



SUMARIO

OPINIÓN

A REFORMA LABORAL, UNHA FONTE DE RISCOS PARA A SAÚDE

Antolín Alcántara Álvarez

Secretario Confederal de Negociación Colectiva e Saúde Laboral
Confederación Intersindical Galega

ENTREVISTAS

CONVENIO DE ASISTENCIA PARA A REALIZACIÓN DE PROBAS BIOMECÁNICAS ASINADO POLA CIG

Entrevista a Fernando Sabio Maroño

Director do Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral
Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN TÉCNICA

A INSPECCIÓN DE TRABALLO E SEGURIDADE SOCIAL: UN INSTRUMENTO AO SERVIZO DA PREVENCIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral



SABÍAS QUE...?

O RECURSO PREVENTIVO

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

COLABORACIÓN

A PROBLEMÁTICA CIENTÍFICA DA NORMATIVA DE HIXIENE INDUSTRIAL E VALORES LÍMITE. REFLEXIÓN SOBRE A SÍLICE CRISTALINA

Miguel Martínez Losada

Xefe do Centro ISSGA - A Coruña

A reforma laboral, unha fonte de riscos para a saúde

Antolín Alcántara Álvarez

Secretario Confederal de Negociación Colectiva e Saúde Laboral
Confederación Intersindical Galega (C.I.G.)

Os riscos psicosociais defínense como “aquelas condicións que se atopan presentes nunha situación laboral e que están directamente relacionadas coa organización, o contido do traballo e a realización da tarefa, e que teñen capacidade para afectar tanto ao benestar ou a saúde (física, psíquica ou social) do traballador como ao desenvolvemento do traballo” (INSHT, 1997).

A estas alturas está claro que a actual reforma laboral configúrase como unha elección política e ideolóxica no marco dun modelo social e económico ultraliberal, que deixa completamente indefensa á clase traballadora perante un poder absoluto dos empresarios para desregular e impoñer de xeito unilateral as condicións de traballo nas relacións laborais.

A redución a ultranza do gasto público e as políticas de privatización de servizos esenciais, están a producir como consecuencia, unha substancial rebaixa no nivel de cobertura das prestacións sociais, así como na calidade dos servizos sanitarios e educativos; situación esta notablemente agravada polos efectos desreguladores e de flexibilización extrema, propiciados por unha reforma laboral que sen negociación nin debate público previo, xa está a provocar un importantísimo deterioro das condicións de traballo, con preocupantes repercusións en materia de seguridade e saúde laboral dos/as traballadores/as.

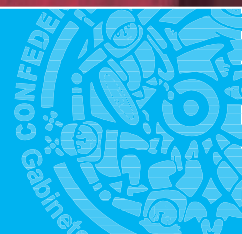
As interrelacións entre o binomio emprego/condicións de traballo e a Saúde Laboral son claras e evidentes, constituíndo por unha parte un dos determinantes fundamentais que condiciona en gran medida a saúde dos/as traballadores/as, así como un elemento clave na configuración das desigualdades sociais.

O devenir da actual crise económica xerada en gran medida polas avariciosas e antisociais prácticas económicas neoliberais, levadas a cabo pola banca en xeral e os grupos multinacionais especulativos que acumulan inxentes cantidades de capital en particular, levan o camiño de acadar a completa destrución do “contrato social” vixente entre a gran maioría social traballadora e as distintas formas capitalistas de explotación, como consecuencia das medidas –de clara base ideolóxica- de “axuste” que os gobernos da dereita europea están a tomar, suprimindo baixo a excusa da crise o conxunto dos dereitos máis esenciais e inalienables da maioría social: traballo digno en condicións axeitadas e de seguridade, dereito á saúde, dereito á educación, dereito á protección social,... en definitiva o dereito a unha vida digna en liberdade e igualdade.



www.cigsaudelaboral.org

Plataforma web para a información e consulta
en materia de Prevención de Riscos e Saúde Laboral



Nesta inadmisíbel e inxustificada liña de actuación, o goberno español vén de aprobar unha reforma laboral que na práctica supón unha agresión brutal, directa e sen precedentes na historia social deste estado, que entre outras cuestións está a producir a destrución das relacións laborais, concedendo ás empresas todo o poder necesario para aplicar unhas políticas de relacións laborais que na práctica deixan na indefensión máis absoluta á gran maioría da clase traballadora: eliminación da protección dos convenios colectivos, redución unilateral e inxustificada de salarios, abaratamento e simplificación do despido, flexibilización extrema das condicións de traballo, minoración e/ou eliminación dos sistemas de protección social e de desemprego, redución da cobertura sanitaria, e redución, minimización e cando non, conculcación das políticas de seguridade e saúde laboral existentes ás empresas, que en moitos casos priman a produción sobre a saúde e a seguridade laboral.

Tendo en conta que a saúde laboral é a resultante do marco xerado polas políticas sociais e laborais, así como polas condicións de traballo existentes nas empresas, a cerceñación do valor da negociación colectiva como instrumento de protección e salvaguarda das condicións de traballo coloca aos traballadores nunha situación de febleza e vulnerabilidade sen precedentes na negociación das súas condicións de traballo ante os empresarios.

A reforma laboral vixente promove e facilita o despedimento, eliminando o principio de causalidade e a ata agora necesaria autorización administrativa previa para a realización de despedidos colectivos, abaratando ostensiblemente os seus custos.

