (59%).

Con la actual regulación, el legislador no ha pretendido un aumento del tiempo parcial en aras de reducir la temporalidad sino, al contrario, ha venido a aunar esa doble flexibilidad: flexibilidad de entrada (contratos temporales) y flexibilidad interna (tiempo de trabajo). En definitiva, se ha venido a incentivar la creación de empleo a tra-

vés del fomento de la contratación a tiempo parcial, incluso temporal.

La segunda novedad reside en el hecho de que la reforma ha venido a incrementar significativamente el porcentaje de horas complementarias que pueden añadirse a las horas ordinarias pactadas, de manera que la empresa podrá disponer de una bolsa de horas complementarias mucho más copiosa. Se ha pasado de un porcentaje máximo del 15% a un porcentaje máximo del 30% de las horas ordinarias de trabajo pactadas, pudiendo incrementarse dicho porcentaje mediante convenio colectivo –de cualquier ámbito– hasta el 60%. Además, se ha reducido el plazo de preaviso de realización de las horas complementarias, de siete a tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.

Pongamos un ejemplo: si en el contrato de trabajo a tiempo parcial formalizado por escrito se pactan 20 horas semanales, siendo la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable de 40 horas semanales, las horas complementarias (pactadas y voluntarias) podrán llegar a ser de 18 semanales, lo que supondrá que la persona trabajadora pueda llegar a prestar servicios 38 horas semanales, difuminándose así la frontera entre el trabajo a tiempo completo y el trabajo a tiempo parcial.

Esta nueva categoría de horas complementarias ofrece una enorme flexibilidad a las empresas: a) permite incrementar aún más el *quantum* de la jornada ordinaria, como se ha visto; b) no exige formalizar un pacto por escrito con la persona trabajadora; c) la ley no fija –y parece no exigir, por tanto– un preaviso mínimo para su realización, pudiendo la empresa ofrecer a la persona trabajadora su realización en cualquier momento; y d) otorga mayores cotas de flexibilidad en materia de tiempo de trabajo que las horas extraordinarias, por cuanto que las horas complementarias se retribuyen como ordinarias y, además –a diferencia de aquellas–, no se aplica el límite máximo anual previsto en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, en proporción a la jornada pactada.

La última novedad a destacar, sin olvidar que se han producido más modificaciones normativas que no vamos a comentar en este momento, se sitúa en el hecho de que

# reforma 2013



se ha eliminado el derecho preferente de las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, o que hubieren acordado la conversión de su contrato de tiempo completo a parcial, para ocupar aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que se pudieran producir en la empresa. La empresa ya no tiene obligación alguna de cubrir sus vacantes con trabajadoras y trabajadores a tiempo parcial que ya estuvieren contratados en la empresa al tiempo de producirse la vacante.

A todo este panorama fuertemente flexibilizador hay que añadir otros tres elementos en la regulación del tiempo parcial que van a ahondar en esa espiral flexibilizadora. En primer lugar, la regulación del contrato a tiempo parcial permite no solo una amplia flexibilidad en cuanto a la variación en el *quantum* de la jornada, sino también en cuanto a su distribución según lo previsto en convenio colectivo, dándose entrada con ello claramente a la posibilidad de aplicar una distribución irregular de la jornada en el marco de la contratación a tiempo parcial. En segundo lugar, hay que sumar la posibilidad de que se efectúen dos o más interrupciones en la jornada diaria cuando esta se realice de forma partida, si así lo permite el convenio colectivo. Anteriormente a la reforma, tal posibilidad quedaba reservada al convenio colectivo sectorial.

En tercer y último lugar –antes y después de la reforma–, la persona trabajadora que haya formalizado un pacto de horas complementarias solo podrá renunciar válidamente al mismo una vez cumplido un año desde su celebración y, además, solo por las causas tasadas en la ley: a) la atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores (reducción de jornada por cuidado de hijas e hijos y otros familiares dependientes); b) por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria; y c) por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

En definitiva, la nueva regulación del contrato a tiempo parcial va a suponer una mayor incertidumbre para las personas trabajadoras en cuanto a la determinación de la jornada de trabajo, con las consiguientes dificultades que ello va a suponer para la organización de la vida privada, y, en particular, para compatibilizar otro empleo, máxime cuando en el contrato a tiempo parcial parece que también tiene cabida una distribución irregular de la jornada pactada.

La negociación colectiva, aún con las limitaciones que se han ido apuntando líneas atrás, está llamada a desplegar una importante función de reequilibrio de los intereses en juego en el contrato a tiempo parcial, mediante la fijación de una cuantía mínima de horas por debajo de la cual no se pueda contratar a tiempo parcial, salvo casos excepcionales, y mínimos salariales proporcionalmente más elevados a los del trabajo a tiempo completo. 

\*Raquel Serrano Olivares es profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Barcelona.

# Pero... ¡Si solo estás trabajando

Las trabajadoras y trabajadores a tiempo parcial se enfrentan a la incomprensión de las empresas

BERTA CHULVI

**Cada vez son más las personas que trabajan a tiempo parcial para varias empresas, es decir, completan su jornada laboral de ocho o más horas en varios centros de trabajo para poder reunir el dinero necesario para vivir, a veces malvivir. Se trata de un fenómeno que afecta de manera directa a la salud de las trabajadoras y los trabajadores, en primer lugar porque, cuando se da esa multiplicidad de empleos, la jornada supone unas mayores exigencias para las personas, pero también porque todas las políticas preventivas están pensadas con el enfoque de ocho horas de trabajo y un solo empleador.**

Montse Terrones es responsable de Salud Laboral del sector de ocio educativo y sociocultural de CCOO de Catalunya. Ella conoce de primera mano la problemática de muchas trabajadoras y trabajadores que compatibilizan dos empleos a tiempo parcial, para dos empresas, a veces en el mismo local: "Por ejemplo –explica Montse–, un caso típico es el de una estudiante universitaria de 19 años que hace de monitora de comedor en un centro escolar y también trabaja para la empresa que organiza las actividades extraescolares. Con esta segunda empresa se fue de campamento, para lo que tuvo que pedir unos días a la empresa de catering que gestiona el comedor y que se los concedió sin problemas porque es una buena entrada de dinero. Sin embargo, cuando en el campamento se hizo un esguince y se tuvo que coger la baja, la empresa de catering le puso problemas".

