

PONENCIA ANTONIO GARCÍA

JORNADAS TÉCNICAS FERIA DE EMPLEO 2003

Empleo temporal y siniestralidad laboral

En los últimos años se ha desarrollado un debate, entre los diferentes agentes sociales, en relación con la incidencia del empleo temporal sobre diversos aspectos relacionados con la salud y las condiciones del trabajo, así como sobre la formación o el riesgo de accidentes en el puesto de trabajo.

El informe sobre la situación social en Europa 2003, publicado por la Comisión Europea, que este año tiene como tema especial la salud de los ciudadanos europeos señala, en relación al empleo, que los estudios indican que las personas desempleadas presentan un riesgo de mortandad hasta cinco veces superior al de las personas con trabajo estable. Este efecto positivo depende en gran medida de si el empleo es de buena calidad, es decir, de si proporciona satisfacción en cuanto a salario y condiciones de trabajo, garantiza la salud y seguridad en el trabajo y permite flexibilidad en los horarios

Calidad del trabajo y del empleo

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Trabajo establece cuatro parámetros para determinar la calidad del trabajo y del empleo:

1. SEGURIDAD (Estabilidad) EN EL EMPLEO Y TRAYECTORIA PROFESIONAL

- **Estatus del empleo** (*Factores como*) trabajo a tiempo pleno, parcial, de duración determinada o temporal.
- **Rentas del trabajo.**
- **Protección social:** tener en cuenta la trayectoria profesional a lo largo de toda la vida activa. (*Bajo el punto de vista de la cotización*)
- **Derecho de los trabajadores:** información/consulta/participación, e igualdad de oportunidades (*Grado de cumplimiento de las empresas, en función de las políticas sociales de los estados*)

2. DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS

- **Cualificaciones:** tendencia a la mejora de las competencias de los trabajadores en la UE. (*Aptitudes de los trabajadores*)
- **Formación:** mayor tiempo de formación, pero los contratados a duración determinada y los temporales se benefician menos que los fijos de la formación. (*Se debería de tender a no tener diferencias*)
- **Organización “cualificante”:** no todas las organizaciones “flexibles” son “cualificantes” y portadoras de progreso social.

- **Desarrollo de la carrera:** mayor proporción de trabajadores en las categorías más cualificadas (directivos, profesionales y técnicos).

3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y PRIVADA

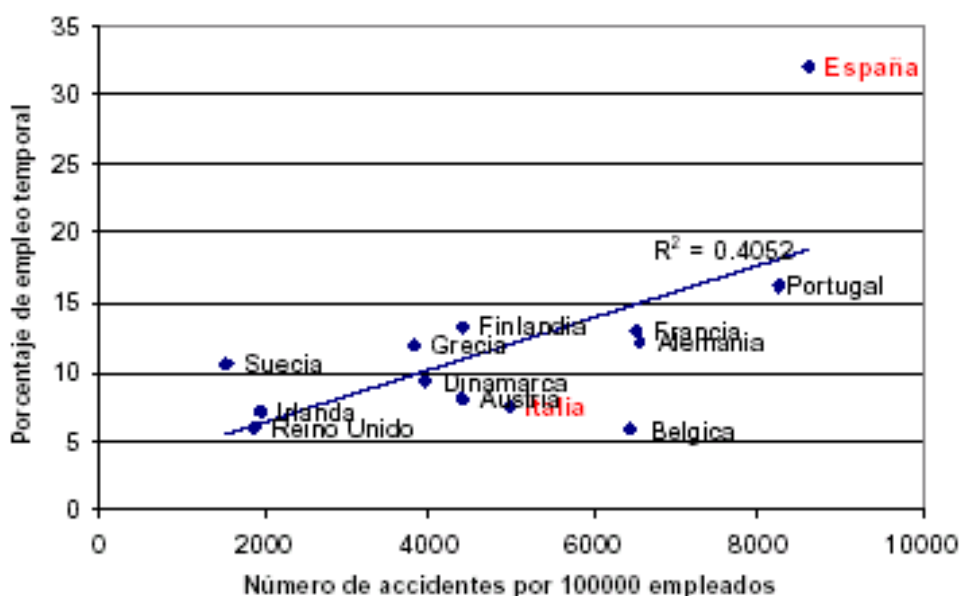
- **Tiempo de trabajo** (duración, flexibilidad, horarios, organización, modular el tiempo de trabajo en toda la vida activa)
- **Tiempo fuera del trabajo** (equilibrio hombre mujer sobre doble carga de trabajo, tareas domésticas, educación hijos, cuidado de personas dependientes).
- **Infraestructuras sociales:** prestaciones de dependencia, centros de día, residencias de ancianos...

