



SUMARIO

OPINIÓN

LA CIG RECHAZA LA REFORMA DE LAS MUTUAS PROPUESTA POR EL GOBIERNO ESPAÑOL

Luis Burgos Díaz

Representante de la CIG en el Consejo Económico y Social del Estado español

SABÍAS QUE...?

LAS TARJETAS PROFESIONALES SECTORIALES: UNA BARRERA PARA LA ACREDITACIÓN DE LA CUALIFICACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

OPINIÓN

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) Y LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (SST)

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN TÉCNICA

NANOMATERIALES: RIESGOS NANO?

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

PUBLICACIONES

GUÍA PRÁCTICA DE IMPLANTACIÓN DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN MANCOMUNADOS

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

EDITA:

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

La CIG rechaza la reforma de las Mutuas propuesta por el gobierno español

Intentan desmantelar instrumentos útiles en la prevención de riesgos laborales

Luis Burgos Díaz

Representante de la CIG en el Consejo Económico y Social del Estado español

Desde 1995 los sucesivos Gobiernos españoles acaban de aprobar diversas disposiciones legales y reglamentarias de cara a facilitar el control, mediante las Mutuas, de la asistencia sanitaria de la clase trabajadora por parte de la patronal.

Ahora el gobierno del PP acaba de aprobar un Anteproyecto de reforma de la Ley General de la Seguridad Social para continuar con este proceso de privatización de la gestión de la sanidad pública y que supone un agravamiento muy importante en esta dirección.

Hay que tener en cuenta que las Mutuas no son más que asociaciones de empresarios, asociaciones privadas que, sin embargo, gestionan recursos públicos. En un principio gestionaban sólo las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, pero progresivamente fueron extendiendo su campo de actuación para gestionar también contingencias comunes como la prestación por Incapacidad Temporal, la prestación por cese de actividad del trabajo autónomo, etc.

La CIG se opone a este camino -que puede no tener límite- de ampliación de las competencias de las Mutuas que abre la puerta a la gestión privada de todo tipo de prestaciones de la Seguridad Social. El propio cambio de denominación que proponen, de forma que en lugar de llamarse Mutuas de accidentes de trabajo se llamen "Mutuas de la Seguridad Social", explica perfectamente la intencionalidad del Gobierno español de extender cada vez más el terreno de actuación de las Mutuas en la gestión de las contingencias comunes.

www.cigsaudelaboral.org

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



En el Anteproyecto se recogen una serie de medidas totalmente rechazables como la posibilidad de las Mutuas de intervenir desde el primer día de la IT, a través de convocatorias y reconocimientos de la persona enferma, así como la facultad de proponer el alta médica y que ésta se haga efectiva si la Inspección Sanitaria de la Seguridad Social no se opone, o no contesta, antes de cinco días. Medidas éstas que suponen un coste personal y económico para las personas enfermas y una situación de mayor desprotección frente a las decisiones de las Mutuas que, no lo olvidemos, son Mutuas patronales donde priman los criterios de ahorro sobre los criterios de salud en la gestión de las bajas médicas.

No son medidas para atajar un absentismo desproporcionado, que por cierto estadísticamente viene bajando cada año, sino para fortalecer el papel de las Mutuas y potenciar sus actuaciones de carácter privado, cuestionando así la profesionalidad del personal sanitario del sistema público de salud.

Pero además de esto, el Gobierno aprovecha esta reforma para introducir modificaciones sustantivas en relación con la prevención de riesgos laborales, sin haber realizado ninguna consulta previa con los sindicatos y sin reunir ni pedir dictamen del

Consejo de Seguridad y Salud en el Trabajo, como sería conveniente y preceptivo.

El Anteproyecto impone que los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales que tienen las Mutuas sean vendidos antes del 31 de diciembre de 2014. Estos servicios, ejecutados a través de sociedades mercantiles, era el único servicio, de todos los que prestan las Mutuas, que estaba relativamente bien valorado por las empresas y trabajadores. Realmente las Mutuas tienen mucho interés directo en que funcionen bien porque, al fin y a la postre, son ellas las que tienen que pagar las consecuencias de los accidentes laborales.



Pues bien, ahora se les obliga a que vendan esos servicios, que según el gobierno afectan a la competencia competitiva, y van a ser compradas previsiblemente por grandes aseguradoras con criterio de puro negocio y sin representación obrera de ningún tipo como hasta ahora tienen

las Mutuas en sus órganos de dirección.

En el Anteproyecto se cuestiona también la financiación de la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales, a través de la reestructuración de las reservas y excedentes de las Mutuas, preparando así su futura desaparición.

Esta Fundación asesora y atiende principalmente a las pequeñas empresas. Si a eso se le suma que con la "Ley de Emprendedores", en las empresas de menos de 25 personas empleadas el jefe puede directamente cumplir con las labores de prevención de riesgos sin necesidad de contratar un servicio de prevención, podemos imaginar en qué situación de desprotección van a quedar los trabajadores y trabajadoras de esas empresas, que son la gran mayoría en Galicia.

