

CIG-Saúde Laboral

Boletín nº 30

Nº 30 DECEMBRO 2018 CIG - GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL

www.cigsaudelaboral.org

SUMARIO

ANÁLISE/OPINIÓN

OS GRANDES RETOS DO FUTURO DO TRABALLO: UNHA ECUACIÓN QUE É NECESARIO RESOLVER

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

DOCUMENTO-ANÁLISE

RADIOGRAFÍA SOBRE A CALIDADE DO EMPREGO E AS CONDICIÓN DE TRABALLO NO ESTADO ESPAÑOL:

Informe "Bad Jobs" recovery? European Job Quality Index 2005-2015 (ETUI) e Sexta Enquisa Europea sobre as Condicións de Traballo: 2015 (Eurofound)

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL-CIG

SÍNTESE DE ACTIVIDADE 2018

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

DOCUMENTO-ANÁLISE

GUÍA TÉCNICA PARA A AVALIACIÓN E PREVENCIÓN DOS RISCOS RELACIONADOS COA EXPOSICIÓN A AXENTES CANCERÍXENOS OU MUTÁXENOS DURANTE O TRABALLO -INSST-

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

TABOLEIRO

EDITA: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral



FINANCIADO POR:

CÓD. ACCIÓN: AT2018-0038



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



Confederación Intersindical Galega

Nos tempos que estamos a vivir o futuro do traballo se está a converter nunha cuestión extraordinariamente complexa, á vez que central e determinante para o futuro e a calidade de vida do conxunto dos traballadores e as súas familias. Desafíos como as dificultades de emprego dos traballadores/as novos, as grandes desigualdades nos ingresos salariais, as crecentes relacións laborais informais, a revolución dixital, os procesos de innovación tecnolóxica e organizativa, a imparable automatización e a robotización dos procesos de produción, as persistentes desigualdades de xénero, o progresivo envellecemento da poboación traballadora, o escaso desenvolvemento da economía rural, a menor sostenibilidade do emprego, o continuo deterioro da protección social, o debilitamento da negociación colectiva ou o cambiante papel do diálogo social entre outros factores, constitúen importantes elementos que configuran unha realidade laboral fundamentalmente ameazada e sometida a intensos e rápidos procesos de transformación que poñen en grave risco unhas relacións de traballo sostibles, dignas e duradeiras.

Delimitación dun problema que é necesario resolver

Os notables avances tecnolóxicos que se están a producir e a aplicar vertixinosamente no mundo do traballo, supoñen na práctica unha clara ameaza para unha parte significativa dos actuais empregos que moi posiblemente non van ser substituídos por outros novos, nin en cantidade nin en calidade en termos de extensión social. É indubidábel que dende unha perspectiva económica, os avances tecnolóxicos aplicados aos sistemas de produción e comercialización están xa agora a supoñer unha importante redución da man de obra de



traballo necesaria para xerar unha unidade de produción.

Así as cousas, hoxe por hoxe analizar a dinámica de cambio imposta polo capitalismo neoliberal ao mundo do traballo nun mundo intencionalmente globalizado, supón un tremendo e primordial desafío que é imprescindible e absolutamente necesario abordar. Non facería consecuencias desastrosas para a clase traballadora, que é o mesmo que dicir para a gran maioría social ou para o conxunto da humanidade.

A estas alturas xa non é discutible que o traballo máis aló das compensacións salariais que lle reporta ao traballador/a, cando este cumpre cos requisitos de dignidade e calidade minimamente esixíbeis, constitúe una fonte de satisfacción e autonomía persoal, de estabilidade económica e familiar, así como de cohesión social, constituíndo un mecanismo de reequilibrio que contribúe á redistribución da riqueza, a xustiza, a igualdade e a paz social.

Ao día de hoxe, coas regulacións cada vez máis neoliberais do mundo do traballo, impulsadas polas dereitas políticas, defensoras e beneficiarias directas do gran capital, os traballadores/as ven cada vez máis mermada a capacidade de negociación colectiva dos seus dereitos laborais e sociais, así como das súas condicións de traballo, estándose a producir unha acelerada e progresiva desregulación dos mecanismos de defensa e preservación da xustiza e a equidade laboral a favor dos beneficios económicos das empresas e do gran capital.

Fenómenos como a globalización, a financiarización ou a liberalización económica, téñense convertido polo capitalismo neoliberal en armas de destrución masiva dos dereitos laborais, políticos e sociais dunha gran parte da poboación traballadora mundial.

No momento histórico no que nos atopamos, a dixitalización, a automatización e a robotización dos procesos de produción e servizos, ameazan con destruír e facer desaparecer millóns de postos de traballo en todo o mundo, así como con reducir substancialmente o número de horas de traballo necesarias por unidade de produción, incrementando e concentrando aínda máis os beneficios obtidos polas grandes empresas e o gran capital, fronte unha clase traballadora cada vez máis pobre, máis feble e máis desprotexida, sen mecanismos de defensa para remedialo no canto deste paradigma de “mercado” que, promove e protexe o cada vez máis desproporcionado beneficio financeiro e empresarial, fronte os dereitos

fundamentais e a calidade de vida da gran maioría social.

Incluso nos escenarios máis optimistas nos que a innovación e automatización tecnolóxica puidesen crear numerosos empregos, en ningún caso estes acadarían a taxa de reposición minimamente necesaria para compensar as ducias e ducias de millóns de postos de traballo destruídos. Así as cousas, é evidente que o actual paradigma de libre mercado imposto polo capitalismo neoliberal, nin vai querer nin vai poder aportar unha verdadeira solución a este inmenso drama social. A inmensa cobiza, a brutal inhumanidade e a absoluta falta de escrúpulos mil veces demostrada pola ideoloxía económica neoliberal, invalida completamente a posibilidade de que este modelo económico escravista, tirano e opresor se converta de repente no salvador dunha gran maioría social traballadora, a quen el mesmo intencionadamente explota impondo extremas condicións de pobreza, inxustiza e desigualdade.



Reflexións sobre as causas e as posibles solucións

Ante esta transcendente problemática, son moitas as aportacións que dende diversas fontes autorizadas e ben intencionadas se comezan

a realizar na procura dunha solución. Algunhas delas son:

- Gravar a introdución das novas tecnoloxías a través da creación de impostos permanentes aos robots e aos automatismos que substitúan o traballo humano, utilizando esa recadación para promover e apoiar as políticas de creación de segmentos de emprego alternativo, así como para incrementar os mecanismos de protección social aos traballadores/as en situación de desemprego.
- Introducir diversos mecanismos e medidas legislativas que reduzan os ritmos de automatización e robotización, para facilitar o proceso de adaptación dos traballadores/as afectados/as ás condicións da nova situación.
- Implantar o chamado “ingreso básico universal” destinado á protección social dos traballadores/as sen emprego, financiado nunha boa parte dos impostos á automatización e a robotización, aos grandes beneficios empresariais e especialmente as transaccións e especulacións financeiras.

Dadas as características intrínsecas do libre mercado que ten aproveitado a globalización para a súa expansión e consolidación, a adopción integrada de medidas destas características ou semellantes, sen dúbida requiriría dun consenso internacional, cando non mundial, que facilitase unha gobernanza e/ou regulación global nesta materia, para impedir situacións de privilexio e competencia desleal en

Estados que actuasen como paraísos fiscais e laborais ao marxe desta regulación.

Faise necesario, cando non imprescindible, promover un proceso realmente democrático de diálogo social orientado á creación de fórmulas que permitan a mediación e control dos beneficios derivados da produción e a financiación, en favor de iniciativas orientadas a desenvolver novos nichos de emprego digno e sostible, así como proporcionar e garantir unha axeitada cobertura e protección social aos traballadores/as en situación de desemprego.



A destrución e deterioro do emprego digno e sustentable como consecuencia da extrema liberalización do mercado de traballo, a utilización de novos modelos de organización da produción e os servizos apoiados na introdución das novas tecnoloxías, están a converter esta “revolución” dixital nunha sorte de cabalo de Troia do capitalismo neoliberal máis agresivo e destrutivo en relación aos dereitos e garantías do mercado de traballo. Neste contexto no que os empresarios/as ou empregadores camuflan o seu perfil e responsabilidades como contratadores adoptando estratexias espurias de invisibilidade xurídica, estanse a producir elevadas taxas de emprego informal, su-

bemprego, desregulación laboral, “flexibilización” do traballo e outras formas de destrución dos dereitos laborais, con serias consecuencias para a realidade vital de millóns de traballadores/as e as súas familias.

Outra desastrosa consecuencia deste modelo económico neoliberal que aproveita a revolución dixital para incrementar notablemente os seus beneficios en base á contratación en precario do seus traballadores/as e a redución dos custos de produción por mor dos procesos de automatización e robotización, o constitúe sen dúbida o exponencial crecemento da financiarización da economía, que implica que os excedentes e inxentes beneficios económicos xerados a través destas estratexias de desregulación, en aras dunha cobizosa e ilimitada avaricia de ganancias, rematan as máis das veces sendo investidos non en mellorar as condicións de traballo e a sustentabilidade das cadeas de produción, senón en investimentos especulativos de carácter financeiro na procura de maiores e máis rápidos beneficios, á vez que deseñan estratexias de enxeñeira fiscal e financeira para reducir substancialmente as súas aportacións aos fondos públicos que en definitiva sustentan a protección social.

Así as cousas, a economía dixital, a innovación tecnolóxica, a intelixencia artificial, a automatización extrema e a robotización, están a introducir cambios estruturais de fondo calado e consecuencias no mercado laboral que é preciso controlar e modificar a través dun cambio de paradigma socioeconómico no beneficio da

gran maioría social. Outra posición sería impensable e indefendible en sociedades democráticas e de dereito social, xustas, igualitarias e minimamente cohesionadas.



Sen dúbida algunha a presente revolución dixital é distinta ás anteriores revolucións, tanto polas súas consecuencias como pola velocidade coa que se está a producir. A medida que se automaticen e roboticen moitas das tarefas e traballos, comezaranse a perder aqueles empregos que desenvolvan tarefas máis rutinarias, sinxelas e repetitivas, como aquelas que comporten traballo basicamente físico.

Se ben é certo que os cambios provocados pola automatización provocarán o xurdimento de novos empregos e competencias necesarias dun maior grado de especialización e na que entren en xogo máis habilidades cognitivas, o certo é que comparativamente a este pequeno segmento de emprego só poderá acceder unha moi pequena parte da poboación traballadora, non contrarrestando inicialmente en ningún caso o emprego destruído pola súa irrupción.

A tecnoloxía hoxe estanos achegando a un punto de inflexión no que é necesario reconsiderar e salvagardar as políticas de redistribución da riqueza e do propio traballo, a xustiza social, a redución da desigualdade e o benestar xeral da poboación como un obxectivo fundamental e irrenunciábel. Obxectivos estes que necesariamente pasan por unha reconsideración e cambio do paradigma económico imposto polo capitalismo e a ideoloxía neoliberal.



