

CIG-Saúde Laboral

Boletín nº 30

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

www.cigsaudelaboral.org

SUMARIO

ANÁLISIS/OPINIÓN

LOS GRANDES RETOS DEL FUTURO DEL TRABAJO: UNA ECUACIÓN QUE ES NECESARIO RESOLVER

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

DOCUMENTO-ANÁLISIS

RADIOGRAFÍA SOBRE LA CALIDAD DEL EMPLEO Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL ESTADO ESPAÑOL:

Informe "Bad Jobs" recovery? European Job Quality Index 2005-2015 (ETUI) y Sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo: 2015 (Eurofound)

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL-CIG

SÍNTESIS DE ACTIVIDAD 2018

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

DOCUMENTO-ANÁLISIS

GUÍA TÉCNICA PARA LA EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LA EXPOSICIÓN A AGENTES CANCERÍGENOS O MUTÁGENOS DURANTE EL TRABAJO -INSST-

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

TABLÓN DE ANUNCIOS

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

En los tiempos que estamos viviendo el futuro del trabajo se está convirtiendo en una cuestión extraordinariamente compleja, a la vez que central y determinante para el futuro y la calidad de vida del conjunto de los trabajadores y sus familias. Desafíos como las dificultades de empleo de los trabajadores/as jóvenes, las grandes desigualdades en los ingresos salariales, las crecientes relaciones laborales informales, la revolución digital, los procesos de innovación tecnológica y organizativa, la imparable automatización y la robotización de los procesos de producción, las persistentes desigualdades de género, el progresivo envejecimiento de la población trabajadora, el escaso desarrollo de la economía rural, la menor sostenibilidad del empleo, el continuo deterioro de la protección social, el debilitamiento de la negociación colectiva o el cambiante papel del diálogo social entre otros factores, constituyen importantes elementos que configuran una realidad laboral profundamente amenazada y sometida a intensos y rápidos procesos de transformación que ponen en grave riesgo unas relaciones de trabajo sostenibles, dignas y duraderas.

Delimitación de un problema que es necesario resolver

Los notables avances tecnológicos que se están produciendo y aplicando vertiginosamente en el mundo del trabajo, suponen en la práctica una clara amenaza para una parte significativa de los actuales empleos que muy posiblemente no van a ser sustituidos por otros nuevos, ni en cantidad ni en calidad en términos de extensión social. Es indudable que desde una perspectiva económica, los avances tecnológicos aplicados a los sistemas de producción y comercialización están ya ahora suponiendo una importante reducción de la mano de obra de trabajo necesaria para generar una unidad de producción.



Así las cosas, hoy por hoy analizar la dinámica de cambio impuesta por el capitalismo neoliberal al mundo del trabajo en un mundo intencionalmente globalizado, supone un tremendo y primordial desafío que es imprescindible y absolutamente necesario abordar. No hacerlo tendría consecuencias desastrosas para la clase trabajadora, que es lo mismo que decir para la gran mayoría social o para el conjunto de la humanidad.

A estas alturas ya no es discutible que el trabajo más allá de las compensaciones salariales que le reporta al trabajador/a, cuando este cumple con los requisitos de dignidad y calidad mínimamente exigibles, constituye una fuente de satisfacción y autonomía personal, de estabilidad económica y familiar, así como de cohesión social, constituyendo un mecanismo de reequilibrio que contribuye a la redistribución de la riqueza, la justicia, la igualdad y la paz social.

A día de hoy, con las regulaciones cada vez más neoliberales del mundo del trabajo, impulsadas por las derechas políticas, defensoras y beneficiarias directas del gran capital, los trabajadores/as ven cada vez más mermada la capacidad de negociación colectiva de sus derechos laborales y sociales, así como de sus condiciones de trabajo, produciéndose una acelerada y progresiva desregulación de los mecanismos de defensa y preservación de la justicia y la equidad laboral a favor de los beneficios económicos de las empresas y del gran capital.

Fenómenos como la globalización, la financiarización o la liberalización económica, se han convertido por el capitalismo neoliberal en armas de destrucción masiva de los derechos laborales, políticos y sociales de una gran parte de la población trabajadora mundial.

En el momento histórico en el que nos encontramos, la digitalización, la automatización y la robotización de los procesos de producción y servicios, amenazan con destruir y hacer desaparecer millones de puestos de trabajo en todo el mundo, así como con reducir sustancialmente el número de horas de trabajo necesarias por unidad de producción, incrementando y concentrando aún más los beneficios obtenidos por las grandes empresas y el gran capital, frente una clase trabajadora cada vez más pobre, más endeble y más desprotegida, sin mecanismos de defensa para remediarlo en relación a este paradigma de “mercado” que, promueve y protege el cada vez más despro-

porcionado beneficio financiero y empresarial, frente los derechos fundamentales y la calidad de vida de la gran mayoría social.

Incluso en los escenarios más optimistas en los que la innovación y automatización tecnológica pudieran crear numerosos empleos, en ningún caso estos conseguirían la tasa de reposición mínimamente necesaria para compensar las docenas y docenas de millones de puestos de trabajo destruidos. Así las cosas, es evidente que el actual paradigma de libre mercado impuesto por el capitalismo neoliberal, ni va a querer ni va a poder aportar una verdadera solución a este inmenso drama social. La inmensa codicia, la brutal inhumanidad y la absoluta falta de escrúpulos mil veces demostrada por la ideología económica neoliberal, invalida completamente la posibilidad de que este modelo económico esclavista, tirano y opresor se convierta de repente en el salvador de una gran mayoría social trabajadora, a quien él mismo intencionadamente explota imponiendo extremas condiciones de pobreza, injusticia y desigualdad.



Reflexiones sobre las causas y las posibles soluciones

Ante esta trascendente problemática, son muchas las aportaciones que desde diversas fuen-

tes autorizadas y bien intencionadas se comienzan a realizar en la búsqueda de una solución. Algunas de ellas son:

- Grabar la introducción de las nuevas tecnologías a través de la creación de impuestos permanentes a los robots y a los automatismos que sustituyan el trabajo humano, utilizando esa recaudación para promover y apoyar las políticas de creación de segmentos de empleo alternativo, así como para incrementar los mecanismos de protección social a los trabajadores/as en situación de desempleo.
- Introducir diversos mecanismos y medidas legislativas que reduzcan los ritmos de automatización y robotización, para facilitar el proceso de adaptación de los trabajadores/as afectados/as a las condiciones de la nueva situación.
- Implantar el llamado “ingreso básico universal” destinado a la protección social de los trabajadores/as sin empleo, financiado en una buena parte de los impuestos a la automatización y la robotización, a los grandes beneficios empresariales y especialmente las transacciones y especulaciones financieras.

Dadas las características intrínsecas del libre mercado que ha aprovechado la globalización para su expansión y consolidación, la adopción integrada de medidas de estas características o semejantes, sin duda requeriría de un consenso internacional, cuando no mundial, que facilitara una gobernanza y/o regulación global en

esta materia, para impedir situaciones de privilegio y competencia desleal en Estados que actuaran como paraísos fiscales y laborales al margen de esta regulación.

Se hace necesario, cuando no imprescindible, promover un proceso realmente democrático de diálogo social orientado a la creación de fórmulas que permitan la mediación y control de los beneficios derivados de la producción y la financiarización, en favor de iniciativas orientadas a desarrollar nuevos nichos de empleo digno y sostenible, así como proporcionar y garantizar una idónea cobertura y protección social a los trabajadores/as en situación de desempleo.



La destrucción y deterioro del empleo digno y sostenible como consecuencia de la extrema liberalización del mercado de trabajo, la utilización de nuevos modelos de organización de la producción y los servicios apoyados en la introducción de las nuevas tecnologías, están convirtiendo esta “revolución” digital en una suerte de caballo de Troya del capitalismo neoliberal más agresivo y destructivo en relación a los derechos y garantías del mercado de trabajo. En este contexto en el que los empresarios/as o empleadores camuflan su perfil y responsabilidades como contratadores adop-

tando estrategias espurias de invisibilidad jurídica, se están produciendo elevadas tasas de empleo informal, subempleo, desregulación laboral, “flexibilización” del trabajo y otras formas de destrucción de los derechos laborales, con serias consecuencias para la realidad vital de millones de trabajadores/as y sus familias.

Otra desastrosa consecuencia de este modelo económico neoliberal que aprovecha la revolución digital para incrementar notablemente sus beneficios en base a la contratación en precario de sus trabajadores/as y la reducción de los costes de producción por mor de los procesos de automatización y robotización, lo constituye sin duda el exponencial crecimiento de la financiarización de la economía, que implica que los excedentes e ingentes beneficios económicos generados a través de estas estrategias de desregulación, en aras de una ambiciosa e ilimitada avaricia de ganancias, terminan la mayoría de las veces siendo invertidos no en mejorar las condiciones de trabajo y la sostenibilidad de las cadenas de producción, sino en inversiones especulativas de carácter financiero en la búsqueda de mayores y más rápidos beneficios, al tiempo que diseñan estrategias de ingeniería fiscal y financiera para reducir sustancialmente sus aportaciones a los fondos públicos que en definitiva sustentan la protección social.

Así las cosas, la economía digital, la innovación tecnológica, la inteligencia artificial, la automatización extrema y la robotización, están introduciendo cambios estructurales de profundo calado y consecuencias en el mercado laboral

que es preciso controlar y modificar a través de un cambio de paradigma socioeconómico en beneficio de la gran mayoría social. Otra posición sería impensable e indefendible en sociedades democráticas y de derecho social, justas, igualitarias y mínimamente cohesionadas.



Sin duda alguna la presente revolución digital es distinta a las anteriores revoluciones, tanto por sus consecuencias como por la velocidad con la que se está produciendo. A medida que se automaticen y roboticen muchas de las tareas y trabajos, se comenzarán a perder aquellos empleos que desarrollen tareas más rutinarias, sencillas y repetitivas, como aquellas que comporten trabajo básicamente físico.

Si bien es cierto que los cambios provocados por la automatización provocarán el surgimiento de nuevos empleos y competencias necesitadas de un mayor grado de especialización y en el que entren en juego más habilidades cognitivas, lo cierto es que comparativamente a este pequeño segmento de empleo solo podrá acceder una muy pequeña parte de la población trabajadora, no contrarrestando inicialmente en ningún caso el empleo destruido por su irrupción.