Si el reconocimiento de las enfermedades profesionales es de por sí difícil, los obstáculos son mayores para alguien que está a tiempo parcial: "Hay muchos problemas musculoesqueléticos y patologías de la voz que tienen un origen claramente profesional –plantea Montse–, y cuando trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial acuden a la mutua para plantear la situación siempre se encuentran con la misma respuesta: pero si solo estás trabajando tres horas".

El sector del ocio educativo es uno de los que acumulan trabajadores a tiempo parcial. Se trata además de un sector que hace unos años estaba integrado solo por gente joven pero ahora, en la actual situación de crisis, los estudiantes universitarios que empezaron en estos empleos compatibles con sus estudios siguen en ellos y se enfrentan a nuevos riesgos laborales tanto de tipo ergonómico como musculoesquelético. Este sector del ocio educativo es un ejemplo de esa dinámica general que se da con el trabajo a tiempo parcial, que ya no es solo para mujeres y para jóvenes, sino que afecta cada vez a una mayor parte de la población de cualquier sexo y edad. Montse Terrones explica que en estos momentos se está negociando el segundo convenio a nivel estatal y el tercero en Catalunya, pero todavía no se han podido incluir cláusulas que tengan que ver con la salud laboral, aunque como ella reconoce "es un tema urgente". En relación a la evaluación

de los riesgos psicosociales, en la Federación de Enseñanza de CCOO-Catalunya están empezando a promover la implantación del ISTAS21 en las grandes empresas para que se empiecen a visualizar esos riesgos. Montse describe una situación especialmente complicada: "Imagínate el caso de la chica que te comentaba antes, que trabaja para dos empresas con los mismos clientes pero se enfrenta a estilos de gestión muy diferentes en cada una de ellas. ¿Qué hace la trabajadora cuando cada una de las empresas le impone un estilo diferente de trato con los clientes? La tensión es enorme", explica Montse.

Otra de las situaciones que nos encontramos es que los trabajadores a tiempo parcial son blanco fácil para la vulneración de derechos. Técnicas del Gabinete de Salud Laboral de CCOO de Madrid denuncian cómo los trabajadores de una subcontrata de Alcampo son obligados a renunciar al reconocimiento médico en el momento de firmar el contrato, el argumento es el carácter parcial del contrato pero la ilegalidad es manifiesta. Las delegadas de Alcampo son las que han detectado el problema, pero los trabajadores pertenecen a una empresa subcontratada y en principio la empresa principal, que tiene también la obligación de velar por que sus proveedores de personal cumplan la legislación vigente en materia de salud laboral, de momento se lava las manos.

Paloma, delegada de prevención en Eulen, denuncia el uso fraudulento que se realiza del contrato a tiempo parcial y cómo eso perjudica la salud laboral de las trabajadoras. Eulen es una empresa de limpieza de colectividades cuya práctica habitual es reducir las horas de contratación de las trabajadoras: "Estamos viendo una reducción generalizada de los contratos de seis horas a tres horas. Y un incremento de los accidentes laborales derivados de las prisas. El otro día una trabajadora que limpia un instituto, a la que le han reducido las horas pero tiene el mismo trabajo, se tropezó y se rompió una cadera", explica Paloma. "A los pocos días otro trabajador, que estaba limpiando los cristales del instituto desde un andamio que no tenía anclajes, se cayó de espaldas y no se ha quedado inválido de milagro", añade Paloma. Los riesgos psicosociales a los que están expuestas las trabajadoras, sometidas a la presión de la intensificación del trabajo y

# 3 horas!



la reducción de sueldo, han multiplicado las bajas por ansiedad. El Tribunal Supremo de Madrid ha dado la razón a CCOO en dos litigios contra Eulen por haber reducido las horas de las trabajadoras que provenían de una subrogación, y ahora están teniendo que ampliar contratos, pero durante todo el tiempo transcurrido quienes han estado perdiendo su salud han sido las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

Carolina es ingeniera de obras públicas en una empresa de Madrid. Su cometido es la inspección técnica de obras y está con un contrato parcial de seis horas a la semana: "En las épocas en las que he de hacer informes –explica Carolina–, la cantidad de trabajo que tengo supera en mucho la jornada de ocho horas. Voy de una obra a otra sin comer. Y el problema es que esto ya no es una punta de trabajo. Es que se ha convertido en la marcha habitual". Carolina cobra poco más de 800 euros con un contrato de seis horas, cuando antes de la crisis cobraba 1.600 por una jornada completa teniendo mucha menos carga real de trabajo entonces –que trabajaba ocho horas– que ahora, que trabaja seis. "Son contratos a tiempo parcial ficticios –argumenta Carolina– porque, de hecho, no son compatibles con nada". Carolina es joven,

tiene 36 años y todavía tiene energía para hacerle frente a un trabajo tan duro, pero ya empieza a experimentar problemas de insomnio: "A veces no puedo dormir porque estoy pensando en cómo hacer encajar todas las piezas del puzzle".

Lo que es evidente es que, en muchas ocasiones, trabajar menos hace más daño. Este es precisamente el título de la investigación desarrollada por Ana María Seifert y Karen Messing de la Universidad de Quebec. Estas investigadoras compararon la situación de camareras de piso a jornada completa con otras compañeras suyas que estaban contratadas a tiempo parcial y analizaron los riesgos ergonómicos a los que estaban expuestas: las trabajadoras a tiempo completo, como tenían una mayor capacidad de negociación, podían intervenir en la organización del trabajo (solicitando cambio de habitaciones, etc.), mientras que las que estaban contratadas a tiempo parcial no solían hacerlo. Tampoco podían anticiparse a las puntas de trabajo ni solían recurrir al apoyo de otras compañeras. Su vinculación parcial a la empresa era de por sí un factor que las hacía más vulnerables. 