Cada medida que aprueba este Gobierno apunta siempre en la misma dirección: favorecer el negocio de grandes y amigos y recortar derechos de la clase trabajadora y de los colectivos más desfavorecidos. En este caso, una mayor presión y control sobre los trabajadores y trabajadoras enfermas, en beneficio de la patronal, y una supresión de herramientas útiles en la prevención de accidentes de trabajo.

SABÍAS QUE..?

Gabinete Técnico Confederado de Saúde Laboral

Las Tarjetas Profesionales Sectoriales: *una barrera para la acreditación de la cualificación en prevención de riesgos laborales*

En los últimos años, en el conjunto del Estado español, la clase trabajadora está sufriendo una injustificada y esperpéntica situación, en relación a los requerimientos de acreditación en materia de formación en prevención de riesgos laborales que se están exigiendo en distintos sectores y subsectores de actividad productiva.

Estando como estamos completamente de acuerdo en la necesidad de proporcionar a los/as trabajadores/as de cada sector y profesión, la formación específica de puesto y la cualificación requerida en materia de prevención de riesgos y seguridad laboral, no podemos admitir la "instrumentalización" y "manipulación" de esta necesidad por parte de los dos grandes sindicatos estatales y de la gran patronal sectorial en su propio beneficio.

Organizaciones sindicales y empresariales éstas que, en distintos sectores (cada vez más) y a través de la negociación colectiva estatal, no dudaron en diseñar lo que dieron en llamar **Tarjetas Profesionales**, que poco a poco intentan implantar en diferentes ámbitos de actividad, con el apoyo y la aquiescencia de los gobiernos estatales de turno, en un ejercicio de total dejadez e irresponsabilidad.

Todo esto a pesar de la reciente sentencia emitida por el Tribunal Supremo a la **demanda presentada por los sindicatos CIG y ELA-STV en relación a la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC)**, en la que dejaba asentada jurisprudencia, extensible al resto de las Tarjetas Profesionales en otros sectores en cuestiones tales como las producidas en este caso:

- **Se anula la exclusividad de la TPC como único medio acreditativo de la formación en el sector** de la Construcción, pudiéndose acreditar 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.
- Consta en la práctica, una vulneración inadmisibles de los derechos laborales de los/as trabajadores/as a través de la **limitación de su derecho al trabajo** (artículo 53.1 CE, Ley 32/2006 de 18 de octubre). Intento ilegal y fraudulento de favorecer y consolidar una deseada posición de primacía y monopolio sindical, en este caso en el sector de la construcción.

Increíblemente 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/as 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 inadmisibles vulneración del derecho al trabajo.

Ante esta sentencia y una vez más en la búsqueda de soluciones económicas, los sindicatos estatales CCOO y UGT, junto con la Confederación Nacional de la Construcción (CNC) procedieron con fecha de Resolución 13 de mayo del 2013 a acordar la reforma del V Convenio General de la Construcción, instrumentalizando a través de la misma un procedimiento de expulsión de la inmensa mayoría de las entidades y organizaciones que hasta entonces se habían acreditado y homologado ante la FLC para impartir la formación asociada a TPC.

Modificaciones que, a nuestro entender, por un lado **vulneran e intentan burlar la sentencia del 27 de octubre del 2010** emitida por el Tribunal Supremo (ver Boletín nº 6 "CIG-Saúde Laboral"), y por otra, **conculcan nuevamente derechos esenciales de los/as trabajadores/as, a la vez que promueven el incumplimiento de la obligación de las empresas de formar gratuitamente en prevención de riesgos laborales a sus empleados/as.**

Así las cosas, el establecimiento del modelo de las Tarjetas Profesionales, que en principio no tenía por qué haber sido una mala idea, se configuró de hecho como una idea profun-

damente nefasta y perjudicial para los trabajadores/as. Trabajadores/as rehenes de un modelo trucado y perverso que, **dificulta y restringe las facilidades de acceso a la formación** establecida como imprescindible para poder trabajar en un determinado sector, a la vez que ofrece una **oferta formativa altamente limitada** de tal modo que en la gran mayoría de los casos cursar **la formación necesaria para trabajar, requiere del previo pago de ésta** (directa o indirectamente) a las organizaciones que montaron estos difícilmente justificables chiringuitos de recaudación.



Ante este desastroso escenario, **se hace absolutamente necesario proceder a la unificación, ordenamiento y racionalización del conjunto de las distintas y variopintas "acreditaciones profesionales"** que en materia de prevención de riesgos laborales, cada vez más son exigidas como imprescindibles para trabajar en los distintos sectores de actividad productiva, en los que a través de la negociación colectiva estatal, dominada por la gran patronal y los sindicatos estatales, se diseñan y aprueban requerimientos de formación preventiva acreditada y acumulable en la respectiva Tarjeta Profesional de turno, que eso sí, sólo pueden expedir estas entidades patronales y sindicales que, auto erigidos en la práctica en gestores autorizados exclusivos, tanto en la impartición de la formación exigida como en la acreditación de la misma, obligan a los/as trabajadores/as a pasar por el embudo de este dispositivo de recaudación y control del acceso al trabajo.