4. SALUD Y BIENESTAR

- **Problemas de salud:** promoción y mantenimiento del nivel más elevado posible de bienestar físico, mental y social (OIT).
- **Situaciones de riesgo:** exclusión ligada a la edad, correlación negativa entre trabajo precario y salud...
- **Organización del trabajo:** cambios en la naturaleza del trabajo (nuevas tecnologías; mayores obligaciones del trabajador; reducción de la duración del trabajo pero intensificación del mismo).

Aunque todos los factores anteriores son condiciones de trabajo que pueden afectar a la salud de los trabajadores vamos a centrarnos en la siniestralidad laboral y su relación con las condiciones de empleo.

Relación entre el porcentaje de trabajo temporal (en este caso masculino) y el número de accidentes por cada 100000 trabajadores empleados para el conjunto de la UE (Fuente: The European Statistics on Accedientes at Work)



El gráfico anterior se refiere a los varones. No obstante se obtiene un resultado similar cuando se analiza la relación entre estas dos variables para las mujeres.

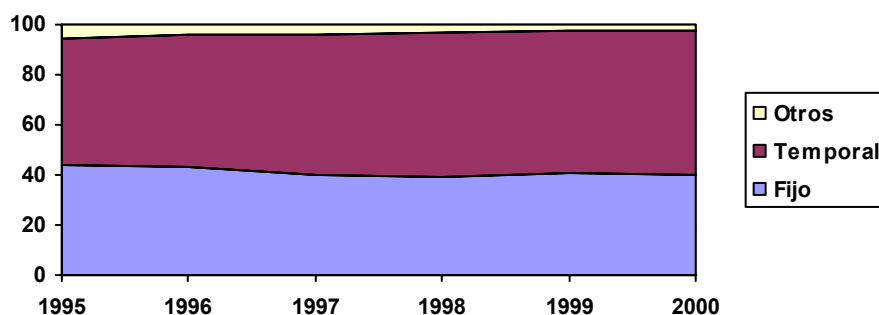
En el gráfico se muestra que existe cierta relación positiva entre el porcentaje de empleo temporal que posee un país y la incidencia de la siniestralidad laboral para los distintos países de la UE. Esta relación se reduce considerablemente cuando se excluyen los datos de España y, además, se puede observar que algunos países con tasas de temporalidad similares (por ejemplo, Reino Unido y Bélgica) presentan, sin embargo, tasas de accidentabilidad bastante dispares.

Análisis descriptivo de los accidentes laborales en España (EPA 1999)

Estos datos están sacados de un estudio que compara el efecto del tipo de contrato sobre la siniestralidad laboral en España, utilizando el modo ad hoc de accidentes y enfermedades laborales que se realizó junto a la EPA (encuesta de población activa) del segundo trimestre de 1999. Este estudio se ha presentado en abril de 2003 y se ha realizado en la Universidad de Alcalá.

(El título del trabajo es “¿Aumentan los contratos temporales la siniestralidad laboral?”)

