

SUMARIO

A FONDO

SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL DOS/AS TRABALLADORES/AS DE ETT: BOAS PRÁCTICAS EN COORDINACIÓN EMPRESARIAL E FORMACIÓN.

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

A DIXITALIZACIÓN E O FUTURO DO EMPREGO

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

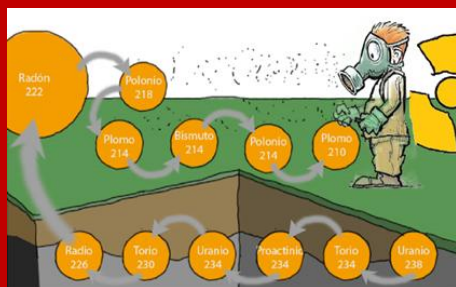
ESTRATEGIA “VISIÓN CERO”

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

COLABORACIÓN

RADÓN UN RISCO PARA TER EN CONTA

Ricardo Pol Sánchez



SABÍAS QUE..?

FORMALDEHIDO: CANCERÍXENO DE CATEGORÍA 1B

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

EDITA:

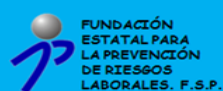
Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Seguridade e Saúde Laboral dos/as Traballadores/as de ETT: Boas prácticas en coordinación empresarial e formación.



Inclúe informe sintético do grupo de traballo creado ao efecto pola CNSST

CO FINANCIAMENTO DE:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Os contidos publicados son responsabilidade exclusiva do Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da Confederación Intersindical Galega e non reflicten necesariamente a opinión da Fundación para a Prevención de Riesgos Laborais.

Un pouco de historia

Ao principio dos anos 90, cunha forte crise económica e un importantísimo nivel de desemprego, o goberno do PSOE dá un importante xiro ideolóxico abandonando unha parte importante dos principios históricos e tradicionais da socialdemocracia europea, abranguendo sen ambaxes unha sorte de socioliberalismo difuso que asume de partida unha boa cantidade de principios propios da dereita neoliberal. Consecuencia en parte deste “troco” de principios, o PSOE, do mesmo xeito que xa fixera no ano 1984, impulsa unha segunda reforma laboral, novamente sen contar coas organizacións sindicais, e introduce na lexislación laboral estatal diferentes modalidades de contratación laboral á vez que afonda no desenvolvemento das xa existentes, abarata e facilita o despedimento, legaliza as ETT e racha co monopolio do INEM en materia de colocación e intermediación laboral.

A aceptación polo PSOE do “enfoque neoliberal” produciu na práctica un radical cambio de paradigma, no que eufemismos como mobilidade funcional, flexibilidade ou fomento do emprego, tratan de agochar unha realidade que sacraliza e prioriza os intereses e a estabilidade empresarial fronte á protección social e os dereitos laborais dos/as traballadores/as. Efectivamente, dende este novo enfoque neoliberal o medre económico constitúe o único medio para acadar o benestar, cuestión esta que por si soa xustifica a eliminación de barreiras aos investimentos ou a mellora da competitividade, primando un marco de seguridade económica e xurídica das empresas como condición indispensable para xerar emprego, aínda que este sexa inseguro, precario e dunha paupérrima calidade. Así as cousas e en coherencia con este discurso, no ano 1994 legalízanse as ETT que en apenas cinco anos, 1999, xa acumulan máis de 2 millóns de contratos a traballadores/as en réxime de cesión, configurándose como un extraordinario e lucrativo negocio para as principais operadoras do Estado español.

Coa aplicación deste tipo de políticas a temporalidade na contratación dispárase ata cifras até entón descoñecidas, 30% de contratación temporal, destruíndose nun tempo relativamente curto centos de miles de contratos



fixos ou indefinidos que comezan a ser substituídos por un maior número de contratos temporais. A precariedade estaba aceptada e santificada polo poder político.

Así é, dende o ano 1994, no que a contrarreforma laboral legalizou definitivamente a figura das Empresas de Tráballo Temporal (ETT), -naquel entón prohibidas polo propio Estatuto dos Traballadores-, a pesares da ampla contestación social e sindical que suscitaron, nestes últimos 23 anos estas fóronse consolidando e lexitimando como consecuencia do seu extenso uso por unha importante proporción de empresas usuarias.

Sen dúbida algunha, máis aló de maniqueísmos e manipulacións informativas tan propias da dereita española, en termos laborais e contractuais as Empresas de Tráballo Temporal ou ETT representan por definición a temporalidade e a inseguridade na contratación, afianzando o modelo da precarización laboral máis extrema, no que unha empresa, a ETT, contrata a un traballador/a para “cedelo” laboralmente a outra empresa, denominada Empresa usuaria EU, quedando na práctica sometido/a aos ditados de dous “patróns”. A ETT gaña cartos pola prestación do servizo, a EU se libera das súas obrigas contractuais e o/a traballador/a perde dereitos laborais, estabilidade contractual e salario. Unha ecuación perversa e descompensada na que só perde unha parte. Mais como veremos un pouco máis adiante, por norma xeral o/a traballador/a non só perde dereitos, estabilidade e salario, senón que as máis das veces, demasiadas, perde en seguridade e en saúde laboral. No Estado español esta práctica de “prestamismo laboral” estivo prohibida polo artigo 43 do Estatuto dos Traballadores de 1980 que, acertadamente consideraba a mesma como un auténtico “tráfico de man de obra”, e polo tanto un delito contra os dereitos e a integridade dos/as traballadores/as.

ETT e dereitos laborais

Din os defensores das ETT que estas contribúen a dinamizar o mercado de traballo facilitando a adaptación das empresas ás coxunturas do mercado, aforrándolles custos de tramitación na contratación, etc., etc., etc.,... mais o certo é que os seus efectos perversos fan que na maioría dos casos se reduzan os salarios dos/as traballadores/as das ETT por facer o mesmo traballo que os da EU, introducindo unha perniciosa dinámica de competitividade á baixa entre traballadores/as de cadro de persoal e de ETT, en detrimento das retribucións salariais e os dereitos laborais do conxunto. Así as cousas un traballador/a de ETT vese fortemente limitado para “protestar” de xeito efectivo perante a empresa usuaria na que traballa xa que o seu “patrón” é a ETT, nin pode sindicarse a risco certo de perder o seu traballo, e para máis *inri* as súas condicións de traballo non se rexen polo correspondente convenio do sector no que efectivamente traballa senón polo da ETT. Asemade, ao estar a súa estabilidade laboral en permanente entredito, podendo ser despedido/a con absoluta facilidade, estímúlase a súa competitividade polo dereito ao traballo fronte aos demais compañeiros/as, e queda na práctica illado do colectivo de traballadores, defendendo en solitario os seus intereses individuais nunha posición de extrema febleza. Neste contexto a posición xerencial da empresa vese afortalada á vez que se lamina a confianza e a unión dos/as traballadores/as na defensa dos seus dereitos e intereses, nunha relación laboral completamente asimétrica e descompensada.

Os resultados de consolidación do emprego dos que se vanaglorian moitas ETT á hora de ensalzar as súas virtudes, a maiores de exíguo e pouco significativo, é en realidade a “colocación” nas empresas de traballadores/as sumisos/as que en ocasións pasan a ser contratados cun emprego indefinido polas empresas usuarias nas que prestan os seus servizos, incentivadas estas por poder contar con traballadores/as formados/as na “cultura” do medo, a resignación e a obediencia ao patrón baixo toda condición, a cambio de poder manter o seu traballo. Unha man de obra boa, dócil e barata que en moitos casos nunca defenderá os seus intereses e menos aínda os dos seus compañeiros/as.

Hoxe por hoxe, aínda que as ETT seguen a ser un magnífico e rendible negocio -especialmente para as de maior dimensión-, a realidade é que a estas lles está a saír unha dura competencia, debido en parte á proliferación

das autodenominadas “empresas de servizos”, gran caixón de xastre onde practicamente todo cabe e está permitido en termos de “cesión” laboral, e por outra a cada vez máis utilizada figura do “autónomo dependente”, ou traballador/a encuberto da propia empresa, forzado a aceptar unha situación de autoemprego sen apenas coberturas nin protección social e obrigado a asumir todos os riscos e os custos da súa relación contractual.