Algo más si cabe aún de una extraordinaria gravedad, si tenemos en cuenta la obligación legal establecida por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que en su artículo 14, punto 2, establece la obligatoriedad de los empresarios/as de proporcionar al trabajador/a de manera gratuita la formación preventiva necesaria. ¿Dónde están estos sindicatos en esta materia? ¿Cuáles son los intereses que defienden?

En la **Confederación Intersindical Gallega, C.I.G.**, pensamos que la cualificación en materia de prevención de riesgos laborales debe estar en todo momento y lugar, asociada a una **formación claramente reconocible y acreditable** en relación

a las exigencias competenciales de los distintos entornos productivos y de trabajo, a la vez que enmarcada en un Sistema Autonómico, Estatal y Europeo de Cualificaciones Profesionales que, por una parte permita su **articulación y configuración modular**, y que por otra establezca el control, el **ordenamiento y racionalización de la oferta formativa** asociada a dichas cualificaciones, como medio urgente y necesario para superar la proliferación interesada de los distintos reinos de taifas en los que se han convertido las Tarjetas Profesionales.

En este contexto, consideramos que la solución pasaría por la **configuración unitaria de una oferta formativa asociada a las cualificaciones profesionales exigibles en materia de prevención de riesgos laborales en los distintos sectores productivos y profesionales**, lo que conllevaría extraordinarios **beneficios directos e inmediatos**, no sólo para el conjunto de la clase trabajadora (la parte sin duda más perjudicada con la actual situación de desregulación), sino también para el conjunto de las empresas y sectores productivos implicados, a saber:

- Rigor técnico en la identificación y **determinación de los requerimientos de cualificación exigibles** en materia de prevención de riesgos laborales en los distintos sectores del sistema productivo.
- **Integración y ordenamiento de la oferta formativa** asociada a las cualificaciones profesionales establecidas en materia de PRL, en el marco del actual Catálogo de Cualificaciones Profesionales.
- Establecimiento de un **marco general y común de formación**, evaluación y reconocimiento de la cualificación y/o las competencias adquiridas en materia de PRL.
- Identificación y explicitación de los requerimientos y estándares de calidad exigibles a las entidades impartidoras de la formación requerida.
- **Eliminación de las barreras** en la accesibilidad a la formación que actualmente se establecen por parte de las organizaciones interesadas en el control de acceso a la misma, a través de una recaudación económica para sus organizaciones (pago de los cursos de formación), y del control del acceso al empleo (expedición en exclusiva de la Tarjeta Profesional y acreditación de la formación asociada a la misma).
- **Facilitación de la accesibilidad** del conjunto de los/as trabajadores/as a una oferta formativa acreditada, con validez autonómica, estatal y europea, y ofrecida por el conjunto de entidades que cumplan los estándares de calidad exigibles.
- Facilitación de la **transparencia del mercado laboral**, la gratuidad de la formación y el trato justo e igualitario del conjunto de la clase trabajadora, independientemente de su adscripción territorial, política, sindical o patronal.
- **Mejora de la información**, el conocimiento y la orientación laboral y profesional de los/as trabajadores/as, facilitando su tránsito a través de una **oferta formativa acreditable y reconocida, de carácter modular e integrado**, que permitiría la configuración de perfiles e itinerarios de cualificación a través de la adquisición de las competencias asociadas a los mismos, evitando entre otras cosas las constantes duplicidades y repeticiones de contenidos.

OPINIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SST)

Históricamente se viene produciendo una perniciosa confusión en relación a lo que podríamos considerar como verdaderos/as empresarios/as, entendiendo por tales aquellos/as que a través de su actividad responsable en términos sociales, económicos y medioambientales, generan riqueza y bienestar para sus trabajadores/as y la sociedad en general; y aquellos otros/as a los que podríamos considerar como meros negociantes y especuladores, que actúan fundamentalmente movidos por un desmedido afán personal de lucro, y una visión de

negocio cortoplacista, ausente de toda ética y compromiso social, que en muchos casos vadea, cuando no transgrede la legalidad vigente y los derechos laborales más elementales.

La "RSE", acrónimo de la Responsabilidad Social Empresarial, es un concepto que en términos generales hace referencia al conjunto de obligaciones y compromisos éticos y legales, asumidos por las empresas en función de los impactos que el desarrollo de su actividad produce en el ámbito laboral, social y medioambiental. Impactos que deben

ser valorados y considerados por éstas, desarrollando estrategias de actividad tendentes a mejorar la calidad laboral y de vida de sus trabajadores/as, y el bienestar social en su conjunto.

Hoy por hoy, la cultura preventiva existente en el mundo empresarial sigue siendo limitada, a pesar de los importantes avances realizados en materia legislativa. En este sentido, la prevención de riesgos laborales es un importantísimo pilar de la RSE, no sólo por lo que supone de respeto y preservación de los derechos fundamentales de los

trabajadores, sino por lo que también supone en términos de calidad de productos y procesos, así como de competitividad y excelencia empresarial, con indudable repercusión en la viabilidad económica de las empresas.