Variación porcentual de los accidentes con baja por tipo de contrato (España)

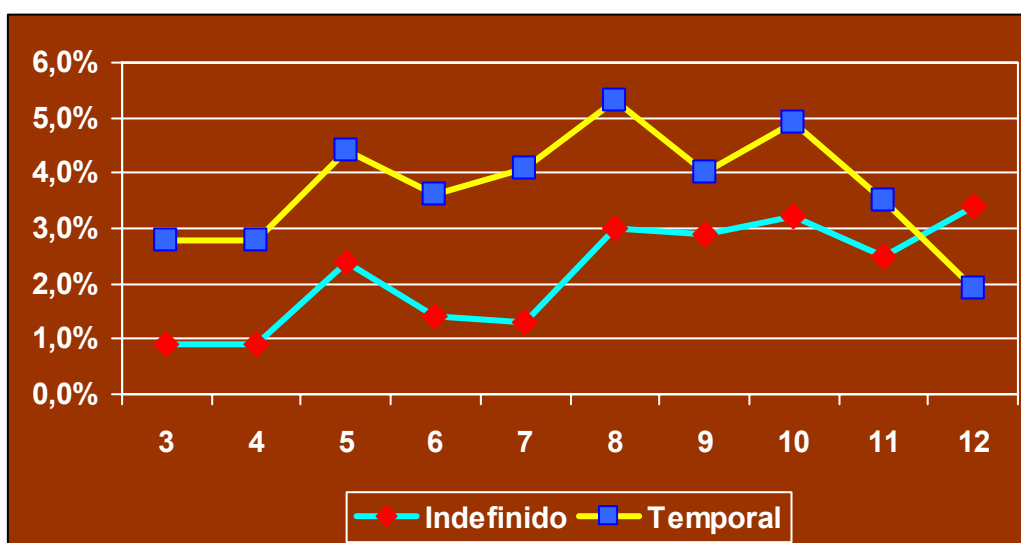


El principal objetivo que tenía este trabajo era el analizar las diferencias en la siniestralidad por el tipo de contrato es decir si estas diferencias son simplemente consecuencia propias del contrato temporal (falta de experiencia en el puesto, exceso de celo, etc.) o si existe desigual distribución de los trabajadores temporales e indefinidos entre los sectores o los puestos de tal forma que los temporales tienden a concentrarse en los puestos de mayor riesgo laboral.

Durante el segundo trimestre del año 1999 se realizó un análisis de todos los accidentes laborales ocurridos, obteniéndose, para España, una mayor tasa de incidencia de los mismos para los trabajadores con contrato temporal (porcentaje del 3,35% sobre el total de trabajadores temporales) que se reduce al 2,22% para los asalariados indefinidos

Los resultados de análisis sobre la antigüedad media de los contratos temporales muestra que un 42% de los asalariados temporales tienen una antigüedad inferior a 8 meses (por debajo de la mayor parte de los países de la UE). El gráfico siguiente presenta la relación entre la probabilidad media de tener un accidente y la antigüedad (sólo para trabajadores que han trabajado menos de un año). Dicho gráfico no permite concluir que exista una relación clara entre el tiempo que el trabajador ha pasado trabajando el último año y su probabilidad de tener un accidente aunque es superior para los trabajadores con contrato temporal.

Relación entre la probabilidad media bruta de tener un accidente y la antigüedad en el puesto de trabajo