Seguridade e Saúde Laboral dos/as traballadores/as de ETT: Coordinación empresarial e formación. *Síntese do Informe do grupo de traballo da CNSST*

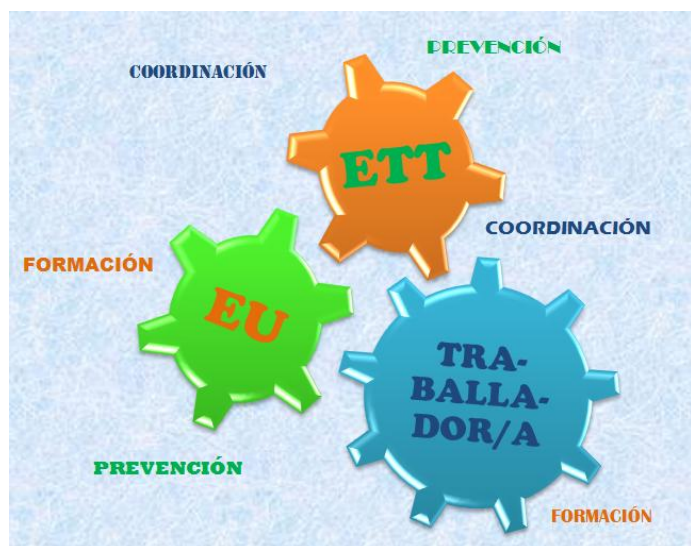
A esixencia de rapidez na resposta requirida polas EU á prestación de servizos das ETT, constitúe sen dúbida unha das principais características á vez que limitación ou dificultade para levar a cabo unha axeitada coordinación preventiva entre ámbalas dúas empresas, da que se derivan múltiples problemas e deficiencias que afectan tanto á coordinación como ás propias condicións de traballo en termos de prevención de riscos e seguridade laboral.

Dende esta perspectiva unha axeitada planificación das actividades constitúe un factor esencial para evitar moitos dos problemas que provoca a súa ausencia. Nesta liña de planificación previa, uns apropiados acordos de colaboración e coordinación convenientemente protocolizados, permitirían solucionar unha boa parte das deficiencias preventivas e de seguridade máis habituais deste tipo de relacións empresariais e de traballo.

Por outra banda, a utilización por parte da ETT de traballadores/as coa preparación e a formación axeitada para cubrir un determinado posto de traballo, constitúe á súa vez un factor clave para que este poida desenvolver a súa actividade profesional nas condicións de seguridade minimamente esixibles: o coñecemento do sector, do

proceso produtivo, dos métodos de traballo, dos aparellos a utilizar ou dos riscos específicos das actividades que vai desenvolver, facilitaría sen dúbida unha mellor e mais temprana adaptación ao posto de traballo, á vez que reduciría sensiblemente os factores de risco aos que este pode verse exposto debido á falla de información, coñecemento e/ou capacitación.

Así as cousas, os resultados obtidos a través dos distintos estudos e enquisas realizadas, o Grupo de Traballo da *Comisión Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo* encargado de identificar e buscar solución a estes problemas, ten identificado unha serie de deficiencias preventivas, moitas delas recorrentes, que poderían ser subsanadas a través da implementación dun catálogo de boas prácticas en materia de coordinación empresarial e formación entre as Empresas de Traballo Temporal e as Empresas Usuarias.



Deseguido, procedemos a expoñer sinteticamente a relación de boas prácticas que en materia de coordinación empresarial e formación nos propoñen, identificando para cada bloque xeral de risco as principais deficiencias detectadas ou derivadas do mesmo, as boas prácticas aconselladas para a súa solución e as actividades concretas a realizar polas ETT e/ou polas EU para a súa axeitada implementación.

Informe sintético do grupo de traballo creado ao efecto pola CNSST

BOAS PRÁCTICAS DE COORDINACIÓN EMPRESARIAL

RAPIDEZ DE RESPUESTA DE SERVICIOS DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

DEFICIENCIAS:

- ❖ Provoca unha defectuosa coordinación entre os servizos de prevención ou os interlocutores das ETT e as Empresas Usuarias (EU).

BOAS PRÁCTICAS:

- A posta en marcha de Acordos previos entre as EU e as ETT, permitirían habilitar unhas Fichas actualizadas cos datos e requisitos dos postos de traballo a cubrir.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLAS EU:

- ✓ Prever os períodos con necesidades de contratación e os postos para cubrir coas súas características e esixencias.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA ETT:

- ✓ Adecuar a especialización do perfil profesional dos/as traballadores/as das ETT aos requirimentos dos postos de traballo a cubrir, permitiría solucionar anticipada e adecuadamente as necesidades de información e formación dos mesmos en materia de prevención e seguridade laboral na actividade e o posto de traballo que van cubrir. Isto poderíase realizar mediante a activación dos pertinentes protocolos de coordinación.

DEFICIENCIAS NO INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN E NA AVALIACIÓN DE RISCOS

DEFICIENCIAS (I):

- ❖ Avaliación de Riscos xenérica que non reflicte a realidade do posto de traballo.
- ❖ A obriga de intercambio de información redúcese a unha mera formalidade de entrega documental, non de información á ETT.

BOAS PRÁCTICAS:

- Elaboración de **documento de información á ETT**, non a mera entrega da avaliación de riscos.
- **Visita previa da ETT á EU** con antelación á posta a disposición dos/as traballadores/as.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA EU:

- ✓ Manter a avaliación de riscos actualizada.
- ✓ Elaboración de documento de información específico á ETT, non unha mera entrega da avaliación xenérica de riscos.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA ETT:

- ✓ Contrastar “in situ” que a avaliación de riscos axústase ao posto de traballo a cubrir.
- ✓ Verificar periodicamente que se cumpren as condicións e obxecto do contrato de posta a disposición.

DEFICIENCIAS (II):

- ❖ Descoñecemento por parte dos/as representantes dos/as traballadores/as da EU da existencia de traballadores/as postos a disposición no centro de traballo.

BOAS PRÁCTICAS:

- **Comunicación periódica** aos representantes dos/as traballadores/as da EU dos postos cubertos con contratos de posta a disposición.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA EU:

- ✓ Facilitar que a información chegue aos representantes dos/as traballadores/as.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA ETT:

- ✓ Neste caso ningunha.

DEFICIENCIAS (III):

- ❖ Falta de información por parte da EU ao traballador/a da ETT dos riscos laborais específicos do seu posto de traballo.

BOAS PRÁCTICAS:

- **Manual/Guía** de acollida do/a traballador/a de ETT na EU.
- **Fichas informativas** de cada un dos riscos e medidas preventivas aplicables ao posto de traballo.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA EU:

- ✓ Realización da Guía. Garantir a información aos representantes dos/as traballadores/as.
- ✓ Realización das Fichas. Participación dos/as representantes dos/as traballadores/as na súa elaboración.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA ETT:

- ✓ Neste caso as mesmas que a EU.

INSUFICIENCIAS DO SISTEMA PREVENTIVO DAS EMPRESAS USUARIAS

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ Inadecuada xestión preventiva das empresas usuarias:
 - Falta de responsable de PRL.
 - Descoñecemento polo SPA da EU da existencia de traballadores/as postos a disposición.

BOAS PRÁCTICAS:

- Facilitar a interlocución coa empresa usuaria. **Visita previa da ETT á EU** con antelación á posta a disposición dos/as traballadores/as.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA EU:

- ✓ Facilitar as visitas entre ambas as empresas coa finalidade de que a ETT coñeza de primeira man a EU.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA ETT:

- ✓ Neste caso as mesmas que a EU.

PROCEDEMENTOS DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ Falta de procedementos para o seguimento mutuo das actividades realizadas e de coordinación preventiva.

