



Saúde laboral

Boletín nº 50

Nº 50 MARZO 2024

CIG - GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL

www.cigsaudelaboral.org

SUMARIO

A FONDO

O RADON NOS CENTROS DE TRABALLO

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

ANÁLISE-INFORMACIÓN

A PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS NO TELETRABALLO

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral



INFORMACIÓN

FACTORES DE RISCO DE CANCRO NO ÁMBITO LABORAL EN EUROPA. PRIMEIRAS CONCLUSIÓN DA ENQUISA SOBRE A EXPOSICIÓN DAS PERSOAS TRABALLADORAS. EU-OSHA

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

ANÁLISE-OPINIÓN

SINISTRALIDADE LABORAL NA GALIZA, 2023. NADA QUE CELEBRAR

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

EDITA: *Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

Sinistralidade laboral na Galiza, 2023. Nada que celebrar



FINANCIADO POR:



O radon nos lugares de traballo

O radon (Rn-222) é un isótopo radioactivo pertencente ao grupo dos gases nobres, incoloro, inodoro e moderadamente soluble na auga e outros líquidos. Procede da cadea de desintegración do uranio (U-238), que está presente nas rochas da cortiza terrestre e outros compartimentos ambientais, e é descendente directo do radio (Ra-226). Dende o subsolo, este gas pode migrar ao aire interior de vivendas e edificios, nos cales tende a acumularse.

EFECTOS DO RADON NAS PERSOAS

O radon é a fonte máis importante de radiación ionizante á que se atopa exposta no noso País a poboación galega no seu conxunto.

Os descendentes de vida curta do radon tenden a adherirse ás partículas en suspensión no ar, que ao ser inhaladas quedan retidas en diferentes tramos do aparello respiratorio. A maior contribución á dose de radiación prodúcena as partículas alfa que impactan nas células do epitelio pulmonar, podendo producir alteracións moleculares e finalmente cancro de pulmón.

O radon está recoñecido como axente carcinóxeno humano de categoría 1, o que asociado ao feito de que un número significativo do actual parque de edificios presenta concentracións elevadas deste gas, fai que a exposición ao radon se considere como un problema para a saúde pública. O radon representa a segunda causa máis importante de cancro de pulmón, despois do tabaco, e a primeira en non fumadores.

Ao ar libre o radon dilúese rapidamente, presentando concentracións medias moi baixas (entre 5 Bq/m³ e 15 Bq/m³) que non adoitan representar problemas para a saúde. En cambio, en espazos pechados e pouco ventilados, as concentracións

de radon son máis elevadas. En edificios as concentracións de radon varían de menos de 10 Bq/m³ ata máis de 10.000 Bq/m³.



Vivendas antigas ou aquelas con deficiencias construtivas teñen unha maior probabilidade de presentar elevadas concentracións de radon no interior das mesmas, debido xeralmente a un peor illamento do terreo. Outra fonte emisora de radon son algúns materiais empregados na construción. No Anexo VI do [Real Decreto 1029/2022](#) aparece un lista detallada destes materiais. Así mesmo, a utilización de augas subterráneas para o uso doméstico procedentes de pozos ou mananciais, naquelas zonas onde exista unha elevada concentración de radon, pode favorecer o aumento de concentración de radon nas vivendas.

**Bq: O bequerelio ou becquerel (símbolo: Bq) é unha unidade derivada do Sistema Internacional de Unidades que mide a actividade radioactiva. Un*

becquerelio defínese como a actividade dunha cantidade de material radioactivo con decaemento dun núcleo por segundo. Equivale a unha desintegración nuclear por segundo.

REAL DECRETO 1029/2022, DO 20 DE DECEMBRO, POLO QUE SE APROBA O REGULAMENTO SOBRE PROTECCIÓN DA SAÚDE CONTRA OS RISCOS DERIVADOS DA EXPOSICIÓN ÁS RADIACIÓNS IONIZANTES.

O Real Decreto 1029/2022, do 20 de decembro, polo que se aproba o Regulamento sobre protección da saúde contra os riscos derivados da exposición ás radiacións ionizantes, traspón parcialmente ao ordenamento xurídico español os requisitos relativos a varias directivas europeas que instan os Estados Membros a desenvolver entre outros, plans de actuación co obxectivo último de reducir o risco de cancro de pulmón atribuíble á exposición ao radon.

En relación coa protección fronte ao radon, establece a obriga do Goberno de impulsar e aprobar un Plan Estatal contra o Radon, co obxectivo de reducir o risco que a exposición a longo prazo a este gas supón para a saúde da poboación. Estabelécese, ademais, o nivel de referencia para a concentración de radon en recintos pechados e especifícanse as obrigacións no relativo ao cumprimento deste nivel, así como, no caso das exposicións ocupacionais ao radon, o nivel de dose anual a partir do cal a exposición das persoas traballadoras deberá xestionarse como unha situación de exposición planificada.

Estabelécese, así mesmo, un nivel de referencia para a exposición en recintos pechados á radia-



ción gamma emitida polos materiais de construción, incluíndose unha lista dos tipos de materiais que requiren control para garantir o cumprimento deste nivel.

Sinteticamente os requisitos de protección contra o radon que establece o Real Decreto 1029/2022, polo que se aproba o Regulamento sobre protección da saúde contra os riscos derivados da exposición ás radiacións ionizantes son os seguintes:

O Artigo 19 relativo a medidas nos lugares de traballo indica que:

- a) Delimitaranse e se clasificarán todos os lugares de traballo nos que exista a posibilidade de recibir doses efectivas superiores a 1 *mSv por ano e establecerán as medidas de protección radiolóxica aplicables.
- b) As medidas deberán adaptarse á natureza das instalacións e das fontes, e ás condicións e normas de traballo, así como á magnitude e natureza dos riscos.

**mSv: Un milisievert (mSv) é a milésima parte de 1 sievert, que é a unidade de dose de radiación absorbida por unha persoa.*

O Artigo 72 establece os niveis máximos de exposición ao Radon:

- a) En recintos pechados, 300 Bq/m³ media anual de concentración de radon no ar, en vivendas, edificios de acceso público ou os lugares de traballo.
- b) Para a exposición externa en recintos pechados á radiación gamma procedente dos materiais de construción, 1 mSv por ano, adicionalmente á exposición externa ao ar libre.

Cando nun lugar de traballo haxa zonas con concentracións de radon no ar que, en media anual, superen o nivel de referencia de 300 Bq/m³:

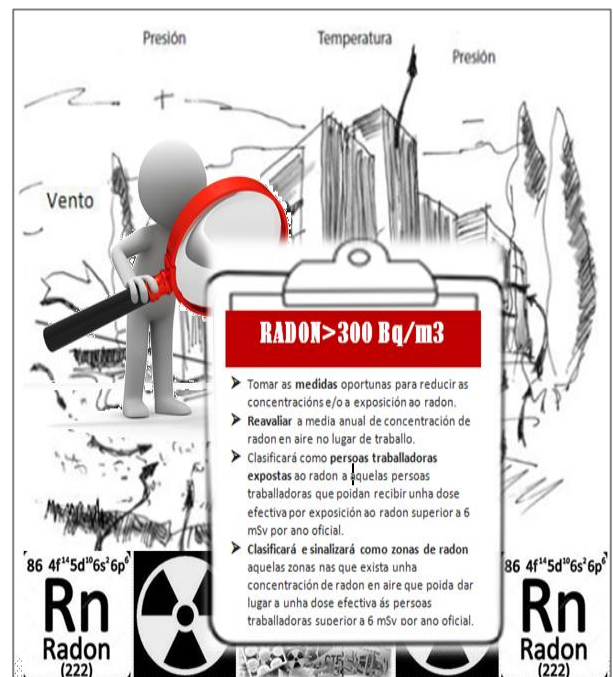
- a) O titular da actividade laboral deberá tomar as medidas oportunas para reducir as concentracións e/ou a exposición ao radon.
- b) Tras o cal deberá reavaliar a media anual de concentración de radon en aire no lugar de traballo.
- c) Clasificará como persoas traballadoras expostas ao radon a aquelas persoas traballadoras que poidan recibir unha dose efectiva por exposición ao radon superior a 6 mSv por ano oficial.
- d) Clasificará e sinalizará como zonas de radon aquelas zonas nas que exista unha concentración de radon no ar que poida dar lugar a unha dose efectiva ás persoas traballadoras superior a 6 mSv por ano oficial.

Protección radiolóxica nos lugares de traballo

A efectos de protección radiolóxica, e tras realizar unha avaliación previa para determinar a nature-

za e magnitude do risco radiolóxico para as persoas traballadoras expostas, o titular da práctica identificará, delimitará e clasificará todos os lugares de traballo nos que exista a posibilidade de recibir doses efectivas superiores a 1 mSv por ano oficial e establecerá as medidas de protección radiolóxica aplicables. Ditas medidas deberán adaptarse á natureza das instalacións e das fontes, e ás condicións e normas de traballo, así como á magnitude e natureza dos riscos.