La tecnología hoy nos está acercando a un punto de inflexión en el que es necesario reconsiderar y salvaguardar las políticas de redistribución de la riqueza y del propio trabajo, la justicia social, la reducción de la desigualdad y el bienestar general de la población como un objetivo fundamental e irrenunciable. Objetivos estos que necesariamente pasan por una reconsideración y cambio del paradigma económico impuesto por el capitalismo y la ideología neoliberal.



En el paradigma actual de libre mercado la sacralización de la libre iniciativa y el libre comercio se ha convertido en una suerte de barra libre sin control en la que todo vale y está justificado, sobre el objetivo de la maximización individual del beneficio económico por encima de la preservación del entorno natural, la sostenibilidad productiva, la justicia, la equidad, o incluso de la propia paz, despreciando el beneficio colectivo y el bien social. En esta suerte de permanente e irracional aquelarre neoliberal, se considera que la empresa es básicamente un bien individual de la que sus propietarios pueden disponer casi sin límites, para bien o para mal, de la manera que consideren más beneficiosa y oportuna en función de sus exclusivos intereses personales, no con-

tando para nada en la práctica las consecuencias que de esta gestión se deriven para la mayor parte de la población y del tejido social.

Este paradigma económico profundamente antisocial, egoísta, individualista y de una avaricia sin límites por la concentración de la riqueza y del poder, tiene necesariamente que cambiar.

Desde la perspectiva de una verdadera democracia social defensora del bienestar, la justicia y la igualdad para todos sus ciudadanos, la empresa no puede ser en ningún caso y en exclusiva un valor individual. La empresa como centro de producción de mercancías y servicios está ubicada físicamente en un determinado territorio, se aprovecha de sus recursos humanos y naturales, de sus cadenas de suministro, de sus infraestructuras energéticas y de comunicaciones, de sus redes financieras, de su modelo fiscal, de su sistema de protección social, de su política de incentivos empresariales, de su sistema legislativo, de su sistema de seguridad ciudadana, de su sistema de cualificación profesional, de las oportunidades de su mercado etc., etc., etc.; recursos todos estos de los que directa o indirectamente las empresas se benefician para poder desarrollar exitosamente su actividad. Dicho de otra manera, las empresas, todas las empresas, por una o múltiples razones tienen una enorme e impagable deuda económica y social con las sociedades que las acogen.

Frente a las cada vez más numerosas transacciones e inversiones financieras de carácter especulativo que en busca de la maximización

de los beneficios en cortos espacios de tiempo, producen una inmensa concentración de la riqueza en una minúscula parte de la población, a la vez que descapitalizan y destruyen la economía real y productiva, no aportando ningún elemento positivo (todo lo contrario) en beneficio del conjunto de la ciudadanía, es necesario limitar y grabar fiscalmente este tipo de operaciones especulativas y diseñar políticas que favorezcan el desarrollo sostenible de la economía productiva, aquella que genera insumos y productos, y presta servicios necesarios en el marco de una economía real. Una economía dotada de un marco normativo adecuado en el que las políticas públicas favorezcan significativamente como un bien social de alto valor, a aquellas empresas viables y socialmente responsables, que generan empleos sustentables y de calidad, que desarrollen actividades respetuosas con el medio ambiente. Empresas que realmente aporten valor a las sociedades que las acogen y apoyan en términos de riqueza y dinamización económica como consecuencia de sus ingresos fiscales, de sus aportaciones a la seguridad social, de los salarios que pagan a sus trabajadores/as, de las relaciones mercantiles que mantienen con sus proveedores, etc. En definitiva, empresas verdaderamente socialmente responsables.

Así, desde esta perspectiva, necesariamente la empresa tiene que ser entendida como un valor y un bien social a proteger y a controlar, instrumentando políticas públicas que favorezcan su viabilidad económica y su sostenibilidad

productiva, al tiempo que estas garantizan unos empleos dignos y decentes con unas idóneas condiciones de trabajo y seguridad para todos sus trabajadores/as.

“Previsión de riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y la salud en el trabajo asociados a la digitalización en 2025” (EU- OSHA)

En relación a cómo afectará esta revolución digital en ciernes al futuro del trabajo en términos de seguridad y salud laboral, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU- OSHA) publicó recientemente en un nuevo informe las conclusiones de un importante proyecto de dos años dedicado a prever los efectos de la digitalización en la seguridad y salud en el trabajo en la UE. Los resultados finales de este proyecto “ Foresight (Previsión)” ponen de relieve los avances en las tecnologías basadas en las TIC, las posibles repercusiones de esas tecnologías en la naturaleza y la organización del trabajo, y los desafíos y las oportunidades que estas pueden suponer para la seguridad y la salud en el trabajo.



Como ya indicamos con anterioridad, la digitalización y la aparición de nuevas tecnologías ya están influyendo profundamente en la naturaleza de los trabajos y las tareas en los distintos

sectores e industrias cambiando incluso la percepción del trabajo. Las tendencias apuntan a que, en 2025, las tecnologías basadas en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) cambiarán los equipos, las herramientas y los sistemas empleados para organizar, gestionar y ofrecer productos, servicios y conocimientos.

En este **informe “Previsión de riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y la salud en el trabajo asociados a la digitalización en 2025”**

se examinan los posibles efectos de la digitalización: robótica colaborativa, inteligencia artificial, el internet de las cosas, vehículos autónomos, biónica, realidad virtual y aumentada, ropa inteligente (tecnología corporal), macrodatos, impresión en 3D y 4D, y plataformas en línea.



Para hacerlo, se abordan cuatro escenarios hipotéticos de vida laboral en el 2025, habida cuenta los contextos sociales, tecnológicos, económicos, ambientales y políticos. En estos escenarios se consideran las previsibles diferencias en las posibles actitudes e iniciativas de los distintos gobiernos, así como la actitud de la población ante los avances digitales. Asimismo, se analiza el nivel de crecimiento económico y la aplicación de nuevas tecnologías a lo largo de los próximos años. Se estudian una serie de posibles efectos de los avances de

las tecnologías digitales en la seguridad y salud en el trabajo a fin de estimular un debate fundamentado sobre cómo podría darse forma al futuro de la salud y la seguridad en el trabajo en un mundo digital por medio de una planificación y un planteamiento de políticas sólidas. En los distintos escenarios (Evolución, Transformación, Explotación y Fragmentación), se integra información especializada reunida a través de exámenes bibliográficos, entrevistas telefónicas, encuestas web y talleres.

Por ejemplo, en uno de los escenarios planteados en el informe, el denominado *Evolución*, se parte de la hipótesis que el ritmo del crecimiento económico y la aplicación de nuevas tecnologías será lento y que los gobiernos prestarán un alto nivel de atención a los derechos de las personas trabajadoras, el bienestar social, la salud y la educación (en nuestra opinión un escenario altamente improbable teniendo en cuenta qué partidos gobiernan o pueden gobernar en la actual situación, cuál es el paradigma económico dominante y qué intereses defienden las estructuras políticas y económicas de poder. Desde luego no los de los trabajadores/as). En este hipotético escenario (*Evolución*), quizás se disponga de más información que en los demás casos sobre los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo y sobre su prevención, ya que las nuevas tecnologías no se adoptan con celeridad. Con todo, es posible que algunas de estas tecnologías no reciban el mantenimiento adecuado, debido a las limitaciones financieras de las empresas.

Los riesgos y los beneficios para la salud y la seguridad en el trabajo que afectan a cada escenario se examinan de forma individual, mas también se detectan problemas comunes a los cuatro escenarios. Aunque se prevén algunos resultados positivos como, por ejemplo, la reducción de las probabilidades de que las personas trabajen en entornos tradicionalmente peligrosos gracias a la robótica y la automatización, también es previsible que algunos factores psicosociales y organizativos adquieran una mayor importancia a medida que el trabajo digitalizado va impulsando cambios, como el incremento de la monitorización y supervisión de los trabajadores/as, la exigencia de disponibilidad absoluta y permanente, el aumento de la frecuencia de los cambios de trabajo, y la gestión de las cargas trabajo y de los trabajadores/as mediante algoritmos. Muy posiblemente todo eso incrementará significativamente los niveles de estrés de los trabajadores/as. Asimismo aumentarán los riesgos ergonómicos y los TME, causados por las interfaces persona-máquina, el crecimiento del trabajo en línea y el trabajo móvil.

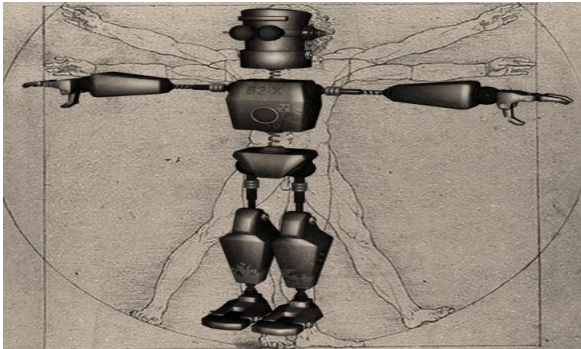
Para el presente informe, las tecnologías digitales también darán lugar a nuevas situaciones laborales, produciéndose un creciente número de trabajadores/as que van a ser tratados como autónomos (sean falsos autónomos o no), que podrían quedar excluidos de la normativa vigente relativa a la salud y la seguridad en el trabajo, lo cual pone en cuestión los mecanismos existentes para gestionar y regular la prevención de riesgos laborales.



Riesgos emergentes asociados a la revolución digital

En el apartado Conclusiones del informe ejecutivo (en inglés) se enumeran una serie de conclusiones relacionadas con los riesgos emergentes generales que sintéticamente pasamos a relacionar:

- Existe la evidencia de que en la próxima década se van a acelerar los cambios derivados de la revolución digital que modificarán considerablemente la naturaleza y la organización del trabajo en toda Europa, produciéndose nuevas formas de trabajo y de situaciones laborales.
- Aunque se estimulará e incrementará la productividad, y podrán aparecer nuevas oportunidades de negocio, los trabajadores/as podrán verse sometidos a mayores niveles de desigualdad y desprotección laboral.
- En el caso de que no haya grandes pérdidas de empleo en las cualificaciones altas y con menor probabilidad en las intermedias, esto sí sucederá en las bajas y medio-bajas al tiempo que existirán fuertes presiones de desregulación del mercado laboral que afectarán gravemente a los derechos de muchos trabajadores/as.
- Se producirán grandes cambios en la naturaleza de los trabajos y en la distribución de los puestos de trabajo entre los distintos secto-

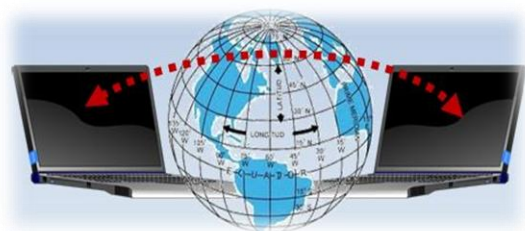


res. La mano de obra será más diversa y dispersa, se cambiará con frecuencia de empleo y se trabajará en muchas ocasiones “en línea” sin necesidad de estar en persona en el puesto de trabajo.

