



SUMARIO

OPINIÓN

LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES/AS Y LA TARJETA PROFESIONAL DE LA CONSTRUCCIÓN (TPC)

Xoaquím Agulla Gómez

Secretario Comarcal de la Federación de Construcción y Madera en Pontevedra y miembro de la Ejecutiva Nacional de esta Federación.

¿SABÍAS QUE...?

IMPLANTACIÓN EN GALICIA DE UN NUEVO SISTEMA DE DETECCIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

COLABORACIÓN

ANÁLISIS JURÍDICO-NORMATIVO UNA NUEVA SENTENCIA DECLARA «INADMISIBLE» QUE EL INSS PAGUE PRODUCTIVIDAD POR DAR ALTAS MÉDICAS

Héctor López de Castro Ruíz

Asesoría Xurídica Nacional da CIG

OPINIÓN

INCREMENTO DE LA EDAD DE JUBILACIÓN - ENVEJECIMIENTO ACTIVO

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN TÉCNICA

LA MEGAMINERÍA: PROCESOS, PROMESAS, CONSECUENCIAS

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

PUBLICACIONES

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS LABORALES Y GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA EXTRACCIÓN Y EN LA ELABORACIÓN DE PIEDRA NATURAL

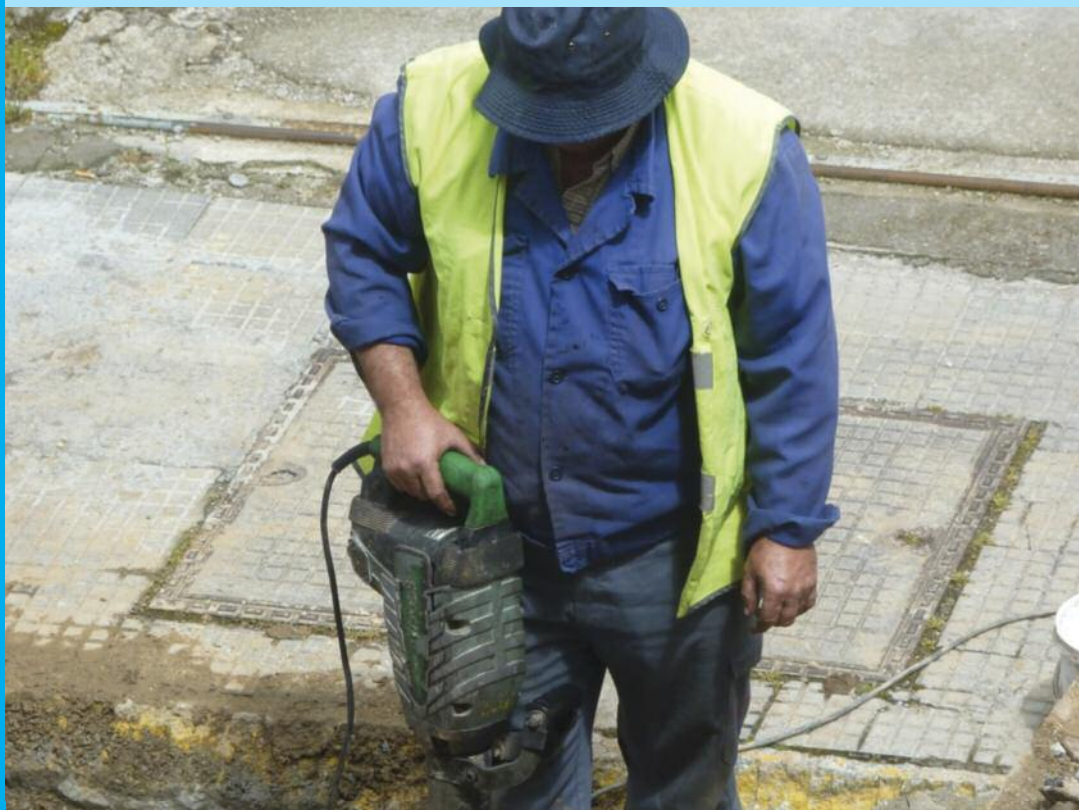
Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Los derechos de los trabajadores/as y la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC)

Xoaquím Agulla Gómez

Secretario Comarcal de la Feder. de Construcción y Madera en Pontevedra y miembro de la Ejec. Nacional de esta Federación

Al amparo de la Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el sector de la Construcción que establece el requisito empresarial de acreditar la formación de los trabajadores/as del sector en materia de prevención de riesgos laborales, CCOO, UGT y la Confederación Nacional de la Construcción (CNC) utilizando el marco del IV Convenio General de la Construcción, determinaron y fijaron en el mismo los contenidos formativos exigibles para el sector en esta materia. Aprovechando esta circunstancia y de una manera completamente impropia, decidieron imponer a los trabajadores/as del sector la obligatoriedad de acreditar su formación en prevención a través de lo que dieron en llamar Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC), exigiendo ésta como un requisito imprescindible para poder trabajar en el sector de la construcción en todo el Estado español a partir del 31 de diciembre del año 2011.



www.cigsaudelaboral.org

Plataforma web para la información y consulta
en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral





Curiosamente, se cuidaron también de establecer que la TPC la pudiera emitir en exclusiva la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), entidad bipartita de carácter privado de la que forman parte y dirigen en exclusiva CCOO, UGT y la patronal del sector CNC.