# ¿Cómo abordar la prevención cuando el trabajo es a tiempo parcial?

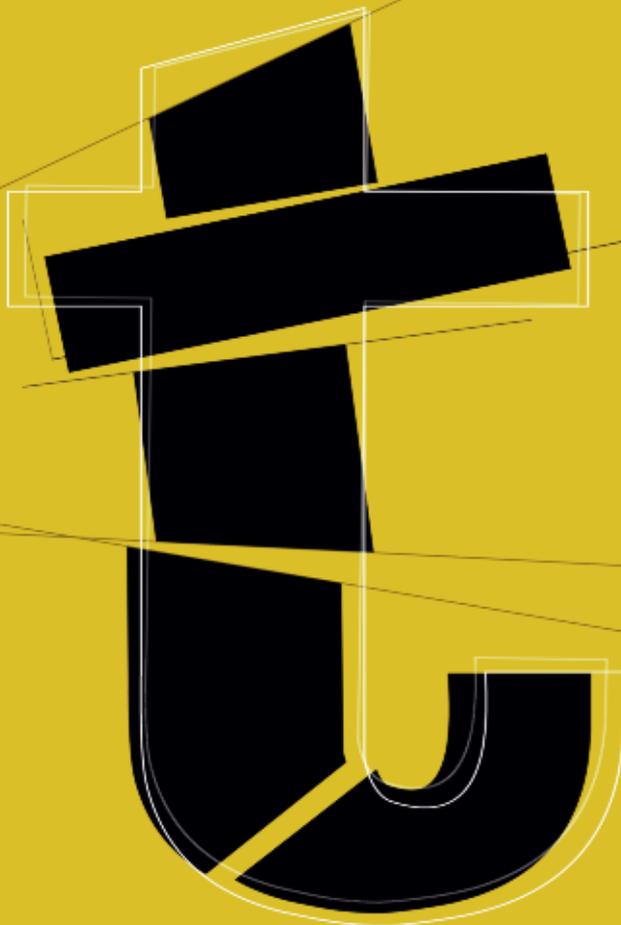
PEX

**Hay bastantes indicios de que trabajar a tiempo parcial afecta negativamente a la salud, aunque no hay muchos estudios disponibles. Un informe realizado para la OIT (2012) afirma de manera rotunda sobre el tiempo parcial que, "dada su creciente prevalencia, hay una clara y urgente necesidad de investigar las implicaciones potenciales para la salud y seguridad de los contratos a tiempo parcial o de semana reducida".**

Sabemos que el crecimiento de la contratación a tiempo parcial que registran las estadísticas españolas es principalmente de carácter involuntario, por eso a la hora de considerar los riesgos laborales de la contratación a tiempo parcial tenemos que asumir que los efectos sobre la salud de este tipo de contratos no son solo los derivados de las condiciones de higiene, seguridad, ergonómicas y de organización del trabajo, sino que se verán afectados también, y en gran medida, por la precariedad contractual. La jornada a tiempo parcial involuntaria está asociada a toda una variedad de condiciones de trabajo negativas para la salud: largos horarios de trabajo, frecuente pluriempleo, exigencia de alta disponibilidad y cambio de turnos arbitrario, largos desplazamientos, insuficiente descanso y tiempo de ocio, mayor riesgo de fatiga y lesiones, presiones sobre el rendimiento y mayor exposición a factores de riesgo laboral; a veces no evaluados. Por tanto, tiene potencialmente un mayor impacto en la salud a corto y largo plazo. Es importante tomar en cuenta cuáles son los colectivos más afectados: las mujeres, los jóvenes, generalmente en el sector servicios y en empresas sin representación legal sindical.

Parece claro que desde el punto de vista preventivo, a efectos de valorar las condiciones de salud y seguridad y la evaluación de riesgos, es muy importante que el tiempo parcial no se considere como una condición de trabajo más, sino como un aspecto muy relevante. Hay al menos tres grandes facetas a tomar en cuenta:

1. Hay que asegurar que en las evaluaciones de riesgos no se omita a estos trabajadores y que en el plan de prevención se adopten todas las medidas necesarias para reducir sus riesgos. Es importante que en la evaluación de riesgos se contemple expresamente la distinción de tipo de contrato y se examine por separado a los colectivos afectados, considerando especialmente la situación de mujeres y jóvenes.
2. Hay que garantizar que los colectivos de trabajadores "menos presentes en la empresa" puedan acceder con las mismas garantías a todas las actividades preventivas (incluyendo formación, información, vigilancia de la salud, etc.) y a la protección social.
3. Criterios de valoración: hay que partir de la idea de que un menor tiempo de exposición no implica necesariamente ries-



go menor. Por ejemplo, para determinadas sustancias para las que no hay un valor umbral seguro (como pueden ser las clasificadas como cancerígenas, mutágenas y tóxicas para la reproducción), las exposiciones durante periodos más cortos no son garantía de mayor protección de la salud. Los delegados no deben permitir que se someta a los trabajadores a tiempo parcial a concentraciones más elevadas. Otro ejemplo, esta vez del campo ergonómico: la intensidad, el tiempo y la frecuencia son las tres variables fundamentales a tener en cuenta en la valoración del esfuerzo físico y postural del puesto de trabajo. Por lo tanto, en la evaluación de riesgos hay que comprobar que una persona a tiempo parcial que desarrolle las mismas tareas que otra contratada a jornada completa no esté sometida a una intensidad y frecuencia mayores que la del puesto a jornada completa con exigencias organizativas diferentes.

Concluyendo, además de los riesgos laborales del puesto, hay que tomar en cuenta que los trabajadores a tiempo parcial, especialmente cuando no es voluntario, son trabajadores vulnerables. Muchos no están afiliados a ningún sindicato. Es por tanto fundamental que los delegados de prevención trabajen para que en las evaluaciones de riesgos se contemplen tanto los riesgos propios del puesto de trabajo como todos los efectos asociados a la precariedad de este tipo de contratos. ■

# Zenit Traffic Control: la empresa hace caso omiso de los requerimientos de la Inspección

LEONOR PEINADO Y AZUCENA RODRÍGUEZ\*

**Zenit Traffic Control es una empresa perteneciente a CLECE, cuyo objeto social es la prestación de servicios logísticos, gestión integral, distribución y transporte. En Madrid presta sus servicios a la empresa CAT Península Ibérica, dedicada a la misma actividad. Es decir, nos encontramos con una empresa que contrata con otra la realización, en su centro de trabajo, de obras y servicios que corresponden a su propia actividad. La empresa principal debería ser muy escrupulosa con el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales de las empresas contratistas ya que, en definitiva, es la responsable de la salud laboral de los trabajadores de sus contratadas.**



Sin embargo, ambas empresas vulneran sistemáticamente el derecho a la salud de los trabajadores. La mala gestión de la prevención ha tenido como consecuencia severos daños a la salud de los trabajadores, traducidos en diversas dolencias, todas de origen musculoesquelético y sobre todo de tipo lumbar, que han derivado en diversos procesos de incapacidad temporal, que no siempre han sido reconocidos como contingencias profesionales.