O alcance dos medios de prevención e de vixilancia, así como a súa natureza e calidade, deberán estar en función dos riscos vinculados aos traballos que impliquen unha exposición ás radiacións ionizantes. O risco de exposición a radiacións ionizantes e as medidas de protección radiolóxica deben considerarse, de maneira integrada, nos plans de prevención de riscos laborais, nas avaliacións de riscos e nas planificacións da actividade preventiva que esixe a Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de Riscos Laborais.



Requisitos nos lugares de traballo

Os titulares das actividades laborais que se desenvolvan nos lugares de traballo relacionados deseguido, deberán estimar a media anual de concentración de radon no ar en todas as zonas do lugar de traballo nas que as persoas traballadoras deban permanecer ou ás que poidan acceder por razón do seu traballo, excluídas as zonas ao ar libre, a saber:

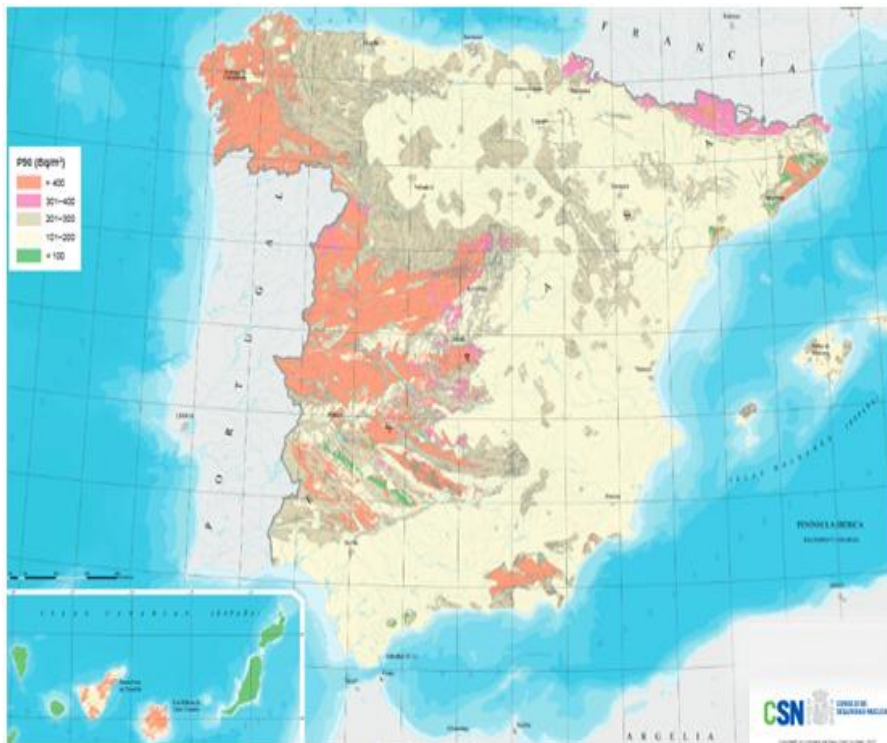
- a) Lugares de traballo subterráneos, tales como obras, túneles, minas ou covas.
- b) Lugares onde se procese, manipule ou aproveite auga de orixe subterránea, tales como actividades termais e balnearios.

- c) Todos os lugares de traballo situados en planta baixa rasante ou planta baixa dos termos municipais de actuación prioritaria.

A listaxe de **termos municipais de actuación prioritaria** será publicada polo Consello de Seguridade Nuclear (CSN). Será unha listaxe de ámbito Estatal de termos municipais nos que un número significativo de edificios supere o seguinte nivel de referencia: para a exposición ao radon en recintos pechados, 300 Bq/m^3 , en termos da media anual de concentración de radon no ar, tanto para as vivendas ou os edificios de acceso público como para os lugares de traballo. Esta listaxe

actualizarase periodicamente, en función do estado de avance do Plan Estatal contra o Radon e dos novos datos dispoñibles.

Mapa zonas de actuación prioritaria



Fonte: CSN, Cartografía do potencial de radon no Estado español, 2017.

Listado de concellos afectados por Radon con nivel 1 (risco medio) na Galiza :

- **A CORUÑA:** Melide, Moeche, San Sadurniño
- **LUGO:** A Fonsagrada, A Pobra do Brollón, Cervantes, Cospeito, Folgoso de Courel, Lourenzá, Navia de Suarna, Pol, Ribadeo, Ribeira de Piquín, Trabada
- **OURENSE:** A Rúa, Castrelo do Val, Laza, O Barco de Valdeorras, Oímbra, Rairiz de Veiga, Rubiá, Verín, Viana do Bolo, Vilamartín de Valdeorras
- **PONTEVEDRA:** O Rosal, Salvaterra de Miño
- **Listado de concellos afectados por Radon con nivel 2 (risco alto) na Galiza:**

➤ **A CORUÑA:** Cabanas, Camariñas, Cambre, Carballo, Cariño, Carnota, Carral, Cedeira, Cee, Cerceda, Coirós, Corcubión, Coristanco, Culleredo, Curtis, Dodro, Dumbria, Fene, Ferrol, Fisterra, Frades, Irixoa, Laxe, Lousame, Malpica de Bergantiños, Mañón, Mazaricos, Mesía, Miño, Monfero, Murgardos, Muros, Muxía, Narón, Neda, Negreira, Noia, O Pino, Oleiros, Ordes, Oroso, Ortigueira, Outes, Oza-Cesuras, Paderne, Padrón, Ponteceso, Pontedeume, Porto do Son, Rianxo, Ribeira, Rois, Sada, Santa Comba, Santiago de Compostela, Santiso, Teo, Toques, Torroia, Touro, Trazo, Val do Dubra, Valdoviño, Vedra, Vilarmador, Vilasantar, Vimianzo, Zas.

➤ **LUGO:** A Pastoriza, Abadín, Alfoz, Antas de Ulla, As Nogais, Baleira, Baralla, Barreiros, Becerreá, Begonte, Bóveda, Burela, Carballedo, Castro de Rei, Castroverde, Cervo, Chantada, Foz, Friol, Guitiriz, Guntín, Láncara, Lugo, Meira, Mondoñedo, Monforte de Lemos, Monterroso, Muras, Negueira de Muñiz, O Corgo, O Incio, O Páramo, O Saviñao, O Valadouro, O Vicedo, Ourel, Outeiro de Rei, Palas de Rei, Pantón, Paradela, Pedrafita do Cebreiro, Portomarín, Quiroga, Rábade, Ribas de Sil, Riotorto, Samos, Sarria, Sober, Taboada, Triacastela, Vilalba, Viveiro, Xermade, Xove.

➤ **OURENSE:** A Arnoia, A Bola, A Gudiña, A Merca, A Mezquita, A Peroxa, A Pobra de Trives, A Teixeira, A Veiga, Allariz, Amoeiro, Avión, Baltar, Bande, Baños de Molgas, Barbadás, Beade, Beariz, Boborás, Calvos de Randín, Carballeda de Avia, Carballeda de Valdeorras, Cartelle, Castrelo de Miño, Castro Cal-



delas, Celanova, Cenlle, Chandrexa de Queixa, Coles, Cortegada, Cualedro, Entrimo, Esgos, Gomesende, Larouco, Leiro, Lobeira, Lobios, Maceda, Manzaneda, Maside, Melón, Montederramo, Monterrei, Muíños, Nogueira de Ramuín, O Bolo, O Carballiño, O Irixe, O Pereiro de Aguiar, Os Blancos, Ourense, Paderne de Allariz, Padrenda, Parada de Sil, Petín, Piñor, Pontedeiva, Porqueira, Punxín, Quintela de Leirado, Ramirás, Ribadavia, Riós, San Amaro, San Cibrao das Viñas, San Cristovo de Cea, San Xoán de Río, Sandiás, Sarreaus, Taboadela, Toén, Trasmiras, Vereira, Vilamarín, Vilar de Barrio, Vilar de Santos, Vilardevós, Vilariño de Conso, Xinzo de Limia, Xunqueira de Ambía, Xunqueira de Espadanedo.

➤ **PONTEVEDRA:** A Cañiza, Salvaterra de Miño A Estrada, A Guarda, A Illa de Arousa, Agolada, Arbo, As Neves, Baiona, Barro, Bueu, Caldas de Reis, Cambados, Campo Lameiro, Cangas, Catoira, Cerdedo, Cotobade, Covelo, Crecente, Cuntis, Dozón, Forcarei, Fornelos de Montes, Gondomar, Lalín, Marín, Meaño, Meis, Moaña, Mondariz, Mondariz-Balneario, Moraña, Mos, Nigrán, O Grove, O Porriño, Oia, Pazos de Borbén, Poio, Ponte Caldelas, Pontearreas, Pontecesures, Pontevedra, Portas, Redondela, Ribadumia, Rodeiro, Salceda de Caselas, Sanxenxo, Silleda, Soutomaior, Tomiño, Tui, Valga, Vigo, Vila de Cruces, Vilaboa, Vilagarcía de Arousa.

Cando nun lugar de traballo haxa zonas con **concentracións de radon** no ar que, en media anual, superen o nivel de referencia de 300 Bq/m³, o titular da actividade laboral deberá tomar as me-

didias oportunas para reducir as concentracións e/o a exposición ao radon, e posteriormente reavaluar a media anual de concentración de radon no ar no lugar de traballo.