- Con la robotización se facilitará la posibilidad eliminar el trabajo humano en muchos entornos peligrosos, al tiempo que aparecerán nuevos riesgos relacionados con la utilización de algoritmos y las nuevas y numerosas interfaces hombre-máquina.
- Aparecerán importantes y numerosos riesgos psicosociales y de organización relacionadas con los tipos de trabajo disponibles, los elevados ritmos de trabajo, los lugares donde se realiza el trabajo, los horarios de trabajo y los sistemas de gestión y supervisión del mismo.
- Aumentará el estrés relacionado con el trabajo debido en gran medida a los nuevos sistemas de monitorización, supervisión, seguimiento y control de los trabajadores/as, así como a las exigencias de absoluta y permanente disponibilidad, difuminándose los límites entre el trabajo (plataformas en línea) y la vida personal y privada.
- Se incrementarán los riesgos ergonómicos y los TME debido al aumento del trabajo en línea, el uso de dispositivos móviles en entornos fuera de la oficina, y las nuevas interfaces hombre-máquina que implicarán también importantes riesgos de carga cognitiva.
- Aumentará significativamente el trabajo sedentario, y por lo tanto sus riesgos derivados: la obesidad, las enfermedades cardiovasculares y la diabetes.
- Crecerán los riesgos de seguridad cibernética debido al aumento de las interconexiones de las cosas y las personas.
- Se producirá un número creciente de trabajadores/as tratados como autónomos (incluidos falsos autónomos) que podrían quedarse fuera de la regulación preventiva propia de la SST.
- El cambio de los modelos de negocio y de las jerarquías de empleo debido a un aumento del trabajo en línea y del trabajo flexible, de la introducción de la gestión algorítmica y la Inteligencia Artificial (IA), tienen un gran potencial para alterar los mecanismos actuales para la gestión de la SST.
- La gestión algorítmica del trabajo y de los trabajadores/as, la IA, las tecnologías de monitorización, el Internet de las cosas y el Big Data, conducirán a una pérdida de control de los trabajadores/as sobre sus propios datos, produciéndose serios y graves problemas en materia de protección de datos, cuestiones éticas, la desigualdad en relación con la SST, y la presión extrema sobre el rendimiento de los trabajadores/as.
- Una gran parte de los trabajadores/as tendrán problemas en relación a las habilidades necesarias para poder utilizar las TIC-ETs*, para afrontar

tar los cambios introducidos en los sistemas de producción y para gestionar la conciliación entre su vida laboral y familiar.

- Los cambios de trabajo serán mucho más frecuentes y las vidas laborales más largas debiendo permanecer más años trabajando.
- La tecnología en sí misma no es necesariamente ni buena ni mala, todo depende del uso que se haga de la misma; el mantenimiento de un equilibrio entre los retos y las oportunidades que presentan las TIC-ETs* y la digitalización, dependerá de la correcta aplicación de la tecnología y sobre cómo se gestiona, pensando en las personas (trabajadores/as) o pensando exclusivamente en los beneficios y en la mayor productividad.



Posibles estrategias preventivas en materia de SST

Algunas de las estrategias preventivas aportadas en el presente informe que podrían ayudar a disminuir los problemas de seguridad y salud relacionadas con la digitalización incluyen:

- ◆ Desarrollo de un marco ético para la digitalización y los códigos de conducta a establecer.
- ◆ Un enfoque fuerte de impulso de la 'prevención a través del diseño', que integraría la prevención de riesgos desde el principio en el proceso de diseño de máquinas, aparatos y puestos de trabajo, habida cuenta

las necesidades preventivas y de seguridad del usuario/trabajador/a.

- ◆ La colaboración entre el mundo académico, la industria, los interlocutores sociales y los gobiernos en materia de investigación e innovación en desarrollos TIC-ETs*/tecnologías digitales para tomar adecuadamente en cuenta los aspectos humanos y proteger la seguridad de los trabajadores/as.
- ◆ La participación de los trabajadores/as y sus representantes en la ejecución de cualquier estrategia de digitalización.
- ◆ La creación de un marco regulatorio que aclare los deberes y responsabilidades de la SST en relación con los nuevos sistemas y nuevas formas de trabajo.
- ◆ Desarrollo de un sistema educativo y de formación de los trabajadores/as adaptado las nuevas exigencias y necesidades en materia de SST.
- ◆ Impulso de una prestación de servicios de prevención eficaces para los trabajadores/as digitales.

**Tecnologías habilitadas para TIC*

Fuentes:

Portal de la OIT en relación a Iniciativa relativa al Futuro del Trabajo:

- ✓ *Memoria del Director General de la OIT: La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo.*
- ✓ *Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo.*
- ✓ *Síntesis de los diálogos nacionales sobre el futuro del trabajo.*

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

Radiografía sobre la calidad del empleo y las condiciones de trabajo en el Estado español: Informe “*Bad Jobs*” recovery?

European Job Quality Index 2005-2015 (ETUI) y Sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo: 2015 (Eurofound).

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



El reconocido y prestigioso European Trade Union Institute, publicó en el pasado año 2017 el informe “*Bad Jobs*” recovery? *European Job Quality Index 2005-2015* sobre la calidad del empleo en los 28 países de la Unión Europea. El resultado se puede considerar como realmente demoledor para el Estado español que, en la mayoría de los indicadores de calidad del empleo utilizados en este importante y acreditado estudio aparece dentro del grupo de estados con peor puntuación.

Indicadores de calidad del empleo utilizados en este estudio:

1. Salarios
2. Formas de empleo y seguridad laboral
3. Tiempo de trabajo y equilibrio trabajo-vida
4. Condiciones de trabajo
5. Habilidades y desarrollo de la carrera laboral
6. Representación sindical

En este Informe el Estado español aparece en el antepenúltimo lugar de la clasificación en relación a la calidad del trabajo en el conjunto de la UE, después de Rumanía y Grecia, lo que da una idea del brutal retroceso experimentado en las condiciones de trabajo, en gran medida consecuencia de la reforma laboral impuesta por las políticas neoliberales de extrema derecha aplicadas por el Gobierno del PP con el apoyo de Ciudadanos, que con la excusa de superar la crisis económica puso en marcha sus resortes de poder para eliminar derechos fundamentales, destruir y/o deteriorar servicios públicos esenciales y situar a las clases trabajadoras al borde del esclavismo laboral y la exclusión social. En una escala de puntuación que el presente informe del *Job Quality Index 2005-2015* establece entre el valor 1 (la más baja posible) y el valor 10 (la más alta posible), el Estado español recibe después de analizados todos los indicadores del estudio una puntuación de valor (3) la tercera más baja de entre todos los 28 estados europeos analizados, en extremo contraste con las puntuaciones obtenidas con países nórdicos como Suecia (7,5), Finlandia (8) o Dinamarca (9); lo que revela a las claras que sin duda el Estado español es uno de los tres Estados de la UE que peor trata a sus trabaja-

dores/as, o dicho de otro modo, que más maltrata a sus trabajadores/as.

Lo más grave si acaso es que esta paupérrima puntuación se produce, en el caso del Estado español, en cada uno de los distintos indicadores que configuran el análisis y valoración de la “calidad del empleo”.

Formas de empleo y seguridad laboral

Si abordamos el factor “precariedad” en el marco del indicador *Formas de empleo y seguridad laboral*, nos encontramos con que el Estado español es el campeón absoluto de este factor, batiendo todos los récords de la UE al tener uno de los mayores porcentajes de población trabajadora afectada por la inestabilidad laboral, los contratos temporales y los contratos a tiempo parcial no deseados, liderando también las dificultades que tienen los trabajadores/as para encontrar empleo, más aún si se pretende que este sea digno y justamente remunerado.

En esta situación de gran inseguridad laboral la precariedad afecta especialmente a las mujeres. De modo general el porcentaje de trabajadores/as afectados por la precariedad se incrementó significativamente en el período 2010-2015, llegándose a hacer estructural como consecuencia de las políticas económicas neoliberales y la brutal e injusta reforma laboral impuesta por el PP en contra de la mayoría social trabajadora.

Tiempo de trabajo y equilibrio trabajo-vida

Si atendemos al indicador “*tiempo de trabajo y equilibrio trabajo-vida*”, nos encontramos de

partida con la contradicción de que a pesar de tener el Estado español uno de los más elevados niveles de desempleo de toda la UE, también ostenta uno de los mayores porcentajes de horas extras realizadas, y esto a pesar de que no se computan los millones y millones de horas extras que se obligan a hacer por los empresarios/as a los trabajadores/as precarios, que finalmente no son pagadas, ni registradas, ni cotizadas.



Así las cosas, las largas e interminables jornadas de trabajo con multitud de horas extras no pagadas, forma a estas alturas de la aplicación de la reforma laboral del PP, parte de una situación “normalizada” que destruye la justicia laboral e imposibilita la más mínima posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar. Situación ésta de especial gravedad en el caso de las mujeres trabajadoras afectadas por el factor de “sobrecarga de trabajo familiar” que hace sus jornadas interminables y que, a consecuencia de las mismas, son de las que más afectadas están en la UE de enfermedades relacionadas con el estrés, el cansancio y la ansiedad.

Salarios

En relación al factor “*pobreza laboral*”, en el marco del indicador Salarios, el Estado español, después de Rumanía y Grecia, también

mostró el mayor porcentaje de trabajadores/as pobres de toda la UE, entendiendo por trabajadores/as pobres a aquellos que a pesar de trabajar se encuentran por debajo del 60% del promedio estatal de ingresos, incluidas y sumadas las transferencias y/o ayudas sociales. Hoy por hoy en el Estado español después del crimen que supuso la reforma laboral del PP, muchos trabajadores/as y sus familias a pesar de tener trabajo, incluso a tiempo completo, se sitúan por debajo del umbral de la pobreza.