O temor xeneralizado á perda do emprego xera un forte e agudo sentimento de inseguridade ante o presente e o futuro, condicionando e obrigando ao traballador a aceptar o inaceptable: baixadas salariais, incremento dos ritmos de traballo, mobilidade funcional, mobilidade xeográfica, modificación unilateral dos horarios laborais, diminución da seguridade laboral no seu posto de traballo, etc. Empeoramentos estes das condicións de traballo que rematan por ter consecuencias nefastas para a saúde dos traballadores/as: ansiedade, insomnio, alteracións nerviosas, desarranxos dixestivos, irritabilidade, problemas circulatorios, problemas na pel, incremento das adicións, depresións, etc. Circunstancias estas que rematan indefectiblemente nun acusado deterioro da saúde física e psíquica, esta última debida en gran medida ao sentimento de vulnerabilidade e inseguridade certa que debe afrontar o traballador/a e a súa familia en relación

ao que é o mantemento do seu emprego e medio de vida, nun contexto lexislativo e social sen apenas protección.

A inseguridade no emprego e a sensación de desprotección que xera, implica unha perda directa da capacidade dos traballadores/as para a planificación vital da súa vida persoal e familiar, impedíndolles unha abordaxe estruturada xa non do seu futuro, senón tamén do seu presente, con consecuencias devastadoras nos niveis de benestar xeral, de saúde e de integración social.

Así logo, a organización do traballo e as condicións nas que se desenvolve o mesmo determinan a exposición do traballador aos riscos psicosociais. Riscos psicosociais que esta reforma laboral inocular masivamente nunha clase traballadora inmunodeprimida coma un virus destrutivo e letal, que xa está a provocar devastadoras consecuencias laborais, persoais, familiares e sociais para unha importante parte da clase traballadora.

Se isto fora pouco, a potestade do empresario para poder despedir a aquel traballador que acumule unha baixa laboral por enfermidade do 20% dos días en dous meses consecutivos, xa está a provocar que moitos traballadores/as acudan ao seu traballo mancados e/ou enfermos contravindo as indicacións médicas, atopándonos xa dun xeito cada vez máis habitual con situacións de empeoramento das enfermidades mal coidadas, con maior número de recaídas e con contaxios a outros traballadores/as nos lugares de traballo. Ata tal punto se está a dar esta circunstancia, que hoxe por hoxe podemos afirmar que o número de enfermidades sen baixa laboral xa é similar ao de enfermidades con baixa, circunstancias estas que entre outras barbaridades que se están a cometer e a provocar coa reforma laboral, están a producir un incremento cuantitativo e cualitativo da accidentabilidade, especialmente dos accidentes graves e mortais.

A reforma laboral está a configurar un contexto laboral xeneralizado altamente nocivo para a seguridade e a saúde dos traballadores, cun incremento exponencial dos riscos psicosociais, en aspectos tales como:

A organización discrecional do tempo de traballo por parte dos empresarios, os frecuentes cambios na mesma, a intensificación das cargas e ritmos de traballo e o temor á perda do emprego, están a actuar como un importantísimo potenciador dos riscos psicosociais.

A diminución dos tempos de descanso disponibles e da autonomía do traballador para a súa organización: períodos vacacionais, adaptacións de xornada, ausencias xustificadas de curta duración, permisos non retribuídos, tempos de descanso, pausas produtivas, etc.

O **ritmo de traballo** constitúe un importante factor de esixencia psicolóxica que vén determinado pola cantidade de traballo a realizar nun período de tempo. A actual reforma laboral está a provocar –en moitos casos inxustificadamente– gran cantidade de despedidos e axustes de plantilla, obrigando na práctica a que un promedio do 41% dos traballadores/as que quedan nestas empresas teñan que incrementar notablemente a intensidade e ritmos de traballo, vítimas dunha organización e planificación da produción estritamente economicista, non realista nin respectuosa coa seguridade e a saúde dos traballadores/as.

A conflictividade xerada pola **necesidade de conciliar a vida laboral e familiar**, ou dito doutro xeito, compaxinar os tempos laborais coas tarefas domésticas, o coidado e atención a fillos e maiores, o coidado persoal e as relacións sociais, trae como consecuencia altos niveis de estrés e insatisfacción dos traballadores/as e un importante nivel de deterioro dos niveis de atención requeridos polos fillos menores que rematan por deteriorar a forza, a cohesión e a saúde da vida familiar.

Sen dúbida de ningunha clase, podemos afirmar que a presente reforma laboral xa está a producir terribles e desastrosas consecuencias para a saúde física, psíquica e social dos traballadores/as e as súas familias, incrementando exponencialmente a exposición dos mesmos aos riscos psicosociais.

Nada mellor para rematar esta reflexión que a presente cita da Organización Internacional do Traballo (O.I.T.) que sintetiza en poucas palabras os requisitos mínimos que debe cumprir un traballo digno, como elemento esencial e irrenunciable dos dereitos da clase traballadora.

“O traballo decente (digno) resume as aspiracións dos individuos no que concirne ás súas vidas laborais, e implica oportunidades de obter un traballo produtivo cunha remuneración xusta, seguridade no lugar de traballo e protección social para as familias, mellores perspectivas para o desenvolvemento persoal e a integración social, liberdade para que os individuos manifesten as súas preocupacións, se organicen e participen na toma de aquelas decisións que afectan ás súas vidas, así como a igualdade de oportunidades e de trato para mulleres e homes”

(O.I.T., 2006).

Entrevista a Fernando Sabio Maroño

A CIG REMATA DE ASINAR UN CONVENIO DE ASISTENCIA CO CENTRO SANITARIO DE BIOMECÁNICA APLICADA UMANA, ¿CALES SON AS RAZÓNS?

As razóns para que a CIG promovera un convenio de asistencia sanitaria en materia de estudos biomecánicos son varias:

1º.- UMANA é o único Centro Sanitario de Biomecánica Aplicada existente no noso País, que conta coa acreditación e homologación tanto da Consellería como do Ministerio de Sanidade.

2º.- É un centro sanitario que nos últimos 6 anos vén empregando esta tecnoloxía para avaliar máis de 2.000 casos laborais na Galiza, defendendo con éxito os resultados obtidos nos seus estudos nos xulgados de A Coruña, Ferrol, Pontevedra, Vigo, Lugo e Ourense, debido a que estas probas teñen validez xudicial e o necesario recoñecemento técnico sanitario máis aló de toda dúbida.