BOAS PRÁCTICAS:

- **Acordo de Seguridade** entre a EU e a ETT.
- **Reunións conxuntas** das empresas.
- **Programa específico de coordinación de actividades entre a EU e a ETT.** (Tipo PCAE1 adaptado ás ETT). *Procedemento Coordinación Actividades Empresariais.*

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA EU Y A ETT:

- ✓ En función deste acordo periodicamente revisar a coordinación, facer un seguimento dos diferentes elementos do mesmo e mantelo actualizado.
- ✓ Facilitar estas reunións.
- ✓ Promover a súa elaboración e uso.

PARTICIPACIÓN DO/A TRABALLADOR/A DA EMPRESA DE TRABALLO TEMPORAL NO PROCESO DE COORDINACIÓN

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ Descoñecemento por parte dos/as traballadores/as da ETT das canles de comunicación na EU.
- ❖ Falta dunha comunicación fluída entre a EU/ ETT e o/a traballador/a posto a disposición.
- ❖ Falta dunha avaliación da seguridade e saúde na EU durante e tras a posta a disposición do/a traballador/a da ETT.

BOAS PRÁCTICAS:

- No momento da incorporación o/a traballador/a da ETT debe ser posto en contacto cun representante da EU.
- Manual de acollida.
- Enquisas de satisfacción ao traballador/a, unha vez finalizada a súa posta a disposición, que inclúan unha avaliación da seguridade e saúde na EU.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA EU:

- ✓ Facilitar a comunicación entre o/a traballador/a da ETT e os/as representantes da EU.
- ✓ Realización dun manual de acollida da EU.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA ETT:

- ✓ Realización dun manual de acollida da ETT.
- ✓ Comunicación fluída cos seus traballadores/as. Incluír esta avaliación. Propoñer á EU as medidas correctoras.

ACCIDENTES DE TRABAJO NA EMPRESA USUARIA

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ Falta de calidade e de procedementos definidos na investigación dos accidentes de traballo.

BOAS PRÁCTICAS:

- **Investigación sucesiva** do accidente de traballo.
- **Reunións** entre mandos intermedios e traballadores/as para analizar o accidente de traballo.
- **Participación do/a traballador/a posto a disposición** na investigación do accidente.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA EU:

- ✓ Realizar unha investigación sucesiva do accidente de traballo: a EU é a responsable da investigación sobre as condicións de traballo, pero debe complementarse cunha investigación da ETT en canto ás súas competencias (información, formación, vixilancia da saúde, coordinación).
- ✓ Promover este tipo de reunións. Aproveitamento das experiencias xeradas por accidentes anteriores.
- ✓ Promover a participación do/a traballador/a posto a disposición na investigación do accidente.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA ETT:

- ✓ Realizar unha investigación sucesiva do accidente de traballo: a EU é a responsable da investigación sobre as condicións de traballo, pero debe complementarse cunha investigación da ETT en canto ás súas competencias (información, formación, vixilancia da saúde, coordinación).
- ✓ Promover a participación do/a traballador/a posto a disposición na investigación do accidente.

BOAS PRÁCTICAS DE FORMACIÓN DE TRABALLADORES/AS DE ETT.

A AVALIACIÓN DE RISCOS (AR) ACTUALIZADA COMO BASE DE PARTIDA

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ Falta dunha AR actualizada que permita definir a formación necesaria: asociada a control de riscos, a revisión periódica das instalacións e as condicións de traballo.

BOAS PRÁCTICAS:

- **Accións de concienciación** nas EU da importancia da actualización da AR.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA EU:

- ✓ A formación preventiva que a empresa debe solicitar á ETT debe estar vinculada a unha AR actualizada.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA ETT:

- ✓ A formación de riscos debe ir vinculada á AR, formando parte da planificación preventiva da ETT.

ADECUACIÓN AOS REQUISITOS DE FORMACIÓN

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ Falta de formación previa en prevención de riscos laborais, e da capacitación profesional necesaria que pode requirirse para o traballo a realizar.

BOAS PRÁCTICAS:

- Incluir na **negociación colectiva** a definición dos mínimos de formación necesarios para as diferentes ocupacións e actividades dos sectores económicos.
- **Mellorar, a través das novas tecnoloxías, a metodoloxía de formación.** A formación virtual debe complementarse con formación presencial.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA EU:

- ✓ Ningunha.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA ETT:

- ✓ Traballarase no desenvolvemento das novas tecnoloxías para a formación preventiva ao traballador/a.

PLANIFICACIÓN DA FORMACIÓN ÁS NECESIDADES REAIS

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ Insuficiente planificación da formación e a súa adecuación ás necesidades da EU.

BOAS PRÁCTICAS:

- **“Fidelización”** entre ETT e EU para a realización de determinadas tarefas ou cubrir determinados postos de traballo.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA EU:

- ✓ Adecuada planificación do seu cadro de persoal e coñecemento dos traballos que poidan ser atendidos por persoal contratado a través de ETT.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA ETT:

- ✓ Dispoñer de colectivos de traballadores xa formados, con experiencia de traballo previo a través da propia ETT e na actividade demandada.
- ✓ Anticipar ao servizo de prevención a incorporación.

NECESIDADE DE RESPONSA INMEDIATA DA ETT AO REQUISITO DUN TRABALLADOR/A POR PARTE DA EMPRESA USUARIA PARA OFRECER UN DETERMINADO SERVIZO

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ Urgencia na prestación do servizo, sen a debida planificación.

BOAS PRÁCTICAS:

- Necesidade de Acordos previos entre a EU e a ETT para unha adecuada anticipación das accións formativas.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA EU:

- ✓ Planificación das actividades: períodos e postos a cubrir.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA ETT:

- ✓ Especialización da ETT para mellorar a formación dos/as traballadores/as.

NECESARIA CONCRECIÓN DE TAREFAS ESPECÍFICAS ENCOMENDADAS A TRABALLADORES/AS DE ETT POLAS EU E A SÚA VARIABILIDADE

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ Falta de concreción das tarefas que pode desenvolver o/a traballador/a na EU.
- ❖ Ausencia de límites para a realización de tarefas non debidas.

BOAS PRÁCTICAS:

- **Protocolos de actuación.**
- Establecer **límites** para executar só tarefas acordadas.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA EU:

- ✓ Definir os límites de actuación dos/as traballadores/as postos á súa disposición.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA ETT:

- ✓ Verificar que o/a traballador/a realiza unicamente as tarefas para as que foi posto a *disposición e formado/a en materia preventiva*.

REQUISITOS ADICIONAIS PARA A DEBIDA FORMACIÓN E A SÚA ACREDITACIÓN

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ O/a traballador/a posto a disposición non recibiu unha adecuada formación práctica na EU para a correcta execución de tarefas.

BOAS PRÁCTICAS:

- **Plan/manual de acollida.**
- **Designación de titor/a** do/a traballador/a posto a disposición no proceso de aprendizaxe.
- Mantemento de **reunións periódicas** entre a ETT e a EU para adecuación das necesidades formativas.
- Adoptar en **negociación colectiva** as medidas adecuadas para facilitar o acceso dos/as traballadores/as cedidos/as por ETT á formación dispoñible para os/as traballadores/as das EU.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA EU:

- ✓ Realización dun plan/manual de acollida da EU.
- ✓ Acompañamento no proceso de aprendizaxe.
- ✓ Nomeamento dun titor/a para asegurar a formación específica nas tarefas a executar.
- ✓ Facilitar estas reunións de coordinación.
- ✓ Promover a adopción destas medidas.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA ETT:

- ✓ Promover a adopción destas medidas.

CONTROL DA EFICACIA DA FORMACIÓN RECIBIDA. SEGUIMIENTO DA FORMACIÓN EN PRL IMPARTIDA POLA ETT

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ **Falta de elementos de control** da formación recibida.

BOAS PRÁCTICAS:

- **Introdución** de elementos de control.
- Efectuar **auditorías** internas e regulamentarias.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA EU:

- ✓ **Adecuada** integración da prevención.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA ETT:

- ✓ **Calidade** da actividade formativa realizada.

NECESARIA COMUNICACIÓN ENTRE A ETT E A EU PARA UNHA EFICAZ FORMACIÓN

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ Falta de coordinación entre a ETT e a EU.