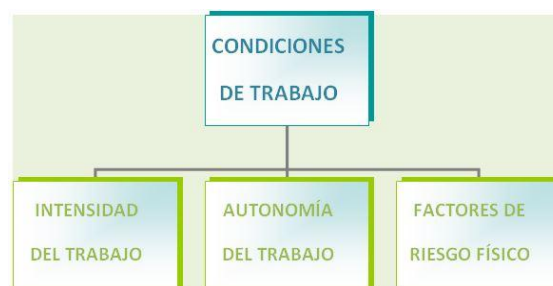
El estar situados con el mayor índice de trabajadores/as pobres de toda la UE después de Rumanía y Grecia, se debe sin duda a la generalización de los salarios de miseria propiciados por la reforma laboral, así como a los salvajes recortes de las políticas sociales y de protección llevadas a cabo por el Gobierno del PP, que no hizo más que incrementar exponencialmente las desigualdades sociales en un marco de injusticia estructural, aplicando políticas neoliberales destinadas a enriquecer más a una minoría social acomodada, frente una gran mayoría social trabajadora cada vez más pobre y desprotegida frente al poder del capital, algo realmente impropio en un verdadero estado democrático, social y de derecho.

Condiciones de trabajo

Si atendemos al indicador “*condiciones de trabajo*”, los trabajadores/as del Estado español vuelven a estar entre los que tienen peores condiciones de trabajo de toda la UE después, en este caso, de Hungría y Chipre, siendo especialmente grave esta situación en los secto-

res del campo y de la construcción. El indicador “*condiciones de trabajo*” es sin duda uno de los indicadores más importantes para valorar la calidad del empleo, circunstancia por la cual resulta uno de los más estudiados en el presente informe, incluyendo la encuesta información de hasta veinte ítems que analizan el cómo y en qué condiciones se realizan los trabajos en cada uno de los Estados estudiados.

El indicador “*condiciones de trabajo*” aparece a su vez desglosado en tres subdimensiones o factores que recogen información sobre: a) Intensidad del trabajo, b) Autonomía del trabajo, y c) Factores de riesgo físico, situándose el Estado español también en cada una de estas subdimensiones con unas puntuaciones que lo sitúan en el furgón de cola del conjunto de la UE en relación a las condiciones laborales de sus trabajadores/as.



Habilidades y desarrollo de la carrera laboral

Analizando el indicador “*Habilidades y desarrollo de la carrera laboral*”, nos encontramos con que el Estado español figura entre los que menores esfuerzos y atención dirigen a la mejora de los conocimientos y a la formación laboral, en contraste con lo realizado después de lo más duro de la crisis económica por la mayoría de los países de la UE, en los que como media

uno de cada cuatro trabajadores/as participó - en el mes anterior a la realización del estudio - en alguna acción de capacitación profesional, como consecuencia de la promoción de los planes formativos para la mejora de las habilidades profesionales de los trabajadores/as, algo realmente muy lejos de lo realizado y promovido durante estos años por el Estado y el Gobierno español.

Haciendo referencia a otro estudio, si atendemos a los resultados para el Estado español de la Sexta (última) *Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo* realizada por la *Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo* (*Eurofound), nos encontramos nuevamente con unos resultados que revelan el tremendo deterioro de las condiciones de trabajo propiciadas por las políticas económicas, sociales y laborales aplicadas bajo el paradigma de la derecha neoliberal y que fueron llevadas hasta su extremo por el fracasado y corrupto Gobierno del PP.

**Organismo de la Unión Europea creado para contribuir a la planificación de mejores condiciones de vida y trabajo en Europa, que viene elaborando desde 1991 una de estas encuestas cada cinco años.*

Sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (Eurofound)

La última encuesta, realizada entre febrero y diciembre de 2015, se elaboró entrevistando a 43.850 trabajadores/as de la UE-28, más, en este caso, Noruega, Suiza, Turquía, la Antigua República Yugoslava de Macedonia, Serbia, Montenegro y Albania.

Las cuestiones se centraron en diferentes ámbitos de la vida laboral, como son: la situación de empleo, el horario de trabajo, la organización del trabajo, el lugar de trabajo, la exposición a riesgos físicos y psicosociales, el aprendizaje y la formación, la participación, la salud y el bienestar, o el salario; mostrando una gran similitud con los parámetros estudiados en el anterior informe “*Bad Jobs*” recovery? *European Job Quality Index 2005-2015* realizado por el *European Trade Union Institute*.

Según la presente encuesta sobre las condiciones de trabajo realizada por *Eurofound* para el Estado español, los resultados, como vamos a ver, vuelven a ser extremadamente preocupantes para el conjunto de la población trabajadora.

Si bien es cierto que las condiciones de empleo se han visto especialmente influidas por los años de crisis económica, no es menos cierto que las políticas neoliberales aplicadas por el PP a través de su brutal reforma laboral han agravado, agudizado y amplificado hasta el extremo las terribles consecuencias de ésta sobre la calidad de vida de la población, las condiciones de trabajo y los derechos laborales del conjunto de los trabajadores/as en el Estado español.

Así las cosas, en el año 2015, fecha de la encuesta, las **reestructuraciones laborales emprendidas por las empresas** habían afectado a los centros de trabajo del 21% de los trabajadores/as entrevistados, y de los cuales solo a uno de cada diez trabajadores/as (10%) se les solicitó su participación u opinión.



Del conjunto de trabajadores/as del Estado, casi la mitad, el 47% sufrió algún **cambio negativo en sus condiciones laborales** en el último año, afectando fundamentalmente a cuestiones tales como el salario (31%), cambios en las tareas y responsabilidades laborales (25%) y un incremento de las horas de trabajo (23%).

De los trabajadores/as encuestados el 52% afirman estar **descontentos con el salario percibido**, manifestando no llegar con facilidad a fin de mes el 70%, y dentro de estos con dificultades el 31% y con muchas dificultades el 14%.

La **distribución de los ingresos por el trabajo** sigue mostrando una clara segregación por género, de tal manera que 3 de cada 4 mujeres trabajadoras (75%), declaran tener ingresos bajos, porcentaje que se sitúa en un 50% en el caso de los trabajadores/as.

Por otra parte **la edad aparece como un factor de discriminación salarial**, disminuyendo los ingresos de los trabajadores/as conforme aumenta su edad, aunque la encuesta no ofrece más información de las causas ni investiga sobre ellas.

En relación a la **conciliación** y según la encuesta, en general los trabajadores manifiestan más dificultades que las trabajadoras, situán-

dose en general en un 25% los trabajadores/as que manifiestan dificultades o imposibilidad para adaptar su horario laboral a sus necesidades familiares y sociales.

En relación a los **días de trabajo**, en el año 2015 objeto del estudio, solo un 61% de los trabajadores/as conseguía trabajar cinco días a la semana, incrementándose en cambio del 5% al 7% aquellos/as que se veían obligados a trabajar los siete días de la semana.

Con respecto al **número de horas trabajadas**, la encuesta aprecia una progresiva reducción del número de horas semanales desde 2005, pasando de 40,3 horas en 2005 a 36,5 en 2015; aunque las trabajadoras acumulan más horas de trabajo totales, sumando las horas no remuneradas.

Las condiciones del empleo

En el Estado español el 83% de los trabajadores/as son **asalariados** y cuánto más jóvenes son estos, mayores son las dificultades que tienen para conseguir un empleo digno remunerado con contratación.

En relación al **tipo de contrato**, el 55% de los trabajadores/as encuestados manifestaron tener un contrato indefinido, un 12% por debajo del promedio de la UE (67%) (que en este caso incluye países como Rumanía, Grecia, Bulgaria, Hungría, Checoslovaquia,... etc., sino la diferencia sería aún mucho mayor). El 20% manifiesta tener un contrato temporal frente al 10% del promedio de la UE. El 12% manifiesta ser autónomo sin trabajadores a cargo, y el 5% autónomos con trabajadores a cargo.

De los trabajadores/as encuestados el 24% manifiestan no trabajar a jornada completa, siendo la mayor parte de los que manifiestan estar a jornada parcial trabajadores menores de 35 años y mujeres.



La seguridad en el trabajo

Entre los trabajadores/as encuestados, el 22% consideró bastante **posible perder su trabajo en los siguientes seis meses**, la misma proporción que la encuesta de 2010 y ocho puntos porcentuales más que en 2005. A este respecto, no se distinguen diferencias por sexo mas sí por edad, manifestando más inseguridad los jóvenes menores de 35 años; por situación profesional, los asalariados; por tipo de contrato, los trabajadores/as temporales y los sin contrato; y por tipo de jornada, los trabajadores/as con contrato a tiempo parcial.

Los **riesgos más destacados** por los trabajadores/as son los meteorológicos, el ruido y los trastornos músculo-esqueléticos, que desde el año 2010 conjuntamente con otros muchos riesgos siguieron aumentando.

Se incrementaron también significativamente las **exigencias del trabajo**, existiendo un tercio de los ocupados/as (33%) que manifiestan estar obligados/as a trabajar a una gran velo-

cidad, y un 35% obligados/as a cumplir plazos muy ajustados.

Consecuencias del trabajo en la salud

En los últimos 5 años la preocupación por las **repercusiones negativas del trabajo sobre la salud** ha experimentado un importante aumento, siendo un significativo 37% los trabajadores/as que consideran que el trabajo que realizan afecta negativamente a su estado de salud.

Entre las **consecuencias para la salud** más generalizadas que indican los trabajadores/as se encuentran, los trastornos músculo esqueléticos y el cansancio general (45%), las cefaleas y la fatiga visual (36%) y la ansiedad (17%), resultados que incrementan de una manera importante los resultados obtenidos en encuestas anteriores en este apartado.

En relación al **absentismo laboral por motivos de enfermedad**, preguntados los trabajadores/as por los días que faltaron al trabajo en los últimos doce meses por motivos de salud, el 73% manifestó no haber faltado ni un solo día, en contraste con el 55% de los trabajadores/as de promedio en la UE que tampoco faltaron; El 23% faltaron entre 1 y 15 días, en contraste con el 37% de promedio en la UE, y solo un 5% de los trabajadores/as del Estado faltó al trabajo más de 15 días por motivos de salud, frente al 8% de promedio de la UE. Resulta evidente que esta circunstancia de mucho menor absentismo laboral en el Estado español por motivos de salud, tiene poco que ver con una salud extraordinaria de sus trabajadores/as y mucho que ver con el miedo y el

temor a sufrir represalias por no asistir a trabajar a pesar de estar enfermo, o incluso poder sufrir un despido legalizado por la reforma laboral, en una situación de tan extrema dificultad para encontrar empleo.