En una sociedad democrática que se precie, el desarrollo profesional y las condiciones laborales saludables de los trabajadores de las empresas, deberían ser considerados como finalidades esenciales de éstas y parte irrenunciable de sus objetivos estratégicos.

La prevención, aún suponiendo un coste inicial para las empresas, tras su implantación constituye un factor clave



de la mejora de las condiciones de trabajo y de los costes laborales, favoreciendo la competitividad y la consecución del beneficio empresarial y social.

En términos preventivos y de salud laboral, cualquier empresa que pretenda incorporar la RSE en su estrategia de actividad, deberá implementar y acreditar documentalmente las garantías de seguridad y salud de sus trabajadores, mas eso sí, promoviendo una auténtica y real cultura de la prevención -por encima de los estándares y mínimos legales establecidos- integrando e implantando la misma en todos sus niveles jerárquicos.

En este sentido, toda organización empresarial debe dotarse de un programa integral de gestión de la prevención que abarque la totalidad de su estructura

organizativa, con explicitación de las prácticas, procedimientos y procesos, así como la identificación de las responsabilidades y recursos disponibles para la implementación de estas políticas preventivas.

Por desgracia son muchas las empresas que utilizan la RSE como una estrategia de mejora de su imagen corporativa, como parte de un diseño de "marketing" vacío de todo contenido real, en el que se pretende dar una determinada apariencia de legalidad y excelencia, a través del cumplimiento de cuestiones estrictamente formales.

La realidad indica que en las estrategias

comerciales internacionales, y más si cabe aun en las dirigidas al mercado interior, la responsabilidad social de las empresas, RSE, tiene cada vez una mayor importancia en términos de potencial y de resultados económicos directos, especialmente cuando ésta es considerada e integrada como una inversión estratégica, tal y como ya lo es la gestión de la calidad.

Según fuentes de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OSHA), cada año en la U.E. se producen de media alrededor de 5 millones de accidentes laborales con resultado de más de 3 días de baja médica por contingencia profesional. Suponiendo el coste de los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales reconocidas (mucho menor en el Estado español de las que realmente se

producen), un promedio de entre el 2,6% y el 3,8% del producto interior bruto (PIB) de cada estado. Coste que a mayores de la evidente repercusión personal y humana de los/as trabajadores/as afectados/as, termina por suponer un lastre económico importante tanto para las empresas afectadas como especialmente para las economías de cada país.

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales (PRL) y de la seguridad y salud en el trabajo (SST), la disposición y vigencia de legislación y normativa avanzada en esta materia, supone para estados y empresas un factor clave de prosperidad económica y social de tal modo que, los estados con sistemas de PRL y SST insuficientemente desarrollados, se ven abocados a dedicar un porcentaje sustancialmente mayor de su PIB y de sus recursos a los accidentes laborales y a las enfermedades profesionales, restando impulso y competitividad a sus actividades productivas.

Según datos de la propia U.E., en la misma coexisten alrededor de 23 millones de pequeñas y medianas empresas (PEMEs) que dan empleo a 100 millones de personas de un total de 220,7 millones de trabajadores con contrato laboral, aconteciendo que a pesar de que el peso de contratación de las PEMEs frente a la contratación de las grandes empresas y las distintas entidades y administraciones públicas supone un 45,31% del total, éstas concentran un 82% de las lesiones de origen profesional y un 90% de los accidentes laborales con resultado de muerte.

Estos datos estadísticos, aparte de revelar la urgente necesidad de desarrollar e implementar en el marco de las PEMEs europeas, políticas y sistemas de PRL y SST más adecuados, eficaces y eficientes, también constituye en sí mismo una importante luz de alarma en relación a la viabilidad económica de las empresas y la generación y mantenimiento del empleo, más si cabe si tenemos en cuenta que según estimaciones de la propia U.E., un 60% de las empresas, fundamentalmente PEMEs, que sufren "alteraciones" de su actividad productiva por un período superior

a los 9 días de duración, ven comprometida de forma seria su viabilidad y terminan con la quiebra. Es evidente que muchos de los costes asociados a sistemas deficientes de PRL y SST, no son fácilmente visualizables y en muchos casos terminan recayendo en el conjunto de la ciudadanía, suponiendo un pesado lastre para la cohesión social.

En términos generales, puede afirmarse que un buen sistema de PRL y SST tiene una importante influencia económica y social en términos de productividad, competitividad, justicia y cohesión, a saber:

- ✓ Reduce el número de jubilaciones anticipadas y disminuye significativamente las incapacidades laborales por accidente o enfermedad.
- ✓ Supone un importante ahorro en costes de protección social y gasto de asistencia médico-sanitaria.
- ✓ Incrementa el número efectivo de horas disponibles para el trabajo por cada trabajador/a, incrementando al mismo tiempo la edad de permanencia en activo.
- ✓ Mejora de la motivación y compromiso de los/as trabajadores/as con su empresa.