Se a pesares das medidas adoptadas se segue superando o nivel de referencia, o titular da actividade laboral deberá clasificar como traballadores/as expostos/as ao radon ás persoas traballadoras que poidan recibir unha dose efectiva por exposición ao gas superior a 6 mSv por ano oficial, así como clasificar e sinalar como zonas de radon aquelas nas que haxa unha concentración de radon no ar que poida dar lugar a unha dose efectiva ás persoas traballadoras superior a 6 mSv por ano e tamén deberá establecer as medidas de protección radiolóxica aplicables.

A media anual da concentración de radon no ar estimarase, a partires de medidas de longa duración, seguindo as Guías e Instrucións emitidas polo Consello de Seguridade Nuclear. Por outra banda, o laboratorio que realice a medida deberá estar acreditado de acordo coa Norma UNE-EN ISO/IEC 17025:2017, Requisitos xerais para a competencia dos laboratorios de ensaio e calibración, ou revisión posterior, pola Entidade Nacional de Acreditación (ENAC), ou ben por outro organismo estatal de acreditación designado de acordo coa normativa europea.

Os resultados das estimacións da media anual da concentración de radon no ar recolleranse nun informe, que estará ao dispor das persoas traballadoras, das autoridades sanitarias, da Inspección de Traballo e Seguridade Social ou, no seu caso, doutras administracións públicas compe-

tentes en materia laboral, e do Consello de Seguridade Nuclear.

PLAN ESTATAL CONTRA O RADON

O Consello de Ministros do 9 de xaneiro de 2024 aprobou o Plan Estatal Contra o Radon, unha medida que busca facer fronte a este perigoso gas presente en numerosas vivendas e edificacións. É este un plan que chega con bastante retraso, xa que se implementou seis anos despois de que rematara o prazo límite para a súa execución en febreiro de 2018, e case dez anos máis tarde desde a data en que este podería estar elaborado en cumprimento da Directiva 59/2013 EURATOM.

Lembremos que o radon é un gas radioactivo natural que se produce pola descomposición do uranio presente no chan e as rochas, que pode filtrarse nos edificios a través de gretas e fisuras, e que a súa acumulación en espazos pechados pode ter graves consecuencias para a saúde das persoas. Segundo a Organización Mundial da Saúde (OMS), o radon é a segunda causa de cancro de pulmón despois do tabaco, sendo responsable de aproximadamente de entre o 3% e o 14% dos casos.





O recentemente publicado **Plan Estatal Contra o Radon** estrutúrase en cinco eixos fundamentais que engloban unha serie de actuacións para coñecer a magnitude do problema e tomar medidas efectivas para reducir a exposición ao mesmo.

Estes eixos son:

- 1.- Coñecemento e infraestrutura básica
- 2.- Edificación
- 3.- Lugares de traballo
- 4.- Zonas de actuación prioritaria.
- 5.- Comunicación e concienciación.

O Plan é revisable cada cinco anos e recolle as estratexias establecidas e as actividades a desenvolver polas diferentes administracións públicas co gallo de reducir o risco para a saúde da poboación por exposición ao radon. A este respecto, as Comunidades Autónomas e as entidades locais, no ámbito das súas respectivas competencias e dentro do marco do Plan Estatal, deberían poder elaborar os seus propios plans.

O Consello de Seguridade Nuclear (CSN) publicará nas vindeiras datas, a partir da mellor información dispoñible, unha **instrución que conteña unha listaxe de ámbito estatal de termos muni-**

cipais nos que un número significativo de edificios supere o nivel de referencia (300 Bq/m³). No intre de elaborar este artigo o CSN xa ten elaborado un proxecto de Instrución que se atopa na súa parte final de exposición pública, previo á súa publicación.

PLAN DE ACCIÓN ESTATAL

*O Plan Estatal contra o Radon deberá preparar un **Plan de Acción Estatal** destinado a facer fronte aos riscos a longo prazo derivados das exposicións ao radon, que conteña:*

1. Estratexia para realizar estudos das concentracións de radon.
2. Criterios para elaborar indicadores específicos de situacións cunha exposición potencialmente elevada ao radon.
3. Identificación de lugares de traballo e edificios con acceso público nos que se requiran a realización de medidas sobre a base dunha avaliación do risco.
4. Establecemento dos niveis de referencia para vivendas e lugares de traballo.
5. Mecanismos de coordinación e recursos dispoñibles para poñer en práctica o plan de acción.
6. Estratexias para reducir a exposición ao radon en vivendas.
7. Estratexias que faciliten a execución de medidas correctoras con posterioridade á construción.
8. Estratexias, incluídas as técnicas, para previr a entrada do radon en edificios
9. Programación das revisións do plan de acción.

10. Estratexias de comunicación para aumentar a concienciación pública e informar aos responsables locais da toma de decisións, aos empresarios/as e ás persoas traballadoras sobre os riscos do radon.

11. Orientación sobre os métodos e técnicas de medida e aplicación de medidas correctoras.

12. Se procede, prestación de apoio financeiro para realizar campañas de medida de radon e para a aplicación de medidas correctoras, en particular para vivendas privadas con concentracións de radon moi elevadas.

13. Obxectivos a longo prazo para reducir o risco de cancro de pulmón atribuíble á exposición ao radon (para persoas fumadoras e non fumadoras).

14. Cando cumpra, consideración doutros asuntos relacionados e dos programas correspondentes, como os programas de eficiencia enerxética e da calidade do ar en recintos pechados.

Fontes:

- ✓ *Real Decreto 1029/2022.*
- ✓ *Plan Nacional contra o Radon.*
- ✓ *Consello de Seguridade Nuclear (CSN).*



ANÁLISE-INFORMACIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

A prevención de riscos laborais no teletraballo

O teletraballo preséntase como unha nova modalidade do traballo, na que o capital pon en práctica un novo modo de organizar a produción. Caracterízase pola deslocalización do posto e do centro de traballo e polo necesario uso das novas tecnoloxías da información e da comunicación, podéndose converter, na práctica, nunha vía máis rápida para facilitar a deslocalización da actividade.

O TELETRABALLO: UNHA MAZÁ ENVELENADA

ANÁLISE CRÍTICO

Resulta evidente que grazas ao teletraballo as empresas teñen unha posibilidade de recortar custos, mostrándoo como unha vantaxe pola “flexibilidade de horarios” que mellora, segundo o capital, a calidade de vida da persoa traballadora e a posibilidade de conciliación coa vida familiar. Ofrécesenos como unha posibilidade de aforro nos

recursos económicos que destinamos ao coidado das crianzas e doutras persoas dependentes, ao desprazamento ao lugar de traballo, á adquisición de roupa, etc.

Todas estas argumentacións que trasladan as empresas coma vantaxes e que se disfrazan baixo un falso equilibrio de intereses entre a empresa e as persoas traballadoras, lévannos en moitos casos a antigas formas de explotación laboral do capita-

lismo, nas que se traballa un número ilimitado de horas que non se retribúen, foméntase a competitividade e o individualismo entre persoas traballadoras e se dificulta a organización da clase traballadora para a defensa dos seus dereitos e a loita pola consecución de mellores condicións de traballo e de vida.

A consecución da xornada laboral de oito horas foi un dos maiores logros da clase traballadora, mais na nova realidade laboral do século XXI o ordenador convértese nunha nova ferramenta de explotación coa que se traballa sen parar un número indeterminado de horas sen capacidade de separar a vida persoal da profesional.

O teletraballo, lonxe de ofrecer vantaxes, supón unha descapitalización da empresa, quedando en moitos casos o seu pasivo reducido a cero. Non existe ningún investimento por parte da empresa ao reducir todos os gastos, facilitando deste xeito as deslocalizacións das empresas sen ningún custo para elas.

Tamén dende unha perspectiva de xénero ofrécese o teletraballo como unha forma de conciliación da vida laboral e familiar. Lonxe disto, esta modalidade agocha a dupla xornada de traballo para as mulleres traballadoras e unha xustificación por parte do neoliberalismo para recortar en servizos públicos como escolas infantís, ao seren estes innecesarios.

Con esta modalidade de traballo estamos devolvendo ás persoas traballadoras, fundamentalmente ás mulleres, ao fogar, e no canto de transformar o lugar de traballo nun lugar acolledor, pretenden

que transformemos a nosa casa nun lugar de traballo, con independencia de que se poida desenvolver en condicións óptimas ou non. O teletraballo fai desaparecer a fronteira entre o público e o privado e se intensifica moito máis a demanda de traballo por parte do empresario/a, ao non haber posibilidade de control sindical. O teletraballo está a acrecentar a ganancia das empresas, porque diminúen os custos inmediatos invadindo á súa vez a casa das persoas traballadoras.



Dende CIG afirmamos que estamos diante dunha contrarrevolución do neoliberalismo que desexa devolvernollos a situacións anteriores nas que o individualismo impedía a organización da clase traballadora na loita pola mellora das condicións sociais e laborais, intensificando a pobreza laboral e a precariedade.