Fuentes:

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

DOCUMENTO-ANÁLISIS

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da CIG.

Síntesis de actividad 2018

Uno de los campos de actuación prioritaria que tiene encomendados el Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral de la CIG está centrado en la promoción y realización de actividades de **formación y sensibilización en materia de PRL**. En este año 2018, se impartieron un total de 90 acciones formativas y de sensibilización en 14 localidades de las cuatro provincias gallegas, de las que se beneficiaron un total de 2.506 trabajadores y trabajadoras (tanto ocupados como en situación de desempleo). Estas cifras suponen un incremento en relación al año anterior de un 16.8% en número de actividades y de un 36% en cuanto a trabajadores y trabajadoras formados/as.

Como viene siendo habitual y a fin de mantener la filosofía con la que nació este servicio que presta la Central Sindical a través del Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral, la programación de actividades de formación y sensibilización en materia de PRL atendió a las demandas realizadas por las distintas estructuras de la CIG, tanto federativas como comarcales y locales. Finalizado el período de ejecución, contabilizamos que 298 trabajadores y trabajadoras acudieron a los 14 Cursos Básicos en prl organizados, 1.845 a los 63 Cursos y a las Jornadas de prl de carácter monográfico 363 a las 13 Jornadas de Sensibilización realizadas. Como viene siendo habitual en los últimos años, se aprecia que la formación específica,

materializada en formato de curso monográfico sigue siendo la más demandada. Como ejemplos podemos citar *PRL en trabajos en altura, Trabajo seguro y rescate en espacios confinados, Acoso laboral, Riesgos en la maternidad y la lactancia, Influencia de la alimentación en la salud laboral según el tipo de trabajo, Estrés como fuente de malestar: concepto, detección y manejo, Riesgos psicosociales en los trabajos por turnos y nocturnos, Marco normativo básico en prl, Primeros auxilios, Educación de la voz* o la campaña de concienciación sobre la existencia de radón en los centros de trabajo a través de la celebración de Jornadas informativas sobre radón en localidades de las cuatro provincias gallegas. No po-

demos olvidar el importante trabajo de sensibilización en materia de prl que realizaron los técnicos/as del Gabinete a través de actividades como *Acción sindical en la salud laboral: principios básicos, Valoración de los riesgos psicosociales, Curso teórico-práctico en prevención, Actuación de los delegados/as de prevención, Cuestiones básicas que debe conocer el delegado/a en relación a la prl.* (Puede visualizarse la programación íntegra ejecutada en el calendario de la web www.cigsaudelaboral.org, situado en la parte derecha de la portada).

Otra de las actividades de actuación prioritaria del Gabinete es la prestación de los servicios de **asistencia técnica** y **asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral** a delegados/as de la CIG, Comités de Seguridad y Salud y trabajadores/as en general. El acceso fundamental a este servicio continúa prestándose a través de las oficinas comarcales de asesoramiento, desde las que los técnicos y técnicas asisten a todo el territorio, así como de la asistencia “on line” accesible desde el botón “**Asesoramiento Técnico**” ubicado en la portada de nuestra web www.cigsaudelaboral.org (banner central y botón específico dedicado al asesoramiento técnico).

Atendiendo a la tipología del asesoramiento, son mayoritarios los casos relacionados con la solicitud de información sobre diversos temas (riesgos específicos, revisiones de evaluaciones, atención de las mutuas, reclamaciones al INSS por disconformidad con el alta, determi-



nación de contingencias, ...), requiriendo aproximadamente en un 34% de los casos atendidos, la elaboración de documentación por parte de nuestros técnicos y técnicas; del total de las consultas, alrededor de un 7% derivaron en visita a empresa.

A lo largo del año 2018 se recibieron consultas de todos los sectores de actividad predominando aquellas relacionadas, como viene siendo habitual, con los sectores de servicios e industria.

Destacar en este punto la labor que técnicas y técnicos del Gabinete realizan como asesoras y asesores de nuestros delegados/as en los Comités de Seguridad y Salud, en la interpretación y explicación de documentación relativa a la PRL en sus empresas, elaboración de escritos, denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o ante Organismos como ITSS o ISSGA, acompañando a nuestros/as delegados/as en sus tareas.

Las solicitudes de consulta continúan llegando a nuestros/as técnicos/as fundamentalmente por dos vías: por medio de responsables de Federaciones y Comarcas que acercan el servicio a los potenciales usuarios/as o directamente por parte de delegados/as y trabajadores/as en general que o bien ya conocen por experiencia propia el Gabinete o que acuden a él por indicación de terceros. Aunque están establecidos y se emplean canales alternativos a través de los cuales realizar los asesoramientos, (botón de “**Asesoramiento técnico**” de nuestra web que permite realizar la consulta en cualquier mo-

mento a través del envío de un formulario, correo electrónico y teléfono), el contacto directo y presencial suele ser la manera usual de recepción de las consultas. Como novedad y para facilitar la atención a los posibles usuarios/as y evitar las esperas innecesarias, este año que finaliza implementamos un nuevo servicio: a través del espacio de asesoramiento de la web se puede solicitar una cita de asesoramiento en sede presencial; tan sólo hay que seguir los pasos que se indican en la web y uno de los/as técnicos/as se pondrá en contacto con el solicitante para concertar una cita.



Asesoramiento 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.

Asesoramiento Online Asesoramiento Presencial

Para finalizar esta pequeña síntesis de lo que fue el año 2018, tenemos que repasar las actividades que el Gabinete desarrolla de cara a la **difusión e información en materia de PRL**. Para este fin, continuamos a trabajar en el mantenimiento y actualización de la plataforma web www.cigsaudelaboral.org, con la que buscamos establecer un canal de contacto permanente

con nuestros/as delegados/as y por supuesto con las trabajadoras y trabajadores que muestran interés por las temáticas y noticias que introducimos. Así, como parte de su actualización, renovamos la presentación y organización de contenidos, manteniendo los principales bloques de información, con el ánimo de mejorar la localización y el acceso a la información.

(En este punto, indicar que continúa activa, por tiempo limitado, la anterior visualización de la

web, accesible desde la parte inferior de la portada de la nueva visualización web).

Portada Gabinete Recursos Técnicos Igualdade Medio ambiente Contacto



Novidades legislativas: [Ley 2018/1855, emisións gases efecto invernadoiro](#)



Legislación



Delegados



Actuación preventiva



PRL Sectorial



Boletín CIG - Saúde Laboral



Asesoramiento técnico

Al mismo tiempo, continuamos editando y distribuyendo de manera gratuita a Galiza y al resto del Estado el *Boletín CIG Saúde Laboral*, en el que desarrollamos tanto temas que consideramos de interés en materia de prevención de riesgos y salud laboral, como aquellos otros que sobre estas cuestiones nos demandan estructuras de la CIG. Entre los temas tratados en los cinco números editados en el 2018 están *La protección de los/as trabajadores/as en la economía de las plataformas en línea*, *Acoso psicológico en el trabajo o mobbing: elementos para su comprensión e identificación*, *La importancia de la correcta determinación de la contingencia causante de un proceso de incapacidad temporal*, *La promoción de la salud en el trabajo (PST)*, *El recurso preventivo*,

Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (OIT), *El polvo de sílice libre entra en el cuadro de enfermedades profesionales*, *El cáncer laboral: el riesgo que no avisa*, *El fondo de compensación a las víctimas del amianto*, *Los grandes retos del futuro del trabajo: una ecuación que es necesario resolver*.

El Boletín CIG Saúde Laboral se edita, tanto en castellano como en gallego, únicamente en formato digital; todos los números del *Boletín* están a disposición en el espacio dedicado al mismo, accesible en la portada de la web www.cigsaudelaboral.org, para su visualización y descarga. En el caso de querer recibirlo por correo electrónico solo hay que solicitar el alta en el espacio específico situado en la parte derecha de la portada de nuestra web.

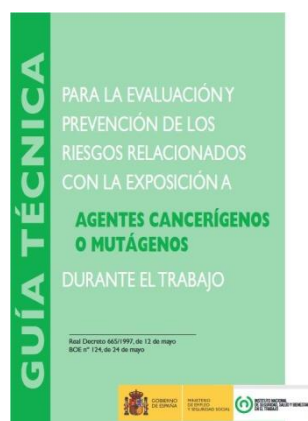
Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos o mutágenos durante el trabajo. INSST

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en adelante INSST, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención, tiene entre sus encomiendas la elaboración de Guías destinadas a la evaluación y prevención de los riesgos laborales. El Real Decreto 665/1997 de 12 de mayo, sobre Protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, modificado inicialmente por el Real Decreto 1124/2000 de 16 de junio, por el Real Decreto 349/2003, de 21 de marzo y posteriormente por el Real Decreto 598/2015, de 3 de julio, encomienda de manera específica al INSST la elaboración y el mantenimiento actualizado de una Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos o mutágenos durante el trabajo.

El objetivo de la presente Guía, de la que aquí exponemos un resumen, es el de proporcionar los criterios y recomendaciones que pueden ayudar a interpretar y aplicar adecuadamente este Real Decreto sobre la “Protección de los trabajadores contra los riesgos

relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo”, especialmente en lo que atañe a la evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores/as involucrados, así como en lo concerniente a las medidas correctoras y el idóneo acondicionamiento de este tipo de puestos de trabajo.

Además de referirse y apoyarse en otras reglamentaciones básicas, la presente Guía se referencia a menudo en la Guía Técnica del INSST para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con los agentes químicos



presentes en los lugares de trabajo (RD 374/2001, de 6 de abril), puesto que los agentes químicos cancerígenos y mutágenos forman parte de los agentes químicos considerados como peligrosos, debiendo considerarse y aplicarse igualmente aquellas de sus disposi-

ciones que no estén incluidas de forma específica o rigurosa en el RD 665/1997, de 12 de mayo, sobre lo que versa esta Guía.

