

memorias sanitarias memorias precariedades



**CONFEDERACIÓN
INTERSINDICAL**

28 de abril

Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Editorial



Preariedad y Salud Laboral son términos interrelacionados. La salud de las personas que trabajan se construye día a día en los centros donde desarrollan su labor, a partir de las condiciones en cómo se desempeña. Los conceptos que habitualmente se relacionan con la precariedad laboral, como temporalidad, inseguridad, desigualdad de derechos, inestabilidad económica, flexibilidad de condiciones de trabajo, etc., suponen una amenaza directa sobre la salud de las personas trabajadoras, su estabilidad emocional y personal. Pero además, inciden de manera decisiva sobre su mayor exposición ante los riesgos laborales y, por tanto, sobre la aparición de los indeseados accidentes en el lugar de trabajo.

En momentos de crisis económica como los que estamos atravesando, se constata la fractura social brutal que se da entre quienes tienen un puesto de trabajo estable y protegido por condiciones de trabajo aceptables y quienes se ven afectados por la temporalidad en el empleo, casi siempre en malas condiciones laborales, o por el paro. Esta fractura se traslada también al terreno de la salud que termina siendo significativamente peor en los últimos, que enferman más y con afecciones más graves que quienes están en el primer caso.

Además la precariedad se ceba y es más dañina para determinados colectivos, que por su posición en la sociedad y su relación con el mercado laboral terminan siendo colocados en posiciones especialmente sensibles. Algunos ejemplos significativos podemos indicar: un mercado laboral en el que existen más mujeres con trabajos precarios que hombres; en momentos en que el trabajo escasea y las listas del paro

aumentan, colectivos como las personas discapacitadas y las inmigrantes regularizadas y más aquellas que no lo están, se enfrentan a situaciones laborales dramáticas, cuando no a la imposibilidad de acceder a cualquier tipo de trabajo digno; o las personas mayores de 45 años que tienen tremendamente difícil acceder a un nuevo puesto de trabajo desde el paro y cuando pueden hacerlo deben cambiar totalmente sus ya establecidos hábitos de vida y los de su familia.

También otro colectivo afectado por la precariedad son las personas jóvenes que soportan las tasas más altas de temporalidad. Su precarización contribuye a que se produzca la prolongación de los períodos de estudios, el retraso en el acceso estable al mercado de trabajo y, con ello, el retraso en la emancipación, la dificultad de acceso a la vivienda, la elaboración de proyectos vitales a medio plazo y, por ende, hasta en la disminución de la natalidad.

Permanecer en la inestabilidad laboral genera en las personas inseguridades económicas en el seno de sus unidades familiares, menos tiempo de cotización en la Seguridad Social y su influencia en las pensiones, pérdidas en sus niveles de poder adquisitivo, así como condiciones que favorecen la pérdida de derechos. Por tanto, los deterioros y riesgos que genera la precariedad son emocionales, sociales y globales, temores, incertidumbre, inestabilidad familiar, siniestralidad y explotación.

Sin duda, la precariedad es una consecuencia directa e inevitable de la aplicación del un modelo económico como el vigente y de cómo éste obliga a organizar el trabajo

En momentos de crisis económica como los que estamos atravesando, se constata la fractura social brutal que se da entre quienes tienen un puesto de trabajo estable y protegido por condiciones de trabajo aceptables y quienes se ven afectados por la temporalidad en el empleo, casi siempre en malas condiciones laborales, o por el paro.

para lograr sus fines. Desde la Confederación Intersindical hemos denunciado los modelos económicos que desde espacios supranacionales están favoreciendo estas formas de explotación y las políticas que a lo largo de estos años han ido aflorando en diversos sectores productivos, la directiva reformulada Bolkestein, la directiva sobre tiempo de trabajo o el libro verde sobre flexiguridad, todas ellas legitimadoras de un sistema económico global que ha demostrado su incapacidad para general justicia social global y distribución equilibrada global de los recursos.

Consideramos necesario erradicar la precariedad, que prevalezcan entre los objetivos de los empleadores, el trabajo digno y la prevención de la salud laboral de las personas que trabajan, tanto como el rendimiento productivo que se desea de sus tareas.

Es necesario entender la salud como mucho más que ausencia de enfermedad, de forma que podamos establecer, a partir de la participación de las personas que trabajan, indicadores de precariedad que nos ayuden a luchar contra ella. Porque no es cualquier cosa lo que está en juego. La Salud Laboral no es sólo una cuestión de salud, sino una cuestión política y social. ■■

La globalización y la precariedad laboral

La precariedad laboral es una característica de los actuales mercados de trabajo, a la que han coadyuvado la globalización de la producción industrial, la deslocalización de las empresas y los cambios en la organización del trabajo. En estos momentos de crisis, se puede comprobar de manera evidente cómo los empresarios buscan una salida a través de la flexibilización de los despidos, la subcontratación, el empleo eventual y cualquier otro tipo de medidas que permitan abaratar los costes, reducir los salarios y disminuir la plantilla fija de trabajadores y trabajadoras.

La globalización económica ha alimentado la globalización financiera que ha sido la culpable de la profunda crisis en la cual se ve envuelto el mundo, tanto la parte norte, donde hay unos niveles elevados de desarrollo, como la parte sur, que verá cómo se incrementa su miseria y se paraliza su incipiente desarrollo, si es que éste había empezado a producirse. Esta explosión de la burbuja financiera e inmobiliaria global ha repercutido sobre la economía mundial y ha hundido el "sagrado" mercado, y, como siempre, ahora se pretende que su coste recaiga sobre el empleo, que se va a convertir en una ocupación cada día más inestable e insegura. Los sueldos serán cada vez más bajos y empeorarán notablemente las condiciones de trabajo. En definitiva se ha entrado en una época clara de precariedad laboral.

La precariedad es fruto de la globalización y tiene un efecto fulminante entre la clase trabajadora, especialmente en los colectivos de jóvenes, mujeres y personas mayores de 40 años en paro. La situación actual viene provocada por el cambio de las características del empleo en los últimos 30 años y este cambio ha sido producido por la hegemonía de la globalización neoliberal. Las disputas por conseguir empleo han logrado que los trabajadores se convirtiesen en adversarios entre sí (el trabajo se ha dado al obrero que estuviese dispuesto a cobrar menos); es decir, han sido utilizados como instrumentos de competencia, y por esta razón han sufrido una degradación continua en sus condiciones de trabajo y de rebote, en sus condiciones de vida. Todo ha ocurrido en aras de preservar la competitividad ante la presencia de economías más

productivas o con costes salariales más bajos. El destrozo ocasionado por las multinacionales no tiene fin y se ha ido imponiendo, poco a poco, a las trabajadoras y a los trabajadores bajo la amenaza y la extorsión de trasladar sus empresas a zonas, regiones, países y estados donde existiesen menores derechos laborales. Como se puede comprobar, el neoliberalismo sólo ha defendido las grandes fortunas, a los empresarios, en definitiva, a las transnacionales, para que cada día fuesen más poderosas y no se ha preocupado en absoluto de globalizar los derechos de los trabajadores; al contrario, lo ha impedido. De ese modo, pues, la lucha para frenar las agresiones y mejorar la vida de los trabajadores y trabajadoras pasa, inexorablemente, por ponerle coto a la globalización capitalista.

Esta precariedad viene definida por la escasa seguridad de trabajo, la brevedad de los contratos temporales, los excesivos contratos "a prueba", las interinidades; pero también por la pérdida de derechos sociales contractuales, y, en este panorama, los que se encuentran en peor situación son los inmigrantes, la gente que mayoritariamente procede del Sur. Entre éstos se encuentran la mayoría de los trabajadores temporales y en situación irregular. Se puede decir que superan el 90% los trabajadores extranjeros que solamente consiguen trabajos temporales, y en tiempo de crisis y paro son los primeros que se quedan sin empleo. Estas condiciones de injusticia laboral y de empleos inestables y temporales producen conflictos familiares y sociales, inseguridad y vulnerabilidad personal, deterioro de la salud, recortes de derechos y de protección social, bajos salarios, alta siniestralidad -por encima de la media de los trabajadores estables-, falta de actividad sindical por miedo al empresario y deterioro de la solidaridad entre los propios trabajadores y trabajadoras. En el momento en que las familias no pueden hacer frente a sus necesidades normales, esta inseguridad y vulnerabilidad repercute en la salud global de estos trabajadores; también suele darse un mayor riesgo a sufrir accidentes laborales y se deteriora gravemente su equilibrio psicológico que repercute de lleno en su salud mental.

La Unión Europea se ha forjado exclusiva-



| Biel Caldentey |
 ● Secretario General de l' STEI-i

| Pere Polo |
 Director de l' Escola de Formació en Mitjans Didàctics de l' STEI-i



mente sobre intereses económicos, olvidando los derechos sociales y políticos de los hombres y mujeres que viven en ella. Si se acuerdan alguna vez de estos derechos, sólo es para recortarlos. Hablan una y otra vez de reducir el estado del bienestar. La moneda única es otro obstáculo porque obliga a los estados a la estabilidad monetaria y fiscal. Eso impide que se puedan hacer políticas económicas adaptadas a sus necesidades reales. La dureza de los sucesivos gobiernos ha llevado a continuos retrocesos en los derechos de los trabajadores; derechos que se habían conseguido tras muchos años de lucha. En concreto, nuestra precariedad laboral no tiene punto de comparación con la de los países europeos. La precariedad laboral existente en España supera en más del doble la que tienen los países europeos de la UE, llegando a alcanzar en algunos sectores el total de las plantillas.

Las sucesivas reformas laborales no han tenido nunca el propósito de reducir la precariedad laboral, más bien se han convertido en el instrumento principal para aumentar los beneficios, recortar los salarios, debilitar y desarmar a los trabajadores, junto con sus principales organizaciones, los sindicatos. Basta ver cómo no se han preocupado nunca de repartir beneficios en estos últimos años, cuando los obtenían en exceso. En cambio ahora quieren hacer repercutir sobre los trabajadores los efectos de una crisis muy profunda, pero que solamente es responsabilidad de sus ansias de crecer sin freno y sin pensar en el futuro. La precariedad laboral afectaba hasta ahora básicamente al sector privado, pero ya se va extendiendo a los servicios y administraciones públicas. Los objetivos de recortar el gasto público, de equilibrar los presupuestos y de reducir los gastos corrientes suponen un aumento de la precariedad. Ahora son los funcionarios los que se encuentran en el punto de mira, para que no pueda quedar ni un solo trabajador o trabajadora que se libre de la precariedad laboral: se apunta hacia las congelaciones salariales o las restricciones en sus condiciones de trabajo.