No paradigma actual de libre mercado a sacralización da libre iniciativa e o libre comercio tense convertido nunha sorte de barra libre sen control na que todo vale e está xustificádo, no canto da maximización individual do beneficio económico por enriba da preservación do entorno natural, a sostenibilidade produtiva, a xustiza, a equidade, ou incluso da propia paz, desprezando o beneficio colectivo e o ben social. Nesta sorte de permanente e irracional aquelarre neoliberal, considérase que a empresa é basicamente un ben individual da que os seus propietarios poden dispoñer case sen límites, para ben ou para mal, do xeito que consideren máis beneficioso e oportuno en función dos seus exclusivos intereses persoais, non contando para nada na práctica as consecuencias que desta xestión se deriven para a

meirande parte da poboación e do tecido social.

Este paradigma económico fundamente anti-social, egoísta, individualista e dunha avaricia sen límites pola concentración da riqueza e do poder, ten necesariamente que cambiar.

Dende a perspectiva dunha verdadeira democracia social defensora do benestar, a xustiza e a igualdade para todos os seus cidadáns, a empresa non pode ser en ningún caso e en exclusiva un valor individual. A empresa como centro de produción de mercadorías e servizos está ubicada fisicamente nun determinado territorio, se aproveita dos seus recursos humanos e naturais, das súas cadeas de suministro, das súas infraestruturas enerxéticas e de comunicacións, das súas redes financeiras, do seu modelo fiscal, do seu sistema de protección social, da súa política de incentivos empresariais, do seu sistema legislativo, do seu sistema de seguridade cidadá, do seu sistema de cualificación profesional, das oportunidades do seu mercado etc., etc., etc.; recursos todos estes dos que directa ou indirectamente as empresas se benefician para poder desenvolver exitosamente a súa actividade. Dito doutra maneira, as empresas, todas as empresas, por unha ou múltiples razóns teñen unha enorme e impagable débeda económica e social coas sociedades que as acollen.

Fronte ás cada vez máis numerosas transaccións e investimentos financeiros de carácter especulativo que en busca da maximización dos beneficios en curtos espazos de tempo,

producen unha inmensa concentración da riqueza nunha minúscula parte da poboación, á vez que descapitalizan e destrúen a economía real e produtiva, non aportando ningún elemento positivo (todo o contrario) en beneficio do conxunto da cidadanía, cómpre limitar e gravar fiscalmente este tipo de operacións especulativas e deseñar políticas que favorezan o desenvolvemento sostible da economía produtiva, aquela que xera insumos e produtos, e presta servizos necesarios no marco dunha economía real. Unha economía dotada dun marco normativo axeitado no que as políticas públicas favorezan significativamente como un ben social de alto valor, a aquelas empresas viábeis e socialmente responsábeis, que xeran empregos sustentábeis e de calidade, que desenvolvan actividades respectuosas co medio ambiente. Empresas que realmente aporten valor ás sociedades que as acollen e apoian en termos de riqueza e dinamización económica como consecuencia dos seus ingresos fiscais, das súas aportacións á seguridade social, dos salarios que pagan aos seus traballadores/as, das relacións mercantís que manteñen cos seus provedores, etc. En definitiva, empresas verdadeiramente socialmente responsábeis.

Así logo, dende esta perspectiva, necesariamente a empresa ten que ser entendida como un valor e un ben social a protexer e a controlar, instrumentando políticas públicas que favorezan a súa viabilidade económica e a súa sustentabilidade produtiva, á vez que estas ga-

ranten uns empregos dignos e decentes cunhas axeitadas condicións de traballo e seguridade para todos os seus traballadores/as.

“Previsión de riscos novos e emerxentes para a seguridade e a saúde no traballo asociados á dixitalización en 2025” (EU-OSHA)

En relación a como afectará esta revolución dixital en cernes ao futuro do traballo en termos de seguridade e saúde laboral, a Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo (EU-OSHA) publicou recentemente nun novo informe as conclusións dun importante proxecto de dous anos adicado a prever os efectos da dixitalización na seguridade e saúde no traballo na UE. Os resultados finais deste proxecto “Foresight (Previsión)” poñen de relevo os avances nas tecnoloxías baseadas nas TIC, as posibles repercusións desas tecnoloxías na natureza e a organización do traballo, e os desafíos e as oportunidades que estas poden supoñer para a seguridade e a saúde no traballo.



Como xa indicamos con anterioridade, a dixitalización e a aparición de novas tecnoloxías xa están a influír fundamente na natureza dos traballos e as tarefas nos distintos sectores e

industrias cambiando incluso a percepción do traballo. As tendencias apuntan a que, en 2025, as tecnoloxías baseadas nas tecnoloxías da información e a comunicación (TIC) cambiarán os equipos, as ferramentas e os sistemas empregados para organizar, xestionar e ofrecer produtos, servizos e coñecementos.

Neste **informe “Previsión de riscos novos e emerxentes para a seguridade e a saúde no traballo asociados á dixitalización en 2025”** examínanse os posibles efectos da dixitalización: robótica colaborativa, intelixencia artificial, o internet das cousas, vehículos autónomos, biónica, realidade virtual e aumentada, roupa intelixente (tecnoloxía corporal), macrodatos, impresión en 3D e 4D, e plataformas en liña.



Para facelo, abórdanse catro escenarios hipotéticos de vida laboral no 2025, tendo en conta os contextos sociais, tecnolóxicos, económicos, ambientais e políticos. Nestes escenarios considéranse as previsíbeis diferenzas nas posibles actitudes e iniciativas dos distintos gobernos, así como a actitude da poboación ante os avances dixitais. Así mesmo, analízase o nivel de crecemento económico e a aplicación de novas tecnoloxías ao longo dos próximos anos.

Estúdanse unha serie de posibles efectos dos avances das tecnoloxías dixitais na seguridade e saúde no traballo a fin de estimular un debate fundamentado sobre como podería darse forma ao futuro da saúde e a seguridade no traballo nun mundo dixital por medio dunha planificación e unha formulación de políticas sólidas. Nos distintos escenarios (*Evolución, Transformación, Explotación e Fragmentación*), intégrase información especializada reunida a través de exames bibliográficos, entrevistas telefónicas, enquisas web e talleres.

Por exemplo, nun dos escenarios propostos no informe, o denominado *Evolución*, pártese da hipótese que o ritmo do crecemento económico e a aplicación de novas tecnoloxías será lento e que os gobernos prestarán un alto nivel de atención aos dereitos das persoas traballadoras, o benestar social, a saúde e a educación (na nosa opinión un escenario altamente improbable tendo en conta que partidos gobernan ou poden gobernar na actual situación, cal é o paradigma económico dominante e que intereses defenden as estruturas políticas e económicas de poder. Dende logo non os dos traballadores/as). Neste hipotético escenario (*Evolución*), quizais se dispoña de máis información que nos demais casos sobre os riscos para a saúde e a seguridade no traballo e sobre a súa prevención, xa que as novas tecnoloxías non se adoptan con celeridade. Con todo, é posible que algunhas destas tecnoloxías non reciban o mantemento adecuado, debido ás limitacións financeiras das empresas.

Os riscos e os beneficios para a saúde e a seguridade no traballo que afectan a cada escenario examínanse de forma individual, mais tamén detéctanse problemas comúns aos catro escenarios. Aínda que se prevén algúns resultados positivos como, por exemplo, a redución das probabilidades de que as persoas traballen en contornas tradicionalmente perigosas grazas á robótica e a automatización, tamén é previsíbel que algúns factores psicosociais e organizativos adquiren unha maior importancia a medida que o traballo dixitalizado vai impulsando cambios, como o incremento da monitorización e supervisión dos traballadores/as, a esixencia de dispoñibilidade absoluta e permanente, o aumento da frecuencia dos cambios de traballo, e a xestión das cargas traballo e dos traballadores/as mediante algoritmos. Moi posiblemente todo iso incrementará significativamente os niveis de estrés dos traballadores/as. Así mesmo aumentarán os riscos ergonómicos e os TME, causados polas interfaces persoa-máquina, o crecemento do traballo en liña e o traballo móbil.

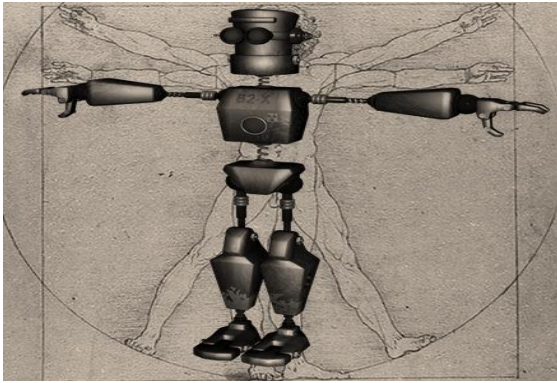
Para o presente informe, as tecnoloxías dixitais tamén darán lugar a novas situacións laborais, producíndose un crecente número de traballadores/as que van ser tratados como autónomos (sexan falsos autónomos ou non), que poderían quedar excluídos da normativa vixente relativa á saúde e a seguridade no traballo, o cal pon en cuestión os mecanismos existentes para xestionar e regular a prevención de riscos laborais.



Riscos emerxentes asociados á revolución dixital

No apartado *Conclusiones* do informe executivo (en inglés) se enumeran unha serie de conclusións relacionadas cos riscos emerxentes xerais que sinteticamente pasamos a relacionar:

- Existe a evidencia de que na vindeira década vanse acelerar os cambios derivados da revolución dixital que modificarán considerablemente a natureza e a organización do traballo en toda Europa, producíndose novas formas de traballo e de situacións laborais.
- Aínda que se estimulará e incrementará a produtividade, e poderán aparecer novas oportunidades de negocio, os traballadores/as poderán verse sometidos a maiores niveis de desigualdade e desprotección laboral.
- No caso de que non haxa grandes perdas de emprego nas cualificacións altas e con menor probabilidade nas intermedias, isto si acontecerá nas baixas e medio-baixas á vez que existirán fortes presións de desregulación do mercado laboral que afectarán gravemente aos dereitos de moitos traballadores/as.
- Produciranse grandes cambios na natureza dos traballos e na distribución dos postos de traballo entre os distintos sectores. A man de obra será máis diversa e dispersa, se cam-



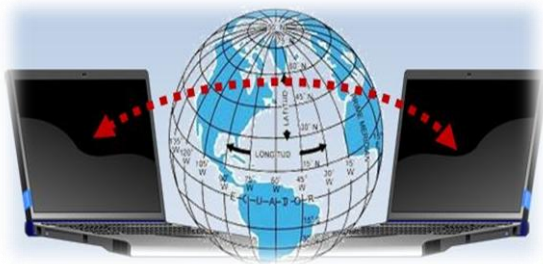
biará con frecuencia de emprego e se traballará en moitas ocasións “en liña” sen necesidade de estar en persoa no posto de traballo.