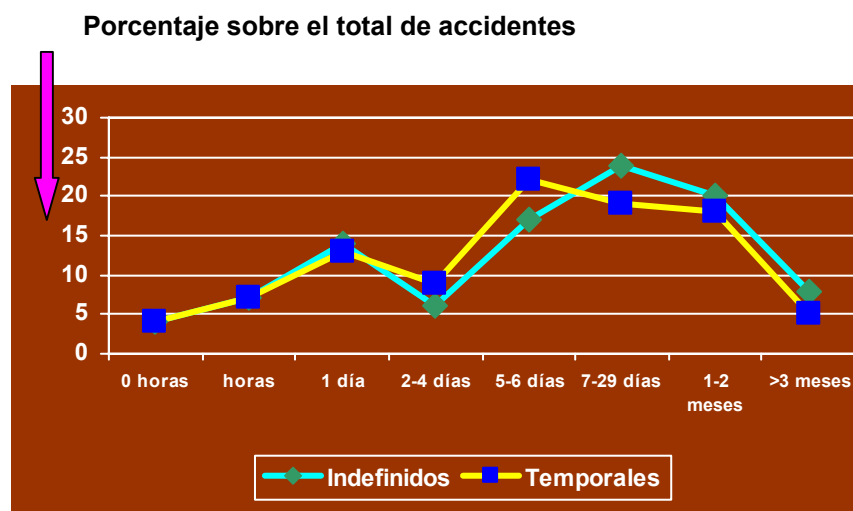


En relación a las consecuencias de los accidentes laborales, el estudio indica que la mayoría de los trabajadores se han reincorporado a la misma actividad que realizaban antes de producirse el accidente, sin que se observen diferencias por el tipo de contrato.

Situación de los trabajadores después del accidente según el tipo de contrato (%)

	Ha vuelto al mismo puesto	Ha vuelto a diferente puesto	No ha vuelto todavía	Ha decidido que no volverá
Indefinido	83,78	0,53	15,57	0,12
Temporal	81,50	1,09	17,41	0,00

Otra posible medida de las consecuencias laborales del accidente es la distribución del número de días de trabajo perdidos según el tipo de contrato. Aunque no se observan grandes diferencias según el tipo de contrato, los trabajadores temporales se concentran en los accidentes con menores consecuencias laborales (menos de 15 días perdidos) mientras que la incapacidad laboral de los indefinidos tiende a prolongarse, con mayor frecuencia, en el tiempo.



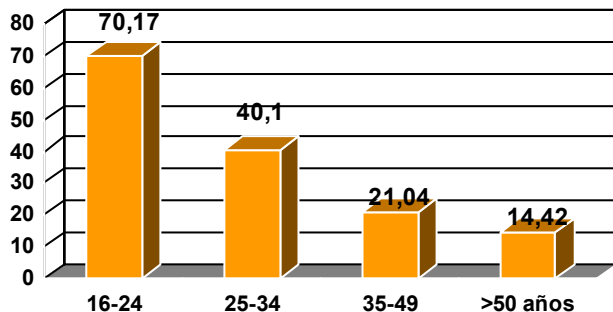
En cuanto a la hipótesis de que los asalariados se concentran en mayor medida en ocupaciones o sectores con mayor riesgo, a la vista de los resultados del estudio en el que se recoge la incidencia del empleo temporal y los accidentes laborales según características del trabajador y del puesto de trabajo por tipo de contrato, respectivamente, se puede concluir que los sectores con mayor siniestralidad coinciden con los que presentan una mayor tasa de temporalidad

Como se puede comprobar la incidencia de la siniestralidad laboral varía por el tipo de contrato pero no es el tipo de contrato en sí mismo el que determina el mayor riesgo de accidente. Si bien cabe preguntarse cuál es la gravedad de estos accidentes y si también varían sus consecuencias por tipo de contrato.

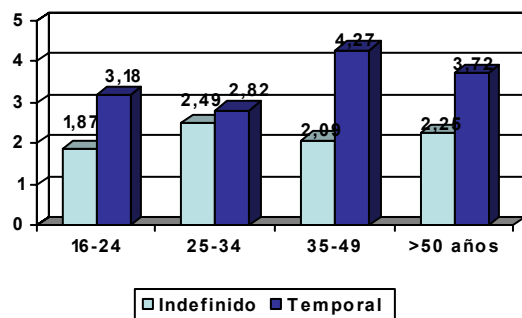
Incidencia del empleo y de los accidentes laborales, según la edad