- ✓ Mejora la productividad por baja accidentabilidad y el fomento de sistemas de organización del trabajo, de métodos y tecnologías más eficientes y seguras.
- ✓ Mejora de la imagen corporativa y de sus marcas y productos.
- ✓ Mejora de la percepción social, de clientes y proveedores, así como de los consumidores en general y de los posibles inversores.
- ✓ Incrementa las posibilidades de mercado.

Por otro lado, en cualquier caso, más allá de la ecuación empresarial coste-beneficio, en una sociedad democrática que se digne a definirse como tal, el valor de la salud y de la vida humana no pueden estar sujetas a cuestionamiento ni negociación alguna. Así, para cualquier empresa, la salud y la seguridad de sus trabajadores debe formar inexcusablemente parte, no sólo de sus obligaciones legales, sino que también de su función y compromiso ético y social.

Incluso en esta época de crisis económica asimétrica y de injustificable deterioro de los derechos laborales y sociales más elementales, resultaría del todo punto inaceptable realizar un cálculo político y empresarial coste-beneficio

en relación al sufrimiento humano generado, a la disminución de la calidad de vida, a la devastación de las familias o la reducción de la salud y los años de vida, que en la práctica supondría y en la realidad ya está suponiendo, el preocupante y cada vez más extendido incumplimiento de la normativa básica en prevención y seguridad laboral por parte de muchas empresas, junto a la laxitud con la que los dispositivos públicos de control político en esta materia y la propia Inspección de Trabajo vienen actuando en relación a los mismos.

Fuentes consultadas:

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, OSHA.

Comisión de las Comunidades Europeas.- LIBRO VERDE: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT):

- ✓ NTP 643: Responsabilidad social de las empresas (I): conceptos generales.
- ✓ NTP 644: Responsabilidad social de las empresas (II): tipos de responsabilidades y plan de actuación.

INFORMACIÓN TÉCNICA

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Nanomateriales: riscos nano?

“Cuando un riesgo no se conoce en todo su alcance, pero la preocupación que suscita es tan grande que se considera necesario adoptar medidas de gestión de riesgos, las medidas deben basarse en el principio de precaución.” **Comisión Europea para las Nanotecnologías**

La tecnología nano está hoy presente en muchos ámbitos de nuestra vida; sus aplicaciones abarcan sectores muy diversos de actividad entre los que podemos citar las tecnologías de la información, la automoción, el ámbito energético, el tratamiento de residuos, las industrias de la madera, minería o de la construcción, así como el alimentario, el cosmético, el textil o la biomedicina.

La nanotecnología es una ciencia de desarrollo relativamente reciente; en el año 1959 el físico Richard Feynman pronunció una conferencia en el Instituto de Tecnología de California titulada "Hay mucho espacio en el fondo", en la que expuso que era posible manipular la materia a nivel atómico, lo que supondría un avance en la solución de problemas en ámbitos

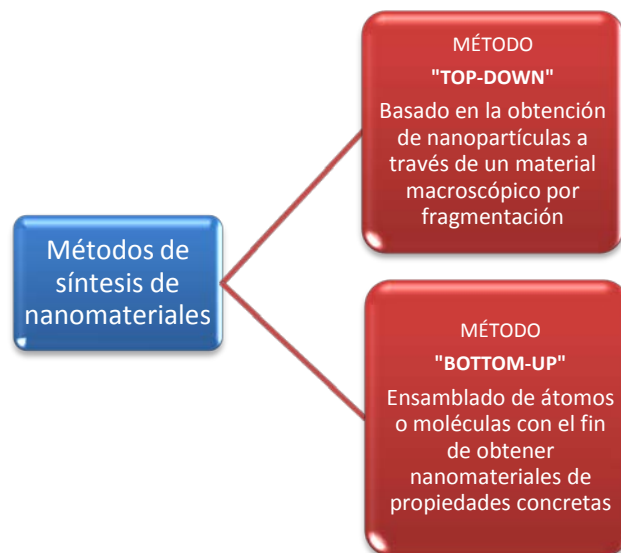


como la biología y la medicina del momento. Hubo que esperar algún tiempo a que se produjeran los avances tecnológicos precisos para que el universo nano explotara. En la actualidad hay en torno a 1.300.000 productos finales con nanomateriales incorporados. Sirvan como ejemplo ilustrativo la sílice amorfa sintética, empleada en el hormigón, los neumáticos y en productos alimentarios; la nano-plata, como antimicrobiano en textiles y aplicaciones médicas; los nanotubos de carbono, en electrónica, almacenamiento de energía, naves espaciales, automóviles o equipamiento deportivo.

La característica fundamental de un nanomaterial, aparte de su tamaño que es 10.000 veces inferior al diámetro de un cabello humano, es que presenta propiedades que no se encontrarían en los mismos materiales en su escala natural. Así, el cobre que es opaco en escala normal, se vuelve transparente; el oro o el platino que son químicamente inertes se transforman en catalizadores; el aluminio, que es un material estable, pasa a ser combustible; el oro, sólido en escala normal, será líquido; la silicona, que es aislante, se transformará en conductora. Este hecho ofrece grandes posibilidades de innovación y aplicación en multitud de proyectos en ámbitos tan diversos como el tecnológico o médico-farmacéutico.