Es necesario que los sindicatos salgan de su letargo y vuelvan a pasar a la acción: primero, denunciando la precariedad laboral; después, concienciando a las ciudadanas y a los ciudadanos para que sepan que es necesaria la unión de todas las personas a las cuales no nos gusta esta realidad y que nuestra disconformidad sea el motor de transformación; para exigir que los poderes públicos estatales, europeos y mundiales se esfuercen en cambiar esta vida precaria. Porque es posible conseguir este cambio. Porque ¡Otro mundo es posible! ■■



las caras de la precariedad

| José María Avilés Martínez |

Área de Prevención y Salud Laboral de la Confederación Intersindical

El trabajo precario adopta distintas formas como si se tratara de un poliedro que se ensambla en la confluencia de distintos riesgos y amenazas. Tradicionalmente se han señalado diversos indicadores. Se considera que el acceso a las prestaciones y servicios sociales de la población trabajadora, el poder adquisitivo que aporta un nivel salarial determinado o el grado de certeza que tiene la persona trabajadora de que continuará en un plazo medio en su puesto de trabajo, marcan su fortaleza o debilidad ante el fenómeno de la precariedad. Un reciente estudio (Amable, 2008) indica como factores determinantes de la precariedad la inestabilidad del empleo, el empoderamiento, la vulnerabilidad, el nivel salarial, los beneficios sociales y la capacidad de ejercer los derechos laborales.

Una de las caras de la precariedad la miramos en muchas lenguas y etnias. La dibuja tanto la inmigración que tiene el nombre de "legal" como aquella que se llama "sin papeles". Como otros colectivos que muestran sus caras laborales en precario, las personas inmigrantes que trabajan se enfrentan de por sí a los mismos riesgos y situaciones en precario a los que se enfrentan otras personas trabajadoras. Pero además su precariedad laboral se ve acentuada por otra precariedad social que su condición propia de inmigrantes les añade en nuestra sociedad. Racismo y rechazo, explotación y abuso, falta de condiciones dignas e imposibilidad de denuncia y reclamación, etc. agravan este corolario haciendo de las personas inmigrantes también personas trabajadoras en precariedad vital. Podemos valorar, por ejemplo, sus di-

ficultades para el acceso a condiciones de habitabilidad en viviendas o de acceso a los diversos servicios sociales.

Una cara de mujer dibuja también rasgos de precariedad comparada con otra del colectivo de los varones. La desigualdad laboral de las mujeres se plasma en sus salarios, en la mayor tasa de trabajo temporal, en los roles esperados para ellas y en las exigencias de otra jornada laboral en el contexto privado. Se plasma en el desequilibrio efectivo de igualdad de oportunidades frente a los varones. Toma cuerpo en la inexistencia de una perspectiva propia, por ejemplo, en la prevención de riesgos laborales habitualmente planteada desde visiones androcéntricas y no integrales.

Hay una cara de la precariedad que se viste de siniestralidad, que según los últimos datos ha caído, dado que hay menos población trabajando y el paro ha aumentado especialmente en sectores en que antes se producía una mayor tasa. Aun con eso, sectores como la construcción, la hostelería, los servicios o la agricultura siguen presentando las consecuencias de la ausencia de planes preventivos que aseguren que se están controlando los riesgos laborales. A los efectos visibles que muestra la siniestralidad laboral hemos de añadir los invisibles que acumulan las enfermedades laborales mucho más ocultas y acumulativas, que inciden precisamente en mayor medida en los colectivos más desprotegidos y en trabajos precarios.

Otra cara de la precariedad la presentan las prácticas subcontratadoras de las em-



Hemos de promover políticas de salud pública y social actuando conjuntamente desde las fuerzas políticas y sindicales en la mejora de la salud social de las personas que trabajan, que será hacerlo también por su salud laboral.

presas que llevan ligada la pérdida de condiciones de trabajo, pérdidas de garantías de seguridad y salud para las personas trabajadoras conforme sumamos más y más subcontratas. Con ese aumento crece el riesgo y bajan las medidas de seguridad, lo que multiplica la siniestralidad laboral, la posibilidad de accidentes y el riesgo a sufrir enfermedades provocadas por la inexistencia de medidas preventivas y de control.

La cara de la precariedad también se peina de explotación. La ausencia de criterio moral permite que los más débiles y desprotegidos puedan estar expuestos a la tiranía de los dictados de la economía sumergida, el trabajo clandestino o la esclavitud laboral de colectivos de personas trabajadoras que "no existen" oficialmente como mano de obra, son invisibles (Martínez, 2004), pero que trabajar lo hacen en condiciones inhumanas. Jornada de trabajo, ritmos de trabajo, salario percibido, arbitrariedad en la contratación y el despido, inexistencia de referencias legales o duración de los contratos pintan en la paleta laboral rostros de desesperación, miedo, engaño, abuso, explotación y miseria (Benavides y Benach, 2007). Ante estas caras qué decir de la prevención de los riesgos o de la vigilancia de su salud.

También la cara de la precariedad tiene arrugas en su rostro. Si pensamos en las personas pensionistas y jubiladas que dependen de ese tipo de subsidios únicamente, las vemos situadas en la precariedad misma, en una sociedad de mercado regida por los grandes capitales financieros y la especulación, insensible ante la pobreza. El futuro que se perfila para este sector de la población está amenazado por la privatización de los fondos de pensiones públicos y la creciente presencia de fondos privados ante la insuficiencia de aquéllos.

El espejo de la precariedad también refleja la cara de la desregulación y la mercantilización de los servicios públicos. Procesos que conducen y favorecen la inestabilidad laboral y sitúan a las relaciones laborales de precariedad como algo normalizado mediante la extensión de los contratos a tiempo parcial y a través de las empresas de trabajo temporal que terminan lucrándose del trabajo de otras personas sin ofrecer condiciones dignas.

Incluso, hay otra cara de la precariedad que se maquilla de miedo y soledad. La vorágine consumista que ha transformado no sólo la vida de las personas sino los propios paisajes urbanos, haciendo girar los ocios y tiempos de la gente en torno a las "nuevas catedrales", los centros comerciales, consigue que las personas trabajadoras adquieran compromisos importantes al entrar en la espiral consumista desafortunadamente animadas por los medios de comunicación y la maquinaria especuladora. Consumimos para fijar estatus en la sociedad, en la familia,... como construcción social, para que otros vean y valoren. Se consume...y hay que pagar, pagar la hipoteca, el coche, ..., pero también pagar el agua, la luz y el gas. El miedo a perder el trabajo, aunque sea precario, se hace efectivo para conformar las nuevas relaciones en el trabajo entre el patrono y la persona trabajadora de forma cada vez más desreglada, desregulada e individual, como una suerte de contrato de palabra entre dos que lo hace extremadamente débil y manipulable. Pero ese miedo y precariedad también conforma otras relaciones sociales porque la precariedad laboral es precariedad también social (Ambrojo, 2008). La precariedad atena a al individuo en su medio social y familiar, en los que se ve inmerso en una profunda soledad ante la respuesta que dar (Castillo, 2009). Respuesta individual inútil a inefectiva. Porque la respuesta a la precariedad

no puede ser individual sino colectiva. Solamente agrupadas y organizadas, las personas trabajadoras por cuenta ajena, podrán combatir la precariedad laboral a la que las somete el sistema capitalista siempre insatisfecho por grandes que sean los beneficios. Es engañoso e ineficaz para las trabajadoras y los trabajadores entrar al cuerpo a cuerpo en solitario con las patronales, de estas negociaciones individuales, la clase trabajadora siempre saldrá perjudicada.

Finalmente la cara de la precariedad es el espejo de la mala salud. Porque la inestabilidad en el empleo y la contratación temporal afectan negativamente a la salud de las personas que trabajan, asociándose a peor salud mental y mayor riesgo de sufrir accidentes. Con el paro, aumenta la frecuencia de enfermedades y se genera una mayor mortalidad (Almodóvar et al., 2004). Como señala Amable (2008) "la precariedad laboral afecta la salud al desestabilizar los modos de vida de los asalariados, modificando las condiciones de reproducción social y la sociabilidad generada en el proceso de trabajo".

Por todo ello es tan importante combatir la precariedad desde la perspectiva de una cultura preventiva. Incidiendo en la mejora de las condiciones de trabajo, la percepción de unos salarios adecuadamente dignos y la estabilidad en los empleos. Es necesario fomentar la salud laboral entre las personas que trabajan, exigir la evaluación de riesgos laborales y su prevención. No permitir subcontrataciones que supongan desatención de los riesgos y garantizar el cumplimiento de la Ley de Prevención por parte del empresariado. Hemos de promover políticas de salud pública y social actuando conjuntamente desde las fuerzas políticas y sindicales en la mejora de la salud social de las personas que trabajan, que será hacerlo también por su salud laboral. Porque queremos conseguir buenos niveles de salud entre las personas trabajadoras, por eso decimos "Menos precariedad y Más Salud". ■■

REFERENCIAS

- Almodóvar, A. (2004). *V encuesta nacional de condiciones de trabajo*. Madrid: INSHT.
- Amable, M. (2008). *La precariedad laboral y su impacto en la salud. Un estudio en trabajadores asalariados en España*. Tesis doctoral. Barcelona: Universidad Pompeu Fabra.
- Ambrojo, J.C. (2008). *La precariedad es nefasta para la salud*. El País, 09/09/2008.
- Benavides, F.G. y Benach, J. (2007). *Inmigración, precariedad y salud laboral*. El País, 03/04/2007.
- Carta de Barcelona sobre Precariedad y Salud. <http://www.fundacioalternativa.cat/docs/cartabcn.pdf> (2 marzo 2009)
- Castillo, J.J. (2009). *La soledad del trabajador globalizado*. Madrid: Catarata.
- ISTAS. Trabajo precario. Formas de la precariedad laboral. <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=137> (24 febrero 2009).
- IV Encuesta Europea sobre condiciones de trabajo. Observatorio Europeo de las Condiciones de Trabajo. http://www.eurofund.europa.eu/ewco_surveys (21 enero 2009).
- Martínez Veiga, U. (2004). *Trabajadores invisibles. Precariedad, rotación y pobreza de la inmigración en España*. Madrid: Catarata.