Cuando, debido a la alta siniestralidad, es el propio Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid (IRSST) y la Inspección de Trabajo (ITSS) quienes actúan de oficio, se encuentran con una situación complicada: los trabajadores asumen a diario unas condiciones muy precarias manipulando todo tipo de cajas y bultos, a veces paletizados, a veces sin paletizar, de diferentes tamaños y pesos, con prisas, sin saber el peso real de las cajas que, a veces, pueden superar los 180 kilos.

Esta situación había sido denunciada por los delegados a la dirección de la empresa en múltiples ocasiones, pero la empresa siempre hizo caso omiso. La excusa para no cum-

plir siempre era la misma: tenemos un contrato con un cliente y él pone sus condiciones.

La ITSS requirió a la empresa mejoras ergonómicas: la evaluación de todos los riesgos ergonómicos, la señalización de todos los pesos a manipular, la realización de un procedimiento para movilizar bultos superiores a 25 kg, etc. Conseguimos un buen informe, en donde se identifican numerosos riesgos intolerables para la salud de los trabajadores, y se proponen importantes medidas preventivas. Convocamos una reunión de coordinación empresarial con carácter urgente en la que se solicitó el cumplimiento de las medidas aportadas en dicho documento. De no ser así, paralizaríamos la actividad. No solo no se implantaron las medidas preventivas previstas, sino que se despide al técnico responsable de este informe días después. Finalmente, y ante el incumplimiento del requerimiento de la ITSS, la empresa es sancionada.

Ante este escenario decidimos comenzar a denunciar a la ITSS cualquier daño a la salud ocurrido en la empresa. En lo que va de año hemos denunciado 17 accidentes laborales y una enfermedad profesional. La ITSS ha impuesto un recargo de prestaciones del 50% para los primeros accidentados, estando en trámite el resto.

La empresa, lejos de asumir su responsabilidad, amenaza a los trabajadores afectados con el despido, suponemos que con el único objetivo de enfrenar a trabajadores y sus representantes y desprestigiar su trabajo. Se hace necesario redactar y difundir un comunicado explicando la realidad, explicando que ambas empresas incumplen la ley, que la ITSS tutela ambas empresas y que estas hacen caso omiso a sus requerimientos y que CCOO seguirá denunciando todos los daños a la salud. Si la empresa no cesa en su actitud, nos veremos obligados a denunciar por posible delito contra los derechos de los trabajadores en virtud del artículo 316 del Código Penal. 

\*Leonor Peinado y Azucena Rodríguez son técnicas de la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid.

# La prevención en origen de los riesgos

SONIA BÁRZANO, ISABEL RUIZ Y MÓNICA SCARPETTA

**Cambiar la organización de los descansos y vacaciones, dar más participación a todos los miembros del equipo en las decisiones del día a día y clarificar tareas y responsabilidades son las medidas preventivas que se han implementado en Sant Joan de Déu d'Almacelles, en un proceso participativo de prevención de riesgos psicosociales liderado por las delegadas de prevención de CCOO y el director de administración y recursos humanos.**

El Centre Assistencial Sant Joan de Déu d'Almacelles es un centro asistencial para la atención de personas con discapacidad intelectual y salud mental, que en la actualidad atiende a unas 320 personas y donde 326 profesionales prestan sus servicios, de los cuales 280 son plantilla.

La actividad del centro está diferenciada en dos áreas: el área residencial para personas con discapacidad psíquica (hogar, pisos tutelados, residencia, centro especial de empleo, trastornos de conducta...) y la otra para personas con problemas de salud mental (hospitalización y centro de día). Asimismo, en las instalaciones se ubica un centro especial de empleo con la finalidad de promover la integración laboral de las personas atendidas, pero es jurídicamente independiente.

El centro asistencial, a propuesta del comité de seguridad y salud, acordó la realización de la evaluación de riesgos psicosociales mediante el método COPSQ-ISTAS 21, a finales del año 2009, la tasa de participación fue de un 78%, reforzando la representatividad y legitimidad de los resultados y la acción preventiva del centro.

Una participación tan elevada fue resultado de una intensa actividad sindical, ya que como delegadas de prevención realizamos sesiones informativas en todos los turnos y en todos los servicios, además contamos con la colaboración continua de la dirección del centro que facilitó el tiempo para las sesiones informativas, realización de cuestionario y asambleas informativas de los resultados.

De las 21 dimensiones de riesgo psicosocial evaluadas, 7 obtuvieron una valoración muy positiva para la salud, 2 se mantuvieron en una situación intermedia y 12 señalaban una situación de exposición desfavorable para la salud (en 8 de las cuales había más del 50% de la plantilla). Los datos contenidos en el informe de resultados y el conocimiento y experiencia de los miembros del grupo de trabajo, formado por el director de administración y RRHH y las tres delegadas de prevención de CCOO y con el apoyo

del servicio de prevención y la asesoría del Gabinet Higia de CCOO de Terres de Lleida, permitieron ordenar las prioridades, identificar los orígenes y hacer propuestas de medidas preventivas o correctoras. Las medidas preventivas acordadas se han dirigido a mejorar la organización del trabajo y los procesos de formación, información y comunicación. Destacamos el trabajo en tres ámbitos.

En cuanto a la dimensión de control del tiempo de trabajo identificamos dos orígenes. El primero era el tema de los descansos: no se acaban de realizar, en la práctica, en pisos tutelados y en recepción, puesto que no hay prevista una sustitución en ningún momento de la jornada, ya que los trabajadores y trabajadoras están solos, y en el turno fijo de noche, las tareas vienen muy marcadas con un tiempo muy justo para su realización y ello comporta que algunos trabajadores no puedan hacer el descanso hasta las 6 de la mañana. El segundo era la elección de vacaciones, que generaba algún conflicto y malestar. Las medidas preventivas implementadas han sido:

- En recepción se reorganizan las tareas para que pueda haber un tiempo de descanso y las llamadas se redirigen o se sustituye a la persona para no desatenderlas.
- En cuanto a las vacaciones, se decide que el calendario sea propio para cada unidad, y no condicionarlo a otra unidad del mismo servicio que es lo que ocasionaba más problemas. La única excepción se da cuando es una pareja en la que ambos trabajan en el centro, para que puedan disfrutar a la vez como mínimo de 15 días de los 30 de vacaciones.
- En pisos tutelados, acumular el tiempo de descanso que no realizan y compensarlo en días de fiesta a solicitud de las trabajadoras. Se dispone de una persona de refuerzo para los fines de semana en los que se hace una jornada de 12 horas seguidas. Se han mejorado los horarios de entrada del turno de noche y salida del turno de tarde. Finalmente, si el inicio de las vacaciones empieza en día festivo, se añadirá un día más al periodo vacacional.