Los nanomateriales pueden ser de **origen natural**, como las diatomeas, algunos virus y bacterias o los que se encuentran en las emisiones volcánicas, **subproductos de actividades humanas**, humos generados por los motores diésel o por el tabaco, e incluso pueden **diseñarse y producirse específicamente** para una necesidad determinada. Este hecho abre un campo de investigación enorme; los avances científicos y el interés económico que suscitan los nanomateriales hacen que éste universo no deje de crecer. Incluso en los duros tiempos en los que a nivel económico estamos inmersos, la inversión en nanotecnología, tanto pública como privada, continúa siendo alta; nadie quiere perder este tren.

Sin embargo, los avances científicos, las aplicaciones prácticas y la comercialización de nuevos productos, no va pareja al estudio de los efectos que para el medio ambiente y la salud



tiene asociados la nanotecnología; la OIT o la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud Laboral alertan del desfase existente entre la aplicación de las innovaciones nanotecnológicas y sus riesgos asociados, de los que aún queda mucho por saber. Según el Centro de Investigación y Desarrollo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de los EE.UU. "es de esperar que el desarrollo y uso a gran escala de los nanomateriales generará reglamentaciones costosas y responsabilidad civil a los fabricantes debido a las persistentes incertezas, a los efectos imprevistos y a la posible toxicidad".

En el ámbito laboral, parece que la escasa información y sensibilización sobre los posibles riesgos asociados al trabajo con nanomateriales es la tónica dominante; según datos de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, en la UE entre 300.000 y 400.000 puestos de trabajo están ligados directamente a la nanotecnología; este número crece a lo largo de la cadena de suministro, donde 75% de las empresas son pequeñas o medianas y donde es muy posible que los/as trabajadores/as no sean conscientes de que están trabajando con nanomateriales; el 75% de los trabajadores/as y empresarios/as del sector de la construcción desconocen que trabajan con ellos; otro dato: el 54% de los ciudadanos europeos ni siquiera sabe que es la nanotecnología.

El Comité Científico de los Riesgos Emergentes y Recientemente Identificados (CCRSEI), creado por la Comisión Europea con el fin de contar con asesoramiento científico sobre la seguridad de determinadas cuestiones que requieren una evaluación exhaustiva de los riesgos, determinó que existen riesgos comprobados para la salud vinculados a varios nanomateriales manufacturados. Los efectos más importantes fueron detectados en los pulmones, en los que se observaron inflamaciones y daños en tejidos; también pueden resultar afectados el sistema cardiovascular, el hígado, los riñones, el corazón, el cerebro, el esqueleto y diversos tejidos blandos.

En el trabajo, la inhalación es la ruta principal de exposición a nanopartículas; una vez inhaladas, las partículas pueden de-



positarse en el tracto respiratorio o incluso pasar al torrente sanguíneo a través del cual llegan a órganos y tejidos. La evidencia científica muestra que las nanopartículas pueden acceder a través del aparato olfativo, afectando al sistema nervioso, al cerebro y al sistema cardíaco (Oberdörster 2004, 2005). La ingestión es la segunda ruta de exposición, llegando por esta vía al aparato digestivo y a los intestinos. También hay que considerar como canales de entrada la absorción a través de la piel o la vía parental. Las nanopartículas dentro de las células pueden interferir con funciones normales, provocando inflamaciones y respuestas inmunológicas.



Así pues, aunque no todos los nanomateriales son peligrosos para la salud, sí que parece demostrado que algunos de los que se están empleando pueden ser causantes de dolencias en el ser humano.

A pesar de que los planes oficiales de investigación de nuevos nanomateriales se dotaron de partidas económicas que permitieran la investigación de posibles efectos nocivos para el medio ambiente y la salud, lo cierto es que los resultados de las investigaciones hasta ahora dieron pocos frutos conocidos; en casos concretos, como las nanopartículas de hierro y sus óxidos, de plata, de oro, los fullerenos, el negro de carbón, etc., existen o se están llevando a cabo estudios sobre los riesgos que lleva aparejado su empleo; los resultados

de los estudios son aún escasos y poco conocidos, pero muestran en varios casos la existencia de riesgos ligados al empleo del nanomaterial objeto del estudio; por otro lado, no existen en la actualidad estudios epidemiológicos que evalúen el impacto de los nanomateriales en la salud y no es probable que contemos con ellos a corto plazo. Las consecuencias de la exposición podrían manifestarse mucho tiempo después de que ésta se hubiera producido.

En relación a la normativa sobre este tema, la UE no tiene establecida una legislación específica, aplicándose la existente sobre protección a los/as trabajadores/as a estos casos; tampoco contamos con sistemas de medida de concentraciones ambientales ni valores límite de exposición para la mayor parte de las sustancias.

Parece indicado que, mientras se producen avances científicos, técnicos y normativos en relación a los efectos que sobre la salud y el medio ambiente puede tener la utilización dentro del ámbito laboral de los nanomateriales, consideremos a estos materiales como peligrosos, manteniendo en su empleo las medidas técnicas, organizativas y de protección precisas que garanticen la salud de los/as trabajadores/as expuestos/as.