- Coa robotización se facilitará a posibilidade de eliminar o traballo humano en moitas contornas perigosas, á vez que aparecerán novos riscos relacionados coa utilización de algoritmos e as novas e numerosas interfaces home-aparello.
- Aparecerán importantes e numerosos riscos psicosociais e de organización relacionados cos tipos de traballo dispoñíbeis, os elevados ritmos de traballo, os lugares onde se realiza o traballo, os horarios de traballo e os sistemas de xestión e supervisión do mesmo.
- Aumentará o estrés relacionado co traballo debido en gran medida aos novos sistemas de monitorización, supervisión, seguimento e control dos traballadores/as, así como ás esixencias de absoluta e permanente dispoñibilidade, difuminándose os límites entre o traballo (plataformas en liña) e a vida persoal e privada.
- Incrementaranse os riscos ergonómicos e os TME debido ao aumento do traballo en liña, o uso de dispositivos móbiles en contornas fóra da oficina, e as novas interfaces home-aparello que implicarán tamén importantes riscos de carga cognitiva.
- Aumentará significativamente o traballo sedentario, e polo tanto os seus riscos derivados: a obesidade, as enfermidades cardiovasculares e a diabetes.
- Medrarán os riscos de seguridade cibernética debido ao aumento das interconexións das cousas e as persoas.
- Producirase un número crecente de traballadores/as tratados como autónomos (incluídos falsos autónomos) que poderían quedarse fóra da regulación preventiva propia da SST.
- O cambio dos modelos de negocio e das xerarquías de emprego debido a un aumento do traballo en liña e do traballo flexible, da introdución da xestión algorítmica e a Inteligencia Artificial (IA), teñen un gran potencial para alterar os mecanismos actuais para a xestión da SST.
- A xestión algorítmica do traballo e dos traballadores/as, a IA, as tecnoloxías de monitoraxe, o Internet das cousas e o Big Data, conducirán a unha perda de control dos traballadores/as sobre os seus propios datos, producíndose serios e graves problemas en materia de protección de datos, cuestións éticas, a desigualdade en relación coa SST, e a presión extrema sobre o rendemento dos traballadores/as.
- Unha gran parte dos traballadores/as terán problemas en relación ás habilidades necesarias para poder utilizar as TIC-ETS*, para afrontar os cambios introducidos nos siste-

mas de produción e para xestionar a conciliación entre a súa vida laboral e familiar.

- Os cambios de traballo serán moito máis frecuentes e as vidas laborais máis longas debendo permanecer máis anos traballando.

A tecnoloxía en si mesma non é necesariamente nin boa nin mala, todo depende do uso que se faga da mesma; o mantemento dun equilibrio entre os retos e as oportunidades que presentan as TIC-ETS* e a dixitalización, dependerá da correcta aplicación da tecnoloxía e sobre como se xestiona, pensando nas persoas (traballadores/as) ou pensando exclusivamente nos beneficios e na maior produtividade.



Posibles estratexias preventivas en materia de SST

Algunhas das estratexias preventivas aportadas no presente informe que poderían axudar a diminuír os problemas de seguridade e saúde relacionadas coa dixitalización inclúen:

- ◆ Desenvolvemento dun marco ético para a dixitalización e os códigos de conduta a establecer.
- ◆ Un enfoque forte de impulso da 'prevención a través do deseño', que integraría a prevención de riscos dende o principio no proceso de deseño de máquinas, aparellos

e postos de traballo, tendo en conta as necesidades preventivas e de seguridade do usuario/traballador/a.

- ◆ A colaboración entre o mundo académico, a industria, os interlocutores sociais e os gobernos en materia de investigación e innovación en desenvolvementos TIC-ETS*/tecnoloxías dixitais para tomar adecuadamente en conta os aspectos humanos e protexer a seguridade dos traballadores/as.
- ◆ A participación dos traballadores/as e os seus representantes na execución de calquera estratexia de dixitalización.
- ◆ A creación dun marco regulatorio que clarifique as obrigas e responsabilidades da SST en relación cos novos sistemas e novas formas de traballo.
- ◆ Desenvolvemento dun sistema educativo e de formación dos traballadores/as adaptado as novas esixencias e necesidades en materia de SST.
- ◆ Impulso dunha prestación de servizos de prevención eficaces para os traballadores/as dixitais.

**Tecnoloxías habilitadas para TIC*

Fontes:

Portal da OIT en relación á Iniciativa relativa ao Futuro do Traballo:

- ✓ *Memoria do Director Xeral da OIT: A iniciativa do centenario relativa ao futuro do traballo.*
- ✓ *Informe inicial para a Comisión Mundial sobre o Futuro do Traballo.*
- ✓ *Síntese dos diálogos nacionais sobre o futuro do traballo.*

Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025. European Risk Observatory Summary (EU-OSHA).

Radiografía sobre a calidade do emprego e as condicións de traballo no Estado español: Informe “*Bad Jobs*” recovery? *European Job Quality Index 2005-2015 (ETUI)* e *Sexta Enquisa Europea sobre as Condicións de Traballo: 2015 (Eurofound)*.

“*Bad Jobs*” recovery? *European Job Quality Index 2005-2015 (ETUI)*



O recoñecido e prestixioso *European Trade Union Institute*, publicou no pasado ano 2017 o informe “*Bad Jobs*” recovery? *European Job Quality Index 2005-2015* sobre a calidade do emprego nos 28 países da Unión Europea. O resultado pódese considerar como realmente demoledor para o Estado español que, na maioría dos indicadores de calidade do emprego utilizados neste importante e acreditado estudo aparece dentro do grupo de estados con peor puntuación.

Indicadores de calidade do emprego utilizados neste estudo:

1. Salarios
2. Formas de emprego e seguridade laboral
3. Tempo de traballo e equilibrio traballo-vida
4. Condicións de traballo
5. Habilidades e desenvolvemento da carreira laboral
6. Representación sindical

Neste Informe o Estado español aparece no antepenúltimo lugar da clasificación en relación á calidade do traballo no conxunto da UE, despois de Romanía e Grecia, o que dá unha idea do brutal retroceso experimentado nas condicións de traballo, en gran medida consecuencia da reforma laboral imposta polas políticas neoliberais de extrema dereita aplicadas polo Goberno do PP co apoio de Ciudadanos, que coa escusa de superar a crise económica puxo en marcha os seus resortes de poder para eliminar dereitos fundamentais, destruír e/ou deteriorar servizos públicos esenciais e situar ás clases traballadoras ao borde do escravismo laboral e a exclusión social.

Nunha escala de puntuación que o presente informe do *Job Quality Index 2005-2015* establece entre o valor 1 (a máis baixa posible) e o valor 10 (a máis alta posible), o Estado español recibe logo de analizados todos os indicadores do estudo unha puntuación de valor (3) a terceira máis baixa de entre todos os 28 estados europeos analizados, en extremo contraste coas puntuacións obtidas con países nórdicos como Suecia (7,5), Finlandia (8) ou Dinamarca (9); o que revela ás claras que sen dúbida o Estado español é un dos tres Estados da UE que peor trata aos seus traballado-

res/as, ou dito doutro xeito, que máis maltrata aos seus traballadores/as.

O máis grave se acaso é que esta paupérrima puntuación prodúcese, no caso do Estado español, en cada un dos distintos indicadores que configuran a análise e valoración da “calidade do emprego”.

Formas de emprego e seguridade laboral

Se abordamos o factor “precariedade” no marco do indicador *Formas de emprego e seguridade laboral*, atopámonos con que o Estado español é o campión absoluto deste factor, batendo todos os récords da UE ao ter unha das maiores porcentaxes de poboación traballadora afectada pola inestabilidade laboral, os contratos temporais e os contratos a tempo parcial non desexados, liderando tamén as dificultades que teñen os traballadores/as para atopar emprego, máis aínda se se pretende que este sexa digno e xustamente remunerado.

Nesta situación de gran inseguridade laboral a precariedade afecta especialmente ás mulleres. De modo xeral a porcentaxe de traballadores/as afectados pola precariedade incrementouse significativamente no período 2010-2015, chegándose a facer estrutural como consecuencia das políticas económicas neoliberais e a brutal e inxusta reforma laboral imposta polo PP en contra da maioría social traballadora.

Tempo de traballo e equilibrio traballo-vida

Se atendemos ao indicador “tempo de traballo e equilibrio traballo-vida”, atopámonos de partida coa contradición de que a pesares de

ter o Estado español un dos máis elevados niveis de desemprego de toda a UE, tamén ostenta unha das maiores porcentaxes de horas extras realizadas, e isto a pesares de que non se computan os millóns e millóns de horas extras que se obrigan a facer polos empresarios/as aos traballadores/as precarios, que finalmente non son pagadas, nin rexistradas, nin cotizadas.



Así as cousas, as longas e interminábeis xornadas de traballo con multitude de horas extras non pagadas, forma a estas alturas da aplicación da reforma laboral do PP, parte dunha situación “normalizada” que destrúe a xustiza laboral e imposibilita a máis mínima posibilidade de conciliar a vida laboral e familiar. Situación esta de especial gravidade no caso das mulleres traballadoras afectadas polo factor de “sobrecarga de traballo familiar” que fai as súas xornadas interminábeis e que, a consecuencia das mesmas, son das que máis afectadas están na UE de enfermidades relacionadas co estrés, o cansazo e a ansiedade.

Salarios

En relación ao factor “pobreza laboral”, no marco do indicador *Salarios*, o Estado español, logo de Romanía e Grecia, tamén amosou a maior porcentaxe de traballadores/as pobres

de toda a UE, entendendo por traballadores/as pobres a aqueles que a pesares de traballar atópanse por debaixo do 60% da media estatal de ingresos, incluídas e sumadas as transferencias e/ou axudas sociais. Hoxe por hoxe no Estado español logo do crime que supuxo a reforma laboral do PP, moitos traballadores/as e as súas familias a pesares de ter traballo, incluso a tempo completo, sitúanse por debaixo do umbral da pobreza.

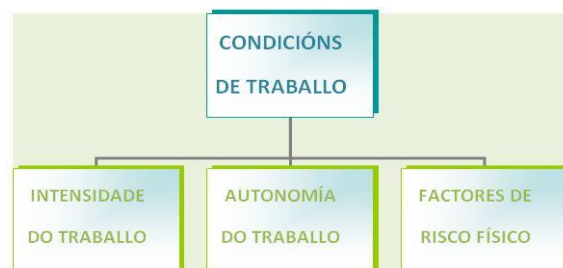
O estar situados co maior índice de traballadores/as pobres de toda a UE despois de Románia e Grecia, débese sen dúbida á xeneralización dos salarios de miseria propiciados pola reforma laboral, así como aos salvaxes recortes das políticas sociais e de protección levadas a cabo polo Goberno do PP, que non fixo máis que incrementar exponencialmente as desigualdades sociais nun marco de inxustiza estrutural, aplicando políticas neoliberais destinadas a enriquecer máis a unha minoría social acomodada, fronte unha gran maioría social traballadora cada vez máis pobre e desprotegida fronte ao poder do capital, algo realmente impropio nun verdadeiro estado democrático, social e de dereito.