La crisis y la salud laboral

Nuestras vidas valen más que sus beneficios

En 2008 se destruyeron en el estado español un total de 620.000 empleos (310.000 contratos temporales no renovados, 217.000 despidos imprevistos y el resto mediante Expedientes de Regulación de Empleo). La crisis es la causa o la excusa de la destrucción de empleo, y esta situación tiene unas consecuencias sobre la salud de las personas, tanto de las que han perdido su puesto de trabajo, como de las que pueden perderlo en cualquier momento y de las que lo mantienen.

El trabajo remunerado no sólo nos permite subsistir, sino que nos proporciona una independencia, un estatus, un reconocimiento social como miembros activos de la comunidad, nos permite tejer una red de relaciones sociales e incluso estructura el tiempo de nuestra vida diaria. Y es que aunque el trabajo nos dé muchos quebraderos de cabeza, el estado general de salud de las personas paradas es peor que el de las personas que trabajan. El paro genera trastornos ansiosos-depresivos, que son mayores si la persona en paro es la que sustenta o aporta los ingresos de mayor cuantía en la unidad familiar. Estos trastornos se atenúan si existen unas prestaciones económicas adecuadas y si el trabajo remunerado no es el único rol que desempeña una persona en la vida. La división tradicional de la sociedad atribuye al hombre el papel exclusivo de sustentador principal del hogar, de manera que si no puede cumplir esa función, se viene abajo. Las mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares, por el contrario, al cubrir papeles diferentes en el ámbito laboral y en el familiar, mantienen un mayor equilibrio cuando uno de ellos falla.

La angustia de no tener trabajo, de no llegar a fin de mes, o de perder el trabajo genera ansiedad, que a su vez incrementa el riesgo de padecer alergias, cardiopatías, hipertensión arterial y problemas músculo esqueléticos. Y no podemos olvidar que los problemas cardiovasculares son la primera causa de muerte en los países desarrollados. Además, las dificultades económicas hacen que la dieta sea peor, que disminuya el ejercicio físico saludable y se incrementen los consumos compulsivos como el tabaco o el alcohol, con lo cual el estado de salud general se deteriora. Pero es que esa situación de incertidumbre y estrés afecta también a otros ámbitos fundamentales de la vida: se retrasa la edad de independizarse y la de tener hijos, con lo que se incrementan los riesgos del embarazo y el parto. También se generan conflictos de pareja o familiares y se incrementan los accidentes de tráfico, segunda causa de mortalidad en los países desarrollados.

El miedo a perder el empleo hace que la gente vaya a trabajar incluso cuando está enferma, le obliga a aceptar condiciones de riesgo laboral que en otras circunstancias no aceptaría, o a prolongar su jornada laboral incluso sin compensación económica. Y es que la presión sobre quienes todavía tienen trabajo se incrementa. Si ha habido recorte de plantilla, las personas que quedan

tienen que hacer frente a un volumen de trabajo que en muchos casos no ha disminuido. Y esta situación no sólo se da en las empresas privadas, sino que los servicios públicos ven congelados sus presupuestos y sus plantillas, porque los gobiernos neoliberales dedican todos sus recursos a subvencionar a los bancos o a proyectar grandes infraestructuras.

A todo ello hay que añadir una mayor resistencia de patronales y administraciones a invertir en medidas de prevención. Si en los tiempos en que se encendían los puros con billetes de banco se han negado sistemáticamente a aplicar las más elementales medidas de prevención de riesgos laborales a las que les obligaba la ley, en estos momentos, la crisis es la excusa perfecta para la inactividad o incluso la involución en las condiciones de trabajo. El descenso de la actividad económica puede darles algún margen para intentar maquillar las estadísticas, pero hay algunos datos que son significativos de la gravedad de la situación: En 2008 la población laboral empleada en la industria descendió un 2,5%, pero los accidentes mortales se incrementaron un 7,1%. En la construcción la población empleada descendió un 13,4%, pero los accidentes mortales sólo bajaron un 6,7%.

La protección de la vida y la integridad de las personas debe estar por encima de las cuentas de resultados de las empresas. Por lo tanto no hay motivos económicos ni de coyuntura que justifiquen la pérdida de la salud o de la vida de las personas trabajadoras. Pero resulta que hacer prevención sería más rentable también en términos económicos, ya que los estudios científicos indican que el coste de las medidas de prevención que podrían evitar un accidente es 30 veces inferior al de los costes de personal, daños materiales, costes generales y las indemnizaciones o sanciones a las que ha de hacer frente la empresa por ese accidente.

La crisis como oportunidad

Cada vez es más evidente que esta crisis es algo más que coyuntural, que nos encontramos ante el fracaso de un sistema de organizar el trabajo y la sociedad en el que las personas quedan reducidas a la condición de mercancías, piezas reemplazables que no tienen valor en sí mismas. Este sistema es insostenible, desde un punto de vista ético social y humano. Por eso las trabajadoras y trabajadores tenemos que plantarle cara. Porque nuestras vidas valen más que sus beneficios. Porque sólo actuando de forma colectiva, unitaria y radical podremos hacer frente a una situación que no sólo amenaza nuestros empleos y nuestras condiciones de trabajo, sino que amenaza nuestra salud y hasta nuestras vidas. Las importantes

mobilizaciones que se están llevando a cabo en Francia o en Catalunya nos marcan el camino a seguir. Pero además hemos de establecer una línea reivindicativa específica para la protección de la salud de las personas trabajadoras ante esta situación de crisis, partiendo de la estabilidad y la calidad del empleo como piezas fundamentales para un trabajo y una vida saludables.

El modelo de trabajo imperante se ha basado en negar tanto el conocimiento como la autonomía, la creatividad y la capacidad de control por parte de las personas trabajadoras sobre su propio trabajo. "¡A ti no se te paga por pensar!" nos dicen. Si queremos que las empresas y los servicios públicos funcionen tendremos que replantearnos sus objetivos, sus estilos de liderazgo, las formas de comunicación e interacción de las personas, tener en cuenta sus conocimientos, incrementar su autonomía en la realización de su trabajo, recordar que son ellas las que gestionan la tecnología y los procesos e instaurar definitivamente una cultura preventiva.

Las empresas y servicios actuales han utilizado a las personas como si fueran robots, condenándolas a realizar funciones repetitivas o acogotadas por todo tipo de órdenes, burocracias y cortapisas. Cuando esa función deja de ser necesaria, la persona se encuentra perdida. Para evitar esa situación es necesario dar prioridad a la formación continua y al reciclaje de las personas trabajadoras. Y cuando una persona se va al paro debe tener unas prestaciones económicas suficientes garantizadas y una opción adicional de reciclaje que le permita volver a tener un futuro laboral.

Habrá quien pretenda utilizar la crisis para volver a excluir a las mujeres del mercado laboral o condenarlas al gueto del trabajo a tiempo parcial, lo que supone condenarlas a seguir siendo las responsables de las labores domésticas y del cuidado de las personas dependientes. Frente a ese modelo debemos defender la diversidad de roles y la corresponsabilidad en las tareas para todas las personas y la existencia de recursos públicos accesibles para el cuidado de las personas dependientes. Y es que para salir de la crisis hay que poner el acento en las personas y no en los bancos e invertir en mejorar los servicios públicos fundamentales, educación, sanidad, atención a las personas mayores, lucha contra la exclusión social. De esta forma crearemos empleo de verdad y crearemos una sociedad mejor.

Con la excusa de la crisis habrá quien plantee que la normativa de prevención quede entre paréntesis, o dejar que siga siendo un cumplimiento, una acumulación de papeles con los que aparentar que se hace algo, procurando que no se generen muchos datos que obliguen a cambiar las condiciones y la forma de organizar el trabajo. Frente a esta dinámica, tenemos que defender la aplicación sin demoras de los principios preventivos recogidos en las leyes, garantizando a todas las personas trabajadoras la protección de su seguridad y su salud en el trabajo. Porque nuestras vidas valen más que sus beneficios. ■■

Bibliografía:

- ARTAZCOZ, Lucía: *Trabajo y salud desde una perspectiva combinada de género y clase social*. En Inguruak, Nº 44, Noviembre 2007, pp. 215-228. Disponible en www.opikertu.org
- ARTAZCOZ, Lucía: *Salud Laboral*. Disponible en www.msc.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/11modulo_10.pdf
- GIRÓ, Carmen: *¡Ánimo en época de crisis!* Disponible en http://www.magazinedigital.com/salud/psicologia/reporte/cnt_id/2826
- GUTIERREZ, Juan Manuel: *La crisis y la profesión de ergonomo*. En Gestión Práctica de Riesgos Laborales, Nº 55, Diciembre 2008, pp. 12-13. Disponible en www.riesgos-laborales.com
- ISTAS: *Dossier crisis económica y salud laboral*. En Por Experiencia, Nº 43, Enero 2009. www.porexperiencia.com
- SAMBLAS, Ramón: *Siniestralidad laboral, la gran olvidada de la crisis*. En la web <http://www.kaosenlared.net/noticia/siniestralidad-laboral-gran-olvidada-crisis>
- SEPÚLVEDA, Rosario: *El devastador impacto de la crisis en la vida privada: Los perjuicios no económicos de la precariedad laboral*. En ABC, 16.11.2008. Disponible en http://www.abc.es/hemeroteca/historico-16-11-2008/abc/Economia/los-perjuicios-no-economicos-de-la-precariedad-laboral-el-devastador-impacto-de-la-crisis-en-la-vida-privada-una-fuente-de-satisfaccion-o-de-desgracias_911283391942.html

Rubén Belandía |
STEE-EILAS



el empleo decente, una cuestión de seguridad laboral

Ansiedad, depresión y adicciones afectan en mayor medida a la clase trabajadora en precario.



| Asunción Hernández |
Delegada de Prevención de
STERM-INTERSINDICAL

El trabajo precario, pone en riesgo a la persona que lo desempeña de padecer diferentes daños como cuadros ansiedad y depresión, estrés... y lo que psiquiatras y psicólogos denominan "desorientación vital", que supone la pérdida de valores como cooperación, trabajo en equipo, creatividad etc., y la asunción de otros tales como competitividad, individualismo o pasividad.