A nivel de España (EPA)

- Incidencia del empleo temporal, según la edad

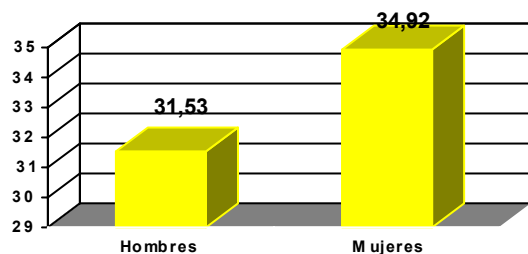


- Incidencia de los accidentes de trabajo por tipo de contrato, según la edad

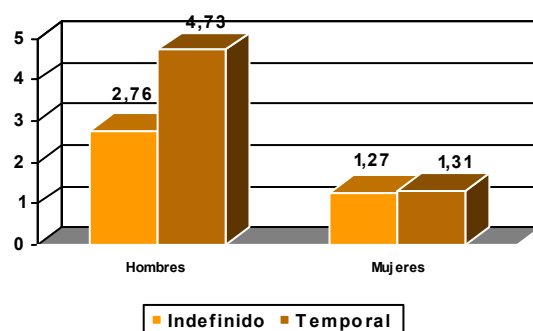


Incidencia del empleo y los accidentes de trabajo según el sexo

- Incidencia del empleo temporal, según el sexo

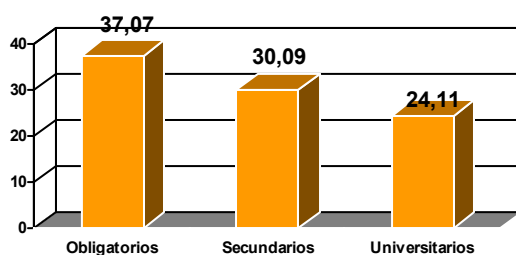


- Incidencia de los accidentes de trabajo por tipo de contrato, según el sexo de los/las trabajadores/as

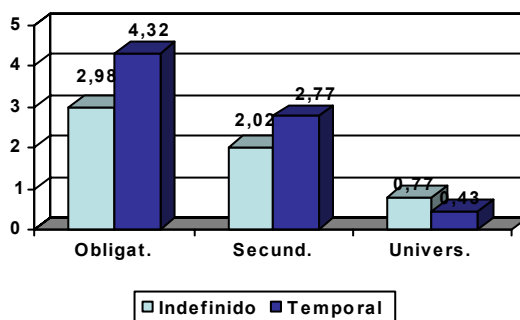


Incidenias del empleo y los accidentes laborales, según el nivel de estudios

- Incidenias del empleo temporal, según el nivel de estudios

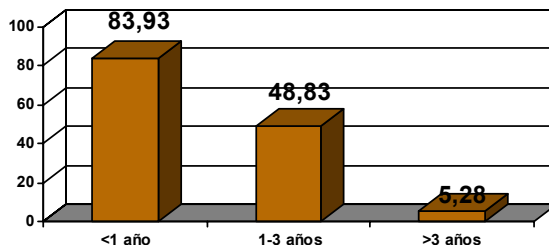


- Incidencia de los accidentes laborales por tipo de contrato, según el nivel de estudios