3º.- Por desgraza nos últimos anos como consecuencia do incremento das cargas e ritmos de traballo, da diminución dos tempos de descanso e a falta de aplicación de medidas de prevención eficaces, estase a producir un importante aumento das lesións músculo-esqueléticas de orixe laboral, a pesares do cal os/as traballadores/as afectados/as atópanse en demasiadas ocasións coa negativa das empresas e as mutuas de accidentes de traballo a recoñecer a orixe e o alcance das súas lesións, con desastrosas consecuencias para os/as traballadores/as afectados/as. Ante estas circunstancias, e tendo en conta que os estudos biomecánicos a pesares de ser caros, teñen unha gran validez e fiabilidade, sendo susceptibles de ser empregados como proba fundamental e definitiva nun proceso de recoñecemento das lesións de orixe laboral, dende a CIG procurouse o mecanismo do Convenio de Asistencia con UMANA co gallo de por unha banda facilitar o acceso ás probas biomecánicas a aqueles traballadores/as afiliados/as que previamente asesorados/as polos nosos técnicos/as de prevención así o requiran e por outra banda abaratar o máis posible o custo final que terían que pagar a UMANA os traballadores/as que decidan utilizar os seus servizos.

ESTAMOS A FALAR DUN CONVENIO PARA A REALIZACIÓN DE PROBAS BIOMECÁNICAS, PERO: ¿QUE É A BIOMECÁNICA?

A biomecánica é unha disciplina biomédica que estuda os niveis de mobilidade, forza e dor de calquera rexión corporal danada (pés, nocellos, xeonllos, cadeira, lombo, cervicais, ombreiros, cóbados, pulso, mans, etc.).

Dentro da medicina, digamos que a biomecánica é quen se ocupa de valorar que tal funciona o sistema músculo-esquelético, por iso adóitanse denominar tamén ás probas biomecánicas como probas de valoración funcional.

¿QUE VANTAXES TEÑEN ESTAS NOVAS PROBAS?

Cando calquera de nós sofre unha lesión, queda limitado e incapacitado principalmente por 3 motivos: a perda de mobilidade, a perda de forza, e a dor; e mentres non nos recuperamos de todos eles non consideramos que estamos sans. Calquera método que pretenda avaliar o estado de recuperación real dunha lesión debe valorar estes 3 parámetros, se non carecerá de sentido.

Neste senso, as probas de imaxe tradicionais (resonancias, radiografías, ecografías, etc.) permiten coñecer se existen fracturas ou fisuras óseas, desgarras de músculos e ligamentos, etc. Esta información é moi útil para o tratamento das lesións, sen embargo, non esclarecen nada en relación á perda de función e a dor durante os procesos de rehabilitación. Observan, por así dicilo, o corpo en estático, e por iso non aportan información útil para valorar a recuperación funcional do paciente.

As probas biomecánicas, pola súa parte, avalían o corpo en funcionamento. O suxeito realiza movementos e esforzos durante as mesmas, polo que é posible valorar tanto a súa capacidade física como a dor. Con elas, é posible determinar a súa recuperación para a vida diaria, deportiva ou laboral.

¿QUE APLICACIÓN TEÑEN AS PROBAS BIOMECÁNICAS NO EIDO LABORAL?

As probas biomecánicas teñen 2 aplicacións fundamentais no eido laboral.

(1) Por unha parte permiten determinar se un traballador está plenamente rehabilitado das súas lesións para volver ao posto de traballo sen poñer en risco a súa saúde, ou se pola contra a rehabilitación foi insuficiente e precisa maior e mellor tratamento;

(2) Por outra banda, permiten determinar os niveis de secuelas irreversibles que padece un traballador tras unha lesión incapacitante.

¿AS PROBAS BIOMECÁNICAS PODEN SER EMPREGADAS NA VALORACIÓN DE SECUELAS?

As probas biomecánicas poden e deben ser empregadas na valoración de secuelas. De feito, o proxecto do novo baremo de incapacidades de 2012 fai especial fincapé na importancia destas probas, recoñecendo o carácter funcional das lesións e as secuelas. Isto é algo que veu fortalecéndose no eido xurídico os últimos anos, xa que existen numerosas sentencias de incapacidade parcial, absoluta e total, en todo o Estado, soportadas sobre os resultados de probas biomecánicas. Hoxe en día, estas probas están xudicialmente recoñecidas como as máis obxectivas. Tal é o caso, que dende hai 6 anos as mutuas de accidentes de traballo e os equipos de valoración de incapacidades (EVI) da seguridade social en todo o Estado, fan uso das mesmas para determinar os baremos de incapacitación.

¿QUE TIPO DE LESIÓNS E SECUELAS PODEN SER AVALIADAS COAS PROBAS BIOMECÁNICAS?

As probas biomecánicas permiten estudar calquera lesión e/ou secuela músculo-esquelética. Os casos máis frecuentes refírense a pacientes con hernias discais, fracturas óseas, roturas de ligamentos, tendinites crónicas, cervicalxias, lumbalxias, radiculopatías, epicondilites, síndrome do túnel carpiano, entre outras.

¿EN QUE CONSISTEN ESAS PROBAS?

As probas biomecánicas lévanse a cabo en centros sanitarios especializados. Son probas non invasivas e absolutamente inocuas para o paciente, e consisten na realización dunha serie de movementos e esforzos por parte do mesmo. Mentres o paciente executa os exercicios, o equipamento biomecánico rexistra a mobilidade, a forza, a resistencia, a potencia e mesmo as reaccións dolorosas; certificando a capacidade funcional real da rexión corporal danada.