La precariedad laboral es un fenómeno que ofrece muchas caras: inestabilidad en el empleo, incertidumbre de futuro y pérdida continuada de derechos son algunas de las dimensiones más visibles del problema. Es un hecho constatado que los accidentes laborales se dan en mayor número entre aquellos trabajadores y trabajadoras con empleos precarios, y que jóvenes, mujeres, personas discapacitadas e inmigrantes son los grupos de población que sufren en mayor medida estas situaciones. Sin embargo la precariedad laboral esconde una dimensión desconocida por poco cuantificada: los daños a la salud por riesgos psicosociales que padece la clase trabajadora que no tienen un empleo de calidad, lo que la Organización Mundial del Trabajo denomina un empleo decente.

Temporalidad, rotación, siniestralidad y trabajo sumergido son varias, de las características a las que tradicionalmente se ha equiparado el trabajo precario, sin embargo solo son algunas de sus manifestaciones. El trabajo precario, pone en riesgo a la persona que lo desempeña de padecer diferentes daños como cuadros ansiedad y depresión, estrés... y lo que psiquiatras y psicólogos denominan "desorientación vital", que supone la pérdida de valores como cooperación, trabajo en equipo, creatividad etc., y la asunción de otros tales como competitividad, individualismo o pasividad. Estos daños somatizan en trastornos de diferente naturaleza (cardiopatías, alteraciones del sueño, problemas gastrointestinales etc.) y en más ocasiones de las deseables los encontramos en el origen de diferentes adicciones, y multitud de problemas familiares y de relación social.

El término salud es definido por la OMS como "el estado completo de bienestar físico, mental y social y no solamente como la

ausencia de afecciones o enfermedades." (Constitución de 1946 de la Organización Mundial de la Salud). Desde esta perspectiva amplia, se entiende que el trabajo debe satisfacer no solo las necesidades de mera supervivencia sino también las de seguridad, pertenencia a un grupo, confianza, respeto y autorrealización.

Nuevos riesgos laborales amenazan la calidad de vida y la salud de las personas

Las carencias en estos ámbitos se hacen especialmente palpables en un sistema laboral que como el nuestro fija las normas de trabajo de acuerdo con las exigencias de flexibilidad de las empresas, mayor facilidad de contratación y de despido y más horas extras entre otras. A esto hay que sumar que el empleo precario se destruye con asombrosa facilidad en tiempos de crisis. La precariedad laboral es una característica y un problema de nuestro tejido empresarial que sin lugar a dudas puede provocar diversas patologías y una peor calidad de vida. La última encuesta europea sobre condiciones de trabajo pone de manifiesto que el estrés y otros riesgos emergentes están presentes con excesiva frecuencia en los contextos laborales. A los riesgos psicosociales clásicos como la monotonía, sobrecarga de trabajo o conflictos de rol generados por la mala organización del trabajo, se añaden otros como la sobrecarga mental o la inseguridad laboral producto de la flexibilidad contractual, cierres de empresas, externalización de servicios y otros tipos de reestructuraciones que llevan emparejadas reducción de personal, o cambios en las políticas de RR.HH.

Actitudes personales ante un problema global

El problema trasciende a los individuos que padecen estas situaciones y la solución hay que buscarla en acuerdos y decisiones globales que impliquen a todos los agentes sociales, pasando ésta desde luego por el compromiso de los empleadores de crear y mantener empleos de calidad, en los que las personas se antepongan a la producción y el bienestar y salud de los trabajadores y trabajadoras a la obtención de beneficios.

No obstante y mientras no se tome conciencia de que el equilibrio y la satisfacción del personal de las empresas es una fuente de rentabilidad para las mismas, hay actitudes que podemos adoptar para prevenir, en la medida de lo posible, las patologías y el deterioro de la calidad de vida que puede suponer una situación laboral precaria.

Se hace necesario no caer en el victimismo y adoptar una actitud pro-activa: "El horizonte es negro, la tempestad amenaza; trabajemos. Este es el único remedio para el mal del siglo" (André Maurois). El deseo de seguridad, certeza, confort y control es una necesidad que debemos alimentar desarrollando una sana seguridad en las capacidades personales. No descuidar la preparación profesional, aprender a vivir sin miedo, fomentar nuestra creatividad, aprender a prever y anticiparse a los riesgos... son algunas de las competencias que si se desarrollan nos ayudarán a mantener el equilibrio en medio de la precariedad. No se trata de adoptar una postura inútilmente optimista sino de explorar facetas personales que en ocasiones desconocemos, aplicando inteligentemente los recursos que todo ser humano tiene para combatir la adversidad. ■■

precariedad y conciliación de la vida laboral y familiar

Carmen Gómez Gomis |
 Área Salut Laboral i Medi Ambient
 Intersindical Valenciana

Nuestra sociedad está todavía impregnada de estereotipos y roles de género que nos coloca a las mujeres en una posición de desventaja con respecto a los hombres, y dificultan el disfrute completo de nuestros derechos como ciudadanas.

Los cambios sociales, los nuevos modelos de familia, los divorcios y separaciones, han dado lugar a un notable incremento de mujeres responsables, en exclusiva, de núcleos familiares, que han de asumir el mantenimiento y la educación de sus hijas e hijos, así como el cuidado de personas mayores, enfermas o con discapacidad, colocándolas a ellas mismas y a sus familias en situación de desventaja laboral, económica, social y emocional. Siendo la mujer en el 86% de las familias monoparentales, la persona de referencia.

La segregación (horizontal y vertical) el aumento de precariedad en el mercado de trabajo marcado por la inestabilidad y la crisis, la discriminación salarial, eventualidad en el empleo, subempleo, feminización de muchos puestos de trabajo, la economía sumergida, la subcontratación y los contratos a tiempo parcial, son las principales características que retratan la precariedad laboral que sufre el colectivo de mujeres.

Todos estos factores definen una parte importante de la exposición a riesgos físicos y psicosociales, generalmente invisibles, y, por tanto, insuficientemente contemplados.

Los efectos sobre la salud de todos los factores psicosociales se dejan ver, precisamente, en los datos sobre quejas de salud y morbilidad, relacionados con el dolor y el malestar psíquico y con la prevalencia y aumento, entre las mujeres, de problemas de salud mental y somatizaciones. Asimismo, es importante destacar que la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos, laboral y familiar, tiene importantes repercusiones sobre su salud física, mental y social.

El hecho de que la mujer asuma hoy en día diferentes roles como el de ama de casa, cuidadora de su familia o trabajado-

ra remunerada, hacen que también sienta más responsabilidad, tanto en su ámbito profesional como familiar, lo que la hace más propensa a sufrir estrés y ansiedad.

Según un estudio realizado a más de mil mujeres con edades comprendidas entre los 21 y 65 años, por el Instituto Palacios de Salud y Medicina de la Mujer, afirma que el 40 por ciento de las mujeres españolas padece ansiedad, por tener que compaginar la vida familiar y laboral durante el actual periodo de crisis, realizando trabajos precarios y mal remunerados.

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, ha proporcionado más herramientas para luchar contra la discriminación laboral por razón de sexo, pero si bien es cierto que ha aumentado la contratación de mujeres, el 70% de los contratos a tiempo parcial son ocupados por estas, frente al 40% de ocupación femenina en las contrataciones a jornada completa, según el primer informe anual sobre la aplicación de la Ley de Igualdad.

Datos facilitados por la Unión Europea indican que, las españolas cobran un 26% menos que los españoles. En el total de los países miembros la diferencia es del 17,4% y la mitad se debe a sueldos diferentes en puestos iguales.

La Unión Europea lleva intentando solucionar estas diferencias salariales más de medio siglo. El primer paso se dio en el mismo Tratado de creación de la Comunidad Económica Europea (CEE) en 1957. No fue un motivo social sino económico. Lo forzó Francia que, debido a que su legislación ya incluía la igualdad salarial, temía que la baja retribución de las mujeres de otros países se transformase en ventaja competitiva.

Los Estados miembros no cumplieron el compromiso de trasladar el artículo 119 del Tratado (ahora 141) a sus legislaciones antes de 1962 y la idea no volvió a coger impulso hasta 1974, cuando se convirtió en prioridad. Desde entonces se han sucedido las directivas igualitaristas y desde 1999 (Tratado de Amsterdam), la UE tiene potestad para intervenir en los países con el fin de eliminar discriminaciones, ya sea por sexo u otro motivo.

Pero la precariedad laboral sigue siendo el talón de Aquiles de las políticas de igualdad españolas. Los sueldos de las mujeres están entre los más bajos de Europa. Según destaca el Euroíndice Laboral IESE-Adecco, el 1,1% de las asalariadas españolas percibe el sueldo mínimo; sólo el 0,55 de trabajadores masculinos se encuentra en esta situación. Además, si comparamos

el clarión

con Europa de entre los 22 países analizados, España es el noveno en cuanto a salario mínimo más bajo, nuestro país ocupa el último puesto en cantidad de hombres que lo perciben; en cambio, sólo Malta nos supera en número de mujeres que cobran la cantidad mínima.

En España, el 46% de las personas inmigrantes son mujeres, con escasa preparación para su integración laboral, por lo que se ven obligadas a realizar trabajos precarios relacionados con el trabajo doméstico y el cuidado a la dependencia, siendo imposible la mayoría de las veces conciliar trabajo y familia. Estadísticamente suponen poco más del 40% de las personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social.

Los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), indican que en España el desempleo masculino se sitúa en 1.755.969 al subir 82.734 (4,94%) y el femenino en 1.725.890, al incrementarse en 71.324 (4,31%) en relación al mes de enero. Si lo comparamos con febrero de 2008, el paro masculino sube en 791.736 (82,11%) personas y el femenino aumenta en 374.792 (27,74%).

Las tasas de paro se están igualando, debido a que la crisis ha afectado notablemente a los sectores de la construcción y el metal, donde la mano de obra es prácticamente masculina.

Las mujeres nos encontramos continuamente con importantes barreras que nos impiden el desarrollo de nuestra carrera profesional, son los conocidos mecanismos de exclusión institucionalizados, como el Techo de Cristal y el llamado Suelo Pegajoso.

El "techo de cristal" supone una barrera invisible que actúa como tope insalvable en la promoción de las mujeres a los puestos de poder y de toma de decisiones, relacionado sobre todo con su carrera profesional.

El llamado "suelo pegajoso" se refiere a las responsabilidades y cargas que, en el ámbito doméstico y familiar, acaban recayendo sobre las mujeres. Por lo tanto, ambos fenómenos, están relacionados y derivan de la misma situación de falta de corresponsabilidad.