**Para máis información acceder premendo na ligazón ao documento confederal da CIG: [Acción sindical ante o teletraballo](#).*

Maila todo e tendo en conta que o teletraballo é hoxe por hoxe unha realidade coa que inevitablemente temos que lidar, procedemos deseguido a

abordar as cuestións de interese preventivo que directamente afectan á seguridade e a saúde laboral das persoas traballadoras en situación de teletraballo, na intención de facilitar a visibilización dos riscos asociados, as medidas preventivas a adoptar para eliminar ou minimizar os mesmos e coñecer os dereitos laborais que nos asisten ante os mesmos.

TELETRABALLO E PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS. MARCO NORMATIVO

Que se entende por teletraballo, traballo a distancia ou traballo presencial?

A Lei 10/2021, do 9 de xullo, no seu art. 2, diferencia entre os conceptos da seguinte forma:

- **Traballo a distancia:** forma de organización do traballo ou de realización da actividade laboral conforme á cal esta se presta no domicilio da persoa traballadora ou no lugar elixido por esta, durante toda a súa xornada ou parte dela, con carácter regular. Para que sexa considerado traballo a distancia deberá ser «nun período de referencia de tres meses, un mínimo do trinta por cento da xornada, ou a porcentaxe proporcional equivalente en función da duración do contrato de traballo». (Art. 1 da Lei 10/2021, do 9 de xullo).
- **Teletraballo:** aquel traballo a distancia que leva a cabo mediante o uso exclusivo ou prevalecente de medios e sistemas informáticos, telemáticos e de comunicación.
- **Traballo presencial:** aquel traballo que se presta no centro de traballo ou no lugar determinado pola empresa».

A característica diferencial máis sobresaínte do teletraballo, en relación coa prevención de riscos, é a localización do posto de traballo, que se localiza nun lugar diferente do centro de traballo da empresa. ([NTP 1165](#): Teletraballo, criterios para a súa integración no sistema de xestión da SST. INSST 2021»).

A LPRL determina o corpo básico de garantías e responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección da saúde dos traballadores/as fronte aos riscos derivados das condicións de traballo. Neste contexto, o empresario/a é responsable da protección da saúde e da seguridade profesional dos traballadores/as a distancia.

A **Sección 4ª da Lei 10/2021, do 9 de xullo, de traballo a distancia**, baixo a rúbrica «Dereito á prevención de riscos laborais», configura o novo marco, mínimo aplicable a este colectivo con efectos do 13 de outubro de 2020 (data de entrada en vigor do [Real Decreto-lei 28/2020, do 22 de setembro](#)).

Lei 10/2021, de 9 de xullo, de traballo a distancia:
Artigo 15. Aplicación da normativa preventiva no traballo a distancia.

As persoas que traballan a distancia teñen dereito a unha adecuada protección en materia de seguri-



dade e saúde no traballo, de conformidade co establecido na [Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais](#), e a súa normativa de desenvolvemento».

Lei 10/2021, de 9 de xullo, de traballo a distancia:
Artigo 16. Avaliación de riscos e planificación da actividade preventiva.

1. A avaliación de riscos e a planificación da actividade preventiva do traballo a distancia deberán ter en conta os riscos característicos desta modalidade de traballo, poñendo especial atención nos factores psicosociais, ergonómicos e organizativos e de accesibilidade da contorna laboral efectiva. En particular, deberá terse en conta a distribución da xornada, os tempos de dispoñibilidade e a garantía dos descansos e desconexións durante a xornada.

A avaliación de riscos unicamente debe alcanzar á zona habilitada para a prestación de servizos, non estendéndose ao resto de zonas da vivenda ou do lugar elixido para o desenvolvemento do traballo a distancia.

2. A empresa deberá obter toda a información acerca dos riscos aos que está exposta a persoa que traballa a distancia mediante unha metodoloxía que ofrezca confianza respecto dos seus resultados, e prever as medidas de protección que resulten máis adecuadas en cada caso.

Cando a obtención da devandita información esixise a visita por parte de quen tivese competencias en materia preventiva ao lugar no que, conforme ao recollido no acordo ao que se refire o artigo 7, desenvólvese o traballo a distancia, deberá emitir-

se informe escrito que xustifique devandito extremo que se entregará á persoa traballadora e ás delegadas e delegados de prevención.



A referida visita requirirá, en calquera caso, o permiso da persoa traballadora, de tratarse do seu domicilio ou do dunha terceira persoa física.

De non concederse devandito permiso, o desenvolvemento da actividade preventiva por parte da empresa poderá efectuarse en base á determinación dos riscos que se derive da información solicitada da persoa traballadora segundo as instrucións do servizo de prevención.

Dereitos da persoa teletraballadora á participación e representación nas cuestións relacionadas coa PRL

O art. 34 da LPRL reconece o dereito de todas as persoas traballadoras a participar na empresa nas cuestións relacionadas coa prevención, ou ben delegar a súa participación aos delegados/as de prevención e ao comité de seguridade e saúde. Aspecto que se complementa coa posibilidade de crear órganos específicos de representación de intereses en materia de prevención de riscos laborais mediante negociación colectiva, opción interesante, tendo en conta que os teletraballadores/as

poden estar expostos a riscos distintos aos que se enfrontan as persoas traballadoras dos centros de traballo.

En relación co teletraballo, o art. 36 da LPRL, poden extraerse as **competencias e facultades específicas das delegadas/os de prevención**:

- a) Colaborar coa dirección da empresa na mellora da acción preventiva para este colectivo.
- b) Promover e fomentar a cooperación dos traballadores/as na execución da normativa sobre prevención de riscos laborais. Entendida como a necesidade específica de actuar sobre os riscos que poidan existir en cada caso.
- c) Ser consultadas/os polo empresario/a, con carácter previo á súa execución, acerca das decisións a que se refire o artigo 33 da presente Lei.
- d) Exercer un labor de vixilancia e control sobre o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais. Para verificar a correcta aplicación das normas en materia de saúde e seguridade, o empresario/a, as/os representantes das persoas traballadoras e/ou as autoridades competentes teñen acceso ao lugar do teletraballo, dentro dos límites da lexislación e dos convenios colectivos vixentes. Se o teletraballador/a traballa no domicilio, este acceso está sometido a previa notificación e consentimento previo. O teletraballador/a está autorizado a pedir unha visita de inspección.

Do mesmo xeito, o empresario/a informará ao teletraballador/a da política da empresa en materia de saúde e seguridade no traballo, en especial sobre as esixencias relativas ás pantallas de datos.

O teletraballador/a deberá aplicar correctamente estas políticas de seguridade.



RISCOS LABORAIS NO ÁMBITO DO TELETRABALLO

Os riscos laborais máis significativos no ámbito do teletraballo derivan de factores psicosociais, ergonómicos e organizativos, así como da accesibilidade da contorna laboral.

FACTORES E RISCOS PSICOSOCIAIS

A [Nota Técnica de Prevención 443](#) do Instituto Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo (INSST)» define **factores psicosociais** como *“aquelas condicións presentes nunha situación laboral directamente relacionadas coa organización do traballo e a súa contorna social, co contido de traballo e a realización da tarefa e que se presentan con capacidade para afectar o desenvolvemento do traballo e a saúde (física, psíquica ou social) do traballador/a”*.

En definitiva os riscos psicosociais están relacionados directamente con aquelas condicións laborais que poden incidir na saúde mental, emocional, e física, das persoas traballadoras.

Dependendo do tipo de actividade laboral a desenvolver, atoparemos distintos factores psicosociais xeradores de riscos, pero en termos xerais, distínguense os seguintes:

- Necesidade de concentración e precisión constante para desenvolver as actividades encomendadas.
- Complexidade na información que debe ser procesada.
- Tempo para executar a actividade.
- Número de actividades a executar de maneira simultánea.
- Horas nas que se estrutura a xornada laboral.
- Esixencias emocionais derivadas do propio traballo.
- Desenvolvemento de traballo de maneira illada e individualizada.
- Falta de organización e xestión na carga de traballo.
- Estilo de mando banal e estandarizado.
- Falta de comunicación entre traballadores/as e mandos.

A persoa teletraballadora normalmente traballa na súa casa, en soidade, ou polo menos illada do resto do persoal da empresa, mantendo un contacto case exclusivamente telemático ou telefónico, iso leva implícito unha serie de posibles riscos laborais de carácter psicosocial, que poden dar lugar a diversas patoloxías.



Os riscos psicosociais derivados da organización do traballo máis habituais na modalidade de teletraballo son:

Illamento social

A ausencia de compañeiros/as de traballo pode aumentar a **sensación de soidade** da persoa e **diminuír o seu sentido de pertenza ao grupo e/ou organización**. Para os expertos/as, a **falta de interacción social** é un dos riscos psicosociais do teletraballo máis frecuentes e importantes.

Neste caso as posibilidades de contrarrestar ou minimizar este risco son variadas e van dende a obrigatoriedade de traballar varios días no centro de traballo ata o establecemento de reunións cunha certa periodicidade ou o uso das tecnoloxías telemáticas para o establecemento formal e regular de contactos (correo electrónico, videoconferencia ...).