# psicosociales es posible de forma participativa



Respecto al tiempo de trabajo y los problemas de conciliación identificados en relación a la exposición a la doble presencia y cuyo origen son los horarios del centro, se ha pactado, por un lado, tener en cuenta las circunstancias familiares para poder escoger cambio de turno, es decir, tener preferencia en la elección, lo que ya se está implementando y, por otro, estudiar una reordenación de la jornada más conciliadora en los casos de administración y pisos tutelados.

Para reducir las situaciones desfavorables para la salud en relación a la inseguridad, la influencia y la calidad de liderazgo hemos establecido la realización de reuniones periódicas y programadas entre los equipos y diferentes responsabilidades y jerarquías. El orden del día se elabora por todas las personas del equipo y se considera tiempo efectivo de trabajo. Se tiene como objetivo conseguir más participación, debatir y tomar decisiones, llevando a ejecución las iniciativas propuestas por los trabajadores y también que sea un espacio de soporte y evitar que los problemas o conflictos se resuelvan por inacción. Estas reuniones están apoyadas por formación en trabajo en equipo. A los tres meses de haber terminado esta forma-

ción se pasa un cuestionario con la finalidad de saber si ha servido para modificar el sistema de trabajo.

Sobre los resultados que obtuvimos en la dimensión de conflicto de rol, identificamos el origen en que no se conoce con exactitud qué se espera de tu trabajo y hasta dónde llegan las competencias profesionales de cada categoría, la falta de unificación de criterios de funcionamiento, qué procedimientos son los correctos y cuáles no y los cambios en las tareas no siempre se comunican de forma suficientemente clara. Este origen se identifica de manera generalizada en los diferentes turnos, categorías y unidades.

La medida preventiva implementada ha sido clarificar debidamente las competencias y funciones y la descripción de tareas y objetivos de las mismas, incluyendo el margen de autonomía. Para ello se han desarrollado reuniones de trabajo que se han ocupado de clarificar las tareas que no están suficientemente definidas, incorporando la opinión y las aportaciones de todo el equipo de trabajo. Estas informaciones han quedado por escrito y se ha garantizado que lleguen a todos los trabajadores involucrados. Además, con toda esta información hemos elaborado un plan funcional con la definición de cada puesto de trabajo.

Todas estas medidas se han ido realizando mediante un calendario confeccionado y controlado desde el CSS. Las medidas preventivas aprobadas e implementadas se van siguiendo cuatrimestral o anualmente por parte del grupo de trabajo. En la actualidad, la aplicación de estas medidas entre muchas otras han garantizado una mejora en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del Centro Asistencial Sant Joan de Déu de Almacelles. Hemos seguido un proceso participativo en el que la búsqueda de consenso está siempre presente, las partes nos reconocemos y tenemos respeto mutuo, la dinámica de trabajo ha sido ágil, las propuestas de la parte social han sido generalmente aceptadas y la dirección ha puesto los medios. Como delegadas que tenemos mucho que decir y hacer, continuaremos siendo parte activa de la mejora de la organización del trabajo en beneficio de nuestra salud y, en consecuencia, de las personas a las que atendemos. 

\*Sonia Bárzano, Isabel Ruiz y Mónica Scarpetta son delegadas de prevención del Centre Asistencial Sant Joan de Déu d'Almacelles.

# Con ligeros incrementos del PIB, los accidentes

## Se cumplen las previsiones propias de una economía con un sistema preventivo muy débil

PEDRO J. LINARES\*

**El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el editorial de su revista número 53, fechada en 2009, afirmaba que: "En ausencia de mecanismos correctores suficientemente potentes, cuando el crecimiento es importante, el índice de incidencia tiende a aumentar; cuando el crecimiento es débil, tiende a disminuir". Y se añadía que: "Si la siniestralidad desciende mucho cuando se reduce la actividad económica, ello indica que, probablemente, nuestro sistema preventivo nacional no es todavía todo lo potente que sería de desear y, en consecuencia, cuando se supere la crisis y vuelva el crecimiento económico, podríamos enfrentarnos a importantes aumentos de la siniestralidad". La evolución de los datos de siniestralidad laboral en los primeros años de la crisis se ha ido ajustando de manera casi perfecta a esta teoría.**

Entre 2008 y 2013, las tasas anuales de variación del PIB español mostraban signo negativo, se destruía empleo de manera masiva y, en paralelo, se profundizaba la tendencia de reducción de accidentes de trabajo iniciada años antes. Entre 2008 y 2013, el conjunto de accidentes disminuyó casi un 50%, al igual que los siniestros mortales. Los índices de incidencia, el indicador que nos permite valorar la evolución de la siniestralidad independientemente del volumen de población empleada, lo hacía de manera similar.

No solo la destrucción de empleo en los sectores con más riesgos de seguridad, fundamentalmente la construcción, estaban detrás de este fenómeno. Todavía se notaban los efectos del impulso legislativo que tuvo la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1995 y, sobre todo, la aplicación desde las Administraciones públicas de políticas activas de salud laboral que permitieron a los agentes sociales desarrollar estrategias de intervención y facilitar en las empresas la organización de la actividad preventiva.

Sin embargo, según avanzaban los años de crisis, nuestras secciones sindicales iban dando la voz de alarma; la prevención de riesgos laborales no solo iba desapareciendo de las prioridades en las políticas de inversión de las empresas, sino que era de las primeras partidas que veían reducido su volumen en unos tiempos en los que el mantenimiento del empleo era la principal preocupación. Si a esto se le unían los recortes en los presupuestos de los gobiernos autonómicos y central en políticas de promoción de la salud y la seguridad en el trabajo, el caldo de cultivo estaba preparado para un repunte de la siniestralidad laboral. Y así lo venimos advirtiendo los sindicatos en los últimos tiempos.

Desgraciadamente, los datos han venido a darnos la razón. Primero con una ralentización en los ritmos de descenso de la siniestralidad, después con repuntes en los índices de incidencia en algunos sectores o comunidades autónomas, hasta que finalmente en 2013, a pesar de que el PIB continuó en tasas negati-

vas, se produce un aumento en dichos índices para el conjunto del Estado, tanto para el total de accidentes como para los mortales. Las líneas de tendencia de crecimiento económico y de siniestralidad muestran un primer signo de desacoplamiento, lo cual indica la debilidad del sistema preventivo español.