BOAS PRÁCTICAS:

- **Establecer** auditorías de seguimento.
- **Xornadas de sensibilización.**
- **Acordos** específicos ETT-EU

DEFINICIÓN DE FUNCIÓNS PREVENTIVAS DE RESPONSABLES E PERSOAL DE ETT E EU

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ Falta de completar a formación impartida na ETT, pola EU, mediante títulos/as ou monitores/as, ata que o/a traballador/a adquira a formación e información necesarias para realizar o traballo só/a.

BOAS PRÁCTICAS:

- Establecemento pola EU dun **programa formativo** por posto de traballo e unha metodoloxía de avaliación da devandita formación.
- Coidar que os/as traballadores/as teñan capacidade de **autocontrol** dos riscos aos que estean expostos.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA EU:

- ✓ Realización do citado programa e avaliación.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA ETT:

- ✓ Incluír unha avaliación da formación práctica recibida da EU na súa enquisa de calidade e informar do resultado á EU.

IDENTIFICACIÓN DE PUNTOS CRÍTICOS EN ÁREAS E EQUIPOS PERIGOSOS E CONTROL DE OPERACIÓNS PERIGOSAS

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ Falta de sistematización dos traballos a realizar e de instrucións de traballo, que permitan delimitar claramente o labor dos/as traballadores/as postos a disposición.

BOAS PRÁCTICAS:

- **Instrucións de traballo** documentadas daquelas tarefas cuxa complexidade ou nivel de risco requíranos.
- Controlar que non se realicen tarefas perigosas non autorizadas.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA EU:

- ✓ Realización das instrucións para incluílas na formación dos/as traballadores/as postos a disposición e a súa entrega á ETT.
- ✓ Control de actividades perigosas.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA ETT:

- ✓ Ningunha.

PARTICIPACIÓN DO/A TRABALLADOR/A DE ETT NO PROCESO DE FORMACIÓN

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ Falta de participación do/a traballador/a no proceso formativo.

BOAS PRÁCTICAS:

- **Establecemento de canles** que permitan coñecer as súas demandas e inquietudes nesta materia, así como as súas propostas de mellora.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA EU:

- ✓ Fomentar a participación activa do/a traballador/a no proceso formativo a través do/a titor/a.

ACTIVIDADES A REALIZAR POLA ETT:

- ✓ Fomentar a participación activa do/a traballador/a no proceso formativo.

INFORMACIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

A dixitalización e o futuro do emprego

A vista dos acontecementos e dos datos existentes, os países comunmente chamados “desenvolvidos” teñen un serio problema de creación de emprego, problema de aínda maior alcance se falamos de emprego digno e cuns mínimos parámetros de calidade en termos de dereitos laborais, remuneración e condicións de traballo.

Segundo datos da propia OIT a pesar de que dende o inicio da “crise” no ano 2008 ata o ano 2014, a nivel mundial xeráronse douscentos doce millóns de postos de traballo, deste conxunto só cen mil foron xerados polos países “desenvolvidos”, destruíndo a Europa dos 28 estados máis de tres millóns setecentos mil empregos durante esta etapa.

Para situarnos nas cifras de como evoluciona o emprego a nivel mundial, teríamos que dicir que hoxe por hoxe a nivel planetario hai 823 millóns de traballadores/as máis que había fai 20 anos, téndose creado ao redor de corenta millóns de empregos anuais ao longo deste período.

Na actualidade calcúlase que no mundo existen 3.190 millóns de tra-

balladores/as, unha cantidade de tal magnitude que fai difícil pensar que nos atopemos nun proceso irreversible do “fin do traballo”, tal e como afirman diversos economistas aos que os medios xeneralistas déronlle unha gran difusión. Destacan entre estes o grupo de economistas de Oxford que estudan as tendencias laborais e que afirman que practica-

mente a metade dos traballos existentes están en risco dunha acelerada desaparición, como consecuencia da revolución dixital imposta polos avances tecnolóxicos.

Son xa moitas e cualificadas as voces que desautorizan ou cando menos cuestionan tales afirmacións, poñendo en “solfa” a metodoloxía empregada polos técnicos de Oxford que tan só estudaron polo miúdo o risco de automatización dun total de setenta ocupacións, limitándose posteriormente a adxudicar linealmente os ratios obtidos a outras setecentas trinta ocupacións, sen ter en conta as súas características e especificidades, e polo tanto facendo extrapolacións sen a fondura de análise nin o rigor necesario para realizar con pleno fundamento tales afirmacións.

A fonda crise económica xerada no conxunto dos chamados países desenvoltos a finais do ano 2007 e con orixe en EEUU, derivase dunha extraordinaria desregulamentación financeira e dunha intensiva liberalización dos movementos de capital, que movidos polo afán sen límites de acumular beneficios remataron por sobredimensionar a economía especulativa, ocasionando sen control algúns grandes e importantes riscos que finalmente remataron por implosionar.

En Europa o afrontamento da crise e as políticas deseñadas para a súa superación e control, viñeron da man da ideoloxía e os enfoques neoliberais que con Alemaña ao fronte impuxeron os Gobernos de dereita e centrodereita, maioritarios nese momento histórico na Eurozona. **Políticas impostas a “sangue e lume” á poboación e ás clases traballadoras, sobre a base da austeridade fiscal e a devaluación salarial como a fórmula máxica para resolver os problemas** que, priorizando cunha rixidez sen sentido o control da inflación sobre a necesaria e urxente creación de emprego, remataron por estabele-

cer importantes límites ao crecemento do endebedamento público, coas terribles consecuencias que gran parte das sociedades europeas agora están a padecer.



Non ter apostado polo investimento público como motor para a dinamización económica e a xeración do emprego, cando o sector privado e a banca estaban en plena contracción da súa actividade tentando sortear os riscos e as incertidumes deste novo escenario, **ten agudizado notablemente a crise económica** e sen dúbida afondado nas terribles consecuencias que en termos de falla de creación de emprego e destrución de dereitos laborais ten derivado este tipo de políticas xeradoras de inxustiza, desemprego, pobreza e desigualdade para millóns de cidadáns.

Consecuencia directa destas políticas neoliberais, hoxe por hoxe traballar e ser pobre comeza a ser cada vez máis normal. Para *Jordan Brennan*, economista de *Unifor*, principal sindicato canadense que recentemente levou a cabo unha fonda investigación sobre a relación entre desaceleración económica e o medre das desigualdades no seu país, **a falla de creación de empregos de calidade ten moito que ver cunha desigual distribución da riqueza**. Para *Brennan*, a concentración empresarial ten propiciado que unha parte importante dos seus enormes beneficios sexan dirixidos a actividades improdutivas en moitos casos de carácter espe-

culativo e que rematan por incrementar notablemente o poder de mercado destes grupos empresariais, e polo tanto o seu control e manexo dos mesmos en función dos seus intereses económicos.

Neste contexto **a economía produtiva xeradora de bens, servizos e empregos, e pagadora de impostos e cotas da seguridade social, está a ter un tratamento fiscal discriminatorio en relación á economía especulativa** cuxo obxectivo fundamental é a consecución prioritaria do beneficio por enriba de calquera outro valor, minimizando riscos e posibles contribucións sociais.

Sen dúbida, polo de agora, **a tecnoloxía dixital está a ter un menor impacto no mercado de traballo do que outras tecnoloxías tiveron no pasado**. A realidade é que a esaxerada atención que nestes intres se lle presta á dixitalización como causa da perda de postos de traballo, cumpre coa intención e o obxectivo de evitar que se analicen as verdadeiras causas do deterioro das condicións de vida e de traballo de millóns de traballadores/as que, fundamentalmente non son tecnolóxicas senón políticas, derivadas de múltiples decisións adoptadas dende os anos oitenta, no marco dunha estruturada e planificada contrarrevolución neoliberal, que persegue entre outras importantes cuestións a eliminación de dereitos laborais e o debilitamento dos sindicatos como ferramenta para a defensa dos intereses dos/as traballadores/as.