Perda de integración na empresa

A distancia do traballador/a respecto da súa empresa pode xerar unha perda de integración nela, unha maior vulnerabilidade da persoa teletraballadora por **debilitarse a súa relación sindical, sentimentos de ser esquecido/a por parte da empresa, complicándose neste contexto a protección social e laboral do teletraballador/a**, as súas posibilidades de promoción, etc.

Dificultades para xestionar o tempo de traballo

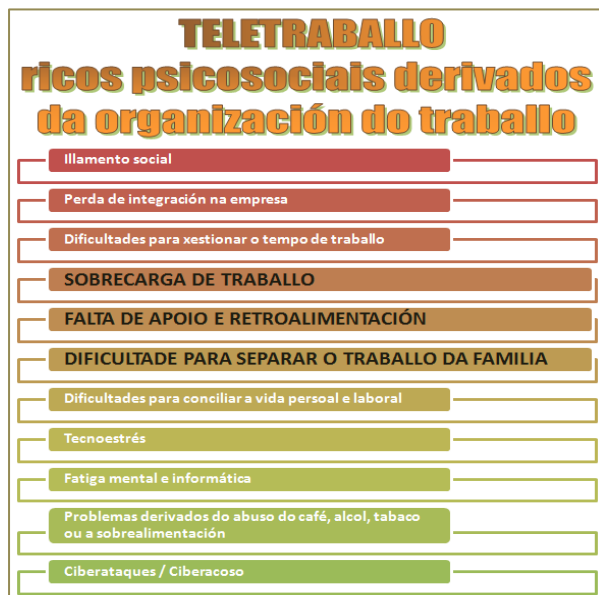
As tecnoloxías da comunicación poden permitir a **dispoñibilidade de 24 horas/día** da persoa teletraballadora, o que pode xerar **sobreexplotación e perda de privacidade**. Nestes casos resulta frecuente a **tendencia a traballar en exceso**; a unha sorte de **auto explotación laboral** que remata por ter **dificultades para diminuír os tempos e ritmos**

de traballo, o que en inglés denomínase co termo *workaholism*.

Traballando na casa resulta máis complicado separar a vida profesional e a persoal. Isto remata dando lugar a un **esgotamento mental e emocional** e a unha diminución involuntaria da produtividade.

Ademais, como o empregado/a non ten que desprazarse de casa ao traballo e viceversa, é máis probable que acabe traballando durante máis tempo do que sería aconsellable, **ignorando a necesaria desconexión dixital**.

Como medida de prevención, as horas de traballo e a dispoñibilidade horaria son cuestións que deben quedar claramente delimitadas e recollidas no acordo de teletraballo. É importante tomar medidas como establecer horarios claros e limitar o tempo adicado ao traballo fóra das horas laborais.



Sobrecarga de traballo

Xa sexa por falta capacidade para organizar o tempo de traballo, ou por unha mala administración de tarefas por parte das persoas responsables da súa repartición, as persoas teletraballadoras entran

nunha dinámica na que senten que deben estar a producir continuamente. Isto adoita derivar en graves episodios de **esgotamento físico e mental**.

Como unha das medidas preventivas a adoptar, aconséllase establecer un ritmo de traballo/ descanso onde primen as pausas curtas e frecuentes fronte ás longas e espazadas. Isto é debido a que unha vez chegado o estado de fatiga é difícil recuperarse, sendo máis positivo procurar non alcanzalo.

Falta de apoio e retroalimentación

A ausencia de contacto directo con compañeiros/as de traballo e superiores, **limita o acceso da persoa empregada a información** sobre como está a facer o seu traballo. Co tempo, isto remata afectando á motivación e pode supoñer un freo no desenvolvemento profesional.

Este risco que finalmente se concreta nunha dificultade para atopar un apoio laboral e obter resposta en tempo breve a consultas que se poidan formular, pódese reducir adoptando dous tipos de medidas complementarias; por unha banda, procurando seleccionar persoas teletraballadoras que sexan independentes, con recursos suficientes para atopar por si mesmas solucións aos problemas, con capacidade de innovar; e por outra banda, establecendo canles e procedementos de comunicación realmente operativos e ben formalizados.

Dificultade para separar o traballo da familia

Dificultade para separar o traballo da familia. O que habitualmente son dous lugares distintos, asociados a conceptos e vivencias diferentes (traballo, competitividade, esforzo fronte a descanso, lecer, vida privada), convértense nun

só. Ademais, neste contexto, aparece a familia, que pode ser obxecto das consecuencias do estrés laboral da persoa traballadora, na medida en que este pode verse incrementado debido a que **agora é a familia a quen ten que proporcionar o apoio social ao traballador/a**, cando este apoio debería ser proporcionado pola empresa e os compañeiros/as de traballo.

Como medida preventiva aconséllase a separación do ámbito familiar do laboral, non só de maneira física, senón que tamén a nivel sociofamiliar, durante os tempos de traballo ben delimitados.



Dificultades para conciliar a vida persoal e laboral

A pesar de pasar máis tempo en casa, a **difusa barreira entre as responsabilidades laborais e as persoais** fai que a persoa acabe por non prestar a atención debida nin ao seu traballo nin á súa vida familiar e persoal.

Preventivamente resulta aconsellable fixar medidas de flexibilidade horaria e autoorganización do traballo.

Tecnoestrés

O tecnoestrés é o termo empregado para referirse ao estrés específico derivado da introdución e uso das novas tecnoloxías no traballo.

Foi acuñado por primeira vez polo psiquiatra norteamericano Craig Brod en 1984 no seu libro «Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution». Este autor defíneo como «unha enfermidade de adaptación causada pola falta de habilidade para tratar coas novas tecnoloxías do computador de maneira saudable».

Actualmente, considérase que o tecnoestrés non está causado tanto pola “falta de habilidade” dos traballadores/as coas novas tecnoloxías, senón polo **desaxuste entre as necesidades dos teletraballadores/as, e os recursos realmente dispoñibles.**

Como medida preventiva aconséllase formar axeitadamente á persoa teletraballadora en función das esixencias técnicas do seu traballo, así como proporcionarlle todos os elementos tecnolóxicos que realmente posibiliten e faciliten a xestión da súa carga de traballo.

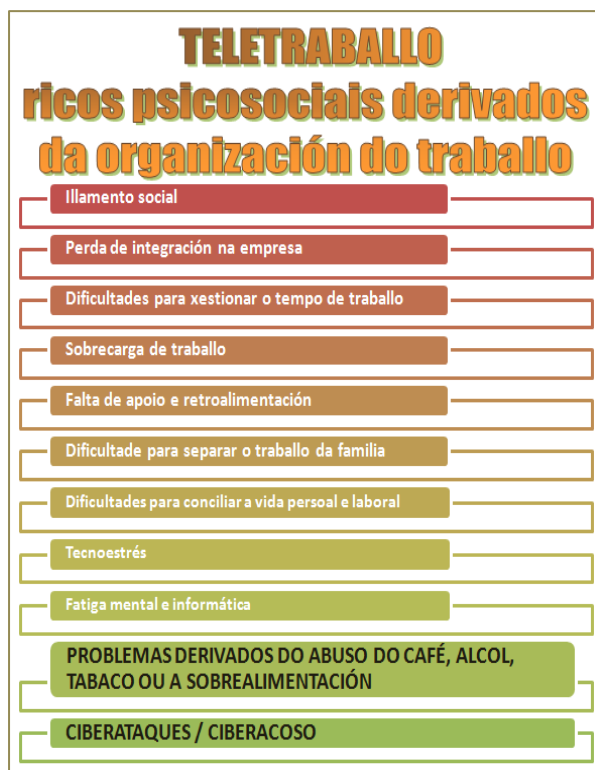
Fatiga mental e informática

A tecnofatiga caracterízase por **sentimentos de cansazo e esgotamento mental e cognitivo**, provocados polo uso excesivo da tecnoloxía.

Neste tipo de trastorno, adoitan aparecer **actitudes escépticas e crenzas de ineficacia co uso de TICs.**

Estímase que as persoas que levan a cabo teletraballo teñen maiores taxas de ansiedade, estrés e fatiga, que as que desenvolven o seu traballo de forma presencial.

Neste caso tamén resulta aconsellable fixar medidas de flexibilidade horaria e autoorganización do traballo.



Problemas derivados do abuso do café, alcol, tabaco ou a sobrealimentación

Ao estar traballando no propio domicilio coa a cociña a “tiro de pedra” por unha ou outra circunstancia (fame, ansiedade, goloseo, ...) resulta doado que a persoa teletraballadora remate “pican-do” entre horas provocando sobrealimentación e incremento de peso. Se é fumadora e doado que fume con maior asiduidade.

Nestes casos é aconsellable realizar un almorzo axeitado e suficiente e ter a disciplina necesaria para non “picar” nada ata rematar a xornada laboral. O mesmo acontece co tabaco, debéndose establecer unha frecuencia de intervalos temporais o máis espaciados posibles para fumar un número limitado de cigarros.

Ciberataques / Ciberacoso

Ciberseguridade: Ao traballar dende a propia casa, é moi posible que non se teña a mesma protección de seguridade que se tería na oficina, o que pode facer máis vulnerable á persoa teletraballadora a accións de ciberacoso, a ciberataques e á perda de información confidencial.