MÁIS INFORMACIÓN

<http://www.cigsaudelaboral.org>
<http://www.umanaingenieria.com>



A Inspección de Traballo e Seguridade Social: un instrumento ao servizo da prevención



Una das ferramentas que traballadoras e traballadores temos para a preservación e defensa da nosa saúde no traballo, é a Inspección de Traballo e Seguridade Social.

As primeiras normas que, dentro do estado español, fan referencia á Inspección no eido laboral datan do ano 1906; no ano 1939 créase o Corpo Nacional de Inspectores de Traballo; logo chegaría a ratificación por parte do estado español do Convenio nº 81 da OIT e a súa adecuación a Dereito coa Lei 39/1962, de Ordenación da Inspección de Traballo; esta Lei estará vixente ata o ano 1997, no que se promulga a Lei 42/1997, en vigor actualmente, que adecúa a Inspección de Traballo e Seguridade Social ao estado autonómico, no que o Estado e as Comunidades Autónomas comparten competencias en materia laboral.

A Inspección de Traballo e Seguridade Social é un **servizo público**, responsable do control e vixilancia no cumprimento das normas de orde social, de esixir as responsabilidades derivadas do incumprimento en que poidan incurrir empresas e traballadores, así como do asesoramento aos mesmos en materia laboral e de Seguridade Social. A ITSS non pode obrigar á empresa a cumprir a normativa (é a Xurisdición Social quen ostenta ese poder), pero si realiza labores de vixilancia no cumprimento desta, de constatación das infraccións que se producen, de requerimento ás empresas e de inicio de procedementos sancionadores no caso de que se detecten infraccións.

Para o desenvolvemento das súas funcións a ITSS conta con funcionarios de dous niveis: os Inspectores/as de Traballo e Seguridade Social e os Subinspectores/as de Emprego e Seguridade Social.

A actuación de Inspectores/as e Subinspectores/as desenvólvese no ámbito provincial, dependendo cada provincia dunha Dirección Territorial coincidente con cada Comunidade Autónoma. Dentro de cada organización provincial ou territorial é habitual que exista unha unidade específica especializada en prl.

Os funcionarios da ITSS teñen a obriga de realizar as súas funcións co mandato de estrito cumprimento dos principios de independencia técnica, obxectividade e imparcialidade prescritos nos convenios internacionais número 81 e 129 da Organización Internacional do Traballo. Na práctica non sem-

pre se actúa en consecuencia a estes principios: hai casos nos que se observa a existencia dun certo medo a actuar coa contundencia precisa cando se trata de empresas grandes, ou que o inspector ou inspectora que corresponde non se involucra o suficiente en determinados casos.

A ITSS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

As súas funcións en materia de prl quedan establecidas no artigo 9 da LPRL:

a) **Vixiar o cumprimento da normativa sobre prevención de riscos laborais**, así como das normas xurídico-técnicas que incidan nas condicións de traballo en materia de prevención, aínda que non tiveran a cualificación directa de normativa laboral, **proponendo á autoridade laboral competente a sanción correspondente**, cando se comproba unha infracción á normativa sobre prevención de riscos laborais, de acordo co previsto no capítulo VII desta Lei.

b) **Asesorar e informar ás empresas e aos traballadores** sobre a maneira máis efectiva de cumprir as disposicións, en que teña a vixilancia encomendada.

c) **Elaborar os informes solicitados polos Xulgados do Social** nas demandas deducidas perante estes nos procedementos de accidentes de traballo e enfermidades profesionais.

d) **Informar á autoridade laboral** sobre os accidentes de traballo mortais, moi graves ou graves, e sobre aqueloutros en que, polas súas características ou polos suxeitos afectados, se considere necesario o devandito informe, así como sobre as enfermidades profesionais nas que concorran as ditas cualificacións e, en xeral, nos supostos en que aquela o solicite respecto do cumprimento da normativa legal en materia de prevención de riscos laborais.

e) **Comprobar e favorecer o cumprimento das obrigas** asumidas polos servizos de prevención establecidos nesta Lei.

f) **Ordenar a paralización inmediata de traballos** cando, a xuízo do inspector, se advirta a existencia de risco grave e inminente para a seguridade ou saúde dos traballadores.

Así, e para facilitar o cumprimento das súas funcións os Inspectores/as de Traballo e Seguridade Social terán carácter de **autoridade pública** e estarán autorizados para:

- Entrar libremente en calquera momento e sen previo aviso en todo centro de traballo e permanecer no mesmo (agás no caso de que o centro de traballo coincida co domicilio da persoa física afectada polo labor inspector, caso no que deberá contar coa autorización do interesado ou cunha orde xudicial). Deberán comunicar a súa presenza, salvo que consideren que se poden prexudicar as súas funcións.
- Facerse acompañar nas visitas polos traballadores, os seus representantes e polos peritos e técnicos da empresa ou habilitados que consideren oportuno.
- Practicar calquera investigación, exame ou proba que estimen precisa:
 - Tomar mostras de substancias e materiais utilizados no establecemento; realizar medicións, fotografías, vídeos,...
 - Examinar no centro de traballo a documentación da empresa en relación coa verificación do cumprimento da lexislación de orde social.
 - Requerir información sobre calquer asunto relativo á aplicación das disposicións legais.
 - Esixir a identificación das persoas que se atopen no centro de traballo.
- Adoptar as medidas que estimen precisas para evitar a destrución ou alteración de documentación relacionada coa inspección.
- Solicitar a colaboración das Forzas e Corpos de Seguridade do Estado.