Asimismo la Guía remite explícitamente al documento de *Límites de Exposición Profesional para Agentes Químicos*, publicado por el INSST, con la excepción de los agentes y procesos recogidos en el RD y ya mencionados. Se debe señalar que una mayoría de los agentes cancerígenos o mutágenos no tienen establecido un valor límite ambiental. Los listados completos de los agentes clasificados como

cancerígenos o mutágenos se pueden consultar en la base de datos **INFOCARQUIM**, disponible a través de la página web del INSST, o entre otras, a través de un enlace de la página web del Gabinete Técnico de Salud Laboral de la CIG: www.cigsaudelaboral.org.

Por último decir en esta introducción antes de comenzar a desarrollar los contenidos principales de esta Guía, que los actuales conocimientos científicos no permiten identificar niveles de exposición a agentes cancerígenos y mutágenos por debajo de los cuales, no exista riesgo real de que estos produzcan sus efectos indeseados y característicos sobre la salud de los trabajadores/as expuestos. Además, todos los trabajadores/as deben saber que debido a las características toxicológicas de los agentes y compuestos cancerígenos y mutágenos, es prácticamente imposible establecer situaciones de riesgo “leve” debido entre otras a la habitual concurrencia de otros agentes químicos peligrosos (multiexposición) admitidos y presentes en los lugares de trabajo, y que en muchas ocasiones terminan por generar otra serie de compuestos, reacciones y subproductos no suficientemente previstos, que generan nuevos riesgos o agravan los previstos y existentes.

Si bien es cierto (correlación exposición-efecto) que cuanto más baja sea la exposición de los trabajadores/as a estos agentes, menor será el riesgo, los límites de exposición para muchas de estas sustancias no son ni constituyen una referencia para garantizar la protección de la salud, siendo básicamente unas referencias



máximas para la adopción de las medidas de protección y control del ambiente en los puestos de trabajo.

Objeto y ámbito de aplicación

- El presente RD es aplicable cuando se emplea como materia prima, se fabrica, se genera como producto intermedio, residuo, impureza o por reacción no deseada o se forma o interviene por cualquier motivo en el proceso laboral básico y las actividades relacionadas con él (mantenimiento, manutención, almacenamiento, reparación, etc.).
- Cuando se utiliza, se forma o se libera al ambiente en el transcurso de las actividades no ligadas al proceso laboral básico (limpieza, desinfección, obras y modificaciones, etc.).
- Cuando se almacena de forma temporal o permanente en los lugares de trabajo.

Que el Real Decreto 665/1997 sea una normativa de desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), implica que en cualquier caso en el que sea de aplicación, el empresario/a deberá asegurar también el cumplimiento de los preceptos de carácter general contenidos en dicha Ley, así como aquellos contenidos en el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) y en el resto de sus normas reglamentarias de desarrollo.

Concretamente, deben tenerse en cuenta las disposiciones generales de la LPRL en temas

tales como: principios de la acción preventiva, evaluación de los riesgos, planificación de la actividad preventiva, equipos de trabajo y medios de protección, información, consulta y participación de los trabajadores/as, formación de los trabajadores/as, medidas de emergencia y vigilancia de la salud, temas que en el ámbito de aplicación del Real Decreto 665/1997 están limitados a los riesgos derivados de la exposición a agentes cancerígenos o mutágenos durante el trabajo.



Definiciones -A efectos del presente Real Decreto-

Agente cancerígeno o mutágeno: sustancia o mezcla que cumpla los criterios para su clasificación como cancerígeno o mutágeno en células germinales de categoría 1A o 1B establecidos en el anexo I del Reglamento (CE) nº 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Valor Límite: el límite del promedio ponderado en el tiempo de la concentración de un agente cancerígeno o mutágeno en el aire dentro de la zona en que respira el trabajador/a, en rela-

ción con un período de referencia específico, tal como se establece en el anexo III de este real decreto.

*Los agentes cancerígenos o mutágenos presentan **efectos estocásticos**, esto es, efectos que no responden a una relación graduada “exposición-efecto” de la cual pueda deducirse científicamente un umbral o límite de exposición por debajo del cual haya seguridad de que el efecto no se va a producir o no va a exceder un nivel máximo aceptable de intensidad.*

*Para estos agentes se admite la existencia de una **relación “exposición-probabilidad de efecto”** que permite deducir que, cuanto más baja sea la exposición a los mismos, menos probable será que se produzcan tales efectos, aunque estos, en caso de producirse, serán siempre de carácter muy grave e irreversible: un cáncer o un cambio permanente en el material genético.*

*En este sentido habrá que tener en cuenta que **los conocimientos científicos actuales no permiten identificar niveles de exposición seguros por debajo de los cuales no exista riesgo de que los agentes mutágenos y la mayoría de los cancerígenos produzcan sus efectos característicos sobre la salud.** Por esta razón, **los límites de exposición adoptados para algunas de estas sustancias no deben ser considerados como una garantía para la protección de la salud**, sino como unas referencias máximas para la adopción de las medidas de protección y el control del ambiente de los puestos de trabajo.*

Deberes del empresario/a

Artículo 3. Identificación y evaluación de riesgos

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, identificados uno o más riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos o mutágenos durante el trabajo, se procederá, para aquellos que no pudieran evitarse, a evaluar los mismos determinando la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de los trabajadores/as.

2. La evaluación deberá tener en cuenta especialmente:

- a.** Toda posible vía de entrada al organismo o tipo de exposición, incluidas las que se produzcan por absorción a través de la piel o que afecten a esta.
- b.** Los posibles efectos sobre la seguridad o la salud de los trabajadores/as especialmente sensibles a estos riesgos.

3. La evaluación deberá repetirse periódicamente y, en todo caso, cada vez que se produzca un cambio en las condiciones que pueda afectar a la exposición de los trabajadores/as a agentes cancerígenos o mutágenos o se den las circunstancias a las que se refiere el apartado 4 del artículo 8 de este Real Decreto.

Artículo 4. Substitución de agentes cancerígenos o mutágenos

En la medida en que sea técnicamente posible, el empresario/a evitará la utilización en el tra-

bajo de agentes cancerígenos o mutágenos, en particular mediante su substitución por una sustancia, una mezcla o un procedimiento que, en condiciones normales de utilización, no sea peligroso o lo sea en menor grado para la salud o la seguridad de los trabajadores/as.

Siempre que sea técnicamente posible, la medida obligatoria para eliminar el riesgo por exposición a agentes cancerígenos o mutágenos debe ser la substitución de estos agentes o el procedimiento que los origine. El deber de substitución se mantiene incluso si la alternativa (sustancia, mezcla o procedimiento) es más costosa. En la evaluación de riesgos tiene que contemplarse esta solución, y, si no se adopta, se deberá justificar la imposibilidad técnica de llevarla a cabo.

Artículo 5. Prevención y reducción de la exposición

1. Si los resultados de la evaluación a la que se refiere el artículo 3 del presente Real Decreto pusieran de manifiesto un riesgo para la seguridad o la salud de los trabajadores/as por exposición a agentes cancerígenos o mutágenos, se deberá evitar dicha exposición y programar su relevo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.

2. En caso de que no sea técnicamente posible sustituir el agente cancerígeno o mutágeno, el empresario/a garantizará que la producción y utilización del mismo se lleve a cabo en un sistema cerrado.

La manipulación de estos agentes en sistemas cerrados y estancos, preferentemente la presión

negativa, es la primera opción tecnológica para la prevención y reducción de la exposición.

3. Cuando la aplicación de un sistema cerrado no sea técnicamente posible, el empresario/a garantizará que el nivel de exposición de los trabajadores/as se reduzca a un nivel tan bajo como sea técnicamente posible.

La expresión “técnicamente posible” debe aplicarse en el marco de lo que permita la técnica más moderna y eficiente que se utilice en el mismo sector y tipo de actividad que nos ocupe.



4. La exposición no superará el valor límite de los agentes cancerígenos establecido en el anexo III del presente RD. En todo caso, la no superación del valor límite no eximirá del cumplimiento de lo dispuesto en el apartado anterior.

Mantener la exposición por debajo de un valor máximo determinado no permitirá evitar completamente el riesgo, aunque sí podrá limitarlo; en consecuencia, los valores límite de exposición que se indican en el anexo III no deben considerarse como unos valores que garantizan la protección de la salud sino unas referencias máximas para el control del ambiente en el

puesto de trabajo. Hallarse por debajo de los límites establecidos en el anexo III del Real Decreto 665/1997 no significa que no se requieran acciones destinadas a reducir la exposición a un nivel tan bajo como sea técnicamente posible.

El nivel de exposición al cual estén finalmente sometidos los trabajadores/as (aun cuando no existan valores límite) y siempre y cuando la exposición no supere los valores límite existentes y aplicables, deberá acreditarse mediante las oportunas mediciones ambientales. Los procedimientos de medición, análisis o ensayo utilizados deberán estar justificados y referenciados en la documentación de la evaluación efectuada. La calidad de las mediciones igualmente estará debidamente acreditada.

5. Siempre que se utilice un agente cancerígeno o mutágeno, el empresario/a aplicará todas las medidas necesarias siguientes:

Las medidas que se exponen a continuación no deben seleccionarse según un criterio de preferencia, sino que deben aplicarse todas aquellas que se consideren idóneas o técnicamente correctas en su conjunto, exceptuando únicamente las que no hayan sentido en el caso concreto.

a) Limitar las cantidades del agente cancerígeno o mutágeno en el lugar de trabajo.

Cuando sea posible, los procedimientos deberán establecer unas cantidades máximas de utilización que garanticen, en caso de normal funcionamiento del proceso, una exposición lo más baja que sea posible.

b) Diseñar los procesos de trabajo y las medidas técnicas con el objeto de evitar o reducir al mínimo la formación de agentes cancerígenos o mutágenos.

El diseño adecuado de los procesos de trabajo y la aplicación de medidas técnicas destinadas a evitar o, si eso no es posible, reducir al mínimo la formación, liberación o escape de agentes cancerígenos o mutágenos responde al primer principio del control de la exposición: actuar sobre el origen o el foco de contaminación. Son, por tanto, acciones prioritarias que deben estar dirigidas a evitar o reducir la presencia de dichos agentes en el lugar de trabajo.

c) Limitar al menor número posible los trabajadores/as expuestos o que puedan estarlo.