Condicións de traballo

Se atendemos ao indicador “condicións de traballo”, os traballadores/as do Estado español volven a estar entre os que teñen peores condicións de traballo de toda a UE logo, neste caso, de Hungría e Chipre, sendo especialmente grave esta situación nos sectores do agro e da construción.

O indicador “condicións de traballo” é sen dúbida un dos indicadores máis importantes para valorar a calidade do emprego, circunstancia pola cal resulta un dos máis estudados no presente informe, incluíndo a enquisa información de ata vinte ítems que analizan o como e en que condicións se realizan os traballos en cada un dos Estados estudados.

O indicador “condicións de traballo” aparece á súa vez desagregado en tres subdimensións ou factores que recollen información sobre: a) Intensidade do traballo, b) Autonomía do traballo, e c) Factores de risco físico, situándose o Estado español tamén en cada unha destas subdimensións cunhas puntuacións que o sitúan no furgón de cola do conxunto da UE en relación ás condicións laborais dos seus traballadores/as.



Habilidades e desenvolvemento da carreira laboral

Analizando o indicador “Habilidades e desenvolvemento da carreira laboral”, atopámonos con que o Estado español figura entre os que menores esforzos e atención dirixen á mellora dos coñecementos e á formación laboral, en contraste co realizado despois do máis duro da crise económica pola maioría dos países da UE, nos que como media un de cada catro traballadores/as participou -no mes anterior á reali-

zación do estudo- nalgunha acción de capacitación profesional, como consecuencia da promoción dos plans formativos para a mellora das habilidades profesionais dos traballadores/as, algo realmente moi lonxe do realizado e promovido durante estes anos polo Estado e o Goberno español.

Facendo referencia a outro estudo, se atendemos aos resultados para o Estado español da Sexta (última) *Enquisa Europea sobre as Condicións de Traballo* realizada pola *Fundación Europea para a Mellora das Condicións de Vida e de Traballo* (*Eurofound), atopámonos novamente cuns resultados que revelan o tremendo deterioro das condicións de traballo propiciadas polas políticas económicas, sociais e laborais aplicadas baixo o paradigma da dereita neoliberal e que foron levadas ata o seu extremo polo fracasado e corrupto Goberno do PP.

**Organismo da Unión Europea creado para contribuír á planificación de mellores condicións de vida e traballo en Europa, que vén elaborando dende 1991 unha destas enquisas cada cinco anos.*

Sexta Enquisa Europea sobre as Condicións de Traballo (Eurofound).

A última enquisa, realizada entre febreiro e decembro de 2015, elaborouse entrevistando a 43.850 traballadores/as da UE-28, máis, neste caso, Noruega, Suíza, Turquía, a Antiga República Iugoslava de Macedonia, Serbia, Montenegro e Albania.

As cuestións centráronse en diferentes ámbitos da vida laboral, como son: a situación de emprego, o horario de traballo, a organización do traballo, o lugar de traballo, a exposición a riscos físicos e psicosociais, a aprendizaxe e a formación, a participación, a saúde e o benestar, ou o salario; amosando unha gran similitude cos parámetros estudados no anterior informe *“Bad Jobs” recovery? European Job Quality Index 2005-2015* realizado polo *European Trade Union Institute*.

Segundo a presente enquisa sobre as condicións de traballo realizada por *Eurofound* para o Estado español, os resultados, como imos ver, volven a ser extremadamente preocupantes para o conxunto da poboación traballadora.

Se ben é certo que as condicións de emprego se teñen visto especialmente influídas polos anos de crise económica, non é menos certo que as políticas neoliberais aplicadas polo PP a través da súa brutal reforma laboral teñen agravado, agudizado e amplificado ata o extremo as terribles consecuencias desta sobre a calidade de vida da poboación, as condicións de traballo e os dereitos laborais do conxunto dos traballadores/as no Estado español.

Así as cousas, no ano 2015, data da enquisa, as **reestruturacións laborais emprendidas polas empresas** tiñan afectado aos centros de traballo do 21% dos traballadores/as entrevistados, e dos cales só a un de cada dez traballadores/as (10%) se lles solicitou a súa participación ou opinión.



Do conxunto de traballadores/as do Estado, case a metade, o 47% sufriu algún **cambio negativo nas súas condicións laborais** no último ano, afectando fundamentalmente a cuestións tales como o salario (31%), cambios nas tarefas e responsabilidades laborais (25%) e un incremento das horas de traballo (23%).

Dos traballadores/as enquisados o 52% afirman estar **descontentos co salario percibido**, manifestando non chegar con facilidade ao final de mes o 70%, e dentro destes con dificultades o 31% e con moitas dificultades o 14%.

A **distribución dos ingresos polo traballo** seguen a amosar unha clara segregación por xénero, de tal xeito que 3 de cada 4 mulleres traballadoras (75%), declaran ter ingresos baixos, porcentaxe que se sitúa nun 50% no caso dos traballadores/as.

Por outra banda **a idade aparece como un factor de discriminación salarial**, diminuíndo os ingresos dos traballadores/as conforme aumenta a súa idade, aínda que a enquisa non ofrece máis información das causas nin investiga sobre elas.

En relación á **conciliación** e segundo a enquisa, en xeral os traballadores manifestan máis difi-

cultades que as traballadoras, situándose en xeral nun 25% os traballadores/as que manifestan dificultades ou imposibilidade para adaptar o seu horario laboral ás súas necesidades familiares e sociais.

En relación aos **días de traballo**, no ano 2015 obxecto do estudo, só un 61% dos traballadores/as conseguía traballar cinco días á semana, incrementándose en cambio do 5% ao 7% aqueles/as que se vían obrigados a traballar os sete días da semana.

Ao respecto do **número de horas traballadas**, a enquisa aprecia unha progresiva redución do número de horas semanais dende 2005, pasando de 40,3 horas en 2005 a 36,5 en 2015; aínda que as traballadoras acumulan máis horas de traballo totais, sumando as horas non remuneradas.

As condicións do emprego

No Estado español o 83% dos traballadores/as son **asalariados** e canto máis novos son estes, maiores son as dificultades que teñen para acadar un emprego digno remunerado con contratación.

En relación ao **tipo de contrato**, o 55% dos traballadores/as enquisados manifestaron ter un contrato indefinido, un 12% por debaixo da media da UE (67%) (que neste caso inclúe países como Romanía, Grecia, B

ulgaria, Hungría, Checoslovaquia, ... etc., senón a diferenza sería aínda moito maior). O 20% manifesta ter un contrato temporal fronte ao 10% da media da UE. O 12% manifesta ser

autónomo sen traballadores a cargo, e o 5% autónomos con traballadores a cargo.

Dos traballadores/as enquisados o 24% manifestan non traballar a **xornada** completa, sendo a maior parte dos que manifestan estar a xornada parcial traballadores menores de 35 anos e mulleres.



A seguridade no traballo

Entre os traballadores/as enquisados, o 22% considerou bastante **posible perder o seu traballo nos seguintes seis meses**, a mesma proporción que a enquisa de 2010 e oito puntos porcentuais máis que en 2005. A este respecto, non se distinguen diferenzas por sexo mais si por idade, manifestando máis inseguridade os mozos menores de 35 anos; por situación profesional, os asalariados; por tipo de contrato, os traballadores/as temporais e os sen contrato; e por tipo de xornada, os traballadores/as con contrato a tempo parcial.

Os **riscos máis destacados** polos traballadores/as son os meteorolóxicos, o ruído e os trastornos músculo-esqueléticos, que dende o ano 2010 conxuntamente con outros moitos riscos seguiron aumentando.

Incrementáronse tamén significativamente as **exixencias do traballo**, existindo un terzo dos ocupados/as (33%) que manifestan estar obrigados/as a traballar a unha gran velocidade, e un 35% obrigados/as a cumprir prazos moi axustados.

Consecuencias do traballo na saúde

Nos últimos 5 anos a preocupación polas **repercusións negativas do traballo sobre a saúde** ten experimentado un importante aumento, sendo un significativo 37% os traballadores/as que consideran que o traballo que realizan afecta negativamente ao seu estado de saúde.

Entre as **consecuencias para a saúde máis xeneralizadas** que indican os traballadores/as atópanse, os trastornos músculo esqueléticos e o cansazo xeral (45%), as cefaleas e a fatiga visual (36%) e a ansiedade (17%), resultados que incrementan dun xeito importante os resultados obtidos en enquisas anteriores neste apartado.

En relación ao **absentismo laboral por motivos de enfermidade**, preguntados os traballadores/as polos días que faltaron ao traballo nos últimos doce meses por motivos de saúde, o 73% manifestou non ter faltado nin un só día, en contraste co 55% dos traballadores/as de media na UE que tampouco faltaron; O 23% faltaron entre 1 e 15 días, en contraste co 37% de promedio na UE, e só un 5% dos traballadores/as do Estado faltou ao traballo máis de 15 días por motivos de saúde, fronte a o 8% de media da UE. Resulta evidente que esta circunstancia de moito menor absentismo laboral

no Estado español por motivos de saúde, ten pouco que ver cunha saúde extraordinaria dos seus traballadores/as e moito que ver co medo e o temor a sufrir represalias por non asistir a traballar a pesares de estar enfermo, ou incluso poder sufrir un despedimento legalizado

pola reforma laboral, nunha situación de tan extrema dificultade para atopar emprego.

Fontes:

- ✓ European Trade Union Institute: “Bad Jobs” recovery? European Job Quality Index 2005-2015.
- ✓ Eurofound: Sixth European Working Conditions Survey: 2015

DOCUMENTO-ANÁLISE

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da CIG.

Síntese de actividade 2018

Un dos campos de actuación prioritaria que ten encomendados o Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da CIG está centrado na promoción e realización de actividades de **formación e sensibilización en materia de PRL**. Neste ano 2018, impartíronse un total de 90 accións formativas e de sensibilización en 14 localidades das catro provincias galegas, das que se beneficiaron un total de 2.506 traballadores e traballadoras (tanto ocupados como en situación de desemprego). Estas cifras supoñen un incremento en relación ao ano anterior dun 16.8% en número de actividades e dun 36% en canto a traballadores e traballadoras formados/as.