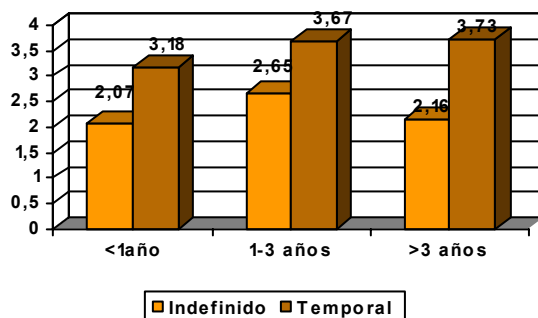


Incidencia del empleo y de los accidentes laborales según la antigüedad

- Incidencias del empleo temporal según antigüedad

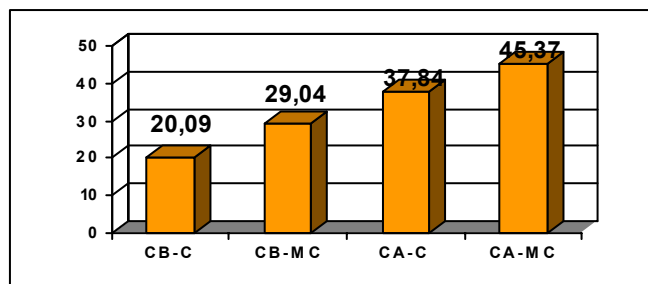


- Incidencia de los accidentes laborales por tipo de contrato y antigüedad



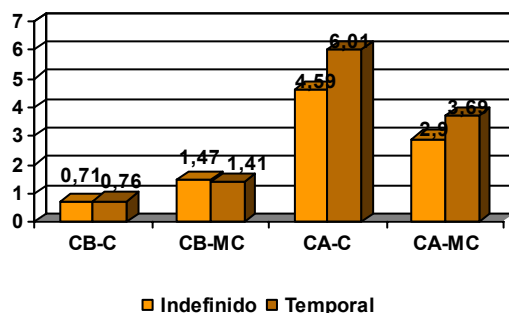
Incidencia del empleo y de los accidentes laborales según la ocupación

- Incidencia del empleo temporal según la ocupación

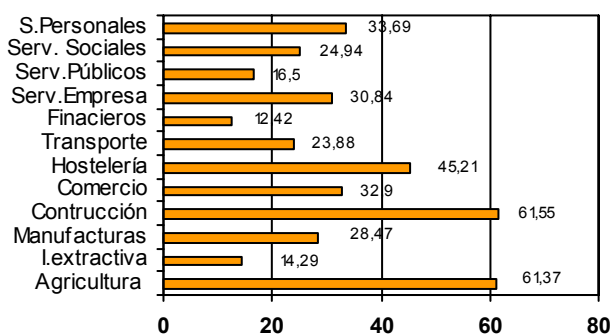


CB-C: Cuello blanco cualificado
 CB-MC: Cuello blanco menos cualificado
 CA-C: Cuello azul cualificado
 CA-MC: Cuello azul menos cualificado

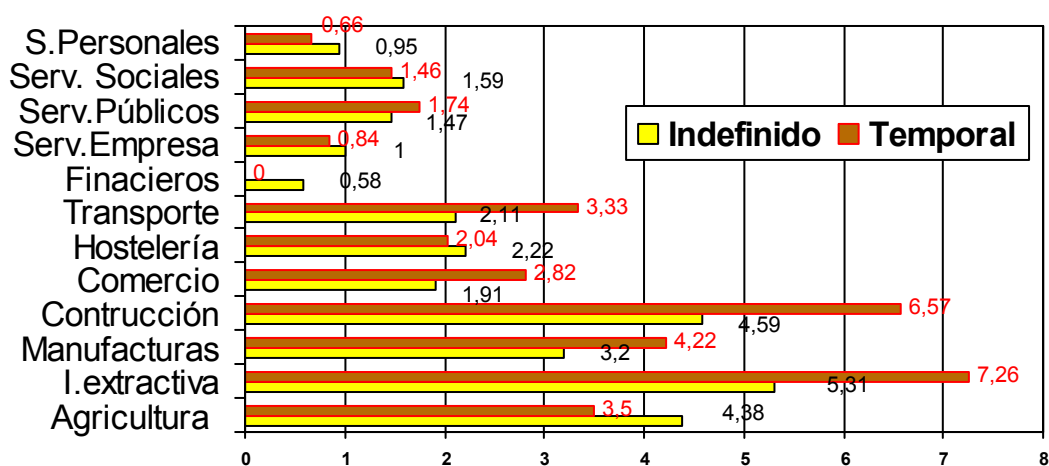
- Incidencia de los accidentes laborales por tipo de contrato según la ocupación