Non hai dúbida que como ten acontecido no pasado, algúns traballos desaparecerán como consecuencia da innovación tecnolóxica, mais o seu alcance e efectos sobre o emprego dependerá en gran medida das decisións políticas que orienten a forma da súa implantación e aplicación. Unha visión política e social que determinará quen e como se

beneficia dos incrementos da produtividade, se hai beneficio social ou só como ata agora beneficio empresarial, ou se se deseñan políticas públicas, alternativas/compensatorias, de emprego noutros nichos emerxentes de actividade.

É evidente e manifesto que o modelo social e económico depende fundamentalmente de decisións políticas detrás das que hai como soporte unha determinada ideoloxía. A responsabilidade duns empregos cada vez máis precarios e con menos dereitos, ten que ver cunhas lexislacións laborais que priman o benefi-

cio empresarial fronte a unha cada vez menor protección dos/as traballadores/as. Situacións como as que están a acontecer no Estado español, e en menor medida en Italia ou na propia Francia, teñen pouco que ver coa revolución dixital e moitísimo que ver coa vontade conservadora e neoliberal de garantir e incrementar os beneficios de empresas, corporacións multinacionais, grupos bancarios ou fondos de investimento, a costa dos dereitos laborais e a calidade de vida da gran maioría social traballadora.

Independentemente de que a revolución dixital conlevará cambios e transformacións diversas, os culpables do alcance desta flagrante situación de inxustiza e desigualdade social nunca será atribuíble á transformación dixital, aos procesos de automatización ou de robótización que se poidan producir. As verdadeiras responsabilidades políticas teñen que ver cunha determinada concepción do mundo, da democracia e da xustiza social e están noutro lugar, e incuestionablemente teñen nome e apelidos.

INFORMACIÓN

Ricardo Pol

Estratexia “Visión Cero”

Vai escasamente tres anos, un artigo asinado por un relevante grupo transnacional de investigadores en materia de saúde laboral de Holanda, Finlandia, Bélxica, Dinamarca e Francia, chamou poderosamente a atención da comunidade científica sobre a estratexia **ZAV** “Zero Accident Visión”, xerada a partires do esforzo práctico desenvolvido por diversas empresas de distintos puntos do mundo, empeñadas en promover un enfoque innovador en contraposición á maneira tradicional de como afrontar a saúde e a seguridade laboral.

Sintéticamente poderíamos dicir que o enfoque que alimenta a estratexia ZAV fundaméntase no cuestionamento dos sistemas formais de xestión do risco que responden ao esquema tradicional de: identificación-avaliación-planificación-implementación; propoñendo en contraposición xestionar mellor a saúde e a seguridade a través dun **proceso dinámico de actualización e adaptación permanente que implica unha constante revisión das prácticas de seguridade e unha búsqueda continuada das mellores solucións**. Unha evolución dende os actuais sistemas de xestión preventiva á implantación dunha

cultura organizacional, fundamentada nun compromiso compartido por todos os axentes implicados nun proceso de esforzo colectivo sostido e orientado cara á saúde e a seguridade.

Pouco a pouco a idea da “Visión Cero” foi gañando impulso como unha estratexia de mellora da seguridade e a saúde laboral a escala mundial, pasando xa a día de hoxe a formar parte dos elementos centrais da filosofía preventiva.

No *XV Congreso Internacional de Prevención de Riscos Laborais ORP2015* celebrado en Santiago de Chile en Novembro do 2015, *Hans-Horst Konkolewsky*, Secretario Xeral da AISS (Asociación Internacional da Seguridade Social), pronunciou unha interesante conferencia co título: *Reorientación da Prevención cara á Saúde Laboral e “Visión Zero”* na que chegou ás seguintes conclusións:

- 1) A complexidade da prevención é cada vez maior, a medida que a saúde e o benestar no traballo están suxeitos á influencia crecente de factores profesionais e non profesionais.
- 2) Necesítanse enfoques unificados centrados nas persoas, que complementen as medidas habituais de prevención dos riscos con programas de promoción da saúde e de regreso ao traballo.



3) É necesario examinar as prácticas e as estruturas de prevención de todas as partes involucradas e desenvolver novas competencias e sinerxias dentro e fóra do lugar de traballo, para crear unha cultura de prevención conxunta dende a *Visión Cero* e unha reorientación cara á saúde e o benestar dos/as traballadores/as.

4) As Directrices da AISS sobre a Prevención e o Centro para a Excelencia reforzan a capacidade de prevención das administracións de seguridade social e promoven un cambio fundamental no seu papel de “pagador” a “actor” neste proceso.

Dende a perspectiva da *Visión Cero*, a vida e a saúde nunca poden ser intercambiados ou trocados por outro tipo de beneficios dentro da sociedade. A vida e a saúde non teñen un valor monetario nin existen riscos aceptables para a saúde. A prevención deixa de ser un obxectivo operativo para se converter nun desafío estratéxico.

A partires desta filosofía considérase que a cultura preventiva pode ser moito máis efectiva que a mera aplicación de procedementos técnicos, e que esta debe sosterse sobre o convencemento e a implicación moito máis que sobre a obrigación. Mais que de prever accidentes, trátase de crear seguridade.

A *Visión Cero* e logo e ante todo unha filosofía preventiva con importantes implicacións prácticas, na que se prioriza a “integración” preventiva por diante da actividade, ou a mobilización e compromiso das persoas por diante dos informes e as actuacións técnicas.

En definitiva, a *Visión Cero* configúrase non tanto como unha estratexia de xestión e si como un **modelo de dinamización do compromiso preventivo de todos os axentes implicados**, traballadores/as, empresarios/as, técnicos/as, institucións e sociedade en xeral. Plantexa a necesidade de evolucionar dende os sistemas de xestión tradicionais cara a unha cultura organizacional e de compromiso compartido, como parte fundamental dun proceso de esforzo colectivo sostido a favor da saúde e a seguridade.

Deste xeito trascéndese o enfoque dunha mera estratexia de control dos riscos para constituíres unha auténtica estratexia do compromiso preventivo, baixo a crenza clave que todos os accidentes poden e deben ser previdos co apoio activo e o compromiso de todos os axentes implicados no proceso de traballo. Baixo este paradigma o eixo da xestión preventiva deixa de ser a aplicación dos procedementos para cobrar especial importancia o liderazo, a comunicación, a cultura e a aprendizaxe no ámbito da prevención.

A estratexia preventiva proposta por *Visión Cero*, en termos xerais, enfócase en catro ámbitos de acción nas empresas: o lugar de traballo, as persoas, as normas e a tecnoloxía.



AS SETE REGLAS DE OURO DA “Visión Cero”

- 1) Compromiso do liderado**, o que implica o rol activo dos xerentes: *a seguridade é sempre o primeiro en calquera tipo de actuación; dar exemplo en termos de seguridade e saúde laboral; reaccionar inmediatamente fronte as transgresións e incumprimentos.*
- 2) Identificar os perigos e riscos**, a través dun traballo sistemático: *avaliación sistemática dos riscos; inclusión de todas as áreas e actividades; avaliar accidentes de traballo, enfermidades e incidentes.*
- 3) Establecer obxectivos para a seguridade**, cunha orientación a resultados: *definición dos propios obxectivos de seguridade e saúde laboral; avaliación continua dos progresos realizando as adaptacións necesarias; deseño de campañas específicas de prevención.*
- 4) Asegurar un sistema confiable**, coa seguridade como factor decisor: *dotarse dunha estrutura e unha organización avanzada para a seguridade e a saúde laboral; responsabilizar en materia preventiva a todos os directivos e mandos intermedios; implementar un sistema de xestión da seguridade e a saúde laboral.*
- 5) Usar tecnoloxías seguras e saudables**: *analizar a seguridade e as medidas preventivas a aplicar ante nova maquinaria ou ferramenta; verificar regularmente a seguridade e as medidas preventivas no uso de maquinaria e ferramenta.*
- 6) Mellorar as competencias**, o que ten que ver coa educación e capacitación: *definir as competencias requiridas para cada posto de traballo; formación nas competencias específicas relacionadas co posto de traballo; implementación dun plan de formación e cualificación.*
- 7) Apostar por investir nas persoas**: *involucrar aos colaboradores da empresa; coñecer e usar as ideas dos/as traballadores/as para a seguridade; recoñecer explicitamente os bos desempeños en seguridade e saúde laboral.*

A proposta que supón a *Visión Cero* sitúase dentro do que se deu en chamar a “terceira onda do esforzo preventivo”, como a culminación das dúas etapas anteriores centradas respectivamente na tecnoloxía e na xestión do risco, situando agora ás persoas no eixo central dunha estratexia encamiñada a deseñar e soste r traballos con cero danos para a saúde.