Como vén sendo habitual e a fin de manter a filosofía coa que naceu este servizo que presta a Central Sindical a través do Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral, a programación de actividades de formación e sensibilización en materia de PRL atendeu ás demandas realizadas polas distintas estruturas da CIG, tanto federativas como comarcais e locais. Rematado o período de execución, contabilizamos que 298 traballadores e traballadoras acudiron aos 14 Cursos Básicos en prl organizados, 1.845 aos 63 Cursos e ás Xornadas de prl de carácter monográfico e 363 ás 13 Xornadas de Sensibilización realizadas. Como vén sendo habitual

nos últimos anos, apréciase que a formación específica, materializada en formato de curso monográfico segue a ser a máis demandada. Como exemplos podemos citar *PRL en traballos en altura, Traballo seguro e rescate en espazos confinados, Acoso laboral, Riscos na maternidade e a lactación, Influencia da alimentación na saúde laboral segundo o tipo de traballo, Estrés como fonte de malestar: concepto, detección e manexo, Riscos psicosociais nos traballos por quendas e nocturnos, Marco normativo básico en prl, Primeiros auxilios, Educación da voz ou* a campaña de concienciación sobre a existencia de radon nos centros

de traballo a través da celebración de *Xornadas informativas sobre radon* en localidades das catro provincias galegas. Non podemos esquecer o importante traballo de sensibilización en materia de prl que realizaron os técnicos/as do Gabinete a través de actividades como *Acción sindical na saúde laboral: principios básicos, Valoración dos riscos psicosociais, Curso teórico-práctico en prevención, Actuación dos delegados/as de prevención, Cuestións básicas que debe coñecer o delegado/a en relación á prl*. (Pode visualizarse a programación íntegra executada no calendario da web www.cigsaudelaboral.org, situado na parte dereita da portada).

Outra das actividades de actuación prioritaria do Gabinete é a prestación dos servizos de **asistencia técnica e asesoramento en materia de prevención de riscos laborais e saúde laboral** a delegados/as da CIG, Comités de Seguridade e Saúde e traballadores/as en xeral. O acceso fundamental a este servizo continúa a prestarse a través das oficinas comarcais de asesoramento, dende as que os técnicos e técnicas asisten a todo o territorio, así como da asistencia “on line” accesible dende o botón “**Asesoramiento Técnico**” ubicado na portada da nosa web www.cigsaudelaboral.org (banner central e botón específico adicado ao asesoramento técnico).

Atendendo á tipoloxía do asesoramento, son maioritarios os casos relacionados coa solicitude de información sobre diversos temas (riscos específicos, revisións de avaliacións, atención

The image shows a digital calendar for October 2018. The date 'Luns, 22 Outubro 2018' is highlighted at the top. Below the calendar grid, a sidebar lists two courses:

DOM.	LUN.	MAR.	MÉR.	XOV.	VEN.	SÁB.
30	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10

24/09 18:30 24/10 21:45	Curso básico de prevención de riscos laborais Curso básico de prevención de riscos laborais de 55 horas. Data prevista de inicio 24 de setembro de 2018 en Ourense.
22/10 16:00 23/10 20:00	Estrés como fonte de malestar: concepto, detección e manexo Curso de 8 horas de duración.

das mutuas, reclamacións ao INSS por desconformidade coa alta, determinación de continxencias,...), requirindo aproximadamente nun 34% dos casos atendidos, a elaboración de documentación por parte dos nosos técnicos e técnicas; do total das consultas, ao redor dun 7% derivaron en visita a empresa.

Ao longo do ano 2018 recibíronse consultas de todos os sectores de actividade predominando aquelas relacionadas, como vén sendo habitual, cos sectores de servizos e industria.

Destacar neste punto o labor que técnicas e técnicos do Gabinete realizan como asesoras e asesores dos nosos delegados/as nos Comités de Seguridade e Saúde, na interpretación e explicación de documentación relativa á PRL nas súas empresas, elaboración de escritos, denuncias ante a Inspección de Traballo e Seguridade Social, ou ante Organismos como ITSS

ou ISSGA, acompañando aos nosos/as delegados/as nas súas tarefas.

As solicitudes de consulta continúan a chegar aos nosos/as técnicos/as fundamentalmente por dúas vías: por medio de responsables de Federacións e Comarcas que achegan o servizo aos potenciais usuarios/as ou directamente por parte de delegados/as e traballadores/as en xeral que ou ben xa coñecen por experiencia propia o Gabinete ou que acoden a el por indicación de terceiros. Aínda que están establecidas e se empregan canles alternativas a través das cales realizar os asesoramentos, (botón de “[Asesoramento técnico](#)” da nosa

web que permite realizar a consulta en calquera momento a través do envío dun formulario, correo electrónico e teléfono), o contacto directo e presencial adoita ser o xeito usual de recepción das consultas. Como novidade e para facilitar a atención aos posibles usuarios/as e evitar as esperas innecesarias, este ano que remata implementamos un novo servizo: a través do espazo de asesoramento da web pódese solicitar unha cita de asesoramento en sede presencial; tan só hai que seguir os pasos que se indican na web e un dos/as técnicos/as poñeráse en contacto co solicitante para concertar unha cita.



Asesoramento técnico Online

Asesoramento técnico

Dende aquí podes enviar a túa consulta ao servizo de asesoramento técnico on line do Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da CIG. Por favor, cumprimenta o seguinte cuestionario e nos poñeremos en contacto contigo á maior brevidade. Ten en conta que os campos marcados con asterisco son obrigatorios.

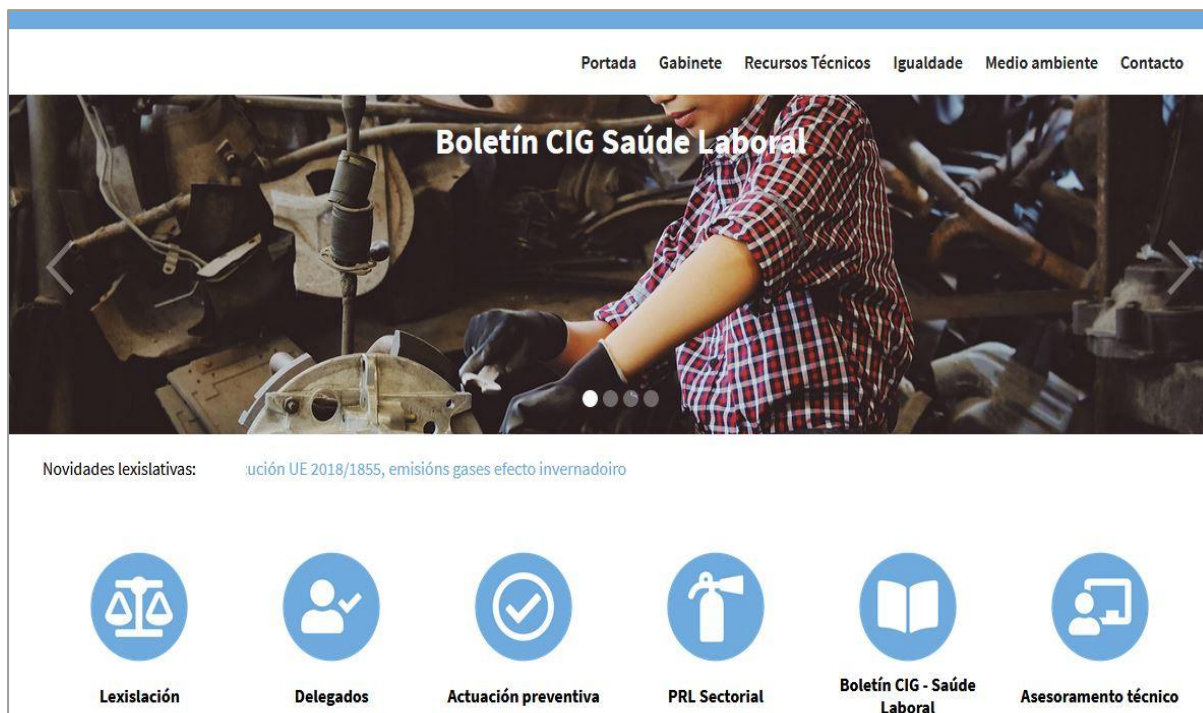
Asesoramento Online **Asesoramento Presencial**

Para finalizar esta pequena síntese do que foi o ano 2018, temos que repasar as actividades que o Gabinete desenvolve de cara á **difusión e información en materia de PRL**. Para este fin, continuamos a traballar no mantemento e actualización da plataforma web www.cigsaudelaboral.org, coa que bus-

camos establecer unha canle de contacto permanente cos nosos/as delegados/as e por suposto coas traballadoras e traballadores que amosan interese polas temáticas e novas que introducimos. Así, como parte da súa actualización, renovamos a presentación e organización de contidos, mantendo os principais blo-

ques de información, co ánimo de mellorar a localización e o acceso á información. (Neste punto, indicar que continúa activa, por tempo

limitado, a anterior visualización da web, accesible dende a parte inferior da portada da nova visualización web).



Ao mesmo tempo, continuamos a editar e distribuír de xeito gratuíto a Galiza e ao resto do Estado o *Boletín CIG Saúde Laboral*, no que desenvolvemos tanto temas que consideramos de interese en materia de prevención de riscos e saúde laboral, como aqueles outros que sobre estas cuestións nos demandan estruturas da CIG. Entre os temas tratados nos cinco números editados no 2018 están *A protección dos/as traballadores/as na economía das plataformas en liña*, *Acoso psicolóxico no traballo ou mobbing: elementos para a súa comprensión e identificación*, *A importancia da correcta determinación da continxencia causante dun proceso de incapacidade temporal*, *A promoción da saúde no traballo (PST)*, *O recurso preventivo*, *Informe inicial para a Comisión Mun-*

dial sobre o Futuro do Traballo (OIT), *O po de sílice libre entra no cadro de enfermidades profesionais*, *O cancro laboral: o risco que non avisa*, *O fondo de compensación ás vítimas do amianto*, *Os grandes retos do futuro do traballo: unha ecuación que é necesario resolver*.

O Boletín CIG Saúde Laboral editase, tanto en castelán como en galego, unicamente en formato dixital; tódolos números do *Boletín* están a disposición no espazo adicado ao mesmo, accesible na portada da web www.cigsaudelaboral.org, para a súa visualización e descarga. No caso de querer recibilo na caixa de correo electrónico só hai que solicitar a alta no espazo específico situado na parte dereita da portada da nosa web.