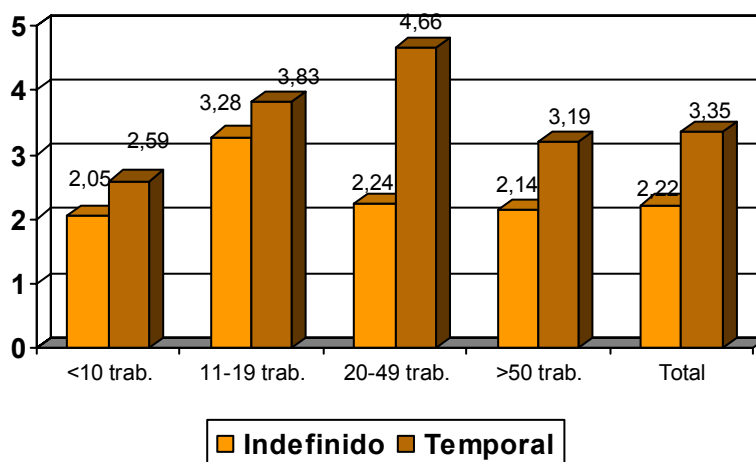
Incidencia del empleo temporal según la actividad



Incidencia de los accidentes laborales según actividad



Incidencia de los accidentes laborales según tamaño de la empresa



A nivel de la UE

CLASIFICACIÓN EUROPEA POR ÍNDICES DE SINIESTRALIDAD
Incidencia (número por 100.000 empleados)
Tasa de 1994 = 100

TOTAL	90	116	121	89	79	115	89	96	88	105	91	93	93	88	118	79
Edades 18-24	74	137	111	97	64	118	97	100	94	110	96	115		94	111	74
Edades 45-54	97	132	130	98	78	111	88	90	82	107	92	92		95	108	73
UE15																
BÉLGICA																
DINAMARCA																
ALEMANIA																
GRECIA																
ESPAÑA																
FRANCIA																
IRLANDA																
ITALIA																
LUXEMBURGO																
HOLANDA																
AUSTRIA																
PORTUGAL																
FINLANDIA																
SUECIA																
R. UNIDO																

Por todo lo dicho y como conclusión del Trabajo.

Queda por decir que:

Los resultados iniciales indican que la incidencia de la siniestralidad laboral varía por tipo de contrato y sobre todo, que no es el tipo de contrato en sí mismo el que determine el mayor riesgo de accidente. No obstante mas allá del tipo de contrato se ha comprobado que hay un grupo de sectores y ocupaciones que presentan las mayores tasas de siniestralidad laboral.

Las técnicas de análisis multivalente que se han utilizado en este trabajo nos indican los cambios que experimenta la probabilidad de tener un accidente por tipo de contrato cuando se descuenta el efecto de otras características.

Así a la vista de los resultados, tener un contrato temporal aumenta la probabilidad de tener un accidente. Este resultado apenas varía cuando se descuenta el efecto de las características personales (edad, sexo, nivel de estudios y región donde se vive). Por último, el efecto del tipo de contrato prácticamente desaparece cuando se descuenta el efecto de las características del puesto que ocupa (sector de actividad, nivel de ocupación, tipo de jornada y experiencia en el puesto). Esto ocurre especialmente cuando se observan los resultados de la muestra de los trabajadores con menos de tres años de antigüedad.

A igualdad de características y en el mismo puesto de trabajo, la probabilidad de tener un accidente de trabajo es igual para los trabajadores temporales e indefinidos.

Por tanto, la siniestralidad laboral parece que está mas relacionada con las características del puesto para el que trabaja el trabajador que con el contrato y es función de factores como la formación e información.