Por outra banda como non podía ser doutro xeito, dicir que a estratexia *Visión Cero* tamén corre o risco de poder ser subvertida por aquelas empresas ou entidades que, como sempre, centren a súa actuación e os seus obxectivos, non na imprantación deste sistema e filosofía preventiva na que o camiño, o percorrido e o proceso teñen tanta importancia como o resultado; substituíndo a mesma por unha formal rendición de contas centrada nos resultados e ao marxe do esforzo preventivo real. Manipulación da realidade esta, nun afán de acadar e vender a imaxe non da auténtica *Visión Cero*, senón do

obxectivo “Accidentes Cero” dentro da súa estartexia de marketing e imaxe pública, que incluso pode chegar á propia ocultación de accidentes para acadar (formalmente) o desexado obxectivo de cero accidentes.

Zwetsloot G, Aaltonen M, Wybo JL, Saari J, Kines P, de Beek RO. The case for research into the zero accident vision. *Safety Science* 2013; 58: 42-48.

Zwetsloot G, Kines P, Ruotsala R, Drupsteen L, Bezemer R. Success factors for the implementation of a Zero Accident Vision (ZAV). Report R11506. TNO 2015.

Seminário Técnico sobre as medidas de prevenção no lugar de trabalho: cara unha cultura da prevención. DAKAR, SENEGAL, 12-13 de abril do 2016.

As sete regras de ouro de Visión Cero, segundo a Asociación Internacional da Seguridade Social (AISS). 2015.

*Directrices da AISS (Asociación Internacional da Seguridade Social):
Promoción da saúde laboral; o retorno ao traballo e a rehabilitación.
2016.*

COLABORACIÓN

Ricardo Pol Sánchez

Radon un risco para ter en conta

O gas Radon foi descuberto en 1900 por Friederich Ernst Dorn, pero será na década dos 80 cando estudos realizados en traballadores/as expostos ao gas permitiron establecer a relación entre a exposición ao radon e o cancro de pulmón. Nos últimos anos desenvolveuse unha crecente preocupación entre a comunidade científica de Galiza, debido á constatación da presenza de radon en vivendas e centros de traballo, polo risco que a exposición a este gas ten para a saúde.

O Radon (Rn222) é un gas radioactivo de orixe natural, altamente nocivo para a saúde ata o punto que chegou a denominarse o “asasino silencioso”, é un gas nobre que se caracteriza por ser incoloro, inodoro, insípido e invisible, soluble en auga e outros líquidos e máis denso que o aire. A súa vida media ou período de desintegración é de 3’8 días e os seus descendentes son metais pesados como o polonio (Po214 e Po218), o bismuto (Bi214) e o chumbo (Pb210). No proceso de desintegración emítense partículas radioactivas α (dous protóns e dous neutróns).

Este gas radioactivo, constitúe un risco para a saúde cando penetra no organismo humano a través de feridas ou se se inxere ou inhala, de aí a transcendencia para a saúde pública do papel do radon domiciliario, xa que é a segunda causa de cancro de pulmón na poboación en xeral, despois do tabaco (Barros-Divos, 2002) e (Sarah & David, 2003).

O radon acumúlase nas construcións a partir da súa exhalación dende o subsolo da contorna e en particular, dende o solar sobre o que se construíu a edificación, en maior proporción, se as rocas do mesmo son ricas en uranio, elemento orixe do radon. A súa presenza por tanto é descontínua, en función das características morfolóxicas do chan que sustenta a edificación (graos de porosidade, presenza de gretas ou covas subterráneas...). Unha vivenda situada xunto a outra pode estar libre de radon, mentres que a veciña presenta unha grave acumulación do gas. A presenza de gas radon no interior das edificacións, supón un grave perigo para a saúde e é necesario verificar en cada caso a presenza do devandito gas; especialmente naqueles lugares que presentan unha maior probabilidade de concentración do mesmo.

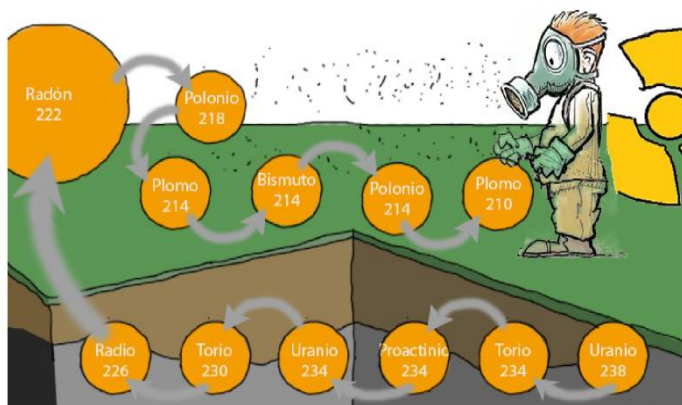


Fig. 1 - Cadea de desintegración do radon. Fonte: Infografía do autor.



Fig. 2 - Vías de entrada do radon. Fonte: Infografía do autor.

Para comprender o alcance das consecuencias que a exposición ao gas radon, pode ter sobre os habitantes de Galiza, basta con dicir que unha cantidade de radiación equivalente a 300Bq/m^3 é semellante ao nivel de radiación existente, actualmente, na cidade de Prypiat próxima á tristemente célebre central nuclear de Chernovyl (Ucráina) onde o 26 de abril de 1986 produciuse o máis grave accidente nuclear da historia e que a día de hoxe, continúa abandonada por causa da radiación presente na zona.



Fig. 3- Vista xeral da cidade de Prypiat. Fonte: Scott, www.blogue.impossibleliving.com

Na Galiza, no interior de moitas construcións, estes niveis supéranse habitualmente, chegando a cuadruplicarse e quintuplicarse, estimándose que se produce unha morte diaria por cancro pulmonar a consecuencia da exposición ao radon, segundo Alberto Ruano investigador da USC “As mulleres da provincia de Ourense son as que máis cancro de pulmón padecen”.

O risco de exposición ao gas radon vén determinado pola xeolocalización do edificio. Nos mapas da Fig. 4 podemos apreciar que Galiza é a zona da península con maior risco potencial de acumulación de gas radioactivo.

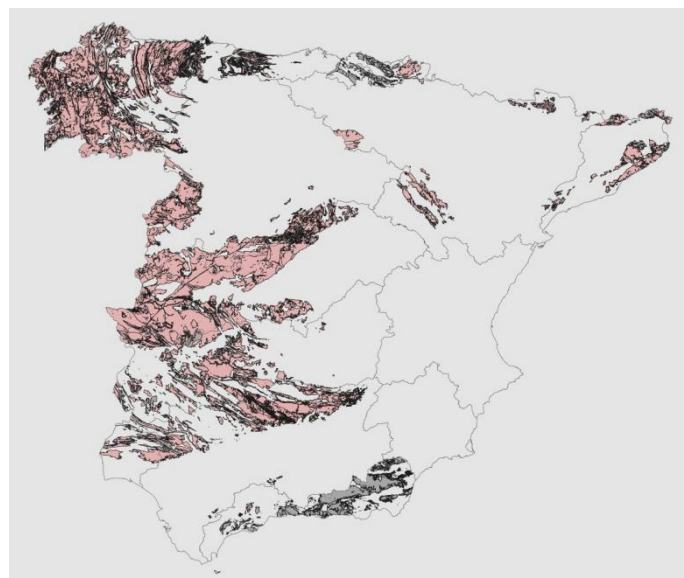


Fig. 4 - Mapa de zonas propensas ao radon na Península. Fonte: García-Talavera, García-Pérez, Rey e Ramos. (2013).