Los dos primeros trimestres de 2014 ofrecen tasas positivas del PIB y, como se temía el INSHT, esto afecta al repunte de la siniestralidad que pasa a extenderse a prácticamente todos los niveles de desagregación en los primeros seis meses del año. Los incrementos se manifiestan de forma generalizada, ya sea tanto en términos absolutos como en relativos, en jornada de trabajo o in itinere. Se han producido 10.000 accidentes más en jornada de trabajo que en el mismo periodo de 2013, lo que supone un aumento del 5,1%, y su índice de incidencia acusa un incremento del 3,9%. Lo mismo sucede en los accidentes mortales: han fallecido un 3,7% más de trabajadores y el índice de incidencia aumenta un 1,7%. El aumento de accidentes afecta a todos los sectores de la producción económica, destacando los incrementos de accidentes mortales en los sectores agrario (un escandaloso 54,2%), industria (35,3%) y construcción (6,9%). Solo se aprecia descenso de los fallecimientos en el sector de servicios (-15,9%).

Sin embargo, la realidad probablemente sea más grave de lo que muestran todos estos datos. La precariedad, el deterioro en las relaciones laborales en las empresas y el miedo a perder el empleo que han ido extendiendo las sucesivas reformas laborales aprobadas por los diferentes gobiernos están llevando a muchos trabajadores a renunciar a sus derechos. A pesar del incremento generalizado de la siniestralidad, desde hace meses los accidentes graves no crecen o se reducen, lo que solo se puede explicar porque algunos sean notificados como leves. Y mucho nos tememos que una gran cantidad de accidentes leves ni siquiera son notificados por las empresas.

Hay más elementos que pueden afectar a medio plazo a las

# laborales van en aumento



estadísticas de siniestralidad laboral y el principal de ellos es el cambio que supone para el mercado de trabajo la extensión de la contratación a tiempo parcial que ya alcanza a más del 16% del conjunto de la población ocupada (un 26% de las mujeres). Sabemos que la relación entre precariedad y siniestralidad es directa y que el aumento de los contratos a tiempo parcial solo tendrá consecuencias negativas para la seguridad en el trabajo, pero para saber si estos efectos tienen una traslación a los datos estadísticos no podemos seguir utilizando los indicadores a los que recurrimos habitualmente para medir la siniestralidad relativa, los índices de incidencia. Estos indican el número de accidentes que se materializan por cada 100.000 trabajadores en activo, independientemente del número de horas que trabaje cada uno de ellos. Si la exposición al riesgo de sufrir un accidente depende de la duración

de la jornada, deberemos utilizar un indicador que tenga en cuenta el tiempo de trabajo en su denominador y no es otro que el índice de frecuencia: número de accidentes en jornada por millón de horas trabajadas.

La evolución de los índices de frecuencia se puede consultar en los datos de siniestralidad del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y para el periodo de la crisis económica muestran de momento una evolución paralela al resto de indicadores. Aunque en las estadísticas de Contabilidad Nacional de España se aprecie un importante descenso del número anual de horas trabajadas durante el periodo 2008-2013 (por mucho que se empeñen el Gobierno y sus voceros, el escaso empleo existente se está repartiendo, no está creciendo) es cierto que lo hizo en bastante menor medida que la siniestralidad, lo que conlleva descensos en los índices de frecuencia. Pero en 2013 ya aparecen ligeras variaciones positivas de estos índices, tanto para el total de accidentes como para los mortales.

Y lo hacen en la mayor parte de las comunidades autónomas, lo que puede dar una mayor consistencia a un probable cambio de tendencia. Es cierto que es demasiado pronto para establecer conclusiones rigurosas y que habrá que esperar a los datos de 2014 y años posteriores, pero en CCOO creemos que se trata de un dato que no hay que perder de vista y sobre el que habrá que hacer un constante seguimiento, porque si no se produce una reducción de los accidentes y el número de horas trabajadas continúa descendiendo, y mucho nos tememos sea así, la siniestralidad relativa expresada en índices de frecuencia puede dispararse. Las trabajadoras y los trabajadores de este país trabajarán menos horas y con un mayor riesgo de sufrir un accidente.

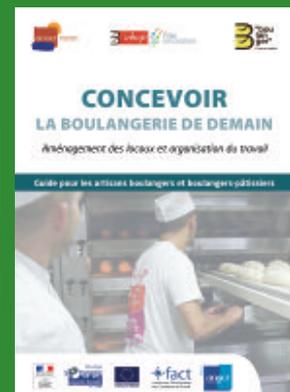
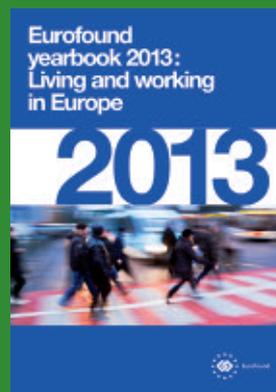
El análisis de los últimos datos de siniestralidad dibuja un panorama más preocupante del que sospechaba en 2009 el INSHT (y hay que tener en cuenta que estamos obviando el impacto de la enfermedad laboral, eterna asignatura pendiente de la salud laboral española). Los índices de incidencia y los de frecuencia han repuntado adelantándose a un crecimiento de la economía débil y puesto en entredicho por los expertos y todo apunta a que la fragilidad del sistema preventivo es mayor de la que se consideraba antes del inicio de la crisis. La sociedad española no puede permitirse el lujo de esperar a que los datos estadísticos confirmen estas tendencias cuando la vida de los trabajadores está en juego. Los poderes públicos tienen la obligación de velar por la salud y tienen que empezar a tomar medidas para que la prevención no sea la principal víctima de la crisis. 

\*Pedro J. Linares es secretario Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO.

# Recursos

## Publicado el informe 2013 de Eurofound: Vivir y trabajar en Europa

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, un organismo de la UE con sede en Dublín, cuya actuación más conocida es la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, que realiza periódicamente, acaba de publicar, con el subtítulo de "Vivir y trabajar en Europa", su quinto informe anual en el que recoge los resultados de sus investigaciones en el año 2013. Se centra en los cambios en los mercados laborales y el empleo, en los esfuerzos para luchar contra el desempleo juvenil, las innovaciones en los lugares de trabajo y la confianza en las instituciones públicas.