Neste caso a empresa deberá implementar as medidas técnicas e preventivas necesarias para garantir a seguridade cibernética da persoa teletraballadora no seu posto de teletraballo.

RISCOS ERGONÓMICOS ASOCIADOS AO TELETRABALLO

Os riscos ergonómicos principais asociados ao teletraballo son os trastornos músculo-esqueléticos (TME), entendidos estes como un grupo de trastornos que afectan a algunha das partes do aparello locomotor, principalmente ás partes brandas como tendóns, músculos, nervios e estruturas próximas ás articulacións. As súas manifestacións van dende cervicalxias, dorsalxias, hernias de disco intervertebral, tendinite, tenosinovite, epicondilite ou síndrome do túnel carpiano, entre outras. Os factores causantes dos trastornos músculo-esqueléticos son as posturas incorrectas, o mantemento prolongado de posturas estáticas ante a pantalla do computador e os movementos repetitivos.

Para prever no posible os riscos ergonómicos asociados ao teletraballo, a liña principal de actuación preventiva ten que ver coa implementación dun axeitado deseño ergonómico do posto de teletraballo. Procedemos logo a relacionar as características ergonómicas desexables dos principais ele-

mentos de traballo que configuran o posto de teletraballo dende unha perspectiva preventiva:

MESA OU SUPERFICIE DE TRABALLO

- Deberán ser pouco reflectantes, ter dimensións suficientes e permitir unha colocación flexible da pantalla, do teclado, dos documentos e do material accesorio.
- O seu acabado deberá ser mate, para reducir os reflexos.
- Deberán carecer de esquinas ou arestas agudas para evitar golpes e rabuñadas ás persoas traballadoras.
- Recoméndase que o taboleiro da mesa sexa regulable en altura.
- Os materiais e útiles de traballo deberán situarse dependendo da súa frecuencia de manipulación, peso e do seu tamaño, non máis lonxe de 35-45 cm da persoa traballadora e distribuír os mesmos na área da mesa, de tal forma que esta poida utilizar as dúas mans.
- A altura do plano de traballo estándar recomendable para traballos con computador é de 68 cm para os homes e de 65 cm para as mulleres. En calquera caso, o ideal é adaptar dita altura á altura e morfoloxía da persoa traballadora independentemente do seu xénero.
- O sistema mesa-cadeira debe permitir un espazo suficiente para aloxar as pernas con comodidade e para permitir o cambio de postura.

CADEIRA

- Deberá ser estable, proporcionando á persoa traballadora liberdade de movemento e procurándolle unha postura comfortable.

- A altura da mesma será regulable.
- O respaldo deberá ser reclinable e a súa altura axustable e terá unha leve prominencia para dar apoio á zona lumbar.
- Tanto o asento como o respaldo serán acolchados e deberán estar confeccionados con tea e material de recheo que permita a transpiración.
- Terá cinco apoios no chan e rodas para facilitar a liberdade de movementos do traballador/a.
- Deben contar con repousabrazos que reducen a carga muscular na zona do pescozo e ombreiro e permite máis doadamente o cambio de postura.



TECLADO

- Deberá ser inclinable e independente da pantalla para permitir que o traballador/a adopte unha postura cómoda que non lle provoque cansazo nos brazos ou as mans.
- Terá que haber espazo suficiente diante do teclado para que o traballador/a poida apoiar os brazos e as mans.
- A superficie do teclado deberá ser mate para evitar os reflexos.

- Os símbolos das teclas deberán resaltar suficientemente e ser lexibles dende a posición normal de traballo.
- É recomendable a utilización dun repousapulsos para reducir a carga estática nos brazos e costas do traballador/a, favorecendo a aliñación entre o antebrazo-pulso-man.

ATRIL

- Para evitar movementos incómodos de cabeza, é recomendable utilizar un atril, cando se vaian a transcribir documentos manuscritos, mecanografados ou impresos.
- O atril deberá ser estable e regulable.
- Recoméndase a súa colocación á beira da pantalla do computador e a súa mesma altura, para evitar xiros innecesarios de cabeza.

REPOUSAPÉS

Recoméndase a súa utilización, especialmente cando non se apoiem ben os pés no chan. Deberá ter unha superficie antiescorregadiza tanto na zona superior como nos seus apoios no chan.

FATIGA VISUAL

Os síntomas da fatiga visual son: Lagrimexo; Pesadez de pálpebras; Escozor ocular; Aumento do capelexar; Visión borrosa; Cefaleas.



Os factores causantes da fatiga visual son:

- Unha inaxeitada iluminación.
- Reflexos e cegamentos.
- Calidade da pantalla do computador.
- Incorrecta localización do equipo informático e accesorios.

Medidas preventivas a adoptar

- Sempre que sexa posible, será preferible unha iluminación natural, que deberá complementarse cunha iluminación artificial cando a primeira, por si soa, non garanta as condicións de visibilidade adecuadas.
- Non colocar a pantalla nin de fronte nin de costas ás xanelas, senón colocala de forma perpendicular ás mesmas para evitar cegamentos e reflexos.
- Situar os postos de traballo de forma tal que os ollos da persoa traballadora non queden situados fronte a unha xanela ou fronte a un punto de luz artificial que lle poidan producir cegamentos directos.
- Evitar as variacións bruscas de iluminación dentro da zona de traballo e entre esta e a súa contorna inmediata para evitar desequilibrios de iluminación na contorna visual do traballador/a, polo que non deben existir niveis de iluminación moi diferentes.
- As xanelas estarán equipadas cunhas cortinas, persianas, estores ... para controlar a radiación solar e os cegamentos.
- Para evitar cegamentos elixir pantallas, mesas e teclado con acabado mate.
- Deberase evitar o uso de documentos impresos sobre papel brillante porque dá lugar a reflexos.

- Os caracteres da pantalla deberán estar ben definidos e configurados de forma clara, e ter unha dimensión suficiente, dispoñendo dun espazo adecuado entre os caracteres e as liñas.
- A imaxe da pantalla deberá ser estable, sen escintileos, escintilacións ou outras formas de inestabilidade.
- O traballador/a deberá poder axustar facilmente a luminosidade e o contraste entre os caracteres e o fondo da pantalla, e adaptalos facilmente ás condicións da súa contorna.
- A pantalla deberá ser orientable e inclinable a vontade do traballador/a para evitar os reflexos. Poderá utilizarse un pedestal independente ou unha mesa regulable para a pantalla.
- A pantalla, o teclado e os documentos deberán atoparse a unha distancia semellante dos ollos para evitar a fatiga visual e os xiros de pescozo e cabeza.
- A distancia recomendada de lectura da pantalla con respecto aos ollos do traballador/a será entre 40 e 55 cm.
- A pantalla deberá estar a unha altura que poida ser visualizada polo traballador/a dentro do espazo comprendido entre a liña de visión horizontal e a que se atopa a 60º por baixo da mesma.
- Introducir pausas que permitan a recuperación da fatiga e reducir o tempo máximo de traballo ante unha pantalla.

PREVENCIÓN DOS RISCOS DERIVADOS DA TRANSFORMACIÓN DUNHA PARTE DA VIVENDA NUN LUGAR DE TRABALLO

Habitualmente unha vivenda non está preparada para ser un lugar de traballo ou de teletraballo,

mais dado que a maioría das persoas teletraballadoras traballan dende súa casa, faise imprescindible na maioría dos casos realizar algunhas modificacións e implementar medidas destinadas a evitar certos riscos:

- a) Habilitar unha zona illable dentro da vivenda, con suficiente espazo para conter os equipos e materiais de traballo, de maneira que ese espazo se adique exclusivamente ao traballo.
- b) Sería convinte que dispuxese de luz natural, e que o ruído, tanto externo como da casa, fose o menor posible. Lembremos que o ruído pode ser un importante factor de estrés, e que a luz natural axuda a diminuír o risco de fatiga visual.
- c) Ordenar o espazo do habitáculo para evitar caídas e golpes, respectando os lugares de paso, etc. Na mesma liña, dispoñer o cableado eléctrico e telefónico de maneira fixa e nas paredes; desta maneira evitaranse accidentes innecesarios.
- d) Vixiar a temperatura da habitación, así como a ventilación da mesma. O control da calidade do ar interior é importante á hora de manter a seguridade e a saúde laboral.



VIXILANCIA DA SAÚDE E INFORMACIÓN E FORMACIÓN ÁS PERSOAS TELETRABALLADORAS

O Acordo Marco Europeo sobre Teletraballo establece dúas obrigacións empresariais xenéricas: adoptar as medidas necesarias para garantir a protección da saúde e seguridade da persoa traballadora, e informar á mesma, ou á súa representación sindical, da política da empresa en materia de prevención de riscos laborais.

Dende o punto de vista da saúde laboral, non existe unha regulación concreta nin un protocolo de vixilancia da saúde que contemple os riscos laborais específicos do teletraballo, o citado Acordo Marco só aborda superficialmente dous aspectos xa tratados: o uso de pantallas de visualización de datos (PVD) e o illamento da persoa teletraballadora e os seus riscos. Medidas claramente insuficientes que se completarán atendendo aos convenios colectivos aplicables.