O ÁMBITO DE ACTUACIÓN DA ITSS

Sobre quen:

Exténdese ás *persoas físicas e xurídicas*, públicas ou privadas, e ás *comunidades de bens* suxeitos responsables do cumprimento das normas de orde social. Este ámbito inclúe ás *cooperativas, traballadores autónomos, titulares de centros de traballo e promotores de obras de construción, aos servizos de prevención alleos, ás entidades colaboradoras na xestión da Seguridade Social, ás entidades auditoras, aos centros acreditados para impartir formación en materia de prevención de riscos laborais e ás entidades que colaboren coas distintas administracións públicas en materia de protección e promoción social.*

Onde:

O labor inspector realízase en *empresas, centros de traballo* e en xeral, calquera lugar no que se realice prestación laboral. Este labor exténdese a *vehículos e medios de transporte* nos que se preste o traballo, incluíndo os *buques da mariña mercante e pesqueira, avións e aeronaves civís* e as súas *instalacións auxiliares* en terra. Así mesmo en *portos, aeroportos, vehículos e puntos de saída, escala e destino.*

No caso particular no que o centro de traballo coincida co domicilio do inspeccionado, deberá contarse co seu consentimento ou cunha autorización xudicial para proceder á inspección.

Que sucede no caso dos centros de traballo que dependen das **Administracións Públicas**?

- A ITSS carece de facultades sancionadoras aínda que *si poderá requirir* ás Administracións Públicas por incumprimento de disposicións relativas á seguridade e saúde do persoal civil ao seu servizo. O requirimento incluírá as irregularidades detectadas, as medidas que deben adoptarse para subsanalas e o prazo que se estime preciso para a súa execución (RD 707/2002 e RD 464/2003).
- No caso de que a Administración actúe como promotora de obras de construción ou no caso dos traballadores ou traballadoras que prestan servizos para contratistas, subcontratistas de obras ou servizos ou concesionarios que realicen a súa actividade en instalacións da Administración Xeral do Estado ou dos seus organismos autónomos, seguirase o procedemento ordinario.
- É preciso diferenciar entre *Sector Público Administrativo* (será de aplicación o RD 707/2002) e o *Sector Público Empresarial* (Correos por exemplo) ao

que se lle aplicará o procedemento inspector ordinario e a sanción será de multa. Nos dous casos a Inspección de Traballo e Seguridade Social poderá propoñer recargo de prestacións por falla de medidas de seguridade e saúde.

Actividades excluídas das actividades da ITSS:

- Exclusiones reguladas no artigo 3 da LPRL:

1. *Policía Nacional e Garda Civil* (salvo que as funcións que realicen non presenten as características exclusivas de policía, seguridade e servizos de protección civil)

2. *Protección Civil* cando realice actividades con presenza de risco grave, catástrofe ou calamidade pública. Ter en conta que aínda que neste caso en xeral non se aplica a LPRL, si sería de aplicación a certo persoal, como o persoal administrativo, e que certas obrigas preventivas son plenamente aplicables: elección de EPIs, vixilancia da saúde, formación e información,...

Nota: na realización de actividades sen presenza de risco grave, catástrofe ou calamidade pública, será de aplicación a LPRL e a súa normativa de desenvolvemento.

3. *Centros e establecementos militares* (regulados polo RD 1932/1998 e RD 1755/2007) nos que a actuación da Inspección de Traballo e Seguridade Social se limitará aos contratos de suministro, concesión, etc. O inspector deberá preavisar da visita e será acompañado pola persoa que designe o Xefe do Establecemento Militar. No caso de apreciarse algún incumprimento o inspector se limitará a poñelo en coñecemento do Xefe do Establecemento Militar.

4. Relación laboral de carácter especial do *servizo de fogar familiar*.

- Exclusiones reguladas no artigo 7 da LPRL

1. *Minas, canteiras e túneles* que esixan *aplicación de técnica mineira*, caso no que a fiscalización corresponde á Inspección de Minas e á Autoridade Mineira.

2. Fabricación, transporte, almacenamento, manipulación e utilización de *explosivos* (RD 230/1998, de 16 de febreiro, polo que se aproba o Regulamento de Explosivos).

3. Emprego de *enerxía nuclear*, competencia exclusiva do Consello de Seguridade Nuclear (Lei 15/1980, de 22 de abril).

Segundo o artigo 3 do RD 138/2000 poden darse determinadas peculiaridades nas actuacións desenvolvidas en locais e instalacións diplomáticas acollidas a extraterritorialidade e os protexidos por convenios internacionais.

OS TÉCNICOS HABILITADOS

A raíz da Lei 54/2003, e coa finalidade de engadir máis medios para o control e vixilancia no cumprimento das obrigas en materia de seguridade e saúde laboral, xorde unha nova figura, o técnico/a habilitado. A partir deste momento, a lexislación outorga ao persoal funcionario das comunidades autónomas que está a exercer labores técnicos en materia de prevención de riscos laborais, a facultade de realizar funcións de **asesoramento, información e comprobación das condicións materiais e técnicas de seguridade e saúde nas empresas e centros de traballo coa capacidade de requirimento de enmenda das deficiencias observadas**, requirimento cuxo incumprimento pode dar lugar á práctica de acta de infracción pola Inspección de Traballo e Seguridade Social. Os Técnicos habilitados carecen de facultade de paralización, non poden proceder a levantar Acta de Infracción (facultade reservada unicamente para a ITSS), limitándose a súa actuación á comprobación das condicións materiais da seguridade e a saúde no traballo, quedando excluído o control do sistema de xestión da prevención.

A incorporación dos Técnicos/as habilitados ás funcións de control en materia de seguridade e saúde laboral, obriga á coordinación entre estes e os funcionarios da ITSS, coordinación que non sempre funciona como sería desexable para o eficaz aproveitamento dos recursos.

O recurso preventivo



QUE É O RECURSO PREVENTIVO:

O recurso preventivo é unha ou varias persoas designadas pola empresa que dispoñen dos medios e coñecementos precisos e son suficientes en número para vixiar o cumprimento das actividades preventivas que así o requiran.

A presenza de recurso preventivo é unha **medida preventiva complementaria** e en ningún caso será un substituto das medidas preventivas preceptivas nin posibilitará a realización de traballos prohibidos.