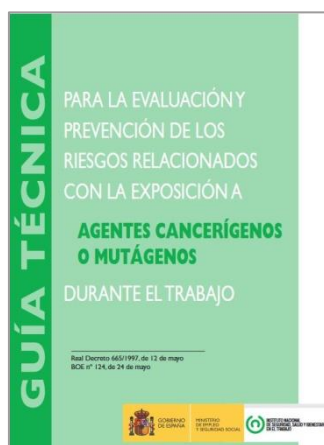
Guía técnica para a avaliación e prevención dos riscos relacionados coa exposición a axentes canceríxenos ou mutáxenos durante o traballo. INSST

O Instituto Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo, en diante INSST, de acordo co disposto no artigo 5 do Regulamento dos Servizos de Prevención, ten entre as súas encomendas a elaboración de Guías destinadas á avaliación e prevención dos riscos laborais. O Real Decreto 665/1997 do 12 de maio, sobre Protección dos traballadores/as contra os riscos relacionados coa exposición a axentes canceríxenos durante o traballo, modificado inicialmente polo Real Decreto 1124/2000 do 16 de xuño, polo Real Decreto 349/2003, de 21 de marzo e posteriormente polo Real Decreto 598/2015, do 3 de xullo, encomenda de maneira específica ao INSST a elaboración e o mantemento actualizado dunha Guía Técnica para a avaliación e prevención dos riscos relacionados coa exposición a axentes canceríxenos ou mutáxenos durante o traballo.

O obxectivo da presente Guía, da que aquí expoñemos un resumo, é o de proporcionar os criterios e recomendacións que poden axudar a interpretar e aplicar axeitadamente este Real Decreto sobre a “Protección dos traballadores contra os riscos relacionados coa exposición a axentes canceríxenos

durante o traballo”, especialmente no que atinxe á avaliación dos riscos para a saúde dos traballadores/as involucrados, así como no concernerne ás medidas correctoras e o axeitado acondicionamento deste tipo de postos de traballo.

Ademais de referirse e apoiarse noutras regulamentacións básicas, a presente Guía reférenciase a miúdo na Guía Técnica do INSST para a avaliación e prevención dos riscos rela-



cionados cos axentes químicos presentes nos lugares de traballo (RD 374/2001, de 6 de abril), debido a que os axentes químicos canceríxenos e mutáxenos forman parte dos axentes químicos considerados como perigosos, debendo considerarse e aplicarse igualmente aquelas das súas disposicións

que non estean incluídas de forma específica ou rigorosa no RD 665/1997, do 12 de maio, sobre o que versa esta Guía.

Así mesmo a Guía remite explicitamente ao documento de *Límites de Exposición Profesional para Axentes Químicos*, publicado polo INSST, coa excepción dos axentes e procesos recollidos no RD e xa mencionados. Débese sinalar que unha maioría dos axentes canceríxenos ou mutáxenos non teñen establecido

un valor límite ambiental. As listaxes completas dos axentes clasificados como canceríxenos ou mutáxenos pódense consultar na base de datos **INFOCARQUIM**, dispoñible a través da páxina web do INSST, ou entre outras, a través dunha ligazón da páxina web do Gabinete Técnico de Saúde Laboral da CIG www.cigsaudelaboral.org.

Por último dicir nesta introdución antes de comezar a desenvolver os contidos principais desta Guía, que os actuais coñecementos científicos non permiten identificar niveis de exposición a axentes canceríxenos e mutáxenos por debaixo dos cales, non exista risco real de que estes produzan os seus efectos indeseados e característicos sobre a saúde dos traballadores/as expostos. Ademais, todos os traballadores/as deben saber que debido ás características toxicolóxicas dos axentes e compostos canceríxenos e mutáxenos, é practicamente imposible establecer situacións de risco “leve” debido entre outras á habitual concorrencia doutros axentes químicos perigosos (multiexposición) admitidos e presentes nos lugares de traballo, e que en moitas ocasións rematan por xerar outra serie de compostos, reaccións e subprodutos non suficientemente previstos, que xeran novos riscos ou agravan os previstos e existentes.

Se ben é certo (correlación exposición-efecto) que canto máis baixa sexa a exposición dos traballadores/as a estes axentes, menor será o risco, os límites de exposición para moitas destas substancias non son nin constitúen



unha referencia para garantir a protección da saúde, sendo basicamente unhas referencias máximas para a adopción das medidas de protección e control do ambiente nos postos de traballo.

Obxecto e ámbito de aplicación

- O presente RD é aplicable cando se emprega como materia prima, fabrícase, xérase como produto intermedio, residuo, impureza ou por reacción non desexada ou se forma ou intervéen por calquera motivo no proceso laboral básico e as actividades relacionadas con el (mantemento, manutención, almacenamento, reparación, etc.).
- Cando se utiliza, fórmase ou se libera ao ambiente no transcurso das actividades non ligadas ao proceso laboral básico (limpeza, desinfección, obras e modificacións, etc.).
- Cando se almacena de forma temporal ou permanente nos lugares de traballo.

Que o Real Decreto 665/1997 sexa unha normativa de desenvolvemento da Lei de Prevención de Riscos Laborais (LPRL), implica que en calquera caso no que sexa de aplicación, o empresario/a deberá asegurar tamén o cumprimento dos preceptos de carácter xeral contidos na devandita Lei, así como aqueles contidos no Regulamento dos Servizos de Preven-

ción (RSP) e no resto das súas normas regulamentarias de desenvolvemento.

Concretamente, deben terse en conta as disposicións xerais da LPRL en temas tales como: principios da acción preventiva, avaliación dos riscos, planificación da actividade preventiva, equipos de traballo e medios de protección, información, consulta e participación dos traballadores/as, formación dos traballadores/as, medidas de emerxencia e vixilancia da saúde, temas que no ámbito de aplicación do Real Decreto 665/1997 están limitados aos riscos derivados da exposición a axentes canceríxenos ou mutáxenos durante o traballo.



Definicións.- A efectos do presente Real Decreto.

Axente canceríxeno ou mutáxeno: substancia ou mestura que cumpra os criterios para a súa clasificación como canceríxeno ou mutáxeno en células xerminais de categoría 1A ou 1B establecidos no anexo I do Regulamento (CE) nº 1272/2008 do Parlamento Europeo e do Consello, do 16 de decembro de 2008, sobre clasificación, etiquetaxe e envasado de substancias e mesturas.

Valor Límite: o límite da media ponderada no tempo da concentración dun axente canceríxeno ou mutáxeno no ar dentro da zona en que respira o traballador/a, en relación cun período de referencia específico, tal como se establece no anexo III deste real decreto.

*Os axentes canceríxenos ou mutáxenos presentan **efectos estocásticos**, isto é, efectos que non responden a unha relación graduada “exposición-efecto” da cal poida deducirse cientificamente un limiar ou límite de exposición por baixo do cal haxa seguridade de que o efecto non se vai producir ou non vai exceder un nivel máximo aceptable de intensidade.*

*Para estes axentes admítese a existencia dunha **relación “exposición-probabilidade de efecto”** que permite deducir que, canto máis baixa sexa a exposición aos mesmos, menos probable será que se produzan tales efectos, aínda que estes, en caso de producirse, serán sempre de carácter moi grave e irreversible: un cancro ou un cambio permanente no material xenético.*

*Neste senso haberá que ter en conta que **os coñecementos científicos actuais non permiten identificar niveis de exposición seguros por baixo dos cales non exista risco de que os axentes mutáxenos e a maioría dos canceríxenos produzan os seus efectos característicos sobre a saúde. Por esta razón, os límites de exposición adoptados para algunhas destas substancias non deben ser considerados como unha garantía para a protección da saúde, senón como unhas referencias máximas para a***

adopção das medidas de protección e o control do ambiente dos postos de traballo.

Obrigas do empresario/a

Artigo 3. Identificación e avaliación de riscos

1. De acordo co disposto no artigo 2 do Real Decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención, identificados un ou máis riscos relacionados coa exposición a axentes canceríxenos ou mutáxenos durante o traballo, procederase, para aqueles que non puidesen evitarse, a avaliar os mesmos determinando a natureza, o grao e a duración da exposición dos traballadores/as.

2. *A avaliación deberá ter en conta especialmente:*

- a)** Toda posible vía de entrada ao organismo ou tipo de exposición, incluídas as que se produzan por absorción a través da pel ou que afecten a esta.
- b)** Os posibles efectos sobre a seguridade ou a saúde dos traballadores/as especialmente sensibles a estes riscos.

3. *A avaliación deberá repetirse periodicamente e, en todo caso, cada vez que se produza un cambio nas condicións que poida afectar á exposición dos traballadores/as a axentes canceríxenos ou mutáxenos ou se dean as circunstancias ás que se refire o apartado 4 do artigo 8 deste Real Decreto.*

Artigo 4. Substitución de axentes canceríxenos ou mutáxenos

Na medida en que sexa tecnicamente posible, o empresario/a evitará a utilización no traballo de axentes canceríxenos ou mutáxenos, en particular mediante a súa substitución por unha substancia, unha mestura ou un procedemento que, en condicións normais de utilización, non sexa perigoso ou o sexa en menor grao para a saúde ou a seguridade dos traballadores/as.

Sempre que sexa tecnicamente posible, a medida obrigatoria para eliminar o risco por exposición a axentes canceríxenos ou mutáxenos debe ser a substitución destes axentes ou o procedemento que os orixine. A obriga da substitución mantense mesmo se a alternativa (substancia, mestura ou procedemento) é máis custosa. Na avaliación de riscos ten que contemplarse esta solución, e, se non se adopta, deberase xustificar a imposibilidade técnica de levala a cabo.

Artigo 5. Prevención e redución da exposición

1. Se os resultados da avaliación á que se refire o artigo 3 do presente Real Decreto puxesen de manifesto un risco para a seguridade ou a saúde dos traballadores/as por exposición a axentes canceríxenos ou mutáxenos, deberase evitar dita exposición e programar a súa substitución de conformidade co disposto no artigo 4.

2. No caso de que non sexa tecnicamente posible substituír o axente canceríxeno ou mutáxeno, o empresario/a garantirá que a produción e utilización do mesmo se leve a cabo nun sistema pechado.

A manipulación destes axentes en sistemas pechados e estancos, preferentemente a presión negativa, é a primeira opción tecnolóxica para a prevención e redución da exposición.

3. Cando a aplicación dun sistema pechado non sexa tecnicamente posible, o empresario/a garantirá que o nivel de exposición dos traballadores/as se reduza a un nivel tan baixo como sexa tecnicamente posible.

A expresión “tecnicamente posible” debe aplicarse no marco do que permita a técnica máis moderna e eficiente que se utilice no mesmo sector e tipo de actividade que nos ocupe.



4. A exposición non superará o valor límite dos axentes canceríxenos establecido no anexo III do presente RD. En todo caso, a non superación do valor límite non eximirá do cumprimento do disposto no apartado anterior.

Manter a exposición por baixo dun valor máximo determinado non permitirá evitar completamente o risco, aínda que si poderá limitalo; en consecuencia, os valores límite de exposición que se indican no anexo III non deben considerarse como uns valores que garanten a protec-

ción da saúde senón unhas referencias máximas para o control do ambiente no posto de traballo. Acharse por baixo dos límites establecidos no anexo III do Real Decreto 665/1997 non significa que non se requiran accións destinadas a reducir a exposición a un nivel tan baixo como sexa tecnicamente posible.