Más información:

- *“Prioridades para investigación sobre seguridad y salud laboral en Europa: 2013- 2020”.* Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- https://osha.europa.eu/es/topics/nanomaterials/index_html.
- *Nanomaterials and workplace health & safety. What are the issues for workers? (ETUI).*
- *Implicación e Influencia de las Nanotecnologías y los Nanomateriales en Prevención de Riesgos Laborales, Rubén Sánchez Hidalgo, Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla-León.*
- *NTP 797, Serie 23, año 2008, INSHT.*

GLOSARIO NANO

Por **nanomaterial** se entiende un material **natural, secundario o fabricado** que contenga partículas sueltas o formando un agregado o aglomerado y en el que el 50% o más de las partículas en la granulometría numérica presente una o más dimensiones externas en el intervalo de tamaños comprendido entre 1 nanómetro y 100 nanómetros. En casos específicos y cuando se justifique por preocupación de medio ambiente, salud, seguridad o competitividad el umbral de la granulometría numérica del 50% puede sustituirse por un umbral comprendido entre el 1% y el 50%. (Recomendación de la Comisión Europea de 18 de octubre de 2011 relativa a la definición de nanomaterial)

Nanopartícula, nanomaterial en el que se verifica que todas sus dimensiones externas están en el intervalo de tamaños comprendido entre 1 nanómetro y 100 nanómetros.

Nanotecnología ciencia dedicada a la observación, manipulación y obtención de nanomateriales.

Nanómetro (nm) unidad de longitud que equivale a una milmillonésima parte de un metro.

Guía práctica de implantación de Servicios de Prevención Mancomunados

La elección por parte de empresarias y empresarios del modelo de gestión preventiva a implantar en las organizaciones de las que son responsables, va a incidir directamente en la integración de la prevención dentro de todos los ámbitos de la empresa. De los modelos de gestión de la prevención que pueden ser adoptados, el que sin duda garantiza resultados más positivos a nivel preventivo es el Servicio de Prevención Propio, por ser éste el que ofrece un mayor conocimiento de los procesos productivos y de la estructura de la empresa (recursos humanos, procedimientos de trabajo, instalaciones, maquinaria, etc), sin olvidar su cercanía y disponibilidad.

La actual legislación en vigor, sólo obliga a contar con este modelo a empresas que cuenten en su plantilla con más de 500 trabajadores/as o aquellas con más de 250 cuya actividad esté incluida en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Salvo contadas excepciones, será difícil que encontremos fuera de este ámbito, otras empresas que hayan optado por este sistema de organización preventiva, sobre todo en el conjunto de las de pequeño o mediano tamaño, mayoritarias en el tejido empresarial de nuestro país.

En este tipo de pequeñas y medianas empresas, una gran parte de sus responsables han optado por el concierto con un Servicio de Prevención Ajeno, SPA, considerando la actividad preventiva como un mero y costoso trámite administrativo.

El Reglamento de los Servicios de Prevención recoge una figura muy interesante cuando estamos hablando de servicio de prevención propio aplicable en pequeñas y medianas empresas: el Servicio de Prevención Mancomunado.

Éste, que tendrá consideración de Servicio de Prevención Propio para las empresas que lo constituyan, podrá implantarse en empresas que desarrollen de forma simultánea actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, aquellas pertenecientes a un mismo sector productivo, grupo empresarial o en aquellas que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada. Aunque esta propuesta podría parecer seductora para muchas pequeñas y medianas empresas, lo cierto es que su nivel de implantación no es significativo.

En el año 2007 el Departamento de Ingeniería de Recursos Naturales y Medio Ambiente de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Minas de la Universidad de Vigo realizó un estudio denominado "Creación de Servicios de Prevención Mancomunados en el ámbito de la minería gallega".

En este trabajo se indica que, en lo referente a la siniestralidad en el sector, un 90% de las empresas con siniestros tenían un



concierto con un Servicio de Prevención Ajeno, SPA, estando el 25% de los puestos de trabajo en los que tuvo lugar el accidente sin evaluar; este hecho es atribuible según los autores del estudio a varias causas: fallos administrativos, inexistencia de evaluación de riesgos o evaluaciones deficientes en las que el riesgo que ocasionó el accidente no estaba evaluado. Atendiendo a estos datos, el informe concluía que las causas principales de la siniestralidad estaban relacionadas con la excesiva externalización de los servicios de prevención y la escasa implicación de los distintos niveles jerárquicos de las empresas, lo que sin duda refleja la dificultad de los Servicios de Prevención Ajenos para llevar a cabo las labores preventivas concertadas. Para mejorar la situación preventiva de estas empresas, el informe plantea la creación de un Servicio de Prevención Mancomunado, con el fin de conseguir una mayor integración de la prevención de riesgos laborales y la creación en el colectivo de una mayor cultura preventiva. El estudio aporta datos interesantes sobre las posibilidades preventivas que tendría el establecimiento del SPM, entre las que podemos citar la unificación de metodologías y procedimientos,

evaluación de los riesgos en cada una de las empresas que constituyen el SPM, el control y la evaluación de la actividad preventiva, la coordinación de actividades empresariales, o la formación inicial y específica en el puesto de trabajo. Añade el estudio una valoración de los medios humanos y materiales precisos para desarrollar la actividad con garantías, así como una comparativa de costes por trabajador entre un modelo de SPM y un SPA; conclusión: el SPM cubre mucho mejor las necesidades preventivas de las empresas que lo constituyen y su coste por trabajador es menor que el que se deriva de la contratación de un SPA.