QUEN PODE ACTUAR COMO RECURSO PREVENTIVO:

Cando se dea algún dos supostos establecidos legalmente para que sexa necesaria a presenza nun centro de traballo dun recurso preventivo, a dita presenza pode ser asignada ás seguintes persoas:

- Un ou varios dos traballadores/as designados.
- Un ou varios dos traballadores/as do Servizo de prevención propio.
- Un ou varios dos traballadores/as do Servizo de prevención alleo.
- Un ou varios dos traballadores/as da empresa que, sen formar parte do servizo de prevención propio ni ser traballadores designados, reúnan coñecementos, cualificación, experiencia e *formación en prevención como mínimo de nivel básico*.

Salvo situacións moi excepcionais, non se poden designar ou asignar as funcións de recurso preventivo aos delegados/as de prevención.

Os recursos preventivos poderanse encargar igualmente da coordinación de actividades preventivas.

CAL É A CAPACITACIÓN E FORMACIÓN COA QUE DEBE CONTAR O RECURSO PREVENTIVO?

■ Os traballadores/as aos que se designe como recurso preventivo ou se lles asignen as súas funcións, deben contar coa **formación preventiva** correspondente, como mínimo, ás funcións do nivel básico. Se se tratase do sector da construción o número de horas mínimo de formación será de 60. En todo caso, observarase a natureza e as características dos riscos que xustifican a súa presenza, porque pode ser necesario que a formación sexa de nivel intermedio ou superior, ou sexa necesaria unha formación complementaria á de nivel básico.

■ O traballador designado ou ao que se asigne a presenza como recurso preventivo debe ter, ademais da formación necesaria, a capacidade suficiente para desempeñar as ditas funcións, é dicir, contar cos **coñecementos, cualificación e experiencias necesarios nas actividades ou procesos** nos que debe desenvolver as funcións.

■ Ambas as esixencias, tanto a capacidade como a formación que debe ter un traballador para desenvolver as funcións de recurso preventivo, **deben especificarse na planificación da actividade preventiva ou no plan de seguridade das obras de construción**.

AS FUNCIÓNS DO RECURSO PREVENTIVO:

• **Vixiar o cumprimento das actividades preventivas**, comprobando a súa eficacia e adecuación aos riscos que pretenden previrse ou a aparición de riscos non previstos derivados da situación que determina a necesidade da presenza do recurso preventivo.

• No caso de observar un deficiente cumprimento das actividades preventivas, o recurso preventivo **deberá dar as indicacións precisas** para o correcto e inmediato cumprimento das mesmas. Así mesmo, deberá **poñer en coñecemento** da persoa responsable da empresa estas circunstancias para que adopte as medidas oportunas.

• De observarse *ausencia, insuficiencia ou falta de adecuación* de medidas preventivas, o recurso preventivo deberá poñer estes feitos en coñecemento do empresario ou empresaria para que sexan corrixidas as deficiencias e se proceda á modificación da actividade preventiva. Para que o recurso preventivo poida realizar a súa función hai que ter en conta que:

• A designación de recurso preventivo faise para **un centro de traballo, posto, traballo ou operación concreta**, é dicir **só deberá vixiar o cumprimento das medidas preventivas para as que está nomeado**.

• O **empresario/a** dará as **instrucións precisas** ao recurso preventivo sobre postos, lugares ou centro de traballo nos que se desenvolverá a

súa vixilancia, as operacións concretas sometidas a súa vixilancia e as medidas preventivas recollidas na planificación da actividade preventiva que deben ser observadas. Así mesmo, precisará os procedementos que deberá seguir para poñer en coñecemento do empresario as deficiencias observadas no exercicio da súa labor de vixilancia.

- O empresario deberá **identificar ao recurso preventivo** ante o resto dos traballadores/as, de xeito que teñan coñecemento da súa designación e de que deben seguir as súas indicacións.

- O traballador/a que realice funcións como recurso preventivo **non ten adicación exclusiva** a este cometido; deberá adicarse ás funcións de recurso preventivo mentras se desenvolvan as operacións para as que está designado e nas que a súa presenza sexa imprescindible. Cando non se estean desenvolvendo as ditas actividades, o traballador/a poderá realizar outra actividade produtiva ou preventiva.

No caso das empresas do **sector da construción**, o recurso preventivo ten as mesmas funcións, tendo en conta que a súa misión non será a de vixiar todas as medidas preventivas previstas no Plan de Seguridade, senón unicamente aquelas nas que o Plan determine que debe estar presente o recurso preventivo.

FACULTADES E GARANTÍAS DO RECURSO PREVENTIVO:

No cumprimento das súas actividades preventivas o recurso preventivo terá as seguintes **facultades**:

- Realizar as **indicacións precisas** aos traballadores/as responsables do traballo xerador do risco para o correcto e inmediato cumprimento das actividades preventivas.

- Pór en **coñecemento do empresario/a** as deficiencias observadas se non se enmendasen como consecuencia das indicacións efectuadas, para que este/a adopte as medidas oportunas. A normativa **non** atribúe ao recurso preventivo a facultade de paralización de traballos; o empresario/a no uso do seu poder directivo, poderá outorgar ao recurso preventivo a facultade de paralización de traballos nos supostos e nos termos que se determinen entre eles.

En relación ás garantías do recurso preventivo, no caso de que se lle asignen estas funcións a *traballadores/as designados* ou a *traballadores/as do servizo de prevención propio*, a LPRL contempla as mesmas que as contempladas para os representantes dos traballadores.

Nada se menciona no caso do traballador asignado á realización de tarefas de recurso preventivo que non forma parte dos grupos anteriores;

a Dirección Xeral de Traballo, en consulta do 27 de febreiro de 2009, indica que **non os asisten as mesmas garantías** que aos traballadores designados ou aos traballadores do servizo de prevención propio.