Podemos decir, que solo podremos conciliar la vida familiar y laboral cuando hagamos compatible el tener familia y trabajo. Tanto para las mujeres como para los hombres, compartiendo los espacios y los tiempos, especialmente los familiares, que implican atención a hijas e hijos o a mayores, desde la corresponsabilidad, concepto que va más allá de la mera "conciliación"

y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

Los planes de igualdad en las empresas o los permisos de paternidad exclusivos tienen que abrir la puerta a ese cambio, hacia un modelo más igualitario y marcar junto a las acciones positivas y la transversalidad, un marco normativo distinto a las políticas específicas, sólo para mujeres, siendo el resultado de la suma de esfuerzos de mujeres, hombres, empresas y sociedad.

Porque cuando hablamos de la transversalidad, término acuñado en la Conferencia Mundial de la Mujer de Pekín de 1995, aludimos a la necesidad de que los poderes públicos se impliquen de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas sus actuaciones.

Solo conseguiremos una sociedad sostenible cuando tengamos en cuenta las necesidades de los seres humanos y su calidad de vida.■

La precariedad una constante en la vida laboral de las mujeres

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha sido una constante en los últimos 30 años en todos los países occidentales y continúa incrementándose paulatinamente, así la tasa de actividad femenina mundial era en el año 2000 del 55% y continúa incrementándose paulatinamente (56,5% en 2007). En España, en 1982 las mujeres que formaban parte de la población activa eran el 29,48% y en 2007, el 42,53%. En cuanto a la tasa de ocupación de las mujeres, en el 82 estaba en el 41,53% y en 2007, un 54,03%. Las causas que han favorecido la incorporación de las mujeres al mundo laboral son muy diversas y en parte han estado enmarcadas en los cambios sociales que han surgido de los movimientos de liberación de las mujeres, como la necesidad de independencia económica y desarrollo personal, el aumento de familias monoparentales encabezados por mujeres, la disminución de la fecundidad, la inclusión de las mujeres en la formación profesional y universitaria, etc..

| Isabel González López |
Organización de Mujeres de Confederación Intersindical

Las mujeres nos encontramos continuamente con importantes barreras que nos impiden el desarrollo de nuestra carrera profesional, son los conocidos mecanismos de exclusión institucionalizados, como el Techo de Cristal y el llamado Suelo Pegajoso.



No obstante, la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha ido aparejada de una feminización de la precariedad laboral, pues los datos confirman la situación de desigualdad dentro del mercado laboral respecto a los hombres (contratos a tiempo parcial, discriminación salarial, etc.), además de una tasa de desempleo femenino muy preocupante, que, aunque ha mejorado en los últimos años, sigue siendo casi el doble que la masculina.

Por una parte, las mujeres trabajan condicionadas por una serie de inconvenientes que no afectan a los hombres y hacen que su trayectoria laboral sea bastante inestable, pues ellas se ven más afectadas que los hombres por las responsabilidades y circunstancias familiares. Esto repercute no sólo en decisiones personales, sino que ejerce un efecto disuasorio en las empresas a la hora de contratar a mujeres. Esto lo constatan los datos, que corroboran la brecha laboral existente entre hombres y mujeres en cuestiones como tasa de ocupación, modalidad de contratación, temporalidad o remuneración, que apenas ha mejorado en los últimos diez años en todo el Estado. De cada diez contratos temporales existentes en todo el Estado, ocho son firmados por mujeres, que en la actualidad suman un 78% de los contratos a tiempo parcial, un porcentaje que sólo se ha reducido en dos puntos en diez años. Las mujeres que perciben el salario mínimo dobla al de los hombres, cuando el salario mínimo de España es el noveno más bajo en Europa, por ello es el segundo país, tras Malta, en que hay más mujeres que perciben el sueldo mínimo. En España, la tasa de ocupación entre los hombres en 2007 fue del 64,51%, y la de paro de un 6,83%. Por su parte, el paro entre las mujeres alcanzó el 11% y la tasa de ocupación el 43,94%.

Las mujeres y los hombres tienen desigual acceso al trabajo remunerado y al trabajo reproductivo. Ellas se encargan del trabajo reproductivo que se relaciona con el cuidado del hogar y de la familia, lo que supone que, sin que exista un reparto equilibrado de las tareas domésticas, se favorece que las mujeres que se han incorporado al mundo tengan doble y triple jornada laboral. Las mujeres cumplen en numerosas ocasiones un triple papel: productivo, reproductivo (de creación y mantenimiento de la vida humana) y comunal, lo que las lleva a trabajar más horas al día que los hombres. En muchos de los casos, el trabajo remunerado de las mujeres se considera como una mera ayuda a la economía de cada hogar. Además, hay una importante disparidad en el nivel de renta de hombres y mujeres y estas diferencias se dan en todos los países del mundo. En España, esta cifra es del 44%. Las causas de esta importante desigualdad son múltiples, pero todas ellas ligadas a la falta de consideración social de las actividades y del trabajo de las mujeres. Socialmente, este hecho se traduce en valorar como más importante el trabajo de quien más aporta a la familia, que generalmente es el varón. Todo ello se refleja en

una serie de dinámicas y hábitos sociales que dificultan la incorporación plena de las mujeres al mercado laboral.

Por tanto, existe una evidente feminización de la precariedad laboral que se refleja en lo siguiente:

- **Las mujeres ocupan en mucha mayor proporción trabajos a tiempo parcial**, lo cual se traduce en prestaciones por desempleo y jubilaciones reducidas.

- **En cuanto a la temporalidad, el empleo femenino es el más perjudicado**, ya que afecta a un 5% más que a los hombres, un 32,04% frente al 36,74% de las mujeres.

- **Las mujeres siguen estando discriminadas por maternidad en las contrataciones**, tanto en el sector público como en el privado. Existe una licencia por maternidad obligatoria, mientras que el permiso de paternidad, además de ser de sólo dos semanas, no es obligatorio.

- **Las mujeres suelen desempeñar actividades de servicio, relacionadas con el cuidado de las personas y en sectores no estructurados, poco valorados y mal remunerados**. El trabajo femenino se encuentra concentrado en un número de sectores más reducido que el del hombre. En Europa, casi el 40% de las mujeres trabajan en la sanidad, la educación y la administración pública, comparado con el 20% de los hombres. Además, las mujeres suelen ser empleadas en puestos de escasa cualificación.

- **Los salarios de las mujeres son inferiores en casi todos los países del mundo**, aun desempeñando actividades de igual categoría profesional. En España, esta cifra

(...) la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha ido aparejada de una feminización de la precariedad laboral, pues los datos confirman la situación de desigualdad dentro del mercado laboral respecto a los hombres (contratos a tiempo parcial, discriminación salarial, etc.)

es del 44%. Las causas de esta importante desigualdad son múltiples, pero todas ellas ligadas a la falta de consideración social de las actividades y del trabajo de las mujeres. La brecha salarial se incrementa y, según el Informe de la Confederación Sindical Internacional (CSI) publicado el 8 de marzo de 2009, "contrariamente a lo que se pudiera pensar, cuanto mayor es el nivel educativo mayor es la brecha, lo cual se puede deber varios motivos, entre otros: a la segregación profesional, a la discriminación en el lugar de trabajo, a que son más las mujeres que trabajan a tiempo parcial (a menudo con salarios más bajos) o en empleos que están por debajo de sus niveles educativos, y sin duda a la falta de corresponsabilidad de los hombres en las obligaciones de cuidado". Todavía es demasiado pronto para evaluar el impacto de la crisis actual sobre la brecha salarial, no obstante, existen pruebas suficientes de que las crisis económicas han tenido siempre consecuencias negativas para la posición de las mujeres en el mercado de trabajo, sobre todo en los países en desarrollo.

- **Las mujeres no acceden a puestos de responsabilidad en igual proporción que los varones**. Este fenómeno es conocido como "techo de cristal", un techo invisible, no perceptible formalmente, pero demostrable a través de las estadísticas. Esto repercute también en el nivel de renta, pues estos son los puestos que están excelentemente remunerados. En España, en 2007, solo el 31,80% de los puestos directivos en empresas y de la administración pública estaba en manos de mujeres. En las empresas más importantes (las del Ibx 35), únicamente hay un 2,5% de mujeres en los

De la precariedad a la exclusión

La inmigración ante la crisis

consejos de administración.

- **Las responsabilidades familiares de las mujeres con personas a su cargo dependientes económicamente (personas ancianas, enfermas, e hijos e hijas) dificultan el acceso al empleo y más al empleo a jornada completa y que les requiera un mayor esfuerzo personal.** Así, en materia de conciliación, los datos son devastadores, ya que un 96% de las excedencias para cuidado de hijos son concedidas a mujeres, así como el 98% de los permisos de maternidad no compartidos, y el 99% de las reducciones de jornada para el cuidado de familiares son solicitados por mujeres. Añadiendo que existe una proporción de 25 a 1 en perjuicio de las mujeres en los casos de abandono del trabajo para el cuidado de familiares.

- **La feminización de la pobreza ha comenzado a emerger en los dos últimos años. La tasa de riesgo de pobreza en el caso de las mujeres afecta al 21,2%, mientras que en el caso de los hombres se reduce al 18%.** El fenómeno se incrementa con la crisis económica y son las mujeres las que salen peor paradas. La desigualdad en la renta por sexos viene, en última instancia, a poner de relieve y a agudizar el fenómeno de feminización de la pobreza.

- **La violencia contra las mujeres afecta directamente no sólo el bienestar físico y mental de las víctimas, también sus posibilidades de acceder al mercado de trabajo,** de permanecer y progresar en él. Por otra parte, el acoso sexual y laboral afectan laboralmente a las víctimas y a la sociedad.

Por todo ello, es necesario poner en marcha acciones que den solución a la precarización laboral que afecta de forma lacerante a las mujeres. A pesar de que legislativamente hemos avanzado, los cambios y mejoras no son visibles. Es necesario velar por su cumplimiento para que las mujeres se incorporen al mercado laboral en igualdad de condiciones, de forma que pueda proyectarse laboral y humanamente. Es necesario dar un impulso nuevo a las leyes que regulan la licencia por maternidad, velando por que las mujeres no sean discriminadas laboralmente por maternidad o efectos derivados de la maternidad o la lactancia, aumentando el tiempo de permiso de paternidad y haciéndolo obligatorio. Hacen falta normas y directrices internacionales para llevar a cabo investigaciones coherentes y comparables entre países, que contribuyan al diseño de políticas públicas, nacionales e internacionales, que eliminen la violencia contra las mujeres. Todavía hay mucho camino por recorrer. ■■

Durante el periodo de bonanza económica (aunque alguien tendría que relativizar el término y ajustarlo sólo a los verdaderos beneficiarios) la población inmigrante aumentó para seguir alimentando las necesidades de nuestro crecimiento económico. Un crecimiento basado en sectores intensivos en mano de obra no cualificada. Según datos del INE, la población extranjera en el Estado Español ha pasado de algo más de seiscientos mil personas, en el año 1998, a sobrepasar con creces los cinco millones, a finales de 2008.