Débase poñer ao dispor dos teletraballadores/as a vixilancia da saúde nas mesmas condicións que ao resto de traballadores/as da empresa.

Débase informar e formar á persoa teletraballadora acerca das políticas de seguridade e saúde da empresa e dos riscos aos que está sometida polo traballo que realiza.

Para garantir a protección da maternidade e a lactación, a lexislación laboral insta á empresa a realizar unha adecuada avaliación de riscos e a adecuación ou cambio de posto de traballo. As especificacións preventivas en prevención de riscos laborais para a protección a empregados/as

especialmente sensibles regúlanse nos arts. 25 e 26 da LPRL e habémolos de entender aplicables nestes casos.



A TER EN CONTA. A formación en PRL deberá estar centrada especificamente no posto de traballo ou función de cada persoa traballadora. Todo o relativo á formación (art. 19 da LPRL) e información (art. 18 da LPRL) será complementado pola normativa que resulte de aplicación en cada caso, incluída aquela relacionada coa forma de actuar en situacións de emerxencia.

FONTES:

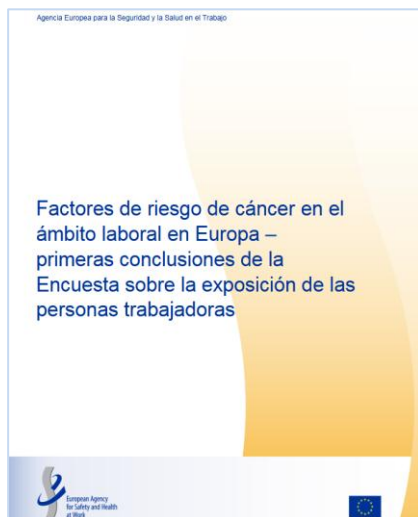
- ✓ Documento confederal da CIG: **Acción sindical ante o teletraballo.**
- ✓ INSST; OSHA-EU; IBERLEY. Documentos varios.
- ✓ Lexislación preventiva: Lei 10/2021, do 9 de xullo, de traballo a distancia; Real Decreto-lei 28/2020, do 22 de setembro; Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais
- ✓ Notas Técnicas de Prevención: NTP 443; NTP 1165; NTP 1150.
- ✓ Guía técnica para a integración da prevención de riscos laborais no sistema xeral de xestión da empresa. INSST 2015.
- ✓ Esquema: Riscos psicosociais e traballo a distancia por Covid-19. Recomendacións para o empregador. INSST 2020.

Factores de risco de cancro no ámbito laboral en Europa -Primeiras conclusións da Enquisa sobre a exposición das persoas traballadoras-. EU-OSHA

A Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no Traballo (EU-OSHA) realizou unha ampla enquisa entre persoas traballadoras, a “Enquisa sobre a exposición das persoas traballadoras a factores de risco de cancro en Europa” (WES, polas súas siglas en inglés), en seis Estados membros da UE: Alemaña, Irlanda, España, Francia, Hungría e Finlandia. Neste adianto informativo preséntanse os primeiros resultados da enquisa e ofrécese unha visión xeral do tipo de información que pode obterse a partir dos datos da enquisa WES. A intención da EU-OSHA é que en vindeiras publicacións se poida afondar nunha análise máis exhaustiva dos datos.

A enquisa WES calcula a probabilidade de exposición das persoas traballadoras durante a última semana de traballo a vinte e catro (24) factores de risco de cancro coñecidos, incluídos os produtos químicos industriais, as substancias e mesturas xeradas por procesos e os factores de risco físicos. A

lexislación europea de protección das persoas traballadoras aborda moitos destes factores de risco. Os datos da enquisa WES complementan outras fontes de datos, como as medicións no lugar de traballo, e proporcionan información sobre as persoas expostas e as circunstancias de exposición máis frecuentes, a fin de permitir unha mellor prevención nos lugares de traballo. Os resultados da enquisa WES, obxecto deste adianto informativo, proporcionarán información valiosa no contexto de futuras propostas de modificación da Directiva sobre axentes carcinóxenos, mutáxe-



nos e reprotóxicos (CMR) durante o traballo e, deste xeito, contribuirán á loita contra o cancro no ámbito laboral. A información actualizada sobre as exposicións profesionais a determinados factores de risco de cancro, comparables entre países, tamén servirá de apoio a un dos obxectivos clave do Marco estratéxico da UE en materia de saúde e

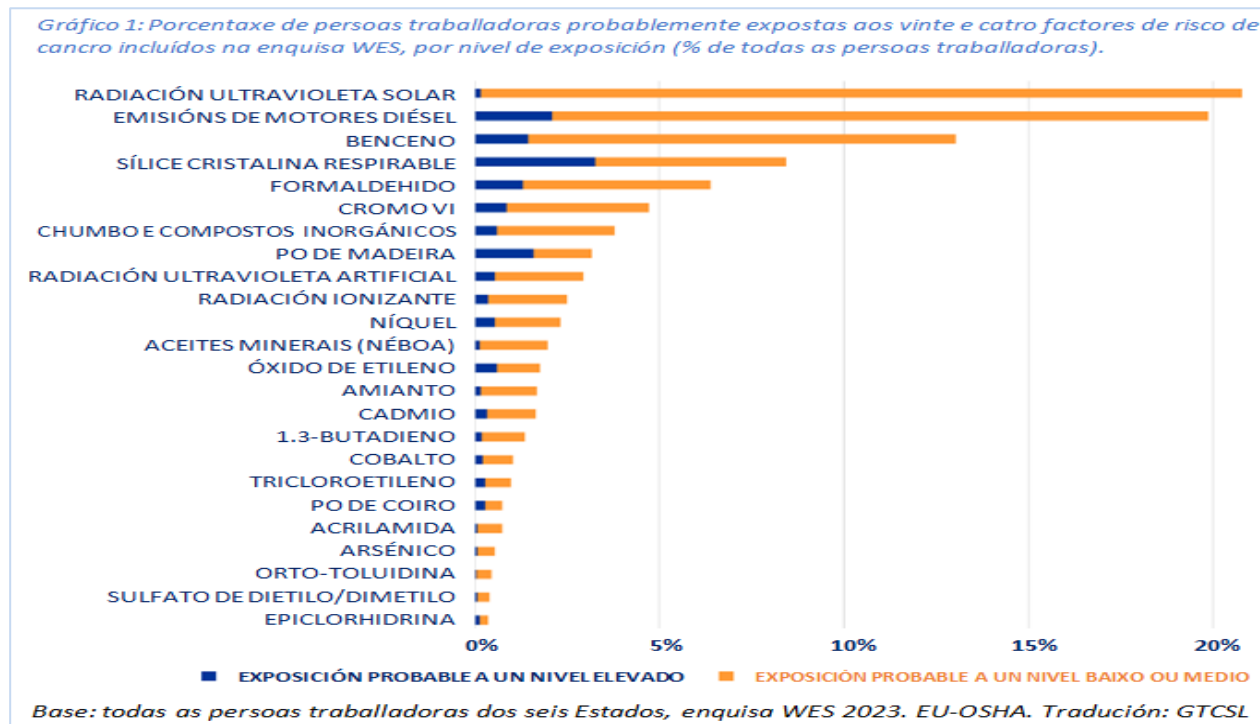
seguridade no traballo 2021-2027 sobre a mellora da prevención das enfermidades relacionadas co traballo, en particular o cancro, e contribuirá ao Plan Europeo de Loita contra o Cancro e á iniciativa da Folla de roteiro da UE sobre carcinóxenos.

EXPOSICIÓNS MÁIS FRECUENTES

As exposicións profesionais máis frecuentes, entre os vinte e catro factores de risco de cancro considerados na enquisa, foron: a radiación ultravioleta (UV) solar, as emisións de motores diésel, o benceno, a sílice cristalina respirable e o formaldehído, seguidos

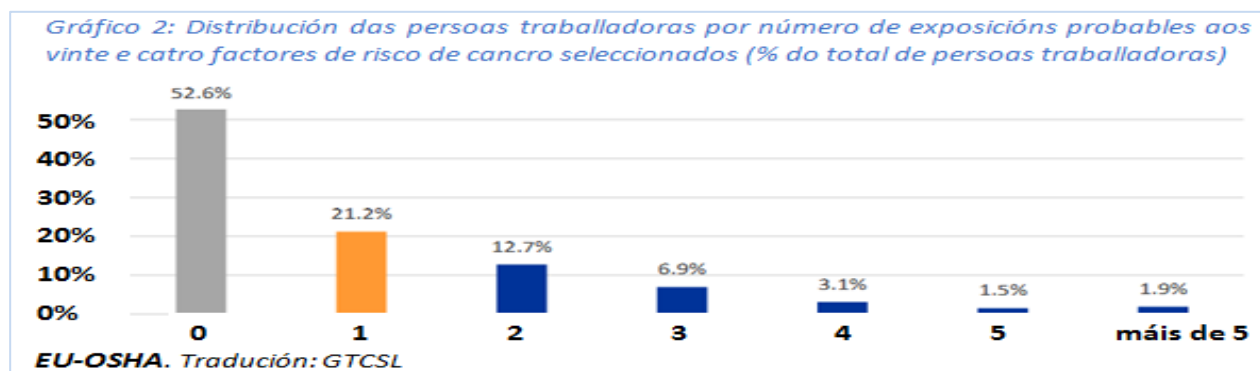
do cromo hexavalente, o chumbo e os seus compostos inorgánicos, e o po de madeira. A sílice cristalina respirable, as emisións de motores diésel e o po de

madeira destacan polas maiores proporcións de persoas traballadoras probablemente expostas a estes factores de risco en niveis elevados.