El chiringuito estaba montado y el negocio se mostraba prometedor (todo esto acontecía antes de la crisis económica). Y así fue. A lo largo de los últimos años y con la aquiescencia de las administraciones de turno -fuera el PSOE o el PP quien gobernara-, a la FLC le llovieron cantidades importantes de financiación pública estatal y autonómica, a la vez que miles y miles de trabajadores/as que querían y necesitaban trabajar en la construcción, eran "orientados" y "aconsejados" por las empresas del sector y los sindicatos CCOO y UGT, a realizar su formación en prevención a través de la FLC o entidades homologadas por ésta; en muchos casos pasando por taquilla y pagando de su bolsillo los cursos que primero les exigían y luego les ofrecían como condición imprescindible si querían trabajar.

Aparte de lo reprochable, por lo que de indecente y poco ético, tiene un montaje de financiamiento económico de estas características en lo que atañe a la utilización de fondos públicos, es si cabe más inaceptable aún, la utilización de este perverso sistema para en la práctica, "obligar" a miles y miles de trabajadores/as en situaciones límite de empleo y subsistencia, a tener que abonarles de sus menudados recursos la formación que les exigían para poder trabajar en el sector.

Cuestión ésta agravada por el hecho ilegal e intolerable, de que las dos organización sindicales, CCOO y UGT, habían participado y habían promovido en la práctica, en beneficio propio y en contra de los derechos de los trabajadores/as, la flagrante vulneración del artículo 19 de la Ley General de Prevención, que especifica la obligación de las empresas de

proporcionar a sus trabajadores/as la formación necesaria y exigible en materia preventiva.

Es evidente que con la imposición de la obligatoriedad de la TPC y el establecimiento de la exclusividad para su emisión de la FLC, los componentes de esta Fundación en su conjunto, pretendían y posiblemente aún pretendan, conseguir cuando menos dos espurios e inconfesables objetivos:

- a) por una parte, dotarse de una vía blindada y exclusiva de financiación constante y estable, tanto a través del "acaparamiento" de subvenciones públicas, como de lo que es peor, del pago de la formación por parte de los propios trabajadores/as que en muchos casos (como ya ha acontecido en millares de ocasiones) no tienen más remedio que pasar por caja para obtener la acreditación exigida para trabajar en el sector;
- b) por otra, controlar en régimen de monopolio, el acceso al empleo de una mayoría de los trabajadores/as que quieren y necesitan acceder a un contrato laboral en el sector de la construcción.

Ante esta tropelía inadmisibles e injustificables, la CIG junto con ELA/STV procedió a impugnar en el año 2008 el "IV Convenio Colectivo General de la Construcción", denunciando esta situación de manifiesta ilegalidad, que suponía entre otras cuestiones la conculcación de significativos aspectos del Estatuto de los Trabajadores y de importantes derechos fundamentales amparados por la Constitución.

Con fecha 27 de octubre del año 2010 y luego de una primera sentencia desestimatoria de la Audiencia Nacional, el Tribunal Supremo emitió una sentencia que entre otras importantes cuestiones estableció la nulidad de la obligatoriedad de la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC), siendo ratificada por la Audiencia Nacional en el fallo emitido el 3 de noviembre del 2011, que dejó establecido que las modificaciones del IV Convenio

Colectivo General de la Construcción, acordadas por los sindicatos CCOO y UGT y la patronal CNC para "sortear" el cumplimiento de la anterior sentencia del Tribunal Supremo, eran ilegales y no se ajustaban a lo ordenado en la sentencia del Tribunal Supremo.

Así luego y resumiendo las consecuencias directas derivadas de la sentencia del Tribunal Supremo:

- Se anula la exclusividad de la TPC como único medio acreditativo de la formación en el sector de la Construcción, pudiendo acreditarse ésta por otros medios.
- Se anula la obligatoriedad de disponer de la TPC para trabajar en el sector de la Construcción, no siendo obligatoria ni su obtención, ni su exigencia por las empresas como requisito de contratación laboral, y mucho menos como motivo para la rescisión de un contrato de trabajo.
- Habilita a los convenios colectivos de ámbito autonómico, provincial o de empresa, para pactar medidas de prevención que mejoren los niveles de protección de la salud laboral establecidos en el convenio estatal de la construcción.
- Limita la función de la TPC a la mera acreditación de los reconocimientos médicos y a la fecha en la que se realizaron, no pudiendo en ningún caso contener, registrar o certificar el contenido de los mismos.

Así pues, la TPC tal y como inicialmente tenían pactada y acordada CCOO y UGT con la patronal de la construcción CNC, suponía en la práctica una vulneración inadmisibles de los derechos laborales de los trabajadores/as a través de la **limitación de su derecho al trabajo** (artículo 53.1 CE, Ley 32/2006 de 18 de octubre), en un intento ilegal y fraudulento de favorecer y consolidar una deseada posición de primacía y monopolio sindical en el sector de la construcción.



Al mismo tiempo la TPC y su regulación pretendía promover una reserva del empleo (vulneración del artículo 17.2 del ET) actuando como un muro que dificultaría extraordinariamente el acceso a trabajar en el sector de la Construcción a aquellos trabajadores/as que no hubieran sido contratados en el mismo con anterioridad.

Así las cosas, la finalmente obligada adaptación de esta regulación a los distintos fallos judiciales, obligó al V Convenio Colectivo del sector de la Construcción a reglamentar la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC) como una forma más entre otras posibles de acreditación de la formación exigible en materia de prevención de riesgos laborales. Esto quiere decir que los trabajadores/as tienen la obligación de acreditar la formación estipulada como obligatoria en el V Convenio, mas en ningún caso, que esa formación tenga que ser obtenida a través de la Fundación Laboral de la Construcción o de las entidades homologadas por ésta.