Existe gran variación na concentración de radon (radon-222) entre un edificio e outro, pois hai moitos factores implicados e é difícil saber se os niveis do gas serán elevados nunha determinada edificación, pero pódense facer predicións fiables de zonas en que hai maior probabilidade de que existan construcións con altas concentracións de gas radon.

Recentemente, o Laboratorio do Radon de Galiza baixo a dirección dos profesores da Univerisade de Santiago de Compostela, Ruano-Raviña e Barros-Divos (2016), acaba de publicar un mapa de Galiza Fig. 5 no que se pode apreciar que dous de cada tres concellos están expostos a niveis moi altos de gas radon. A maior concentración está na provincia de Ourense (33 %), seguida de Pontevedra (28 %), A Coruña (19 %) e Lugo (15 %).

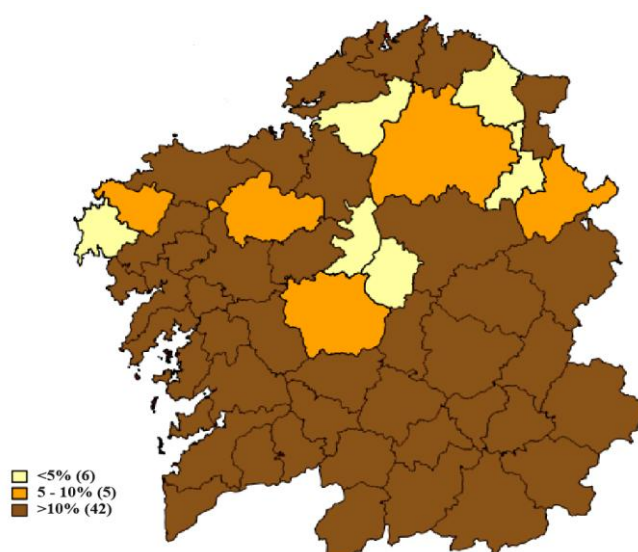


Fig. 5- Mapa de risco de presenza radon por comarcas de Galiza, valores medidos para concentracións superiores a 200Bq/m^3 . Fonte: Laboratorio do Radon de Galiza. Dispoñible en usc.es/radongal/mapa_comarcas.html

Así como se fan controis da presenza doutros contaminantes, igualmente deberían realizarse medicións sobre a presenza de gas radon para determinar que medidas é necesario implementar, dada a grave transcendencia que a presenza do gas ten para o confort e a saúde dos/as traballadores/as.

A concentración de radon presente nun lugar mídese en unidades de actividade por m^3 denominadas «Bequerelio»/ m^3 . Un bequerelio é igual a unha transición nuclear por segundo: $1 \text{ Bq} = 1 / \text{s}$. (R.D. 783-2001, Anexo 1).

Unha das principais liñas de actuación fronte ao problema sanitario, é a prevención, que expón a necesidade de minimizar os valores de actividade de radionucleicos e por tanto, de bequerelios nas edificacións, ata reducilos a valores que non supoñan un risco para a saúde dos seus habitantes.

Pero cales son os valores que se poden considerar SEGUROS para a saúde? Na actualidade non existe un consenso entre a comunidade científica neste punto. Os estudos epidemiolóxicos realizados na última década do século pasado evidenciaron a relación entre altos niveis de actividade radioactiva nos domicilios (superiores aos $200 \text{ Bq}/m^3$) e a incidencia estatística do cancro de pulmón entre a poboación, polo que a Organización Mundial da Saúde ditou recomendacións respecto diso e, a Unión Europea e os Estados Unidos de América entre outros países, lexislaron sobre os valores límites admisibles de concentracións de radon residencial e en espazos pechados.

A Unión Europea publicou en 2013 a DIRECTIVA 2013/59/EURATOM que ten como obxectivo a protección sanitaria dos/as traballadores/as, da poboación, dos/as pacientes e doutras persoas garantindo un **nivel de umbral de protección uniforme**. Nesta normativa de obrigado cumprimento, ordénase aos estados membros establecer un plan de acción a nivel estatal, para facer fronte aos riscos a longo prazo debidos ás exposicións ao radon en vivendas, edificios de acceso público e lugares de traballo para calquera vía de entrada do radon. Esta

Directiva fixa un nivel de referencia para a media anual de concentración de actividade no aire non superior aos $300 \text{ Bq}/m^3$, a menos que estea xustificado por circunstancias existentes a nivel estatal.



En canto ás responsabilidades a directiva establece que os Estados membros garantirán que as empresas sexan as responsables de avaliar e aplicar as medidas de protección radiolóxica dos/as traballadores/as expostos, requirindo que as medicións de radon se leven a cabo en lugares de traballo que estean situados en áreas identificadas polos seus valores elevados de radon. Esta directiva está en vigor dende 6/2/2014 e ten que ser transposta polos estados membros antes do 6/2/2018.

No Estado español o risco de altas concentracións de radon nos centros de traballo está regulado pola Instrución IS-33, do 21 de decembro de 2011 (BOE Núm. 22, xoves 26 de xaneiro de 2012) onde se establece que o nivel para a protección dos/as traballadores/as fronte á exposición ao Rn-222 nos seus postos de traballo debe ser de $600 \text{ Bq}/m^3$ de concentración media anual de Rn-222, durante a xornada laboral. Este considérase un nivel de referencia, por encima do cal deben aplicarse as correspondentes medidas de protección radiolóxica, no caso de que unha vez realizadas accións de remedio non se conseguise reducir a concentración de radon. Enténdese por accións de remedio aquelas destinadas a diminuír a concentración de radon.

No caso dos lugares de traballo con elevada permanencia de membros do público o nivel de intervención será de $300 \text{ Bq}/m^3$ de concentración media anual de Rn-222. Enténdese por lugares de traballo con elevada permanencia de membros do público aqueles en que os membros do público poden permanecer un número de horas superior ao de permanencia dos/as traballadores/as (hospitais, centros penais, etcétera). Inclúense nesta categoría os centros de educación infantil, primaria e secundaria.

Pero moitos expertos son da opinión que á hora de fixar os devanditos valores non se tiveron en conta criterios exclusivamente científicos, senón que influíron condicionantes políticos e sociais tales como non crear alarma entre a poboación, e que en realidade, valores mesmo inferiores aos $100 \text{ Bq}/m^3$ xa constitúen un importante risco para a saúde.

No caso de actividades laborais con exposición á inhalación de descendentes do radon, realizaranse polos responsables estudos que conterán a descrición da instalación, as medidas de concentración de radon realizadas e os seus resultados, a descrición dos postos de traballo cos tempos de permanencia neles e as accións correctoras previstas ou adoptadas.

En todo caso como vimos a lexislación vixente protexe aos/as traballadores/as (aínda que quizais non suficientemente) dos riscos inherentes ás radiacións ionizantes e por tanto, os seus responsables deben velar polo seu cumprimento. Pero **que aspectos con respecto ao risco**

de radon debe comprobar o/a Delegado/a de Prevención?

1º Se se cumpre cos principios para minimizar a exposición a radiacións ionizantes.

2º Se se realizan as medicións establecidas para coñecer os niveis de radiación.

3º Se se arquivan os resultados das medicións e se teñen a disposición da autoridade.

4º Se se atopan clasificadas e sinalizadas as zonas de exposición en función do risco e existe a descrición dos postos de traballo asociados a cada zona.

5º Se existe un Plan de emerxencia con indicacións precisas de actuación no caso de que as concentracións de radon alcancen niveis de risco e é coñecido polas persoas que poden verse afectadas.

6º Se os/as traballadores/as expostos se atopan informados sobre os riscos relacionados coas radiacións e

sobre os procedementos de traballo máis adecuados para levar a cabo as tarefas.

7º Se antes de iniciar a súa actividade e de maneira periódica, o titular, proporciona ás/aos traballadoras/es formación en materia de protección radiolóxica a un nivel adecuado á súa responsabilidade e ao risco de exposición ás radiacións ionizantes no seu posto de traballo.

8º Se se realiza e leva a cabo a vixilancia da saúde, cos recoñecementos específicos e periódicos dos/as traballadores/as expostos/as.