Los sectores económicos que cobijaron esta mano de obra inmigrante fueron, fundamentalmente, la construcción, la agricultura y los servicios (hostelería y servicio doméstico). Es decir, ámbitos que han tenido una fuerte demanda o que se han visto abandonados, debido a sus escasos salarios o sus deplorables condiciones laborales, por parte de las personas autóctonas. En estos sectores se concentraba, ya antes de su llegada, la mayor tasa de precariedad, del empleo temporal e irregular, con fuerte presencia de la economía sumergida.

Por otro lado, en los sectores que primero y más fuertemente están sufriendo la crisis, construcción (con 350.000 nuevas

| Toni Carrasco |

STERM - La Intersindical

personas paradas en un año) y servicios (con unos 400.000) quienes se van al paro son aquellas personas que tienen contrato temporal. Apenas ha variado el número de contratos indefinidos, durante el año 2008 (incluso se ha reflejado un cierto aumento), mientras que han bajado, en casi 700.000, los contratos temporales totales.

Quienes tienen empleo temporal, y la inmensa mayoría de las personas trabajadoras inmigrantes lo tienen, son pues las que están sufriendo, en primer lugar, los embates de la crisis, ya que acabar con el empleo temporal tiene un coste cero para las empresas y administraciones. Evidentemente, y aunque los empresarios digan lo contrario, el despido libre existe, basta con no renovar la contratación. Teniendo en cuenta que estamos en un territorio donde el porcentaje de empleo temporal ronda un 30% del total del trabajo asalariado regulado (sin tener en cuenta todo el empleo sumergido) podemos hacernos una idea de la situación.

Frente al desempleo, no todos los colectivos sociales tienen las mismas posibilidades de respuesta. La inadecuación de la legislación española a la realidad obliga, desde siempre, a que quienes vengán desde fuera a trabajar, lo hagan ilegalmente, salvo las porcentualmente escasas contrataciones en origen que se hacen. En la práctica, los procedimientos para regularizar la situación de quienes no cuentan con autorización para trabajar, con los procesos de arraigo social o laboral, obligan a estas personas a estar dos o tres años, respectivamente, en la economía sumergida.

A la importante bolsa de personas inmigrantes sin permiso de residencia, y por lo tanto vulnerables, se les van a unir las personas que, teniéndolo ahora, no van a poder realizar su renovación anual, por haber pasado al paro y no poder justificar los 180 días de cotización que son necesarios cuando se trate de la primera o segunda renovación. Y eso afecta a mucha gente, ya que la tasa de paro, para la población extranjera, se situaba a finales de 2008, por encima del 21% frente al 12'5% que soporta la población autóctona (durante 2008, de 1.300.000 nuevas personas paradas, 370.000 eran extranjeras).

Eso significa que va a pasar a una situación de "ilegalidad" un buen número de



personas que serán presa de la economía sumergida, carecerán de derechos sociales y laborales, sumándosele además, la amenaza constante de la expulsión. La nueva política de inmigración

Coincidiendo con esta etapa de crisis económica, el Gobierno se ha propuesto la modificación de la Ley de Extranjería, que estaba obligado a cambiar desde que inició su mandato, hace cinco años, tanto por cumplir sus propias propuestas electorales, como por hacerlo con la obligación de adaptarla a las directivas europeas y a las resoluciones del Tribunal Constitucional. Esta reforma se hace, además, al amparo del preocupante discurso que está lanzándose desde el Ministerio de Trabajo e Inmigración, a través de su nuevo titular Celestino Corbacho.

Por un lado, se vincula la reforma legal de la Ley de Extranjería a las necesidades del mercado de trabajo, olvidando otras dimensiones del fenómeno migratorio. Es decir, no se tiene en cuenta, o se deja en un plano muy secundario, que las personas inmigrantes existen fuera del horario laboral: tienen cultura, familia, son víctimas en sus países de origen, son consumidores, son sujetos de derechos sociales...

Con la reforma, se dificultará mucho el derecho a la reagrupación familiar, se alargará el tiempo de estancia máxima en los Centros de Internamiento de Extranjeros hasta los 60 días (en línea con la "Directiva de la Vergüenza"), se castigará a las personas que ayuden a inmigrantes (sin distinguir a quienes lo hagan por motivos humanitarios de quienes lo hagan por intereses económicos)...

Como describe la Asociación "Convivir Sin Racismo", en un reciente informe sobre la reforma de la Ley de Extranjería, el Gobierno parece apostar más por la amenaza que por dar una oportunidad de integración para las personas extranjeras que hayan decidido vivir entre nosotras y nosotros. Una Ley que no pone el acento en la integración, la convivencia y la igualdad, a pesar de ser teóricamente uno de sus principios rectores, sino que se centra en regular aspectos relativos a las condiciones de acceso y estancia

Por otro lado, Celestino Corbacho hace declaraciones afirmando que, en estos tiempos, la inmigración sobra, que no hay trabajo para todos, que hay que facilitar el retorno... Al mismo tiempo, desde el Ministerio del Interior, se establece como prioritaria la "caza" de inmigrantes sin papeles aconsejando, además, un determinado perfil "más problemático". Toda una batería de actuaciones de las que escapa un sospechoso aroma a rancia xenofobia, con el "ya lo dijimos" de la derecha, que sigue demandando más y más mano dura.

Se está generando y alimentando un discurso que, falsamente, hace culpables de la crisis económica a las personas inmigrantes o que, en cualquier caso, les condena a ser las paganas de la misma, sin otra justificación que la de no ser de aquí. Por desgracia, no es aquí el único sitio don-

de se está reforzando este tipo de discurso. En Gran Bretaña hemos asistido a movilizaciones obreras, contra la contratación de personas italianas o portuguesas para la ampliación de una refinería, con el lema "empleos británicos para trabajadores británicos". En Italia, Berlusconi autoriza la formación de bandas parapoliciales y califica, a las personas inmigrantes sin papeles, directamente como delinquentes.

Y estamos al principio de lo que será una profunda crisis del sistema, que sin duda será aprovechada por las organizaciones abiertamente fascistas, para consolidar su presencia. Todavía no hemos visto el final de la caída del empleo y tampoco finalizará aquí la culpabilización del inmigrante como "ladrón" de puestos de trabajo.

La crisis amenaza también con un aumento acelerado de las demandas de ayu-



da social. Las capas más desfavorecidas de la sociedad se verán ampliadas por quienes lleguen al paro y por sus familias. Las personas inmigrantes, que ya están sufriendo el desempleo con especial contundencia, serán vistas como competidoras en la consecución de ayudas públicas y como culpables de la escasez y mala calidad de los servicios públicos de protección social.

Las personas inmigrantes fueron solución a la necesidad de mano de obra en los tiempos de expansión económica, realizaron los trabajos que la población autóctona dejó por sus malas condiciones y su escaso reconocimiento social, dinamizaron la producción y el mercado local como consumidores de bienes y servicios. Ahora son las primeras víctimas de la crisis económica, se les hace más vulnerables, con las nuevas modificaciones legales, y se les convierte en diana de las iras populares, desviando la atención de quienes son los verdaderos culpables de la situación económica y social.

Recordando a Bertolt Brecht (o a Martin Niemöller que por lo visto fue el autor auténtico del famoso poema) más vale que empecemos a pensar, desde ya, que si vienen a por las personas inmigrantes, es que están viniendo a por todos nosotros y nosotras. ■■

Según diferentes autores que recogen a lo largo del texto, (Navarro Botella; Castillo, J.L.; Prieto C.; Ortíz Escribano J.) las condiciones de trabajo y la precariedad laboral afectan directamente en un aumento de los consumos inadecuados de alcohol y otras drogas entre los trabajadores.

En lo que se refiere a los factores de riesgo laborales, que pueden estar actuando como desencadenantes o reforzantes del consumo, tenemos, que de una forma general, el consumo de estas sustancias en la población trabajadora es superior a la de la población general. Esto nos indica que existen determinadas características del ambiente laboral y de la organización del proceso productivo que facilitan estas conductas.

Podemos hablar de factores relacionados con el ambiente laboral:

- Conflictividad laboral.
- Gran competitividad
- Presencia de consumos en el lugar de trabajo.
- Precariedad laboral y desempleo.

Nos vamos a detener en esto último, es decir no vamos a hablar sólo de las condiciones de trabajo como tales limitándolas a aquellas circunstancias que rodean el entorno y el contenido del trabajo, sin embargo este concepto ha sido ampliando hace unos años y ahora más que de condiciones de trabajo se habla de "condiciones de empleo". (Prieto, C. ; 1.994).

Tras la segunda guerra mundial las condiciones de empleo de los trabajadores asalariados dejaron de formar parte de las condiciones de trabajo ya que el empleo estaba asegurado para todos y en las mismas condiciones, lo que otorgaba a los trabajadores una posición de fuerza.

Las diferencias entre los asalariados eran las diferentes CC.TT.

Los trabajadores se diferencian ahora por estar empleados o no estarlo, y por tener un trabajo permanente o temporal, un contrato a tiempo parcial o a tiempo completo. De esta forma la relación con el trabajo queda modificada por la relación con el empleo. La condición de "sin trabajo" es una condición de "trabajo".

Estas situaciones de desempleo o empleo precario e inestable son también, y en gran medida, "agresivos", ya que afectan al estado de bienestar físico, psíquico y social, como queda comprobado en los estudios de Navarro Botella donde la incidencia de los consumos es mayor entre los parados que entre los ocupados.