## NIOSH alerta sobre la exposición a metales tóxicos en la industria de reciclaje de material electrónico

La industria de reciclaje de productos electrónicos está en expansión en todo el mundo. En los EEUU pasó de 6.000 empleos directos en 2002 a 130.000 empleos directos en 2011. NIOSH, el instituto nacional norteamericano que se ocupa de la seguridad y la salud en el trabajo, acaba de publicar una investigación que demuestra que estos trabajadores están sobreexpuestos a plomo y cadmio, principalmente en forma de polvo que en muchas ocasiones trasladan a su casa con las ropas de trabajo. El sector adolece de una falta generalizada de medidas preventivas, por lo que NIOSH ha decidido realizar un nuevo trabajo que permita diagnosticar con más precisión los peligros a los que están expuestos los trabajadores de esta industria del reciclaje. Toda la información se puede encontrar en el blog de NIOSH Science.

## ¿Cómo debería ser la panadería que minimizara la exposición a riesgos laborales?

Esta es la pregunta que se han planteado los panaderos de Languedoc-Roussillon (Francia) en colaboración con la Agencia Nacional para la Mejora de las Condiciones de Trabajo. Se trata de una guía de 16 páginas que no ofrece soluciones cerradas, sino que incide en las preguntas que han de responder empresarios y trabajadores cuando se está planteando la remodelación del lugar de trabajo y que tiene en cuenta las condiciones higiénicas y ergonómicas en las que se desarrolla la actividad.

## Australia introduce una nueva definición de accidente grave: duración de la baja superior a una semana

En los datos estadísticos de siniestralidad correspondientes al período 2011-2012 que ha publicado Safe-

work Australia, un organismo tripartito al que la ley le encomienda liderar el progreso en salud y seguridad, muestran –según informa ERGAONLINE– la introducción de una nueva definición de accidente grave (*serious*): a partir de ahora tendrán tal consideración aquellos accidentes que den lugar a bajas de duración superior a una semana; el cambio se ha introducido para ajustarse a lo que dispone la Estrategia de Seguridad y Salud 2012-2022. Según esta publicación, si en España se aplicase el mismo criterio, aproximadamente el 77% de los accidentes declarados como leves serían calificados de graves.

## Modificación de la clasificación del formaldehído (CAS: 50-00-0)

En la sexta Adaptación al Progreso Técnico, Reglamento (UE) n° 605/2014 del Reglamento CLP (<http://www.boe.es/doue/2014/167/L00036-00049.pdf>), se ha modificado la clasificación del formaldehído, pasando de estar clasificado como cancerígeno de categoría 2 con la indicación de peligro H351 (se sospecha que provoca cáncer), a cancerígeno de categoría 1B con la indicación de peligro H350 (puede provocar cáncer) También ha sido clasificado como mutágeno de categoría 2 con la indicación de peligro H341 (se sospecha que provoca defectos genéticos).



# porEvidencia

Actualidad científica

**Cambio de patrón en las exposiciones psicosociales en España.** El volumen 57 del *American Journal of Industrial Medicine* publica un análisis de los cambios acaecidos en el ambiente psicosocial de trabajo en España entre 2005 y 2010. En base a la comparación de las Encuestas de Riesgos Psicosociales de 2005 y 2010 (que incluyen 7.650 y 5.110 personas asalariadas entrevistadas en sus domicilios, respectivamente), los autores muestran importantes cambios en las exposiciones psicosociales en el trabajo de 2010 con respecto a cinco años antes, destacando la intensificación del trabajo (mayor ritmo) y el deterioro de la influencia, del apoyo social y la calidad de liderazgo, juntamente con el estancamiento de las posibilidades de desarrollo y de las exigencias cognitivas. Por otro lado se muestra el empeoramiento de la inseguridad sobre el empleo pero no sobre las condiciones de trabajo, lo que sugiere que en un contexto de alto paro y destrucción de empleo, la segunda es secundaria a la primera. Los autores plantean la hipótesis de un cambio de patrón de las exposiciones psicosociales en España, pasando de un escenario de trabajo pasivo a otro de alta tensión, y muestran la creciente desigualdad social en las exposiciones, que han empeorado más en 2010 para aquellos colectivos que ya estaban peor en 2005.

Utzet M, Moncada S, Llorens C, Molinero E, Moreno N, Navarro A. "The Changing patterns of psychosocial exposures at work in the South of Europe: Spain as a labour market laboratory." *Am Journal Ind Med* 2014.

**Sustancias que afectan al desarrollo neurológico. Nuevas evidencias y necesidades.**

Los autores de este artículo llevan mucho tiempo estudiando el efecto de las sustancias que alteran el desarrollo del sistema nervioso; describen el constante incremento de discapacidades neuroconductuales, que llegan a denominar pandemia (incluyendo el autismo, la dislexia y otros problemas cognitivos) y el papel que determinadas sustancias químicas tienen en este incremento. Ya en 2006 estos autores recogieron la evidencia, a través de un proceso de revisión de la literatura científica, sobre el papel de cinco químicos de uso industrial y desde entonces han seguido investigan-

do al respecto. En 2013 han añadido a la lista otras seis sustancias, doblando por tanto la cifra, aunque piensan que pueden ser más. En el extenso artículo analizan el papel de estas sustancias en diferentes etapas del desarrollo neurológico y plantean la necesidad de estudiar las otras 200 sustancias reconocidas como neurotóxicas para los humanos, de las que más de la mitad se producen en grandes cantidades.

Los investigadores identifican los dos obstáculos principales para el control preventivo; por una parte, la poca investigación que se realiza sobre estos efectos concretos del desarrollo neurológico y, por otra, la enorme carga de pruebas que se requieren para legislar (bajo la presunción de que una sustancia es segura hasta que se demuestra lo contrario), así muy pocas sustancias se han regulado por motivo de sus efectos neurológicos. Grandjean P, Landrigan P. "Neurobehavioural effects of developmental toxicity". *The Lancet Neurology* 2014, 13,3(330 – 338).