Tristemente siguen siendo muchas las ocasiones en las que las empresas del Sector no admiten como

válida la formación en prevención de riesgos laborales que presentan los trabajadores/as, cuando ésta a pesar de recoger los contenidos estipulados por el V Convenio no está acreditada por la FLC o sus entidades homologadas. En estos casos es necesario denunciar judicialmente esta inadmisibile vulneración del derecho al trabajo.

Esperamos que a partir de ahora las iniciativas reguladoras en materia preventiva a incluir en los próximos Convenios Generales del Sector de la Construcción, tengan por objetivo exclusivo la preservación, la mejora y el incremento de los derechos laborales de los trabajadores/as en esta materia, abandonando para siempre las tentaciones de vulneración de sus derechos, a través de prácticas detestables que buscando el beneficio económico propio y las posiciones de monopolio sindical, supusieron en la práctica el incumplimiento de la legalidad vigente y lo que es peor la conculcación de una mínima y legítimamente exigible ética sindical y empresarial.

¿SABÍAS QUE?

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

El nuevo Sistema Gallego de Alerta Temprana para la Detección de Enfermedades Profesionales

La mayor parte de los trabajadores/as pasamos de modo efectivo 1/3 de la jornada en nuestros puestos de trabajo. En tan importante período de tiempo se producen a lo largo de nuestra vida laboral significativos y continuados esfuerzos físicos y mentales, así como una exposición en los lugares de trabajo a situaciones adversas de tipo ambiental u organizativo con claros e importantes riesgos para nuestra salud. Dichas exposiciones en muchas ocasiones continuadas y prolongadas en el tiempo, acaban por producir un deterioro a veces lento y progresivo que concluye en una dolencia o enfermedad profesional.

Así pues, **los dispositivos de detección de enfermedades profesionales conforman un elemento clave del sistema de salud laboral de un país.** En el Estado español la sospecha de enfermedad profesional se basa jurídicamente en el *RD 1299/2006 de 10 de noviembre*, a través del cual se aprobó el cuadro de enfermedades profesionales para el Sistema de la Seguridad Social, estableciéndose criterios para su notificación y registro.

En el Estado español en general y en el País gallego en particular, el actual sistema de detección y protección de los trabajadores/as afectados/as por enfermedades profesionales, es ostensiblemente deficiente e ineficaz, debido fundamentalmente a una serie de factores que dificultan extraordinariamente un funcionamiento aceptable del mismo:

- Falta de actualización de los listados de enfermedades profesionales.
- Falta de dispositivos -instrumentos, procedimientos y personal formado- para la detección del origen laboral de dolencias y enfermedades.
- Procedimientos inadecuados e ineficientes de comunicación de la sospecha de enfermedad profesional.
- Desvinculación y falta de la comunicación necesaria entre el facultativo que puede emitir un diagnóstico de sospecha de EEPP y aquel otro que en última instancia tiene la responsabilidad de calificar la contingencia.

Si bien es cierto que el *RD 1299/2006 de 10 de noviembre* incorporó aspectos novedosos que intentaron mejorar el dispositivo de identificación y comunicación de EEPP, como es la inclusión en el Anexo II de un listado de enfermedades de posi-

ble origen profesional; las aportaciones incorporadas siguen siendo claramente insuficientes, dado que **a día de hoy se continúan declarando una cantidad de EEPP manifiestamente inferiores a las que realmente se producen**, con graves consecuencias para la salud laboral del conjunto de la clase trabajadora.

Errores e ineficiencias de los dispositivos de detección e identificación, que provocan la persistencia de grandes bolsas de infradeclaración en el diagnóstico de EEPP, lo que sumado a las tremendas resistencias del "sistema" para facilitar el proceso de calificación y reconocimiento de las mismas, supone entre otras importantes consecuencias:

- Dificultades e **importantes retrasos en la identificación del origen laboral de dolencias y enfermedades profesionales** que se producen en los distintos ámbitos de la actividad productiva, con los consiguientes riesgos para la salud y la clara desprotección en la que incurren los/as trabajadores/as afectados/as.
- Una **infra-determinación de contingencias profesionales** que acaban siendo asumidas por el Sistema Público de Salud como enfermedades o accidentes calificados falsamente como contingencias comunes, cuando el coste derivado del tratamiento y cobertura de dichas contingencias que, en realidad son de origen profesional, debería correr a cargo de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

En Galicia se estima que cuando menos un 3,3% del gasto sanitario público anual de nuestro País (unos 120 millones de euros), debería recaer en las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y no en nuestro Sistema Público de Salud, por corresponder en realidad a estas entidades asumir el coste del tratamiento de las dolencias que son de origen laboral y no de origen común.

Ante este panorama y no sin tiempo, luego de una larga y ya histórica reivindicación de la Confederación Intersindical Galega (C.I.G.) y alguna otra organización, la Administración Sanitaria Gallega a través del *Servizo Galego de Saúde* (SERGAS) y en colaboración con el *Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral* (ISSGA) y las Organizaciones sindicales mayoritarias en Galicia, entre otros, está abordando por fin la creación de un **Sistema de Alerta Temprana para la Detección de Enfermedades Profesionales.**

En esta línea de actuación se constituyó recientemente la **Unidad Central de Salud Laboral de la Administración Sanitaria (UCSLAS)** en base al artículo 5º del RD 1299/2006, comenzándose así mismo a trabajar a través de una Plataforma Técnica de Salud Laboral constituida al efecto para, entre otras cuestiones:

- La elaboración de un Procedimiento de Comunicación de Sospecha de Enfermedades Profesionales para los médicos de atención primaria que incluye:
 - Un listado de enfermedades profesionales propuestas para incluir en el procedimiento.
 - Diseño de un circuito de comunicación de la sospecha de enfermedad profesional.
 - Diseño del formato de los documentos de comunicación entre los diversos estamentos implicados.
- La elaboración de una **Guía de Actuación** que incluirá la realización de **cua-dros diagnósticos de sospecha de EEPP**.