É OBRIGADO PARA O TRABALLADOR/A ACEPTAR A DESIGNACIÓN COMO RECURSO PREVENTIVO?

Si, sempre que o traballador/a conte coa **capacitación** e a **formación** que requira o labor asignado, sen prexuízo das contraprestacións que poidan acordarse entre as partes, ou que se establezan nos Xulgados e Tribunais en caso de controversia.

AS RESPONSABILIDADES DO RECURSO PREVENTIVO:

Non se contempla **responsabilidade administrativa** ningunha para os recursos Preventivos, asumindo a empresa as responsabilidades administrativas relacionadas cos incumprimentos nesta materia. Si se contempla a posibilidade de responsabilidades de **orde penal ou civil** nas que poidan incurrir polos seus actos ou omisións, de igual xeito que calquera outro traballador no ámbito da prevención.

MÁIS INFORMACIÓN

http://www.cigsaudelaboral.org/Recurso_Preventivo
CT 83/10 Criterio Técnico da ITSS sobre a presenza de recursos preventivos nas empresas

COLABORACIÓN

Miguel Martínez Losada, Xefe do Centro ISSGA - A Coruña

A problemática científica da normativa de hixiene industrial e valores límite. Reflexións sobre a sílice cristalina

A exposición laboral aos axentes químicos, físicos e biolóxicos está legalmente definida, en España, dentro do marco europeo de modo que a regulamentación española referente á exposición a estes axentes deriva, en xeral, das correspondentes directivas e regulamentos europeos. A técnica preventiva Hixiene Industrial refírese á exposición crónica a estes axentes con potenciais efectos negativos para a saúde dos traballadores/as.

En moitos dos mencionados axentes asóciase a prevención a valores límite de referencia, que son definidos na propia normativa ou en referencias técnicas avaladas pola normativa. Os axentes físicos e os axentes químicos teñen valores límite de referencia definidos legalmente que proceden de criterios técnicos e estudos científicos. Na actualidade a maioría dos valores límite existentes en España teñen solidez científica. Os axentes biolóxicos non teñen valores límite pola imposibilidade técnica e científica de considerar límites fiables.

Existen casos singulares como os Campos electromagnéticos onde aínda non están en vigor directamente valores límite, dado que a Directiva 2004/40/CE, sobre as disposicións mínimas de seguridade e de saúde relativas á exposición dos traballadores aos riscos derivados dos axentes físicos (campos electromagnéticos) vén sendo atrasada en Europa na súa aplicación. Recentemente volveuse atrasar o prazo de adopción ata o 31 de Outubro de 2013 "dada a complexidade técnica do tema". O motivo é a insuficiencia de estudos científicos sólidos e as posibles repercusións sociosanitarias da súa aplicación dado que podería impedir o emprego de técnicas de diagnose fundamentais clinicamente. Neste caso os valores de referencia dispoñibles son simplemente criterios técnicos.

Os axentes químicos en España teñen como valores límite de referencia legal os valores LEP do INSHT como define o R.D.374/2001, de 6 de abril sobre a protección da saúde e seguridade dos traballadores contra os riscos relacionados cos axentes químicos durante o traballo.

A Comisión Nacional de Saúde e Seguridade no Traballo, órgano de participación en materia de seguridade e saúde, aprobou, en xullo de 1997, a creación dun grupo de traballo (formado por expertos das administracións, de sindicatos, representantes da industria e dos sectores económicos, e autoridades públicas) que estuda documentos sobre valores límite e a súa aplicación nos lugares de traballo. Os devanditos documentos son elaborados polo "grupo técnico do INSHT", constituído por técnicos do INSHT e das CC.AA. A adopción dun valor límite de exposición e ocupacional é consensuada e a súa aprobación definitiva corresponde á Comisión Nacional de Saúde e Seguridade no Traballo. Téñense en conta no proceso estudos ou propostas de entidades tales como SCOEL, ACGIH e IARC entre outros.

No nivel europeo, o Comité Científico para os Límites de Exposición Ocupacional (SCOEL) analizou e debateu dende hai anos axentes químicos, e ten establecido recomendacións pertinentes. Aínda así, existe unha necesidade manifesta de estudos toxicolóxicos e epidemiolóxicos estandarizados que proporcionen unha base científica consensuada na que basear os límites de exposición para o ambiente de traballo. O SCOEL establece un valor límite de exposición ocupacional (OEL) baseado na saúde («Health Based») naqueles casos nos que a revisión de toda a información científica dispoñible permite identificar unha dose umbral clara, na que unha exposición por debaixo desta dose non xeraría efectos adversos para a saúde. Estes valores límite de exposición ocupacional son de tipo indicativo.

Así mesmo valóranse polo grupo de traballo da CN no proceso de definición de valores LEP valores procedentes doutros países e organismos, tales como a ACGIH (American Conference on Governmental Industrial Hygienists), Alemaña, EUA, países escandinavos, Holanda, Francia e Reino Unido.

Entre os datos analizados valórase particularmente as recomendacións que destes compostos que realiza a Axencia Internacional para a Investigación sobre o Cancro (International Agency for Research on Cancer, IARC). A IARC é unha institución científica de referencia a nivel internacional vinculada a WHO-OMS. O traballo dos investigadores sintetízase nas "IARC Monographs on the Evaluation of Carcinogenic Risks to Humans".

No proceso de definición de valores límite de exposición ocupacional, unha das limitacións existentes é a carencia, en xeral, de datos a nivel estatal sobre exposición, toxicoloxía e epidemioloxía.

Ata hai tres anos o procedemento funcionou de xeito fluído, situándose os valores límite españois LEP á altura dos máis rigorosos valores límite legais. Nos últimos anos os representantes empresariais veñen facendo fincapé na necesidade de dispor previamente de estudos socioeconómicos antes de acordar diminucións de valores límite dalgúns substancias así como de non se adiantar á definición de valores vinculantes europeos. Isto dificulta ou impide o consenso necesario nalgúns casos.