**Eficacia de las inspecciones para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Se requieren estudios de mayor calidad.**

En este artículo, incluido en la base de datos de la red Cochrane (organización sin ánimo de lucro que promueve y trabaja para construir evidencia científica útil para la toma de decisiones), los autores estudian el efecto de las inspecciones realizadas por la autoridad laboral en materia de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Recogieron estudios de diversos países y analizaron un total de 23. Aunque entre los resultados encontraron que las inspecciones tenían resultados positivos en el largo plazo, los autores ponen de manifiesto que la calidad de la evidencia recogida es baja-muy baja, debido a la escasa calidad de los informes, que entre otras cuestiones no tenían en cuenta otros factores, al margen de las inspecciones, que podían interferir o tener un papel en los resultados. Los autores concluyen sobre la necesidad de realizar estudios de calidad que tengan en cuenta los distintos tipos de inspecciones sobre exposiciones, enfermedades y accidentes.

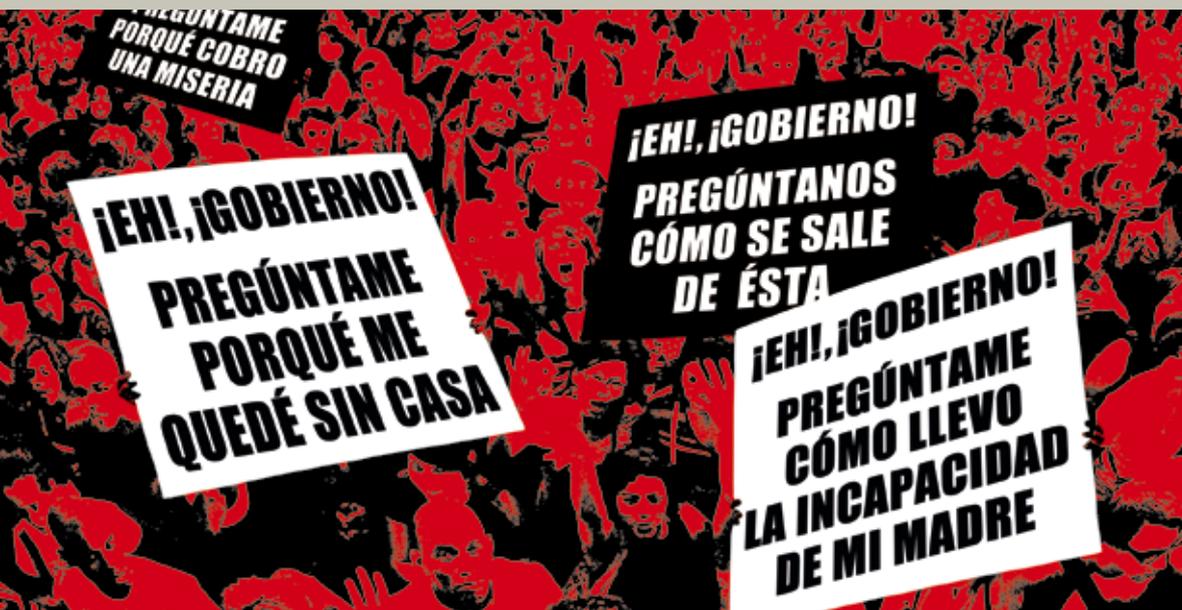
Mischke C1, Verbeek JH, Job J, Morata TC, Alvesalo-Kuusi A, Neuvonen K, Clarke S, Pedlow RI. "Occupational safety and health enforcement tools for preventing occupational diseases and injuries". *Cochrane Database Syst Rev.* 2013 Aug 30; 8: CD010183.



## Que nos pregunten

La agenda política actual está centrada en el sí o el no a la consulta en Catalunya. Sobre si la ciudadanía catalana puede o no, en este caso, decidir su futuro dentro del Estado español. Es de todos conocido que la joven democracia española no tiene mucho apego al referéndum-consulta, no solo al de tintes soberanistas, a pesar de ser la herramienta de participación más directa de la ciudadanía en la política. Tampoco, por desgracia, existe este apego en la mayor parte de países europeos. Diríamos que a los distintos gobiernos no les viene muy bien preguntarle a sus ciudadanos sobre qué opinión les merece tal o cual medida. Es, dicen los gobernantes, más eficaz e incluso más eficiente (la típica excusa de los costes económicos directos e indirectos) actuar sin someterse a lo que pueda opinar el pueblo. Es evidente que esta forma de gobernar también es menos democrática, si entendemos por democracia el poder político ejercido por los ciudadanos y ciudadanas.

Discutir la legalidad, constitucionalidad o pertinencia del referéndum-consulta de Catalunya es tan aburrido como eficaz a la hora de distraer a la opinión pública sobre todo lo que nos está pasando. Claro que queremos que nos pregunten y si es por aquellas cosas que más nos afectan en nuestra vida cotidiana, mejor. ¿Dónde estaríamos ahora si nos hubieran preguntado por decisiones políticas capitales en nuestros ayuntamientos, comunidades autónomas o Gobierno central? Medidas concretas que afectaban a nuestra calidad de vida y trabajo, la razón de ser del derecho de ciudadanía.



Tenemos derecho a decir si estamos o no de acuerdo en cerrar los servicios sociales del ayuntamiento, recortar el número de profesores en las escuelas, recortar en las plantillas sanitarias, evitar la ayuda a la dependencia... ¿Hubiera estado de acuerdo la población en que el despido sea más fácil y barato, en reducir los salarios, en aumentar la edad de jubilación, en endurecer la jubilación parcial, en reducir el gasto en salud de los trabajadores y trabajadoras...?. ¿Se imaginan cuántos despidos, desahucios, paro, proyectos vitales truncados, pobreza, muertes..., nos hubiéramos ahorrado si nuestros gobiernos hubieran necesitado de nuestra aprobación para ejecutar sus medidas económicas y sociales? Pero, sobre todo, hubiese sido un resultado u otro el de esta hipotética consulta, el propio proceso participado en la decisión, fortalece nuestra educación política y la propia democracia.

Hoy, la pobreza y la desigualdad siguen en aumento, el desempleo no baja, los accidentes laborales siguen creciendo, los salarios cayendo, la dependencia, la educación y la sanidad públicas siguen ancladas en el recorte permanente, limitando a la ciudadanía su acceso universal, gratuito y de calidad...; y los beneficios empresariales creciendo, esa es la gran noticia, junto con el aumento del IBEX-35. ¡Ah!, se nos olvidaba, y el crecimiento de unas décimas del PIB o el crecimiento estadístico del empleo, precario y con salarios por debajo de la subsistencia. Todo ello para atreverse a decir, en un arranque de osadía y desvergüenza, que la recesión y la crisis están acabadas y que somos el ejemplo a seguir en Europa. Menudo ejemplo. Consulten, por favor, a la ciudadanía a ver qué opina.