El soporte jurídico-administrativo para la construcción de dicho Sistema de Alerta Temprana para la Detección de EEPP, está dentro del *Plan Estratégico de la Dirección General de Innovación y Gestión en Salud Pública (DXIXSP)*, así como en el desarrollo de las actuaciones en salud laboral derivadas de la administración sanitaria, según se recoge en el artículo 10 de la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre* de Prevención de Riesgos Laborales.

Aunque es temprano para evaluar la voluntad política real de la *Consellería de Sanidade*, más allá del ahorro económico del SERGAS (Servizo Galego de Saúde) que a buen seguro se producirá como consecuencia de la derivación del gasto de las EEPP a las Mutuas, esperamos que el desarrollo efectivo y la puesta en marcha de este Sistema experimente un impulso mucho mayor del que hasta ahora tuvo y no se dilate en el tiempo.



A día de hoy sabemos que el *Síndrome del túnel carpiano*, los *Nódulos de las cuerdas vocales* y la *Neumoconiosis* serán las primeras enfermedades profesionales en incorporarse a este sistema de detección y comunicación de sospecha. En cualquier caso es necesario en un futuro próximo incorporar muchas otras posibles EEPP hasta completar la totalidad del cuadro, y facilitar asimismo que puedan aflorar y ser detectadas e identificadas, EEPP que aún permanecen ocultas para el Sistema a pesar de cursar con baja laboral y estar caracterizadas por su lenta evolución y gravedad.

COLABORACIÓN - ANÁLISIS JURÍDICO-NORMATIVO

Héctor López de Castro Ruíz, Asesoría Jurídica Nacional de la CIG

Una nueva sentencia declara «inadmisible» que el INSS pague productividad por dar altas médicas

En el número 5 (mayo de 2013) de este mismo Boletín del Gabinete Técnico Confederal de Salud Laboral dábamos cuenta de la sentencia de fecha 21 de marzo de 2013 (procedimiento abreviado 336/2011), del Juzgado Central del Contencioso-Administrativo núm. 2, que estimaba el recurso interpuesto por la CIG contra los objetivos de gestión que servían de base para el cobro del complemento de productividad del personal del Instituto Social de la Marina (ISM).



Con argumentación semejante, pero mucha mayor relevancia por el importe económico y número de personas afectadas, fue resuelto el recurso inter-

puesto por nuestra central sindical contra los objetivos estratégicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) para el año 2011. En esta ocasión, la sentencia fue dictada por el Juzgado Central del Contencioso-Administrativo núm. 5 el día 24 de mayo de 2013, en el procedimiento abreviado 466/2011.

Era objeto de impugnación en este procedimiento uno de los elementos de los objetivos estratégicos del INSS, denominado «índice de adecuación de la duración de los procesos de incapacidad temporal», al cual se asignaban cuatro puntos sobre el índice general de productividad, que se obtiene mediante una ecuación que tiene entre sus valores el «total de altas médicas por Inspección INSS» y el «total de incoacciones de incapacidad temporal de oficio».

Después de rechazar la excepción de inadmisibilidad del recurso alegada tanto por la Abogacía del Estado como por el Letrado de la Administración de la Seguridad Social, el Juzgado entra en el fondo de la cuestión, considerando que «resulta inadmisibile que el índice general de productividad quede determinado por las altas médicas y por la iniciación de oficio del procedimiento de valoración de la incapacidad permanente, pues las decisiones de los inspectores médicos de las direcciones provinciales del INSS no pueden condicionar la cuantía del complemento de productividad que les corresponda percibir como retribuciones complementarias».

Asumiendo los razonamientos de la anterior resolución del Juzgado Central núm. 2, la sentencia considera que «el inspector médico no puede ver con-

dicionada su actuación en las decisiones que adopte sobre altas médicas o sobre la iniciación de oficio de los procedimientos de declaración de incapacidad permanente, pues el único criterio que debe regir su actuación es el estado de salud del trabajador y, en íntima relación con él, su capacidad laboral».

Finalmente, el Juzgado rechaza la alegación de la parte demandada de que las funciones del médico inspector no pueden ser asimiladas a las del médico asistencial. Razona la sentencia que, en ambos casos, su actuación «debe regirse teniendo en cuenta el estado de salud del enfermo, adoptando sus decisiones bajo criterios objetivos y científicos, que sin embargo resultarán afectados si se establecen determinados índices cuantitativos, como acontece en el presente caso, lo que afectaría al derecho a la salud, reconocido en el artículo 43 de la Constitución».

Como en el anterior caso, la resolución judicial comentada nos merece una valoración muy positiva, tanto desde el punto de vista de los derechos profesionales y económicos del personal del INSS, como de la protección de la salud del conjunto de los trabajadores. En un momento en el que las campañas mediáticas de demonización de las bajas por incapacidad temporal son cada vez más tóxicas y virulentas, estas sentencias ponen de manifiesto como la Administración utiliza medios fraudulentos para la reducción del gasto en prestaciones de Seguridad Social, colocando en riesgo evidente la salud laboral de los trabajadores que está obligada a proteger.

Incremento de la edad de jubilación

Incremento de la edad de jubilación, envejecimiento activo, sostenibilidad del sistema de pensiones, complementar la jubilación, prolongación de la vida activa... son temas que hoy ocupan y precupan. Continuamente estamos recibiendo información a través de diversos medios de comunicación que nos alertan sobre los cambios que nos afectarán en un futuro como trabajadoras y trabajadores que nos acercamos a la edad de jubilación.