La reducción del número de trabajadores/as expuestos, hace necesaria la identificación de la zona con riesgo de exposición a cancerígenos o mutágenos, para delimitarla y señalizarla adecuadamente, y así limitar el acceso solo al personal autorizado, de acuerdo con lo indicado en el punto i).

d) Evacuar los agentes cancerígenos o mutágenos en origen, mediante extracción localizada o, cuando eso no sea técnicamente posible, por ventilación general, en condiciones que no supongan un riesgo para la salud pública y el medio ambiente.

La extracción localizada permite eliminar el agente en el origen antes de que se diluya en el aire, de tal manera que, empleando dispositi-

vos diseñados y dimensionados adecuadamente, se puede garantizar una eficacia total, evitando la presencia del agente en el aire y la consecuente exposición del trabajador/a.

Cuando no es posible la aplicación de la extracción localizada, se recurre normalmente a la ventilación general, aunque difícilmente esta puede conseguir la elevada eficacia de la extracción localizada. En cualquier caso una ventilación general diseñada para mantener la concentración ambiental de agentes cancerígenos o mutágenos al nivel más bajo posible, y

siempre por debajo de unos valores preestablecidos, es una medida específica de prevención diseñada para ese cometido.

Para prevenir riesgos en la salud pública y/o medio ambiente, el aire extraído no debe ser expulsa-

do al exterior sin antes pasar a través de filtros de alta eficacia, de carbón activo u otros tipos específicos. Debe procurarse, mediante el diseño adecuado, que el aire extraído no sea reintroducido de nuevo en el local por la aspiración del propio sistema de extracción.

e) Utilizar los métodos de medición más idóneos, en particular para una detección inmediata de exposiciones anormales debidas a imprevistos o accidentes.

Los métodos de medición utilizados deberán garantizar la fiabilidad de los resultados. En consecuencia, es conveniente que se ajusten a los principios de calidad y fiabilidad generalmente aceptados en el campo de la química analítica.



Para la detección inmediata de posibles exposiciones anormales por imprevistos o accidentes debería disponerse de sistemas de lectura directa, fijos, portátiles o de tipo personal, asociados en su caso a alarmas (ver el punto k). Estos sistemas deben tener el grado de fiabilidad más alto posible y seguir un mantenimiento preventivo eficaz y con garantías.

f) Aplicar los procedimientos y métodos de trabajo más idóneos.

Es imprescindible que los procedimientos de trabajo que impliquen la manipulación de estos agentes estén claramente establecidos y procurar evitar la exposición de los trabajadores/as, así como el paso del agente cancerígeno o mutágeno al ambiente, especialmente en los casos de sólidos pulverulentos o líquidos volátiles. Las instrucciones y recomendaciones de seguridad deben incluirse en las instrucciones de trabajo.

En el caso de ser necesaria la manipulación de estos agentes, se procurará evitar tocarlos directamente con las manos, ni aun utilizando guantes de protección, para así limitar la contaminación transversal, impidiendo su dispersión sobre otros materiales o elementos que también sean objeto de manipulación directa.

g) Adoptar medidas de protección colectiva o, cuando la exposición no pueda evitarse por otros medios, medidas individuales de protección.

h) Adoptar medidas higiénicas, en particular la limpieza regular de suelos, paredes y demás superficies.

Para evitar, en caso de derrame o fuga, su acumulación espacial o temporal o su vertido al desagüe, los suelos deben permitir recolectar y drenar a lugar seguro dichos agentes. En cualquier caso, las operaciones de limpieza, sean programadas o puntuales, no deben constituir por sí mismas una fuente de riesgo para los trabajadores/as que las efectúen o para terceros, evitándose la formación de aerosoles y vapores.

i) Delimitar las zonas de riesgo, estableciendo una señalización de seguridad y salud idónea, que incluya la prohibición de fumar en dichas zonas, y permitir el acceso a las mismas solo al personal que deba operar en ellas, excluyendo a los trabajadores/as especialmente sensibles a estos riesgos.

La señalización de seguridad y salud, y en especial la señalización de prohibición de acceso a zonas de riesgo de personas no autorizadas, deberá atenerse a lo establecido por el Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

j) Velar para que todos los recipientes, envases e instalaciones que contengan agentes cancerígenos o mutágenos estén etiquetados de manera clara y legible y colocar señales de peligro claramente visibles, de conformidad todo eso con la normativa vigente en la materia.

Es importante destacar que el carácter cancerígeno o mutágeno de categoría 1A o 1B de una sustancia o de una mezcla, solo queda

reflejado de forma específica en la legislación relativa a su comercialización (Reglamento CLP) mediante las indicaciones de peligro H350 “Puede provocar cáncer”, H350i “Puede provocar cáncer por inhalación” y H340 “Puede provocar defectos genéticos” acompañados en ambos casos de la palabra de advertencia “Peligro” y del pictograma cuyo código es GHS08.



En la actualidad, aunque es preceptivo señalar áreas, recintos, locales, zonas, etc., no existe una indicación gráfica (pictograma) específica reglamentaria, lo que no exime de la obligación de señalar de forma inequívoca.

k) Instalar dispositivos de alerta para los casos de emergencia que puedan ocasionar exposiciones anormalmente altas.

En aquellos casos en los que sean posibles exposiciones excepcionalmente altas que puedan generar situaciones de emergencia, debe disponerse de sistemas de alarma para su detección inmediata. Las alarmas deben tener el grado de fiabilidad más alto posible y

estar sometidas a un mantenimiento preventivo eficaz, que garantice su puesta en marcha cuando la concentración presente del agente cancerígeno o mutágeno en el aire (previamente fijada, de acuerdo con lo establecido en el plan de emergencia) así lo requiera. La actuación en el caso de activación de las alarmas, debe estar contemplada con todo detalle en el plan de emergencia del centro de trabajo.

l) Disponer de medios que permitan el almacenamiento, manipulación y transporte seguros de los agentes cancerígenos o mutágenos, así como para la recogida, almacenamiento y eliminación de residuos, en particular mediante la utilización de recipientes herméticos etiquetados de manera clara, inequívoca y legible, y colocar señales de peligro claramente visibles, de conformidad todo eso con la normativa vigente en la materia.

El almacenamiento de estos agentes se efectuará en un lugar específico, debidamente protegido y diferenciado de los otros productos almacenados, al que únicamente tengan acceso las personas autorizadas. El control del almacén estará a cargo de una persona informada de los riesgos de su utilización y entrenada en su manipulación y actuación en caso de emergencia. Su señalización se llevará a cabo de acuerdo con el punto 4º del apartado 4 “Tuberías, recipientes y áreas de almacenamiento de sustancias y mezclas peligrosas” del anexo VII del Real Decreto 485/1997, reproducido en el punto j).

Artículo 6. Medidas de higiene personal y de protección individual.

1. El empresario/a, en toda actividad en que exista un riesgo de contaminación por agentes cancerígenos o mutágenos, deberá adoptar las medidas necesarias para:

a) Prohibir que los trabajadores/as coman, beban o fumen en las zonas de trabajo en las que exista dicho riesgo.

b) Proveer a los trabajadores/as de ropa de protección apropiada o de otro tipo de ropa especial adecuada.

c) Disponer de lugares separados para guardar de manera separada las ropas de trabajo o de protección y las ropas de vestir.

d) Disponer de un lugar determinado para el almacenamiento adecuado de los equipos de protección y verificar que se limpian y se comprueba su buen funcionamiento, si fuera posible con anterioridad y, en todo caso, después de cada utilización, reparando o sustituyendo los equipos defectuosos antes de un nuevo uso.

e) Disponer de retretes y cuartos de aseo apropiados y adecuados para uso de trabajadores.

2. Los trabajadores/as dispondrán, dentro de la jornada laboral, de diez minutos para su aseo personal antes de la comida y otros diez minutos antes de abandonar el trabajo.

3. El empresario/a se responsabilizará del lavado y descontaminación de la ropa de trabajo, quedando rigurosamente prohibido que los trabajadores/as lleven dicha ropa a su domici-

lio para tal fin. Cuando contratase tales operaciones con empresas idóneas al efecto, estará obligado a asegurar que la ropa se envía en recipientes cerrados y etiquetados con las advertencias precisas.

4. De acuerdo con el apartado 5 del artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo establecidas por el presente Real Decreto no debe recaer de ninguna forma sobre los trabajadores/as.



Artículo 7. Exposiciones accidentales y exposiciones no regulares.

1. En caso de accidentes o de situaciones imprevistas que pudieran suponer una exposición anormal de los trabajadores/as, el empresario/a informará de ello lo antes posible a los mismos y adoptará, en tanto no se eliminaron las causas que produjeron la exposición anormal, las medidas necesarias para:

a) Limitar la autorización para trabajar en la zona afectada a los trabajadores/as que sean indispensables para efectuar las reparaciones u otros trabajos necesarios.

b) Garantizar que la exposición no sea permanente y que su duración para cada trabajador/a se limite al estrictamente necesario.

c) Poner a disposición de los trabajadores/as afectados ropa y equipos de protección adecuados.

d) Impedir el trabajo en la zona afectada de los trabajadores/as no protegidos adecuadamente.

Los objetivos a conseguir son:

- *Que las situaciones imprevistas sean cada vez más previsibles y, por consiguiente, se tomaran las medidas técnicas y organizativas para su control.*
- *Que ante la materialización de alguna de estas situaciones, las consecuencias sean lo más limitadas posible, tanto en su severidad como en el colectivo afectado.*

En la medida de lo técnicamente posible, estas situaciones deben preverse, identificarse, localizarse, evaluarse e incorporarse al Plan de Emergencia del centro de trabajo, a fin de evitar ante las mismas toda improvisación que pudiera dar lugar a un empeoramiento de la situación o a un agravamiento de las consecuencias.

El Plan de Emergencia debe concretar, ante tales situaciones, “cuándo poner en acción el plan”, “qué se debe hacer”, “quiénes deben actuar”, “cómo deben actuar” y “con qué medios”; siendo asimismo necesario realizar simulacros a intervalos regulares a fin de confirmar la bondad e idoneidad de las actuaciones previstas.

2. En aquellas actividades no regulares, en las que pueda preverse la posibilidad de un incremento significativo de la exposición de los trabajadores/as, el empresario/a, una vez ago-

tadas todas las posibilidades de adopción de otras medidas técnicas preventivas para limitar la exposición, deberá adoptar, previa consulta a los trabajadores/as o sus representantes, las medidas necesarias para:

a) Evitar la exposición permanente del trabajador/a, reduciendo la duración de la misma al tiempo estrictamente necesario.

b) Adoptar medidas complementarias para garantizar la protección de los trabajadores/as afectados, en particular poniendo a su disposición ropa y equipos de protección adecuados que deberán utilizar mientras dure la exposición.



c) Evitar que personas no autorizadas tengan acceso a las zonas donde se desarrollen estas actividades, bien delimitando y señalizando dichos lugares o bien por otros medios.