O nivel de exposición ao cal estean finalmente sometidos os traballadores/as (aínda cando non existan valores límite) e a condición de que a exposición non supere os valores límite existentes e aplicables, deberá acreditarse mediante as oportunas medicións ambientais. Os procedementos de medición, análise ou ensaio utilizados deberán estar xustificados e referenciados na documentación da avaliación efectuada. A calidade das medicións igualmente estará debidamente acreditada.

5. Sempre que se utilice un axente canceríxeno ou mutáxeno, o empresario/a aplicará todas as medidas necesarias seguintes:

As medidas que se expoñen de seguido non deben seleccionarse segundo un criterio de preferencia, senón que deben aplicarse todas aquelas que se consideren axeitadas ou tecnicamente correctas no seu conxunto, exceptuando unicamente as que non teñan sentido no caso concreto.

a) Limitar as cantidades do axente canceríxeno ou mutáxeno no lugar de traballo.

Cando sexa posible, os procedementos deberán establecer unhas cantidades máximas de utilización que garantan, en caso de normal

funcionamento do proceso, unha exposición o máis baixa que sexa posible.

b) Diseñar os procesos de traballo e as medidas técnicas co obxecto de evitar ou reducir ao mínimo a formación de axentes canceríxenos ou mutáxenos.

O deseño axeitado dos procesos de traballo e a aplicación de medidas técnicas destinadas a evitar ou, se iso non é posible, reducir ao mínimo a formación, liberación ou escape de axentes canceríxenos ou mutáxenos responde ao primeiro principio do control da exposición:

actuar sobre a orixe ou o foco de contaminación. Son, por tanto, accións prioritarias que deben estar dirixidas a evitar ou reducir a presenza dos devanditos axentes no lugar de traballo.



c) Limitar ao menor número posible os traballadores/as expostos ou que poidan estarlo.

A redución do número de traballadores/as expostos, fai necesaria a identificación da zona con risco de exposición a canceríxenos ou mutáxenos, para delimitala e sinalizala adecuadamente, e así limitar o acceso só ao persoal autorizado, de acordo co indicado no punto i).

d) Evacuar os axentes canceríxenos ou mutáxenos en orixe, mediante extracción localizada ou, cando iso non sexa tecnicamente posible, por ventilación xeral, en condicións que non supoñan un risco para a saúde pública e o medio ambiente.

A extracción localizada permite eliminar o axente na orixe antes de que se dilúa no ar, de tal xeito que, empregando dispositivos deseñados e dimensionados axeitadamente, pódese garantir unha eficacia total, evitando a presenza do axente no ar e a consecuente exposición do/a traballador/a.

Cando non é posible a aplicación da extracción localizada, recórrese normalmente á ventilación xeral, aínda que dificilmente esta pode acadar a elevada eficacia da extracción localizada. En calquera caso unha ventilación xeral

deseñada para manter a concentración ambiental de axentes canceríxenos ou mutáxenos ao nivel máis baixo posible, e sempre por baixo duns valores preestabelecidos, é unha medida específica de prevención deseñada para ese cometido.

Para previr riscos na saúde pública e/ou medio ambiente, o ar extraído non debe ser expulsado ao exterior sen antes pasar a través de filtros de alta eficacia, de carbón activo ou outros tipos específicos. Debe procurarse, mediante o deseño adecuado, que o ar extraído non sexa reintroducido de novo no local pola aspiración do propio sistema de extracción.

e) Utilizar os métodos de medición máis axeitados, en particular para unha detección inmediata de exposicións anormais debidas a imprevistos ou accidentes.

Os métodos de medición utilizados deberán garantir a fiabilidade dos resultados. En conse-

cuencia, é convinte que se axusten aos principios de calidade e fiabilidade xeralmente aceptados no campo da química analítica.

Para a detección inmediata de posíbeis exposicións anormais por imprevistos ou accidentes debería dispoñerse de sistemas de lectura directa, fixos, portátiles ou de tipo persoal, asociados no seu caso a alarmas (ver o punto k). Estes sistemas deben ter o grao de fiabilidade máis alto posible e seguir un mantemento preventivo eficaz e con garantías.

f) Aplicar os procedementos e métodos de traballo máis axeitados.

É imprescindible que os procedementos de traballo que impliquen a manipulación destes axentes estean claramente establecidos e procurar evitar a exposición dos traballadores/as, así como o paso do axente canceríxeno ou mutáxeno ao ambiente, especialmente nos casos de sólidos pulverulentos ou líquidos volátiles. As instrucións e recomendacións de seguridade deben incluírse nas instrucións de traballo.

No caso de ser necesaria a manipulación destes axentes, procurarase evitar tocalos directamente coas mans, nin aínda utilizando luvas de protección, para así limitar a contaminación transversal, impedindo a súa dispersión sobre outros materiais ou elementos que tamén sexan obxecto de manipulación directa.

g) Adoptar medidas de protección colectiva ou, cando a exposición non poida evitarse por outros medios, medidas individuais de protección.

h) Adoptar medidas hixiénicas, en particular a limpeza regular de chans, paredes e demais superficies.

Para evitar, en caso de derrame ou fuga, a súa acumulación espacial ou temporal ou a súa vertedura ao desaugadoiro, os chans deben permitir recolectar e drenar a lugar seguro os devanditos axentes. En calquera caso, as operacións de limpeza, sexan programadas ou puntuais, non deben constituír por si mesmas unha fonte de risco para os traballadores/as que as efectúen ou para terceiros, evitándose a formación de aerosois e vapores.

i) Delimitar as zonas de risco, establecendo unha sinalización de seguridade e saúde axeitada, que inclúa a prohibición de fumar nas devanditas zonas, e permitir o acceso ás mesmas só ao persoal que deba operar nelas, excluindo aos traballadores/as especialmente sensibles a estes riscos.

A sinalización de seguridade e saúde, e en especial a sinalización de prohibición de acceso a zonas de risco de persoas non autorizadas, deberá aterse ao establecido polo Real Decreto 485/1997, do 14 de abril, sobre disposicións mínimas en materia de sinalización de seguridade e saúde no traballo.

j) Velar para que todos os recipientes, envases e instalacións que conteñan axentes canceríxenos ou mutáxenos estean etiquetados de maneira clara e lexible e colocar sinais de perigo claramente visibles, de conformidade todo iso coa normativa vixente na materia.

É importante destacar que o carácter canceríxeno ou mutáxeno de categoría 1A ou 1B dunha substancia ou dunha mestura, só queda reflectido de forma específica na lexislación relativa á súa comercialización (Regulamento CLP) mediante as indicacións de perigo H350 “Pode provocar cancro”, H350i “Pode provocar cancro por inhalación” e H340 “Pode provocar defectos xenéticos” acompañados en ambos os casos da palabra de advertencia “Perigo” e do pictograma cuxo código é GHS08.



Na actualidade, aínda que é preceptivo sinalizar áreas, recintos, locais, zonas, etc., non existe unha indicación gráfica (pictograma) específica regulamentaria, o que non exixe da obrigación de sinalizar de forma inequívoca.

k) Instalar dispositivos de alerta para os casos de emerxencia que poidan ocasionar exposicións anormalmente altas.

Naqueles casos nos que sexan posibles exposicións excepcionalmente altas que poidan xerar situacións de emerxencia, debe dispoñerse de

sistemas de alarma para a súa detección inmediata. As alarmas deben ter o grao de fiabilidade máis alto posible e estar sometidas a un mantemento preventivo eficaz, que garanta a súa posta en marcha cando a concentración presente do axente canceríxeno ou mutáxeno no ar (previamente fixada, de acordo co establecido no plan de emerxencia) así o requira. A actuación no caso de activación das alarmas, debe estar contemplada con todo detalle no plan de emerxencia do centro de traballo.

l) Dispoñer de medios que permitan o almacenamento, manipulación e transporte seguros dos axentes canceríxenos ou mutáxenos, así como para a recollida, almacenamento e eliminación de residuos, en particular mediante a utilización de recipientes herméticos etiquetados de maneira clara, inequívoca e lexible, e colocar sinais de perigo claramente visíbeis, de conformidade todo iso coa normativa vixente na materia.

O almacenamento destes axentes efectuarase nun lugar específico, debidamente protexido e diferenciado dos outros produtos almacenados, ao que unicamente teñan acceso as persoas autorizadas. O control do almacén estará a cargo dunha persoa informada dos riscos da súa utilización e adestrada na súa manipulación e actuación en caso de emerxencia. A súa sinalización levarase a cabo de acordo co punto 4º do apartado 4 “Tubaxes, recipientes e áreas de almacenamento de substancias e mesturas perigosas” do anexo VII do Real Decreto 485/1997, reproducido no punto j).

Artigo 6. Medidas de hixiene persoal e de protección individual.

1. O 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 traballadores/as coman, beban ou fumen nas zonas de traballo nas que exista devandito risco.

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

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 adecuado dos equipos de protección e verificar que se limpan e se comproba o seu bo funcionamento, se fose posible con anterioridade e, en todo caso, despois de cada utilización, reparando ou substituíndo os equipos defectuosos antes dun novo uso.

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

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

3. O empresario/a responsabilizarase do lavado e descontaminación da roupa de traballo, quedando rigorosamente prohibido que os traballadores/as leven dita roupa ao seu domi-

cilio para tal fin. Cando contratase tales operacións con empresas idóneas para o efecto, estará obrigado a asegurar que a roupa se envía en recipientes pechados e etiquetaxes 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 traballadores/as.



Artigo 7. Exposicións accidentais e exposicións non regulares.

1. En caso de accidentes ou de situacións imprevistas que puidesen supoñer unha exposición anormal dos traballadores/as, o empresario/a informará diso canto antes aos mesmos e adoptará, en tanto non se eliminaron as causas que produciron a exposición anormal, as medidas necesarias para:

a) Limitar a autorización para traballar na zona afectada aos traballadores/as que sexan indispensables para efectuar as reparacións ou outros traballos necesarios.

b) Garantir que a exposición non sexa permanente e que a súa duración para cada traballador/a se limite ao estritamente necesario.

c) Poñer a disposición dos traballadores/as afectados roupa e equipos de protección adecuados.

d) Impedir o traballo na zona afectada dos traballadores/as non protexidos adecuadamente.

Os obxectivos a conseguir son:

- *Que as situacións imprevistas sexan cada vez máis previsibles e, por conseguinte, se teñen tomado as medidas técnicas e organizativas para o seu control.*
- *Que ante a materialización dalgunha destas situacións, as consecuencias sexan o máis limitadas posible, tanto na súa severidade como no colectivo afectado.*

Na medida do tecnicamente posible, estas situacións deben preverse, identificarse, localizarse, avaliarse e incorporarse ao Plan de Emerxencia do centro de traballo, a fin de evitar ante as mesmas toda improvisación que puidese dar lugar a un empeoramento da situación ou a un agravamento das consecuencias.