Es cierto que la mejora en las condiciones de vida, alimentación, sanidad, etc., inciden directamente en el incremento de la esperanza de vida; por término medio vivimos más años y en mejores condiciones psico-físicas que las generaciones precedentes. Este hecho unido a la caída de la natalidad que tiene lugar en la sociedad occidental, trae como consecuencia un importante envejecimiento de la población. Menos gente en edad de trabajar, más gente en edad de jubilación. Tan sólo era cuestión de tiempo que los marcadores poblacionales visualizados por los gobiernos liberales y de derechas predominantes en una buena parte de los estados de la U.E., condujeran a la idea de ampliar el período de nuestras vidas que dedicamos al trabajo como la fórmula única y exclusiva para poder sustentar el actual sistema de pensiones.

En el Estado español la publicación del *RD 5/2013 de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo*, pretende potenciar e impulsar la prolongación de la vida laboral, ampliando las posibilidades existentes hasta el momento de compatibilizar parte de la pensión de jubilación y la actividad laboral por cuenta ajena y por cuenta propia, es decir el complemento de una parte de la pensión con trabajo remunerado. Medidas similares a las contenidas en este RD fueron adoptadas en Alemania en el año 2003; los resultados contabilizados en el año 2011 indican que 800.000 jubilados de más de 65 años siguen trabajando, la mayor parte de ellos por pura necesidad económica; de éstos en torno al 15% supera ya los setenta y cinco años.

En cualquier caso y dejando a un lado nuestro frontal rechazo al incremento forzoso de la edad de jubilación, el envejecimiento adopta en cada persona unas ca-

racterísticas físicas y psicológicas propias, que tienen que ver en gran medida con la genética, pero también con el estilo de vida y la salud laboral mantenida durante los años de trabajo; esta última, la salud laboral, deriva del tipo de actividades desarrolladas y de las peculiaridades de los puestos de trabajo ocupados, incluyendo en este capítulo las medidas preventivas que fueron adoptadas en su momento encaminadas a preservar a la salud de los trabajadores/as.

Por todos estos motivos, es imposible considerar como un grupo homogéneo al conjunto de los que seremos trabajadoras/es mayores. Así, dentro de este colectivo, nos encontraremos con trabajadoras/es que estarán dispuestos y de hecho desearán continuar con una vida laboral totalmente activa, otros que optarían por una vida laboral semiactiva, que les permita continuar ejerciendo su profesión, pero a un ritmo menor, y otros que no estarán en condiciones de continuar, por las características propias de las tareas o por su estado físico o psicológico, de seguir desarrollando las actividades laborales que venían realizando. Así, el hecho de **alargar la edad de jubilación debería ser en cualquier caso, una decisión voluntaria del trabajador/a**, en función de su estado psíquico y físico por una parte y de su intención de mantenerse en situación de activo/a dentro del mercado laboral por otra, y no una imposición del sistema más allá de las posibilidades de cada quien. Otro aspecto a considerar es la adecuación de los puestos de trabajo a esta casuística particular. La existencia de multitud de actividades laborales con diferentes requerimientos físicos y psicológicos, no permite establecer un único mecanismo de adaptación para los trabajadores/as mayores. Habrá casos en los que no se precisará ningún tipo de ajuste en el puesto ni en las tareas a desarrollar, pero en otros casos será absolutamente imprescindible realizar ajustes o incluso cambio de puesto. Las empresas son las encargadas de adoptar las medidas que hagan compatibles las condiciones de trabajo con las capacidades y necesidades de las trabajadoras y trabajadores mayores. En cualquier caso, siempre será más fácil que se produzcan adaptaciones en empresas grandes y que disponen de varios puestos de trabajo con requerimientos diferentes, que en pequeñas y medianas empresas o en aquellas que carecen de puestos con requerimientos diferentes. En

este sentido y volviendo al ejemplo alemán, el Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales publicó un informe en el mes de enero de 2013 que incluye una valoración del grado de implementación de medidas de adaptación en las empresas en relación con su tamaño, siendo en las empresas con mayor número de trabajadores donde esas medidas están más generalizadas; en el caso de las pymes el porcentaje de empresas que tienen medidas de adaptación cae en picado. Como consecuencia, parece claro que las posibilidades de alargar la vida laboralmente activa, van a depender, sin duda alguna, en gran medida de si en el entorno laboral en el que se desenvuelve el/la trabajador/a existen oportunidades de ocupación adecuadas. ¿Cómo se compatibilizará el hecho más que seguro de tener que alargar nuestro período efectivo de trabajo con la escasez de puestos adaptados a las características de los trabajadores/as mayores?

Como tema para la reflexión, queda el tipo de actuaciones que las empresas deben implantar con el fin de adaptar determinados puestos de trabajo, o incluso la obligatoriedad para las mismas de contar con *planes de adaptación del puesto de trabajo*. En el plano legislativo, sería conveniente considerar la posibilidad de incluir una modificación normativa que permitiera la *inclusión de los trabajadores/as mayores como trabajadores/as especialmente sensibles*, lo que determinaría la definición en la evaluación de riesgos de las adaptaciones oportunas en cada puesto de trabajo evaluado.

La imposición a ultranza del alargamiento de la edad de jubilación en definitiva, amén de otras consideraciones de carácter social, político y sindical, va a suponer no sólo una nueva quiebra de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, sino que en la práctica conllevará un notable incremento de los riesgos laborales a los que se verán sometidos los/as trabajadores/as de mayor edad, que a pesar de sus naturales mermas y limitaciones psico-físicas se verán obligados a alargar su vida laboral en entornos de trabajo no adaptados a su situación.