En la **"Guía práctica de implantación de los Servicios de Prevención Mancomunados"** editada por el Gabinete Técnico de Saúde Laboral de la CIG, puede encontrarse información sobre este modelo de gestión de la prevención. Entre otros temas, destacamos aquí el capítulo dedicado a la constitución de un Servicio de Prevención Mancomunado (consulta a los representantes de los trabajadores, su personalidad jurídica, tramitación y auditorías pertinentes), así como aquel en el que podemos ver una Propuesta de Modelo de Servicio de Prevención Mancomunado (Acuerdo Consultivo, Reglamento).

MÁS INFORMACIÓN

Esta guía puede consultarse o descargarse sin coste en la página web del Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral de la CIG www.cigsaudelaboral.org desde su apartado de Recursos Técnicos/Publicaciones.

O colocando en el buscador del navegador el siguiente enlace:

<http://www.cigsaudelaboral.org/files/documentos/Guia%20SPM%20castel%C3%A1n.pdf>

Nuevo escenario preventivo en pequeñas y medianas empresas.

A partir de la publicación de la Ley 14/2013, del 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, publicada en el BOE el pasado 28 de septiembre de 2013, se modifican los supuestos establecidos en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en los que los/as empresarios/as de PYMES podrán asumir personalmente las funciones preventivas. Para que pueda darse esta situación deben cumplirse una serie de requisitos:

- ✓ La actividad económica de la empresa no debe estar incluida en el anexo I del RD 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- ✓ Contará con 10 trabajadores/as a lo sumo o bien hasta 25 en el caso de que la empresa tenga un único centro de trabajo.
- ✓ El empresario/a desarrollará de manera habitual su actividad en el centro de trabajo.

Además, para que el empresario/a pueda hacerse cargo de la actividad preventiva, éste/a deberá tener el nivel formativo preciso para las actividades que va a asumir, de acuerdo con el RD. 39/1997; así mismo, la empresa deberá recurrir a un Servicio de Prevención Ajeno para la realización de las actividades preventivas que no asuma directamente el empresario/a.

Según la Ley 14/2013 antes citada, los/as empresarios/as que estando en las condiciones requeridas opten por asumir las tareas preventivas de su empresa, contarán con el asesoramiento técnico por parte del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo a través de la plataforma habilitada al efecto.

La aprobación y entrada en vigor de esta normativa, responde sin duda a la intención de facilitar a las empresas la implementación de medidas preventivas a un coste reducido; mas la misma no puede dejar de generar dudas en cuanto a la adecuación y eficiencia de su aplicación.

No parece que a través de este marco regulatorio, sea posible garantizar tanto una correcta y rigurosa aplicación de las políticas preventivas en las empresas, como una efectiva evaluación y seguimiento de las mismas. Más aun si tenemos en cuenta que en la composición del tejido empresarial del Estado el 90% de las empresas son PYMEs, de las que el 44,5% emplea a entre 2 y 20 trabajadores/as. Este dato supone en la práctica que la gran mayoría de las empresas podrían optar a la implantación de este sistema preventivo, para lo cual contarán con unos dispositivos de asesoramiento técnico a todas luces insuficientes, teniendo en cuenta la limitación de recursos con los que cuenta el INSHT para la atención de este apartado de su actividad.

Así pues, la extendida falta de cultura preventiva a nivel empresarial, la generalizada falta de formación preventiva de los empresarios/as de las PYMEs, el ingente número de empresas y trabajadores/as que se verían afectados, junto con la escasez de recursos con los que cuenta el INSHT para llevar a cabo una adecuada política de asesoramiento y asistencia técnica en esta materia, configuran a medio plazo un panorama preventivo realmente alarmante para el conjunto de la clase trabajadora y de la sociedad en general.

EDITA: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral



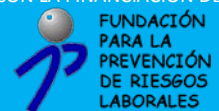
www.cigsaudelaboral.org

Secretaría Confederal de
Negociación Colectiva
e Saúde Laboral

Rúa Gregorio Espiño 47, Entrechán
36205 Vigo
Tlf: 986 262 679. Fax 986 262 781

Gabinete Técnico Confederal de
Saúde Laboral. Ferrol
Rúa Eduardo Pondal 41/43 entrechán
15403 Ferrol
Tlf: 981 359 449. Fax: 981 359 449
saudelaboral@galizacig.net

CON LA FINANCIACIÓN DE



DI-0001/2013