Hay condiciones de trabajo (y de empleo) que se constituyen en factores de riesgo y

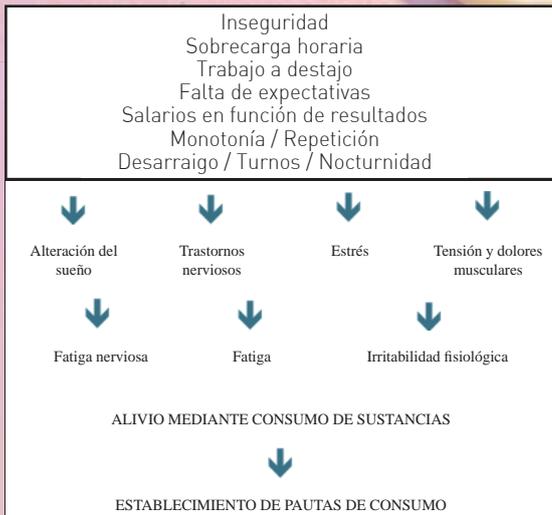
Precariedad en el trabajo y adicciones

| Ricardo Chacón Barcaiztegui |
 Sindicato Ferroviario
 | Jesús Moreno Mérida |
 Trabajador Social

que por ello incrementan la probabilidad de realizar consumos inadecuados y/o abusivos de alcohol y otras drogas, es decir, que hacen más vulnerables a los trabajadores frente a la oferta.

Por ello, no es de recibo la idea de "caso aislado". En diversos textos sobre drogodependencias en el ámbito laboral se dice que en algunas empresas se han planteado actividades preventivas ante la aparición de casos aislados. No son "aislados", pues están en interrelación con toda la realidad laboral existente. El consumo inadecuado no está ajeno a todos los condicionantes que ya hemos enumerado, es influido por ellos, e influye en ellos.

El consumo de drogas es "concausa" de problemas en el trabajo: seguridad, accidentes, mal clima laboral, tensiones entre compañeros de trabajo, expedientes disciplinarios, etc..., y a su vez el trabajo y las condiciones en las que se desarrolla, son causa del consumo de drogas en una dinámica circular.



Según nuestro esquema, las CC.TT. facilitan y promocionan el establecimiento de pautas de consumo inadecuadas, mediante un mecanismo de uso funcional y adaptativo de las sustancias.

Profundizando en esta cuestión conviene señalar que estas pautas inadecuadas de consumo, cumplen funciones en la vida diaria de los trabajadores y en lo relacionado con su trabajo.

Recientemente la Oficina de la ONU para las Drogas y el Delito (Onudd) ha advertido sobre el peligro de percibir las drogas de diseño y en general las anfetaminas como carentes de peligro, y señala que es superior el consumo de estas al de cocaína y heroína, entre la población general. A su vez se ha señalado que si en occidente el uso de anfetaminas es sobretodo en contextos de entretenimiento, por ejemplo discotecas, en Asia se usan para conseguir una mayor resistencia en la actividad laboral, como otros autores señalan que fueron utilizadas en España en los años sesenta según nos enseña Domingo Comas.

Factores de protección

La forma de actuar ha de ser intervenir en las causas que hacen que una persona que trabaja adopte pautas de consumo inadecuado. Es decir, minimizar o eliminar los factores de riesgo laborales.

Así mismo hemos de potenciar los factores de protección en y del trabajo.

Minimizando riesgos y potenciando ele-

mentos protectivos conseguiremos reducir la vulnerabilidad de la persona que trabaja.

$$\frac{\text{Factores de riesgo}}{\text{Factores de protección}} = \text{Vulnerabilidad}$$

El reconocimiento de importantes limitaciones para el control de los factores de riesgo ha dirigido la investigación hacia el estudio de factores de protección, que son las circunstancias moderadoras de la exposición a los factores de riesgo.

Es decir, ciertas características del contenido o circunstancias del trabajo pueden mediar o moderar los efectos de la exposición a situaciones de riesgo y por lo tanto reducir la vulnerabilidad a la oferta de drogas.

Lo cierto es que el esfuerzo por estudiar los factores de riesgo en el trabajo, es decir las CC. TT. ha sido mucho mayor que el dedicado a los factores de protección. De hecho apenas se encuentra información al respecto. [Robles Lozano, L. y Martínez González, J. M. ; 1998].

A través de estas líneas hemos intentado defender la idea de que a peores condiciones de trabajo y mayor precariedad laboral, mayores riesgos de consumo de sustancias adictivas. Desde las organizaciones sindicales debemos tener en cuenta estos factores e intentar trabajar porque las empresas y las instituciones intervengan en el mundo del trabajo aumentando los factores de protección y eliminando los factores de riesgo para que disminuya la vulnerabilidad de los trabajadores ante la oferta de consumo de drogas. ■■

No hay trabajadores de segunda ni vidas que valgan menos que otras

| Rafael Albarrán |
Sindicato Ferroviario

La defensa de la paz y la libertad no es algo diferente a la lucha contra los bajos salarios, la ausencia de derechos laborales, el despido libre, la penosidad y la inseguridad en el trabajo.

La idea que identificaba empleo con ocupación estable ha saltado por los aires hecha pedazos. La expectativa personal de construirse una experiencia laboral, de tener una profesión, parece haber pasado a la historia. La inmensa mayoría de los jóvenes de entre 16 y 24 años no saben que es un contrato fijo. Más de la mitad de los trabajadores de la construcción, la agricultura o la hostelería tampoco. Cada vez hay más colectivos donde la norma es la temporalidad, lo raro es el empleo estable. O la línea que separa la ocupación de la desocupación pierde nitidez.

Se han socavado así las bases sobre las que las gentes puedan articular la defensa de un trabajo decente con condiciones de trabajo que no les despoje de todo aquello que les permite no solo llevar a cabo sus tareas con profesionalidad, aplicación y hasta con orgullo y entusiasmo, sino también construir su vida como ciudadanos y como personas

En este clima, cualquier reticencia antes las imposiciones que "voluntariamente" le solicite el Empresario, podría ser causa de perder su medio de vida

Uno de los cambios más relevantes que se ha producido en la Estructura Empresarial ha sido la externalización de buena parte de la actividad propia de la Empresa hacia otras Empresas.

La subcontratación afecta a todos los sectores y su objetivo fundamental es la desregulación e individualización de los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Estos cambios han fragmentado las relaciones laborales: Los centros de trabajo se han transformado en un conglomerado de Empresas que realizan un conjunto de actividades necesarias para producir un determinado producto compartiendo el mismo centro de trabajo

La subcontratación afecta a todos los sectores y su objetivo fundamental es la desregulación e individualización de los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Estos cambios han fragmentado las relaciones laborales

La relación negativa, corroborada científicamente entre subcontratación y salud laboral (aumento del número de accidentes y enfermedades) viene determinada por la mayor vulnerabilidad de los trabajadores en las empresas subcontratadas, con prácticas de gestión de mano de obra que conllevan mayores índices de temporalidad en el empleo, con salarios más bajos, horarios superiores, menos posibilidades de formación, difícil promoción profesional y menor participación y autonomía. La crisis económica se convierte, de esta manera en una excusa para la aceptación y el desarrollo de procesos de trabajo que empeoran las condiciones de trabajo y obviamente la propia salud de los trabajadores.

Los datos de precariedad y accidentalidad (de enfermedades del trabajo hay muy pocos datos) reflejan los cambios globales impuestos por políticas continuadas de precariedad laboral que tienen sus raíces muy ancladas en la políticas neoliberales practicadas por la mayor parte de los gobiernos

Cuando hay una progresiva degradación de las condiciones laborales (jornada, tareas, riesgos), que el trabajador temporal se ve

obligado a aceptar como peaje para transitar hacia una improbable continuidad de la relación laboral, se hace difícil hablar de salud utilizando el concepto de bienestar que propone la Organización Mundial de la Salud

Por otro lado, las relaciones entre la Empresa principal y las Empresas secundarias hacen que se transfieran las malas condiciones de trabajo hacia estas empresas secundarias donde los trabajadores tienen muy poca capacidad de negociación

La proporción de accidentes ocurridos con personas con contrato temporal no ha dejado de crecer con tasas que triplican a los que sufren los trabajadores con contrato indefinido. En la Comunidad de Madrid en el año 2000 la incidencia de los accidentes laborales fue cuatro veces más alta entre los trabajadores temporales que entre los que tienen contrato indefinido.

Dentro de los trabajadores que desarrollan su trabajo de forma precaria en contratas y subcontratas podríamos destacar a los más parias, aquellos de los que ni si quiera disponemos de datos de accidentalidad, nos estamos refiriendo a los inmigrantes sin papeles. El colectivo de emigrantes según las estadísticas sufre riesgos de morir en el trabajo cinco veces superior al de trabajadores autóctonos. Los trabajadores emigrantes suelen encontrarse en situaciones de marginación social, económica y cultural, esta marginación les hace más vulnerables y una de las expresiones de esta vulnerabilidad es la pérdida de la salud, el caso de los doce emigrantes muertos en Murcia cuando iban a la recogida de brócoli es un ejemplo palmario.

Dentro de los trabajadores que desarrollan su trabajo de forma precaria en contratas y subcontratas podríamos destacar a los más parias, aquellos de los que ni si quiera disponemos de datos de accidentalidad, nos estamos refiriendo a los inmigrantes sin papeles. El colectivo de emigrantes según las estadísticas sufre riesgos de morir en el trabajo cinco veces superior al de trabajadores autóctonos. Los trabajadores emigrantes suelen encontrarse en situaciones de marginación social, económica y cultural, esta marginación les hace más vulnerables y una de las expresiones de esta vulnerabilidad es la pérdida de la salud, el caso de los doce emigrantes muertos en Murcia cuando iban a la recogida de brócoli es un ejemplo palmario.

¿Qué hacer?

Tal y como dice la ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 15: Principios de la acción preventiva el empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales: Evitar los riesgos, Evaluar los riesgos que no se puedan evitar y Combatir los riesgos en su origen. Bajo esta perspectiva hacemos una doble propuesta, una de medidas globales y otra de medidas sindicales

Medidas de carácter global

La OIT en su programa mundial sobre seguridad socioeconómica para aplicar políticas de trabajo decente ha hecho una serie de recomendaciones que pueden servir de medidas para solucionar los problemas citados:

1. Seguridad del Mercado de Trabajo dando oportunidades de trabajo fundadas en unos niveles de Empleo garantizados por la política macroeconómica



Viñeta de eneko en 20 minutos.
<http://blogs.20minutos.es/myfiles/eneko/08-05-28subcontrata.jpg>

2. Seguridad del Empleo Protección contra el despido arbitrario y estabilidad del Empleo compatible con la dinámica económica
3. Seguridad Profesional de un puesto de trabajo encuadrado en una profesión o carrera, lo que lleva consigo la delimitación de atribuciones, la salvaguardia del Nivel profesional, el respeto a los límites de la profesión y a las calificaciones propias del trabajo
4. Seguridad en el Trabajo dando protección contra los accidentes y enfermedades del trabajo sustentado en normas relativas a la salud y a la seguridad y en límites a la jornada laboral y al trabajo en horas intempestivas
5. Seguridad en la formación Profesional dando posibilidades amplias de adquirir, conservar y renovar la capacitación profesional por medio del aprendizaje, la formación en el trabajo y otros métodos
6. Seguridad de Ingresos facilitando la protección contra la pérdida de ingresos, mediante sistemas de fijación de salarios, mínimos, seguridad social etc.
7. Seguridad de Representación facilitando la representación colectiva en el mercado de trabajo sustentada en sindicatos de trabajadores.