Os dejamos algunos datos de la encuesta *European Opinion Poll on Occupational Safety and Health* realizada por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo entre los meses de noviembre de 2012 y febrero de 2013, en 31 estados europeos, en la que se retrata la opinión que los trabajadores/as europeos tienen en relación al trabajo después de los 60. El 52% opina que aumentará el número de trabajadores/as mayores de 60 años en las empresas en el horizonte del 2020; aunque los porcentajes varían sensiblemente de un estado a otro, de media sólo un 12% de los/as trabajadores/as tienen conciencia de que existan políticas o programas en sus centros de trabajo para hacer más fácil para los/as trabajadores/as de más edad la continuidad de su vida laboral después de la edad de jubilación; al 64% de los trabajadores mayores de 55 les gustaría que se introdujeran, porcentaje que desciende hasta el 61% para los grupos de edad 35-54 años y al 60% de 18-34 años. El 35% de los encuestados/as opina que los trabajadores/as de más edad estarán más tiempo fuera del trabajo debido a la enfermedades relacionadas o no con el trabajo, y el 28% que serán menos productivos; en relación a la accidentalidad, el 22% considera que tendrán más accidentes en el trabajo; el 42% opina que sufrirán más problemas derivados del estrés asociado al puesto y el 60% que tendrán más dificultades para adaptarse a los cambios en el trabajo.

<https://osha.europa.eu/en/safety-health-in-figures/eu-poll-press-kit-2013.pdf> (en inglés).



La megaminería: procesos, promesas, consecuencias



Desde antiguo el hombre trabaja para extraer de la tierra materiales que emplea para los más diversos usos. En el contexto económico mundial actual y atendiendo a diferentes motivos (escasez, agotamiento de los yacimientos, conflictos, etc), existe una gran demanda de ciertos metales, bien por su empleo en la industria electrónica y sus aplicaciones, bien para especular en el mercado económico internacional. Un ejemplo de valor especulativo es el oro, utilizado básicamente como respaldo del sistema monetario, que en los últimos tiempos está consiguiendo una elevada cotización en el mercado internacional, lo que hace rentables yacimientos con concentraciones relativamente bajas de metal. De manera similar, yacimientos de otros metales como el cobre, plata, coltán, litio, tierras raras, etc., están convirtiéndose en objeto de deseo para las grandes multinacionales de explotación de recursos naturales.



La mayor parte de los metales se encuentran en la naturaleza combinados con otros elementos, formando minerales metálicos. La obtención del metal comienza con la extracción del mineral, a través de dos técnicas fundamentalmente: minas a cielo abierto o subterráneas.

En las minas a cielo abierto, los trabajos se realizan en la superficie del terreno. La parte técnica del procedimiento de explotación propiamente dicho del yacimiento, comienza con la limpieza del terreno y su posterior excavación, empleando maquinaria pesada y explosivos. La finalidad es la extracción de grandes cantidades de suelo y subsuelo que será procesado para la obtención del metal. Este proceso produce la destrucción del caparazón vegetal, la pérdida de ecosistemas, la modificación de cuencas fluviales y el desplazamiento de la fauna; en el caso de que en el terreno exista un aprovechamiento anterior basado en la actividad agroganadera, éste se perderá por completo. Otros aspectos como el ruido propio de la actividad, la contaminación ambiental debida al polvo generado y el impacto visual deben ser considerados. Los materiales obtenidos a raíz del proceso anterior, serán triturados y amontonados en espacios específicos creados al efecto, denominados balsas, en la espera de ser tratados mediante lixiviación, procedimiento que permite separar el metal buscado del resto del mineral. Las balsas son construidas en espacios de terreno en los que se procede al vaciado y posterior impermeabilización con barreras especiales para acoger este proceso; las balsas cuentan con canales y charcas de conducción y retención de las soluciones líquidas destinados al tratamiento del mineral. El proceso comienza con el apilamiento del material, continuando, por un tiempo variable que puede ser desde unos pocos días hasta varios meses, con el rociado uniforme del mine-

ral con agua mezclada con productos químicos, que varían en función del metal que se desee extraer (el cianuro, el antimonio, el níquel y el arsénico están entre los empleados). La solución química disuelve las partículas de metal presentes en el mineral; esta mezcla llega a través del filtrado y de los canales construidos al efecto, a la planta de recuperación de metales, donde se procederá a la separación del metal de la solución. Para la separación se emplean varios métodos, como precipitación con zinc o la absorción con carbón activado.

Además de la contaminación atmosférica y acústica que suele acompañar al proceso de triturado de mineral, es preciso tener en consideración otros aspectos no menos importantes ligados a la lixiviación: las grandes cantidades de agua empleadas para llevar a cabo el proceso, la contaminación del aire por vapores de las sustancias químicas empleadas, la contaminación del suelo y de las aguas debidas a filtraciones en las balsas o en el sistema de conducción, el tratamiento de los residuos generados (mineral y aguas contaminados con productos químicos, la destrucción del paisaje o incluso la probabilidad de rotura de una balsa con efectos devastadores sobre el medio ambiente (en el mundo revientan por término medio dos balsas mineras por año).

La minería a cielo abierto genera gran contestación en amplios sectores de la ciudadanía de las poblaciones en las que pretende asentarse ya que, a cambio de unos pocos puestos de trabajo para un pequeño período de tiempo, ocupa grandes extensiones de terreno, inhabilitándolo para otros fines, incluso cuando cesa la actividad minera, produce un gran impacto ambiental y visual, utiliza componentes químicos sumamente nocivos para la vida como son el cianuro,

el antimonio, el níquel o el arsénico, genera una gran cantidad de residuos, sin olvidar los problemas de salud que se derivan para las poblaciones cercanas a donde se desarrollan este tipo de actividades.