Artículo 8. Vigilancia de la salud de los trabajadores/as.

1. El empresario/a garantizará una vigilancia adecuada y específica de la salud de los trabajadores/as en relación con los riesgos por exposición a agentes cancerígenos o mutágenos, realizada por personal sanitario competente,

según determinen las autoridades sanitarias en las pautas y protocolos que se elaboren, de conformidad con el dispuesto en el apartado 3 del artículo 37 del Real Decreto por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Dicha vigilancia deberá ofrecerse a los trabajadores/as en las siguientes ocasiones:

- a) Antes del inicio de la exposición.
- b) A intervalos regulares en lo sucesivo, con la periodicidad que los acontecimientos médicos aconsejen, considerando el agente cancerígeno o mutágeno, el tipo de exposición y la existencia de pruebas eficaces de detección precoz.
- c) Cuando sea necesario por haberse detectado en algún trabajador/a de la empresa, con exposición similar, algún trastorno que pueda deberse a la exposición a agentes cancerígenos o mutágenos.



Todas las actividades de vigilancia de la salud se efectuarán de acuerdo con las condiciones establecidas en el artículo 22 de la LPRL, el apartado 3 del artículo 37 del RSP y el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se

establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención. Asimismo le serán de aplicación las condiciones y características expresadas en el artículo 6 del Real Decreto 374/2001 sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores/as contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

- 2. Los trabajadores/as podrán solicitar la revisión de los resultados de la vigilancia de la salud.
- 3. Deberá llevarse un historial médico individual de los trabajadores/as afectados.

De conformidad con el apartado 6 del artículo 6 del Real Decreto 374/2001, y según lo establecido en el apartado 3 del artículo 37 del RSP, la historia clínico laboral, además de los datos de anamnesis, exploración clínica, control biológico si procede, al igual que otras exploraciones complementarias, incluirá la descripción del puesto de trabajo y demás detalles respecto a su permanencia, riesgos concretos por exposición a cancerígenos o mutágenos o a determinados procedimientos de trabajo considerados como tales, y medidas de prevención adoptadas, así como de similares datos respecto de puestos de trabajo anteriores, si se dispone de ellos.

Es condición indispensable que la historia clínico laboral esté perfectamente documentada y actualizada en todos los aspectos mencionados ya que, dada la especial gravedad de los efectos que se trata de prevenir, debería ser siempre posible, y en todo momento, conocer su trazabilidad en cuanto al origen, naturaleza,

magnitud, inicio y término, medidas de prevención adoptadas y otros factores, así como los riesgos concurrentes, si los hubiera. Asimismo, puesto que se trata de un historial médico individual, deberán constar, como mínimo, todos los datos referentes a patologías, trastornos y circunstancias individuales concurrentes en el trabajador/a que, aun sin relación específica con el agente o agentes cancerígenos o mutágenos origen del riesgo, constituyan aspectos o características en virtud de los cuales el trabajador/a pudiera ser considerado como especialmente sensible frente a tal riesgo, cuya protección debe ser específicamente garantizada por el empresario/a, según lo establecido en el apartado 1 del artículo 25 de la LPRL.

4. El empresario/a deberá revisar la evaluación y las medidas de prevención y de protección colectivas e individuales adoptadas cuando se detectaron alteraciones de la salud de los trabajadores/as que puedan deberse a la exposición a agentes cancerígenos o mutágenos, o cuando el resultado de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, ponga de manifiesto la posible inadecuación o insuficiencia de las mismas. El Médico encargado de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as podrá proponer medidas individuales de prevención o de protección para cada trabajador/a en particular.

En este sentido, serán objeto de especial valoración los riesgos por cancerígenos o mutágenos en trabajadores incluidos en el punto 3 g) del artículo 37 del RSP, es decir, trabajadoras

embarazadas o tras parto reciente, lactantes, menores y trabajadores especialmente sensibles a riesgos por agentes cancerígenos o mutágenos.

5. Se aconsejará e informará a los trabajadores/as en lo relativo a cualquier control médico que sea pertinente efectuar con posterioridad al cese de la exposición. En particular, resultará de aplicación a dichos trabajadores/as lo establecido en el párrafo e) del apartado 3 del artículo 37 del Real Decreto por lo que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en materia de vigilancia de la salud más allá de la finalización de la relación laboral.



Si el cese de la exposición se debiera a la eliminación del riesgo o cambio de puesto de trabajo, es decir que no finalizara la relación laboral, la vigilancia de la salud debe realizarse por el empresario/a, mientras que si la relación laboral ya no existe, dicho reconocimiento correrá a cargo del Sistema Público de Salud.

Artículo 9. Documentación.

1. El empresario/a está obligado a disponer de:

a) La documentación sobre los resultados de la evaluación a que se refiere el artículo 3, así como los criterios y procedimientos de evaluación y los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados.

b) Una lista actualizada de los trabajadores/as encargados de realizar las actividades respecto a las cuales los resultados de las evaluaciones mencionadas en el artículo 3 revelen algún riesgo para la seguridad o la salud de los trabajadores/as, indicando la exposición a la cual estuvieran sometidos en la empresa.

2. El empresario/a deberá adoptar las medidas necesarias para la conservación de los historiales médicos individuales previstos en el apartado 3 del artículo 8 del presente Real Decreto, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Tanto la lista mencionada en el apartado 1 anterior como los historiales médicos mencionados en el apartado 2 deberán conservarse durante cuarenta años después de terminada la exposición, remitiéndose a la autoridad laboral en caso de que la empresa cese en su actividad antes de dicho plazo.

Los historiales médicos serán remitidos por la autoridad laboral a la sanitaria, quien los conservará, garantizándose en todo caso la confidencialidad de la información en ellos contenida. En ningún caso la autoridad laboral conservará copia de los citados historiales.

4. El tratamiento automatizado de datos personales solo podrá realizarse en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de Regulación del Tratamiento Automatizado de los Datos de Carácter Personal y de acuerdo con el vigente Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

Artículo 10. Información a las autoridades competentes.



1. El empresario/a deberá proporcionar a las autoridades laborales y sanitarias cuando estas se lo soliciten, la información adecuada sobre:

a) Las evaluaciones previstas en el artículo 3, incluyendo la naturaleza, grado y duración de las exposiciones, así como los criterios y procedimientos de evaluación y los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados.

b) Las actividades o los procedimientos industriales aplicados, incluidas las razones por las cuales se utilizan agentes cancerígenos o mutágenos.

c) Las cantidades utilizadas o fabricadas de sustancias o mezclas que contengan agentes cancerígenos o mutágenos.

d) El número de trabajadores/as expuestos y, en particular, la lista actualizada prevista en el artículo anterior.

e) Las medidas de prevención adoptadas y los tipos de equipos de protección utilizados.

f) Los criterios y resultados del proceso de sustitución de agentes cancerígenos o mutá-

genos a que se refiere el artículo 4 del presente Real Decreto.

2. Deberá comunicarse a la autoridad laboral todo caso de cáncer que se reconozca resultante de la exposición a un agente cancerígeno o mutágeno durante el trabajo.

Artículo 11. Información y formación de los trabajadores/as.

De conformidad con los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario/a adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores/as y los representantes de los trabajadores/as reciban formación y sean informados sobre las medidas que tengan que adoptarse en aplicación del presente Real Decreto.

Asimismo, el empresario/a tomará las medidas apropiadas para garantizar que los trabajadores/as reciban una formación suficiente y adecuada e información precisa basada en todos los datos disponibles, en particular en forma de instrucciones, en relación con:

- a) Los riesgos potenciales para la salud, incluidos los riesgos adicionales debidos al consumo de tabaco.
 - b) Las precauciones que se deberán tomar para prevenir la exposición.
 - c) Las disposiciones en materia de higiene personal.
 - d) La utilización y empleo de equipos y ropa de protección.
 - e) Las consecuencias de la selección, de la utilización y del empleo de equipos y ropa de protección.
 - f) Las medidas que deberán adoptar los trabajadores/as, en particular el personal de intervención, en caso de incidente y para la prevención de incidentes.
- 2.** Dicha formación deberá:
- a) Adaptarse a la evolución de los conocimientos respecto a los riesgos, así como a la aparición de nuevos riesgos.
 - b) Repetirse periódicamente si fuera necesario.
- 3.** El empresario/a deberá informar a los trabajadores/as sobre las instalaciones y aquellos contenedores o recipientes anexos que contengan agentes cancerígenos o mutágenos.
- 4.** Asimismo, los representantes de los trabajadores/as y los trabajadores/as afectados deberán ser informados de las causas que hayan dado lugar a las exposiciones accidentales y a las exposiciones no regulares mencionadas en el artículo 7 así como de las medidas adoptadas o que deban adoptar para solucionar la situación.
- 5.** Los trabajadores/as tendrán acceso a la información contenida en la documentación a que se refiere el artículo 9 cuando dicha información les concierna a ellos mismos. Asimismo, los representantes de los trabajadores/as o, en su defecto, los propios trabajadores/as tendrán acceso a cualquier información colectiva anónima.

Fuente: INSST

Si tienes dudas relacionadas con la PREVENCIÓN DE RIESGOS y la SALUD LABORAL...

Está a tu disposición el ASESORAMIENTO TÉCNICO del Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

gratuito
confidencial
rápido
CÓMODO
FÁCIL
desde donde estés

Presencial
ON LINE
Telefónico
correo electrónico

TÉCNICAS Y TÉCNICOS SUPERIORES PRL

Puedes solicitar una CONSULTA ON LINE o una cita presencial en la web www.cigsaudelaboral.org

Pulsa en el botón de asesoramiento técnico

Selecciona
- asesoramiento on line
- asesoramiento presencial

Cumplimenta el formulario
Envía los datos

Un/a de nuestros TÉCNICOS/AS EN PRL se pondrá en contacto contigo

CIG

Depósito Legal:
C428-2012

Los contenidos publicados son responsabilidad exclusiva del Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral de la Confederación Intersindical Galega y no reflejan necesariamente la opinión de la "Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P."

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