En caso de incumprimento deberase requirir á autoridade laboral competente, para que, de acordo coa lexislación inste á empresa para tomar as correspondentes medidas correctoras.

Ricardo Pol Sánchez.

Licenciado en Arquitectura, autor de *“FORMA y RADÓN, estudio sobre la incidencia del diseño arquitectónico en la concentración de gas radón y sus descendientes en interiores”*.

SABÍAS QUE..?

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Formaldehido: canceríxeno de categoría 1B

O 5 de xuño de 2014 coa publicación do regulamento (UE) 605/2014 da Comisión, que modificaba o Regulamento (CE) 1272/2008 do Parlamento Europeo e do Consello sobre clasificación, etiquetaxe e envasado de substancias e mesturas, finalizouse un longo proceso administrativo que rematou por determinar que a partir do 1 de xaneiro do ano 2016 o formaldehido pasaba a ser considerado oficialmente como canceríxeno no marco da Unión Europea.

Como consecuencia desta decisión, no marco do Estado español cumpre xa aplicar o disposto no *Real Decreto 665/1997, de 12 de maio, sobre a protección dos/as traballadores/as contra os riscos relacionados coa exposición a axentes canceríxenos durante o traballo*.

Se ben é certo que tecnicamente xa hai tempo que existían certezas sobre o carácter canceríxeno do formaldehido, estas quedaron definitivamente certificadas cando a *International Agency for Research on Cancer (IARC)* publicou unha monografía na que afirmaba que existía evidencia suficiente sobre o seu carácter carcinógeno para os seres humanos, que producía cancro no tracto nasofaríngeo e leucemia.

Esta nova clasificación do regulamento que cualifica o formaldehido como canceríxeno de categoría 1B (substancias consideradas como canceríxenas para as persoas en base a probas en animais), é sen dúbida unha decisión importante e transcendente en termos preventivos, xa que o formaldehido é un dos compostos orgánicos básicos máis utilizados na industria química europea, especialmente na produción de resinas baseadas en formaldehido (urea-formaldehido, fenol-formaldehido e

melamina-formaldehido), o que implica que estarían expostos a significativos niveis de formaldehido ao redor dun millón de traballadores/as.

O formaldehido é unha substancia química cun cheiro penetrante e característico que alcanza o punto de ebullición a unha presión atmosférica de -20°C e o de fusión a -92°C, razón pola cal en condicións normais de presión e temperatura preséntase en forma de gas, o que supón na aplicación do Real Decreto 665/1997 algunhas singularidades que deben ser tidas en conta.

Posiblemente a máis importante destas singularidades é a referida ao artigo 6 do Real Decreto 665/1997, adicado ás medidas de hixiene persoal e de protección individual dos/as traballadores/as expostos/as, que establece que:

1. “O/a empresario/a, en toda actividade en que exista un risco de contaminación por axentes canceríxenos ou mutáxenos, deberá adoptar as medidas necesarias para:

a) Prohibir que os/as traballadores/as coman, beban ou fumen nas zonas de traballo nas que exista o devandito risco.

b) Prover aos traballadores/as de roupa de protección apropiada ou doutro tipo de roupa especial axeitada.

c) Dispoñer de lugares separados para gardar de maneira separada as roupas de traballo ou de protección e as roupas de vestir.

d) Dispoñer dun lugar determinado para o almacenamento axeitado dos equipos de protección (EPIs). Comprobar o seu bo funcionamento e verificar que se limpan antes e despois de cada uso, reparando ou substituíndo os equipos defectuosos.

e) Dispoñer de retretes e cuartos de aseo apropiados e axeitados para uso dos/as traballadores/as.

2. Os/as traballadores/as disporán, dentro da xornada laboral, de dez minutos para o seu aseo persoal antes do xantar e outros dez minutos antes de abandonar o traballo.

3. O/as empresario/a responsabilizárase do lavado e descontaminación da roupa de traballo, quedando rigorosamente prohibido que os/as traballadores/as leven dita roupa ao seu domicilio para tal fin. Cando se contraten tales operacións con empresas idóneas para o efecto, estará obrigado a asegurar que a roupa se envía en recipientes pechados e etiquetados coas advertencias precisas.

4. De acordo co apartado 5 do artigo 14 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, o custo das medidas relativas á seguridade e a saúde no traballo establecidas polo presente Real Decreto non debe recaer de ningún xeito sobre os/as traballadores/as.

As obrigas anteriormente enunciadas non son de carácter universal, limitándose a aquelas situacións nas que exista un risco de contaminación por axentes canceríxenos ou mutáxenos. No caso do formaldehido para que

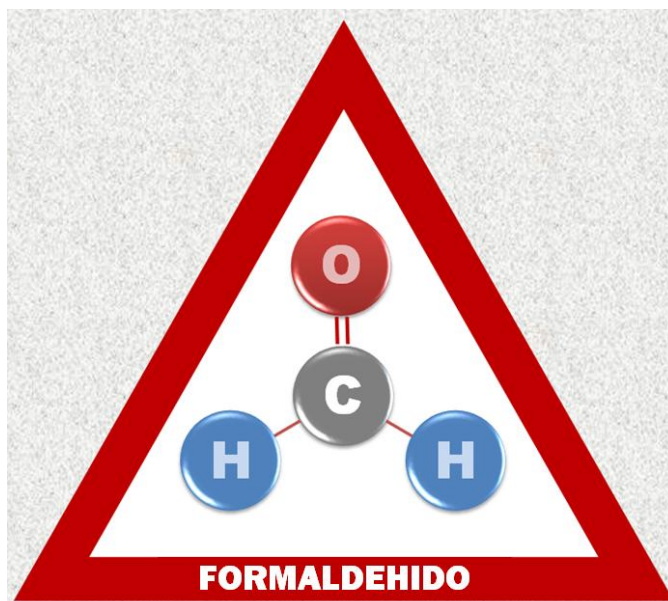
exista contaminación é necesario que este estea en fase sólida ou líquida, xa que os gases non poden depositarse sobre a roupa ou a pel, motivo este polo que en circunstancias normais de traballo a exposición ao formaldehido só é posible por inhalación.

Neste senso, as obrigacións explicitadas no artigo 6 do Real Decreto 665/1997 non serían de aplicación ás situacións nas que o formaldehido se atope en forma de gas, como ocorre na maioría de procesos industriais nos que o formaldehido é emitido dende unha matriz sólida,

como na formación de paneis de aglomerado de madeira ou de produtos de resinas.

Nas aplicacións sanitarias nas que o formaldehido se utiliza en forma de solución, as posibles salpicaduras nas roupas se evaporan rapidamente, polo que, salvo en circunstancias accidentais, non poden xerar contaminación permanente.

Unha cuestión importante e fundamental, é o da obrigatoriedade de empregar medidas de protección individual cando a exposición non se puido eliminar totalmente por outros medios (artigo 5.g do Real Decreto). Isto é cando as medidas de prevención e protección colectiva ou organizativas sexan insuficientes, e non poidan garantir que a exposición por vía inhalatoria non supere en ningunha ocasión os límites ambientais de exposición, incluídos os seus correspondentes límites de desviación e que a exposición por outras vías sexa nula. Así as cousas, en moitas ocasións a pesares de estar exposto ao formaldehido, a utilización de EPIs para a protección individual non é unha obriga-
ción automática.



INFORMACIÓN

- Na web www.cigsaudelaboral.org poderás atopar información en materia de prevención de riscos e saúde laboral, calendario con eventos, publicacións específicas realizadas polo Gabinete, así como por outras estruturas da CIG.
- Podes consultar os datos de contacto dos puntos de asesoramento comarcal no enderezo <http://www.cigsaudelaboral.org/contacto>
- Se estás interesado/a en recibir na túa caixa de correo electrónico as novas que publicamos na web podes suscribirte ás fontes RSS (faixa inferior da portada da web).
- Se queres recibir o boletín dixital só tes que darte de alta no espazo específico que atoparás na parte inferior dereita da portada da web.
- Asesoramiento "on line".

EDITA: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