Los costes de producción de la minería a cielo abierto son más económicos, haciendo rentables yacimientos con un bajo porcentaje de metal en los que no resulta económicamente viable la utilización de otros métodos como la explotación subterránea.

En el caso concreto de Galicia, la industria minera está dedicada fundamentalmente a la explotación de recursos no metálicos, en concreto granito ornamental, feldspatos, losa, cuarzo, caolín, arcilla, etc., aunque en los últimos tiempos la situación parece que está cambiando. Viejas minas de recursos metálicos, como el wolframio, el estaño o el oro, junto con la posibilidad de explotación de otros metales muy codiciados, como el coltán, tantalio, las tierras raras, despiertan interés, como muestra el número de solicitudes de permisos para prospección que se han formalizado en los últimos años. Proyectos como el de la mina de oro de Corcoesto, en el que está previsto emplear cianuro para la extracción del metal y en el que si el proyecto prospera se producirán grandes cantidades de residuos con altas concentraciones de arsénico, la de tierras raras en la Serra do Galiñeiro, la de coltán en Forcarei, la de andalucita en el límite de las Fragas do Eume, o la de oro en A Fonsagrada, por citar tan sólo algunos ejemplos, están en el punto de mira de las multinacionales del sector, del gobierno y por supuesto de la ciudadanía.



Las promesas de la llamada Gran Minería, empleo y bienestar para las zonas donde se asienten, incumplidas sistemáticamente, no pueden impedirnos ver la realidad que no es otra que el saqueo del territorio, la destrucción de los ecosistemas y de las capacidades productivas actuales y futuras, la contaminación de la atmósfera, el suelo y las aguas, y las consecuencias para la salud, sin olvidar el impacto paisajístico que provocará en espacios de belleza singular.

Mención aparte merece la **fractura hidráulica**, o **fracking**, ya que el producto final extraído por este procedimiento no es un mineral; se trata de una técnica para extraer gas natural de yacimientos no convencionales, explotando el gas acumulado en los poros y fisuras de ciertas rocas sedimentarias estratificadas de grano fino o muy fino, generalmente arcillosas o margosas, cuya poca permeabilidad impide la migración del metano a grandes bolsas de hidrocarburos. Para eso es necesario realizar cientos

de pozos ocupando amplias áreas (la separación entre ellos ronda entre 0,6 a 2 km) e inyectar en ellos millones de litros de agua y arena cargados con un cóctel químico y tóxico que posibilite la extracción del gas, ampliando las fracturas en el substrato rocoso que cierra el gas y permitiendo su salida. Entre los problemas medioambientales que conlleva la utilización de esta técnica podemos citar el gran consumo de agua, la contaminación de las aguas subterráneas, la contaminación atmosférica, la emisión de gases de efecto invernadero (metano), terremotos (sismicidad inducida), contaminación acústica e impactos paisajísticos.

MÁS INFORMACIÓN

<http://adega.info>

http://www.adega.info/info/090121joomla/files/revista%20CERNA/CERNA_69.pdf

<http://www.sghn.org/>

<http://greenpeace.org/>

<http://www.alertaminera.net>

PUBLICACIONES

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Identificación de riesgos laborales y guía de buenas prácticas en la extracción y elaboración de piedra natural

El sector de la piedra natural, integrado por el granito, el mármol y la losa, tiene presencia en zonas del estado muy definidas, en las que esta actividad actúa en gran medida como motor económico. La calidad, cantidad y variedad del producto han colocado nuestra industria de la piedra como uno de los mayores productores del mundo, haciendo de éste un sector con un alto grado de internacionalización.

La competencia de nuevos países y la aparición de productos muy competitivos, llevaron al sector de la piedra natural, a partir de los años 80, a importantes apuestas por la inversión en I+D+i y por la evolución tecnológica; así se introdujeron nuevos equipos y métodos de trabajo que permitieron el aumento de la producción; al mismo tiempo esta industria, en la que predominan las pequeñas empresas de tipo familiar y que hasta el momento había sido eminentemente extractiva, fue creciendo para cerrar un círculo que abarca también los procesos de elaboración del material extraído, comercialización e incluso, en algún caso, su colocación, posicionándose como potencia internacional del sector; desafortunadamente, esta evolución no fue pareja a la inserción de medidas de prevención de riesgos laborales que permitieran un correcto control de los riesgos para la salud existentes en el sector, más bien todo lo contrario.

El Gabinete Técnico Confederal de Salud Laboral, cuenta con dos trabajos que abordan las características propias del sector, identificando riesgos y proponiendo medidas preventivas en relación a los puestos de trabajo estudiados.

Identificación de riesgos laborales y guía de buenas prácticas en la extracción de piedra natural comienza con una descripción de la situación preventiva en

el sector, haciendo un especial hincapié en las enfermedades respiratorias de origen profesional por inhalación de polvo. No podemos olvidar que la exposición a sílice cristalina, considerada sustancia cancerígena, es frecuente en los trabajos de extracción de piedra natural, y que la silicosis, consecuencia de esta exposición sin la adopción de las correspondientes medidas preventivas, está considerada como enfermedad profesional desde el año 2006.

A continuación, se realiza un recorrido por los procesos de trabajo en la explotación de las canteras de extracción de piedra natural, para continuar con la descripción de los puestos de trabajo comunes a todos los tipos de explotaciones.