Medidas de carácter Sindical

Desde el punto de vista sindical también podemos hacer muchas cosas las que estamos en las Empresa principales que externalizan parte de su producción a través de Empresas contratistas:

1. Luchar para que toda la producción se haga con trabajadores de la propia Empresa de manera que los que están realizando esta labor en contratas y las subcontratas pasen a formar parte de la plantilla de la Empresa principal
2. Junto con lo anterior es fundamental que desde los comités de empresa nos opongamos a las externalizaciones de todas las cargas de trabajo ya que ello va a suponer empleos con menos derechos y menos estables que los de la Empresa principal, los casos que hemos tenido en ADIF y en RENFE Operadora son muy ilustrativos.
3. Los Delegados de las Empresas principales deben velar por la salud de los trabajadores y trabajadoras de las empresas contratistas siendo este un deber solidario e ineludible y a la vez es una actuación en la que tienen un interés directo por que la política de externalizaciones de un Empresa determinada y condiciona el futuro mismo de la Empresa Principal y a más largo plazo porque sigue siendo muy cierto aquello que reza en el preámbulo del convenio de constitución de la OIT : La pobreza allá donde exista, es una amenaza para la prosperidad de todos
4. Los Delegados de Prevención están perfectamente capacitados para controlar que su empresa cumple con todas y cada una de sus obligaciones de forma eficaz y no de manera formal esto redundará de manera automática en una mejora de las condiciones de trabajo en las empresas contratadas ya que pueden presionar sobre su propia empresa, sobre las condiciones de seguridad, sobre las empresas contratistas e incluso sobre la inspección de trabajo y tienen que intentar utilizar por todos los medios las posibilidades que la ley de prevención les da como la posibilidad de realizar reuniones conjuntas con los comités de seguridad y salud de esas empresas. En este caso también la experiencia que tenemos en ADIF es interesante ya que se están realizando reuniones conjuntas con empresas contratistas para analizar conjuntamente la coordinación empresarial
5. En la Negociación colectiva debemos conseguir que las Empresas principales se impliquen en la defensa de los trabajadores de las contratas. ■■

La subcontratación afecta a todos los sectores y su objetivo fundamental es la desregulación e individualización de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

| Clara M^a Rodríguez Camacho |

Profesora de Procedimientos Sanitarios y Asistenciales. USTEA Huelva

Precariedad laboral, interinidad y salud

En este artículo, tratamos de describir la precariedad laboral que sufre el personal docente interino que, de una forma invisible y casi siempre en silencio, ve afectada su salud en todas sus dimensiones (física, psíquica y social) convirtiéndose en víctima de un sistema que a menudo olvida su realidad.

Con la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre se estableció el marco jurídico general de garantías y responsabilidades preciso para conseguir un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo. Entre sus objetivos se contempla el fomento de una "cultura de prevención" que incluye la integración de la prevención y la promoción de la salud laboral, así como la reducción de la siniestralidad laboral y la mejora de las condiciones de trabajo del personal, eliminando o reduciendo los riesgos de accidentes y enfermedades.

Sin embargo, pasados ya trece años de aquella Ley, el balance de accidentes graves de trabajo es notable en nuestro país. Han sido muchas las "vidas acabadas" en el trabajo en España. Otras enfermedades a medio o largo plazo, las incapacidades, o las muertes a largo plazo, permanecen invisibles, aun siendo producidas por las condiciones de trabajo que viven los trabajadores y trabajadoras. Cabe destacar, en el caso que nos ocupa, la emergencia de nuevas enfermedades provocadas por el estrés debido al exceso de trabajo, la inseguridad del empleo y la falta de control sobre las condiciones laborales del personal docente interino. No en vano, estos profesionales están sometidos a los mismos riesgos que el resto de los docentes con otros añadidos a su particular realidad laboral.

Precariedad laboral del interino/a como factor de riesgo en su actividad docente

La precariedad laboral es la situación que viven las personas trabajadoras que, por unas razones u otras sufren unas condiciones de trabajo por debajo del límite considerado como normal. Esta situación puede producir un aumento del sufrimiento psicológico y un empeoramiento de la salud y calidad de vida de las personas que dependen del trabajo o de la carencia del mismo.

La incertidumbre sobre el futuro puede alterar el comportamiento social del individuo al aumentar las dificultades para crear y afianzar identidades individuales y colectivas en torno al trabajo.

Así, el docente interino soporta las presiones por la incertidumbre de si trabajarán, dónde y cuándo. Y si es lejos del hogar, implica además un desarraigo familiar. En el caso de trabajos temporales, se vive la angustia de la espera, y se ha de soportar cambios continuos de centros educativos, adaptación al nuevo entorno laboral, nuevas relaciones personales y condiciones ambientales bien distintas. Sin duda, la estabilidad en el empleo es uno de los elementos que más podrían valorar. Por el contrario, el trabajo precario supone sentirse permanentemente inseguro/a, al sentir la amenaza de la pérdida del empleo e incluso, de ciertos aspectos del trabajo que son valorados muy positivamente como las retribuciones, el estatus social, etc. Sin lugar a dudas, todos estos factores pueden afectar de forma negativa a la salud individual.

El estrés y sus consecuencias

A pesar de que no se considera una enfermedad, si se sufre de una forma intensa o continuada, el estrés puede provocar pro-

blemas de salud física y mental.

El estrés laboral puede definirse como una reacción fisiológica y emocional de carácter perjudicial que se produce cuando los requisitos del empleo, el entorno laboral, o la organización del trabajo no corresponden a las aptitudes de la persona trabajadora, a sus recursos o a sus necesidades. Las principales fuentes de estrés del docente interino en su lugar de trabajo son: Las exigencias inherentes al puesto ocupado, la falta de control sobre la situación propia, los cambios, las relaciones interpersonales, la falta de respaldo en el trabajo y la dificultad de lograr un equilibrio entre la vida laboral y personal.

Pero las consecuencias sobre el comportamiento no se limitan al ámbito laboral, sino que pueden reflejarse también sobre la conducta social y privada de estos miembros de la profesión docente. Es objeto de especial interés la relación existente entre siniestralidad laboral y precariedad en el empleo. Cabe destacar que las diferencias de riesgo entre el personal temporal y fijo, en el sector de la educación, son casi el doble.

Los efectos del estrés los podemos clasificar en función de que las consecuencias sean psicológicas, del comportamiento, físicas y sobre los centros de enseñanza.

a) Consecuencias psicológicas y de comportamiento: Preocupación, excesiva, incapacidad para tomar decisiones, sensación de confusión, incapacidad para concentrarse, dificultad para mantener la atención, sentimientos de falta de control, sensación de desorientación, frecuentes olvidos, bloqueos mentales, hipersensibilidad a las críticas, malhumor, trastornos del sueño, ansiedad, miedos y fobias, adicción a drogas y alcohol, depresión y otros trastornos afectivos, alteración de las conductas de alimentación y trastornos de personalidad.

b) Consecuencias físicas: Podemos encontrar problemas de tipo muscular (tensión y dolor), gástricos e intestinales (indigestión, vómitos, acidez, estreñimiento,

úlceras, colon irritable), cardíacos y vasculares (palpitaciones, arritmias y dolor en el pecho, enfermedades coronarias e hipertensivas), pulmonares y respiratorias (dificultad para respirar o respiración anormalmente rápida o profunda, asma), del sistema nervioso central (trastornos del sueño, debilidad, desfallecimientos o dolor de cabeza), cutáneos (eczemas y otras enfermedades de la piel), sexuales (frigidez e impotencia), alteraciones de la menstruación (menstruación dolorosa y alteraciones en la periodicidad), inmunitarias (baja resistencia a la enfermedad, infecciones frecuentes o agravamiento de enfermedades de base inmunológica).

c) Consecuencias para los centros de enseñanza: Evidentemente, el rendimiento en el trabajo también se ve afectado por el estrés profesional, así como la calidad del trabajo. Los centros educativos cuyas condiciones de trabajo son más nocivas desde el punto de vista psicosocial son también los que mayores índices de absentismo presentan. En éstos, la ausencia del trabajo supone un mecanismo de protección ante condiciones de trabajo psicológicamente nocivas.

El papel de la Administración Educativa

Nos encontramos con que la Administración Educativa tiende a considerar los problemas de estrés como algo individual más que como un problema organizativo. Sin embargo, los nuevos conocimientos científicos y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconocen que los factores psicosociales relacionados con la organización del trabajo pueden afectar a la salud de las personas, por lo que deben ser objeto de evaluación y control con el fin de prevenir sus posibles efectos negativos para la salud.

En definitiva, la Administración debe hacer un esfuerzo por valorar el trabajo del docente interino que le presta sus servicios. Asimismo, debe entender que la experiencia es necesaria para una enseñanza de calidad y velar por la Salud laboral de todo su personal, incluso del interino/a, porque también, la Salud laboral de los docentes influye en la calidad de la educación, objetivo que debiera ser prioritario para las Administraciones Educativas. ■■

Fuentes bibliográficas:

- CALERA, Alfonso A. y cols.: *La salud laboral en el sector docente*. 2005
- CASTELLÓ ROSELLÓ, Vicente: *Siniestralidad Laboral*. Universidad Jaime I. 2008.
- CASTRO POSADA, Juan Antonio: *El estrés laboral en el profesorado femenino y masculino de E.S.O. y Bachillerato: sus dimensiones, su relación con otros factores psicológicos y valoración de la eficacia de un procedimiento de intervención con seguimiento*. 2004.
- Dpto. de Seguridad y Salud Laboral Docentes: 28 de abril. Día internacional de la Seguridad y la Salud en el trabajo. 2004
- <http://www.wikipedia.es>.
- Web Seguridad y Salud Laboral de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía.