No caso da sílice cristalizada o valor límite de exposición actual para o cuarzo é 0,1 miligramos/metro cúbico, como fracción respirable; manténdose como proposta, para o ano 2013, a diminución deste valor a 0,05 miligramos/metro cúbico. Esta proposta vén sendo reiterada dende hai anos. Os fundamentos desta proposta do grupo técnico do INSHT son entre outros que o Scientific Committee on Occupational Exposure Limit Values (SCOEL), Comité científico da UE, publicou en novembro de 2003 a súa "Recommendation from the Scientific Committee on Occupational Exposure Limits for Silica, Crystalline (respirable dust) SCOEL/SUM/94" no que recomenda un valor límite de 0,05 mg/m³ para fracción respirable e que a mesma ACGIH adoptou en 2006 un TLV-TWA de 0,025 mg/m³ para partículas respirables de cuarzo e cristobalita, así como diversos estudos científicos mundiais.

As principais conclusións da recomendación do SCOEL foron as seguintes: "O principal efecto da inhalación de po de sílice respirable nos humanos é a silicose. Existe información abondo para concluír que o risco relativo de adquirir cancro de pulmón aumenta en persoas con silicose (e, aparentemente, non acontece así en traballadores sen silicose expostos ao po de sílice en canteiras e na industria da cerámica). Polo tanto, a prevención do comezo de silicose tamén reducirá o risco de cancro. Posto que non se pode identificar un umbral claro para o desenvolvemento da silicose, calquera redución da exposición reducirá o risco de adquirila".

É importante suliñar que a bibliografía indica que o cancro de pulmón orixinado, tanto polo cuarzo coma pola cristobalita, só se constatou en individuos diagnosticados de silicose.

Mesmo no 1997, un grupo de traballo do Centro Internacional de Investigación sobre o Cancro (CIIC), que non ten poder regulamentario na Unión Europea pero é unha autoridade no campo da investigación do cancro, decidiu, baseándose na bibliografía especializada, que a sílice cristalina respirable inhalada en ámbitos ocupacionais é canceríxena para os humanos. Ao realizar esta avaliación, o grupo de traballo da IARC tamén indicou que a acción canceríxena non se detectou en todas as circunstancias industriais

estudadas e pode depender de características inherentes da sílice cristalina ou de factores externos que afectan á actividade biolóxica.

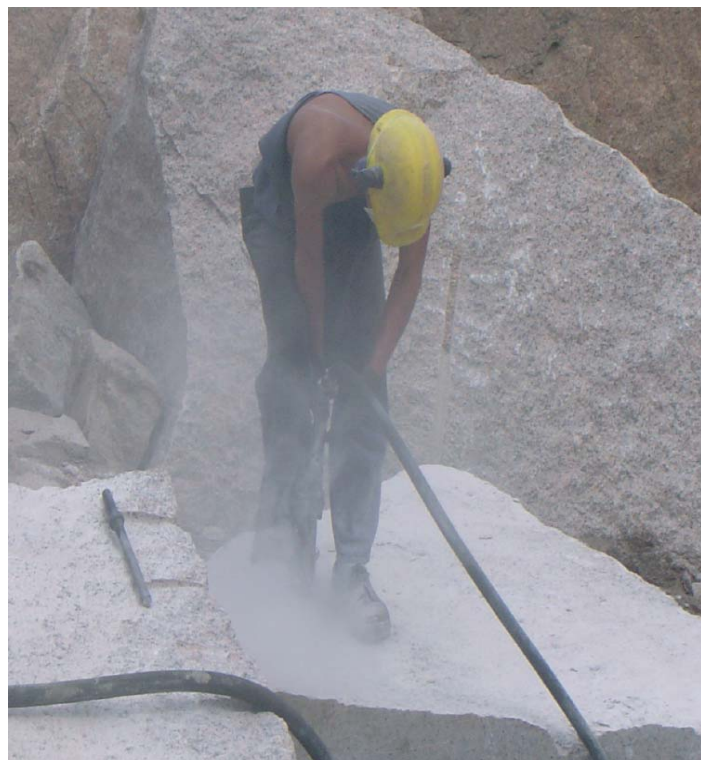
Finalmente tamén temos que lembrar que en España as competencias de seguridade e saúde no ámbito mineiro corresponden á autoridade mineira, no marco administrativo de Industria; e non á autoridade laboral, debendo terse en conta que o devandito ámbito mineiro se estende a industrias extractivas e de primeira transformación de minerais.

Así o relativo á sílice regúlase na ITC de minas, ORDE ITC/2585/2007, do 30 de agosto, pola que se aproba a Instrución técnica complementaria 2.0.02 «Protección dos traballadores contra o po, en relación coa silicose, nas industrias extractivas», do Regulamento Xeral de Normas Básicas de Seguridade Mineira, que derogou a anterior ITC 07.1.04 de 1991.

Os valores límites que define a actual ITC da sílice libre contida na fracción respirable de po é 0,1 mg/m³ e a concentración da fracción respirable de po en xeral, non superará o valor de 3 mg/m³ estes valores (dende 2007) son similares aos LEP vixentes. A anterior ITC, empregaba outros criterios bastante menos restritivos.

Por outra parte no marco da Lei de Prevención de riscos laborais o Instituto Nacional de Silicose mantén a súa condición de centro de referencia nacional de prevención tecnicosanitaria das enfermidades profesionais que afecten ao sistema cardiorrespiratorio. Non obstante a participación do INS no proceso de elaboración dos valores límite é notoriamente insuficiente.

Todo o ata aquí exposto pon de manifesto as dificultades de procedemento e interpretativas e os atrancos existentes na actualidade na definición de valores límite LEP, e a necesidade de afrontar unha modificación procedemental en profundidade non só a nivel estatal senón especialmente a nivel europeo.



Edita: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