Una vez situados en el sector, llega el momento de conocer y cuantificar los riesgos a los que están expuestos trabajadores y trabajadoras en cualquier puesto, tratando con más detalle aquellos que consideramos de especial relevancia: el trabajo en ambientes polvorientos, el ruido, las vibraciones, las lesiones musculoesqueléticas y el medio ambiente térmico en el que se desarrolla la actividad. En el bloque informativo siguiente, denominado Buenas prácticas, se desarrollan una serie de propuestas en relación a las medidas preventivas que sería preciso adoptar según los riesgos específicos considerados anteriormente y otros aspectos de la actividad preventiva, como son la formación en materia de PRL y la gestión preventiva dentro de las empresas.

Sin duda el apartado con el que nos sentimos más satisfechos es el que contiene las Propuestas CIG para la mejora de las condiciones de trabajo en el sector; aquí se revisan diversos aspectos como el acceso al trabajo, la jornada laboral, la vigilancia de la salud, la existencia de puestos compatibles



para trabajadores/as enfermos o la negociación colectiva como herramienta preventiva.

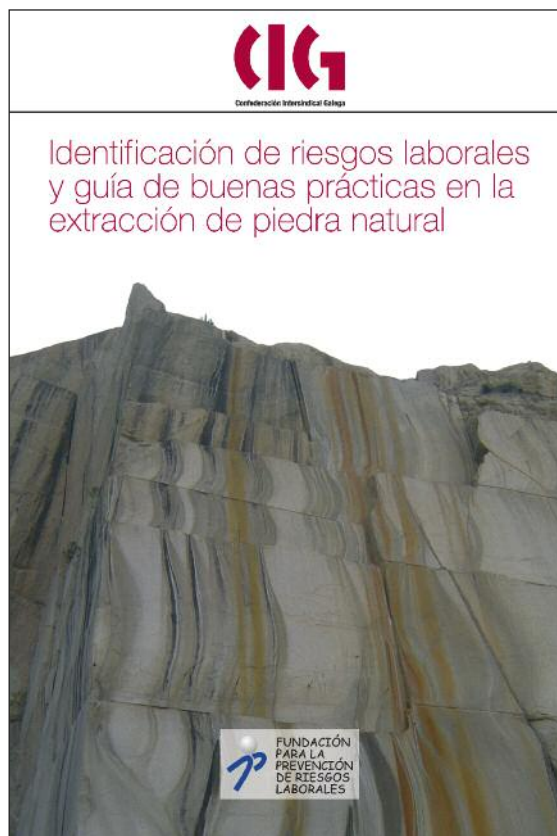
Como información adicional, se incluyen una guía práctica de actuación ante los riesgos laborales y las enfermedades profesionales, un glosario terminológico y los anexos normativo y bibliográfico.

Identificación de riesgos laborales y guía de buenas prácticas en la elaboración de la piedra natural mantiene una estructura similar, comenzando con la descripción del sector de transformación de piedra natural y dimensionando las enfermedades profesionales propias de esta industria.

Se realiza un recorrido por los métodos de trabajo del proceso de elaboración diferenciando entre la extracción (tratada en la guía anterior), la primera transformación o dimensionado (corte de bloques para la obtención de tableros, o bloques de menor tamaño) y la segunda transformación o acabado. A continuación, la descripción de los diferentes puestos de trabajo, comenzando por los que son comunes a todos los tipos de piedra y terminando con los específicos de mármol y granito por una parte y losa por otra.

En el bloque siguiente, se identifican los riesgos asociados al desarrollo de esta actividad, tratando con especial atención los derivados de los ambientes polvorientos, el ruido, las vibraciones, los TME y la exposición a contaminantes químicos; en capítulo aparte, se tratan los riesgos asociados al trabajo con cuarzo aglomerado, material que no se presenta como tal de forma natural, pero sí resulta de la transformación de piedra natural. En el apartado de Buenas prácticas se desarrollan medidas preventivas en relación a los riesgos expuestos en el capítulo anterior.

La sección denominada Análisis y Propuestas CIG, repasa la situación de los trabajadores y trabajadoras del sector en relación a diversos aspectos como la jor-



nada laboral, las limitaciones para el trabajo en el sector, la participación de los trabajadores en la prevención y la seguridad laboral o la falta de una historia clínica que contenga toda la vida laboral y que pueda contribuir a una vigilancia de la salud más eficaz; asimismo, se incluyen propuestas de actuación como la intensificación de la labor inspectora, la realización de estudios médico-técnicos en los centros de trabajo y estudios epidemiológicos entre la población trabajadora o la promoción de servicios de prevención mancomunados.

Aunque tradicionalmente esta actividad fue desarrollada por hombres, hoy la presencia de la mujer comienza a ser significativa; en el sector de la losa se sitúa en torno al 30%, siendo menor su integración en el caso del mármol y del granito. El capítulo dedicado a la mujer en la industria de la piedra natural, repasa la importancia de la prevención de riesgos laborales en situaciones de embarazo y lactancia entre otros aspectos.

La Guía práctica de actuación para trabajadores y trabajadoras ante las enfermedades profesionales, y los anexos de legislación relacionada, terminológico y bibliográfico, cierran este volumen.

Estas publicaciones han sido financiadas por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (D-277/2007, DI-438/2008).

MÁS INFORMACIÓN

• **Descarga las publicaciones en la web <http://www.cigsaudelaboral.org> en su apartado Publicaciones o a través de los enlaces:**
<http://www.cigsaudelaboral.org/novas/10-3-2011/identificaci-n-de-riscos-laborais-e-gu-a-de-boas-pr-cticas-na-extracci-n-de-pedra-na>

<http://www.cigsaudelaboral.org/novas/10-3-2011/identificaci-n-de-riscos-laborais-e-gu-a-de-boas-pr-cticas-na-elaboraci-n-de-pedra-n>

Edita: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