O Plan de Emerxencia debe concretar, ante tales situacións, “cando poñer en acción o plan”, “que se debe facer”, “quen deben actuar”, “como deben actuar” e “con que medios”; sendo así mesmo necesario realizar simulacros a intervalos regulares a fin de confirmar a bondade e idoneidade das actuacións previstas.

2. Naquelas actividades non regulares, nas que poida preverse a posibilidade dun incremento significativo da exposición dos traballado-

res/as, o empresario/a, unha vez esgotadas todas as posibilidades de adopción doutras medidas técnicas preventivas para limitar a exposición, deberá adoptar, previa consulta aos traballadores/as ou os seus representantes, as medidas necesarias para:

- a) Evitar a exposición permanente do/as traballador/a, reducindo a duración da mesma ao tempo estritamente necesario.
- b) Adoptar medidas complementarias para garantir a protección dos traballadores/as afectados, en particular poñendo á súa disposición roupa e equipos de protección adecuados que deberán utilizar mentres dure a exposición.



c) Evitar que persoas non autorizadas teñan acceso ás zonas onde se desenvolvan estas actividades, ben delimitando e sinalizando devanditos lugares ou ben por outros medios.

Artigo 8. Vixilancia da saúde dos traballadores/as.

1. O empresario/a garantirá unha vixilancia adecuada e específica da saúde dos traballado-

res/as en relación cos riscos por exposición a axentes canceríxenos ou mutáxenos, realizada por persoal sanitario competente, segundo determinen as autoridades sanitarias nas pautas e protocolos que se elaboren, de conformidade co disposto no apartado 3 do artigo 37 do Real Decreto polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención. Dita vixilancia deberá ofrecerse aos traballadores/as nas seguintes ocasións:

- a) Antes do inicio da exposición.
- b) A intervalos regulares en diante, coa periodicidade que os acontecementos médicos aconsellen, considerando o axente canceríxeno ou mutáxeno, o tipo de exposición e a existencia de probas eficaces de detección precoz.
- c) Cando sexa necesario por detectarse nalgún traballador/a da empresa, con exposición similar, algún trastorno que poida deberse á exposición a axentes canceríxenos ou mutáxenos.



Todas as actividades de vixilancia da saúde efectuaranse de acordo coas condicións establecidas no artigo 22 da LPRL, o apartado 3 do

artigo 37 do RSP e o Real Decreto 843/2011, do 17 de xuño, polo que se establecen os criterios básicos sobre a organización de recursos para desenvolver a actividade sanitaria dos servizos de prevención. Así mesmo seranlle de aplicación as condicións e características expresadas no artigo 6 do Real Decreto 374/2001 sobre a protección da saúde e seguridade dos traballadores/as contra os riscos relacionados cos axentes químicos durante o traballo.

2. Os traballadores/as poderán solicitar a revisión dos resultados da vixilancia da saúde.
3. Deberá levarse un historial médico individual dos traballadores/as afectados.

De conformidade co apartado 6 do artigo 6 do Real Decreto 374/2001, e segundo o establecido no apartado 3 do artigo 37 do RSP, a historia clínico laboral, ademais dos datos de anamneses, exploración clínica, control biolóxico se procede, do mesmo xeito que outras exploracións complementarias, incluírá a descrición do posto de traballo e demais detalles respecto á súa permanencia, riscos concretos por exposición a canceríxenos ou mutáxenos ou a determinados procedementos de traballo considerados como tales, e medidas de prevención adoptadas, así como de similares datos respecto de postos de traballo anteriores, se se dispón deles.

É condición indispensable que a historia clínico laboral estea perfectamente documentada e actualizada en todos os aspectos mencionados xa que, dada a especial gravidade dos efectos

que se trata de previr, debería ser sempre posible, e en todo momento, coñecer a súa traza-bilidade en canto á orixe, natureza, magnitude, inicio e termo, medidas de prevención adoptadas e outros factores, así como os riscos conco-rrentes, se os houberse. Así mesmo, debido a que se trata dun historial médico individual, deberán constar, como mínimo, todos os datos referentes a patoloxías, trastornos e circuns-tancias individuais concorrentes no trabaja-dor/a que, aínda sen relación específica co axente ou axentes canceríxenos ou mutáxenos orixe do risco, constitúan aspectos ou caracte-rísticas en virtude dos cales o traballador/a puidese ser considerado como especialmente sensible fronte a tal risco, cuxa protección debe ser especificamente garantida polo empresa-rio/a, segundo o establecido no apartado 1 do artigo 25 da LPRL.

4. O empresario/a deberá revisar a avaliación e as medidas de prevención e de protección colectivas e individuais adoptadas cando se detectaron alteracións da saúde dos trabaja-dores que poidan deberse á exposición a axen-tes canceríxenos ou mutáxenos, ou cando o resultado dos controis periódicos, incluídos os relativos á vixilancia da saúde, poña de mani-festo a posible inadecuación ou insuficiencia das mesmas. O Médico encargado da vixilancia da saúde dos traballadores/as poderá propoñer medidas individuais de prevención ou de pro-tección para cada traballador/a en particular.

Neste senso, serán obxecto de especial valora-ción os riscos por canceríxenos ou mutáxenos en

traballadores incluídos no punto 3 g) do artigo 37 do RSP, é dicir, traballadoras embarazadas ou tras parto recente, lactantes, menores e tra-balladores especialmente sensibles a riscos por axentes canceríxenos ou mutáxenos.

5. Aconsellarase e informarse aos traballado-res/as no relativo a calquera control médico que sexa pertinente efectuar con posteriorida-de ao cesamento da exposición. En particular, resultará de aplicación aos devanditos traba-lladores/as o establecido no parágrafo e) do apartado 3 do artigo 37 do Real Decreto polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención, en materia de vixilancia da saúde máis aló da finalización da relación laboral.



Se o cesamento da exposición débese á eli-minación do risco ou cambio de posto de tra-ballo, é dicir que non finalizase a relación labo-ral, a vixilancia da saúde debe realizarse polo empresario/a, mentres que se a relación labo-ral xa non existe, o devandito recoñecemento correrá a cargo do Sistema Público de Saúde.

Artigo 9. Documentación.

1. O empresario/a está obrigado a dispoñer de:

a) A documentación sobre os resultados da avaliación a que se refire o artigo 3, así como os criterios e procedementos de avaliación e

os métodos de medición, análise ou ensaio utilizados.

b) Unha lista actualizada dos traballadores/as encargados de realizar as actividades respecto ás cales os resultados das avaliacións mencionadas no artigo 3 revelen algún risco para a seguridade ou a saúde dos traballadores/as, indicando a exposición á cal estivesen sometidos na empresa.

2. O empresario/a deberá adoptar as medidas necesarias para a conservación dos historiais médicos individuais previstos no apartado 3 do artigo 8 do presente Real Decreto, sen prexuízo do disposto no artigo 22 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

3. Tanto a lista mencionada no apartado 1 anterior como os historiais médicos mencionados no apartado 2 deberán conservarse durante corenta anos despois de terminada a exposición, remitíndose á autoridade laboral no caso de que a empresa cese na súa actividade antes de devandito prazo.

Os historiais médicos serán remitidos pola autoridade laboral á sanitaria, quen os conservará, garantíndose en todo caso a confidencialidade da información neles contida. En ningún caso a autoridade laboral conservará copia dos citados historiais.

4. O tratamento automatizado de datos persoais só poderá realizarse nos termos previstos na Lei Orgánica 5/1992, do 29 de outubro, de Regulación do Tratamento Automatizado dos Datos de Carácter Persoal e de acordo co vi-

xente Regulamento Xeral de Protección de Datos (RGPD).

Artigo 10. Información ás autoridades competentes.



1. O empresario/a deberá proporcionar ás autoridades laborais e sanitarias cando estas lle o soliciten, a información adecuada sobre:

a) As avaliacións previstas no artigo 3, incluíndo a natureza, grao e duración das exposicións, así como os criterios e procedementos de avaliación e os métodos de medición, análise ou ensaio utilizados.

b) As actividades ou os procedementos industriais aplicados, incluídas as razóns polas cales se utilizan axentes canceríxenos ou mutáxenos.

c) As cantidades utilizadas ou fabricadas de substancias ou mesturas que conteñan axentes canceríxenos ou mutáxenos.

d) O número de traballadores/as expostos e, en particular, a lista actualizada prevista no artigo anterior.

e) As medidas de prevención adoptadas e os tipos de equipos de protección utilizados.

f) Os criterios e resultados do proceso de substitución de axentes canceríxenos ou mutáxenos a que se refire o artigo 4 do presente Real Decreto.

2. Deberá comunicarse á autoridade laboral todo caso de cancro que se recoñeza resultante da exposición a un axente canceríxeno ou mutáxeno durante o traballo.

Artigo 11. Información e formación dos traballadores/as.

De conformidade cos artigos 18 e 19 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, o empresario/a adoptará as medidas adecuadas para que os traballadores/as e os representantes dos traballadores/as reciban formación e sexan informados sobre as medidas que teñan que adoptarse en aplicación do presente Real Decreto.

Así mesmo, o empresario/a tomará as medidas apropiadas para garantir que os traballadores/as reciban unha formación suficiente e adecuada e información precisa baseada en todos os datos dispoñibles, en particular en forma de instrucións, en relación con:

- a) Os riscos potenciais para a saúde, incluídos os riscos adicionais debidos ao consumo de tabaco.
- b) As precaucións que se deberán tomar para previr a exposición.
- c) As disposicións en materia de hixiene persoal.
- d) A utilización e emprego de equipos e roupa de protección.

e) As consecuencias da selección, da utilización e do emprego de equipos e roupa de protección.

f) As medidas que deberán adoptar os traballadores/as, en particular o persoal de intervención, en caso de incidente e para a prevención de incidentes.

2. Dita formación deberá:

a) Adaptarse á evolución dos coñecementos respecto aos riscos, así como á aparición de novos riscos.

b) Repetirse periodicamente se fose necesario.

3. O empresario/a deberá informar aos traballadores/as sobre as instalacións e aqueles contedores ou recipientes anexos que conteñan axentes canceríxenos ou mutáxenos.

4. Así mesmo, os representantes dos traballadores/as e os traballadores/as afectados deberán ser informados das causas que desen lugar ás exposicións accidentais e ás exposicións non regulares mencionadas no artigo 7 así como das medidas adoptadas ou que deban adoptar para solucionar a situación.

5. Os traballadores/as terán acceso á información contida na documentación a que se refire o artigo 9 cando dita información lles concirna a eles mesmos. Así mesmo, os representantes dos traballadores/as ou, na súa falta, os propios traballadores/as terán acceso a calquera información colectiva anónima.

Fonte: INSST



Depósito Legal:
C428-2012

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 Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P."

Edita: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral. www.cigsaudelaboral.org