A enquisa WES tamén proporciona información sobre a exposición laboral das persoas a varios factores de risco avaliados na enquisa durante a última semana de traballo. Considerouse que as que foran expostas probablemente polo menos a dous factores de risco de cancro presentaban **exposicións múltiples**, aínda que ditas exposicións non ocorresen ao mesmo tempo nin como consecuencia do mesmo proceso de traballo.

Na enquisa WES o 52,6 % das persoas traballadoras non estaban expostas a ningún dos vinte e catro factores de risco de cancro considerados na súa última semana de traballo, mentres que o 21,2 % estaban expostas a un deles e o 1,9 % a máis de cinco. Entre as persoas traballadoras expostas a un factor de risco de cancro, o 14 % traballaba en actividades manufactureiras, o 14 % no comercio almacenista e retalista e o 13 % en actividades sanitarias e de servizos sociais.



Máis do 60 % das persoas traballadoras presentaban exposicións múltiples nas actividades de explotación de minas e canteiras e nas actividades de construción, así como en dez das cincuenta categorías de postos de traballo definidas na enquisa: [traballadores/as de minas e canteiras](#), [traballadores/as de gasolineras](#), [traballadores/as do sector da construción e o mantemento de estradas](#), [traballadores/as da industria da tapicería](#), [traballadores/as da silvicultura e a madeira](#), [soldadores/as e fabricantes de caldeiras](#), [traballadores/as da industria da construción](#), [bombeiros/as](#), [condutores/as e traballadores/as do transporte](#), e [traballadores/as da industria do caucho e o plástico](#). Aínda que os resultados poden gardar relación cos factores de risco seleccionados na enquisa WES para os sectores e postos de traballo en cuestión, o feito de que as exposicións múltiples fosen frecuentes entre estas categorías de persoas traballadoras é motivo de preocupación. [Abordar as exposicións múltiples é unha cuestión importante para a prevención das exposicións a factores de risco de cancro](#).



CIRCUNSTANCIAS DA EXPOSICIÓN

A enquisa WES proporciona información sobre os grupos de persoas traballadoras expostas, pero tamén sobre as diferentes circunstancias da exposición a cada factor de risco de cancro. A continuación, ofrécense algúns detalles sobre as persoas traballadoras e sobre as circunstancias da súa exposición con respecto a cinco das exposicións profesionais máis frecuentes avaliadas na enquisa WES.

Considerouse que **o 20,8 % destas persoas estaban expostas á radiación UV solar** (incluída a exposición ocular), que é a **exposición máis común entre as persoas enquisadas**. A exposición distribuíase entre todos os tipos de postos de traballo, en particular entre as persoas que traballan no exterior, como quen traballa no **sector da construción, agrícola, conducción e transporte, e quen traballa nos servizos de protección**. Traballar con ou nas inmediacións da neve sen protección ocular (como lentes de sol) na última semana de traballo é unha circunstancia que dá lugar a unha exposición probable a un nivel elevado de radiación UV solar.

Estímuse que unha de cada cinco persoas traballadoras estaba exposta a emisións de motores diésel, a maioría delas a un nivel baixo. A maioría de quen traballa en gasolineras, minas e canteiras, construción e mantemento de estradas, así como na conducción e o transporte, estaban probablemente expostas a este factor de risco de cancro (entre o 76 % e o 99 % en cada categoría laboral). As principais circunstancias que dan lugar a unha exposición probable a un nivel elevado de emi-

sións de motores diésel inclúen a condución de vehículos diésel como parte do traballo no interior dun edificio (ou baixo terra nunha mina) e a non utilización de medidas de protección adecuadas durante o mantemento dun vehículo diésel (por exemplo, non conectar unha manguera ao tubo de escape do vehículo para extraer os gases de escape ao exterior).

Estímuse que o 13% das persoas traballadoras estaban expostas ao benceno. Moitas persoas que traballan en gasolinerías (98 %), construción e mantemento de estradas (68 %) e bombeiros/as (51 %) estaban probablemente expostas a este factor de risco de cancro. As principais circunstancias que deron lugar a unha exposición probable ao benceno foron a reposición de vehículos con gasolina como parte do traballo, a realización de traballos de mantemento en vehículos que utilizan gasolina (como postas a punto, traballos nos tubos de escape ou revisións do motor, e/ou baleirado dos depósitos de combustible ou cambio dos filtros de combustible), así como o traballo preto de vehículos de gasolina co motor en marcha.

O 8,4 % das persoas traballadoras estaban expostas a sílice cristalina respirable (SCR). Entre todas as persoas probablemente expostas a SCR, máis de dúas de cada cinco traballaban no sector da construción. É probable que máis do 90 % de quen traballa en minas e canteiras e a construción e o mantemento de estradas estivesen expostas a SCR, así como o 79 % das persoas que traballan na produción de cerámica. As principais circunstancias que deron lugar a unha exposición probable a un nivel elevado de SCR foron as formas inadecua-

das de limpar o po de area no lugar de traballo, mesturar formigón ou cemento, traballar con pedra artificial (corte, trituración, etc.) e as medidas de protección inaxeitadas cando se traballa con pedra natural, formigón ou ladrillos (corte, trituración, etc.).

O 6,4 % das persoas traballadoras estaban expostas ao formaldehído. Máis de dous de cada cinco persoas das seguintes categorías laborais estaban probablemente expostas ao formaldehído: persoas traballadoras da industria da tapicería (62 %); floristas (50,7 %); bombeiros/as e quen fabrica/repara zapatos ou artigos acabados de coiro (ámbolos 45,3 %); así como quen fabrica caucho, artigos de caucho, plástico ou resina (42,5 %). As principais circunstancias que deron lugar a unha exposición probable ao formaldehído foron o uso de colas de madeira de resina epoxi de dous compoñentes ou de plástico, así como o traballo con madeira contrachapada, taboleiros de aglomerado, chapas mariñas ou taboleiros de fibra de densidade media (MDF).



EXPOSICIÓN E CONDICIÓN DE TRABALLO

Se se compara a exposición fronte á non exposición, **as persoas traballadoras de microempresas ou pequenas empresas** (con menos de cincuenta persoas) presentaban 1,3 veces máis probabilidades de estar expostas a un ou máis factores de risco de cancro que o persoal de centros de traballo medianos ou grandes.

Mentres que as **persoas traballadoras que traballaban a tempo parcial** (menos de trinta horas á semana) tiñan menos exposicións múltiples que a media. A proporción de persoas con exposicións múltiples probables aumentaba considerablemente no caso das que traballaban máis de cincuenta horas á semana.

PERFIL DAS PERSOAS TRABALLADORAS ENQUISADAS

En total, 24.402 persoas traballadoras responderon ás preguntas da enquisa. As entrevistas distribuíronse nos seis países participantes de acordo con obxectivos definidos de antemán, tendo en conta os distintos tamaños da poboación activa: dende 2.500 enquisados/as en Irlanda ata 7.486 en Alemaña.

A poboación enquisada inclúe a persoas que traballaban en todos os sectores de actividade económica durante a semana anterior á entrevista, de quince anos de idade ou máis, e cuxo lugar de residencia e emprego habitual atópase no territorio do país no que se realiza a enquisa.

Aproximadamente o 62 % das persoas enquisadas eran traballadores de sexo masculino e o 38 % eran traballadoras. Unha pequena porcentaxe das persoas participantes describiron o seu xénero doutro xeito (0,1 %). A diferente distribución observada

entre xéneros pode deberse, en certa medida, a unha limitación da enquisa: moitos dos vinte e catro factores de risco de cancro incluídos na enquisa WES eran máis habituais en postos de traballo e sectores industriais dominados por homes. Todas as categorías en idade de traballar están representadas na enquisa WES. Con todo, os enquisados/as de entre quince e dezasete anos representaron o grupo de idade máis pequeno da enquisa (o 0,1 %). A maioría das persoas enquisadas naceron no país no que foron entrevistadas, o 5 % noutro Estado membro da UE e o 8 % nun país de fóra da UE.



As persoas enquisadas asignáronselles diferentes conxuntos de preguntas, que foron adaptadas ao contexto específico da UE e reflectían cincuenta categorías diferentes de postos de traballo. **As categorías laborais con maior número de persoas enquisadas foron as de actividades sanitarias, sector da construción e empregos/as relacionados coa alimentación (como cociñeiros/as, panadeiros/as, carniceros/as, traballadores/as de plantas de procesamento de alimentos e traballadores/as de establecementos de venda de alimentos polo miúdo).** Algunhas das categorías laborais menos comúns foron as de quen traballa en minas e canceiras, en plantas de fundición ou moldeo de metais e en actividades floristas.

Case o 70 % das persoas enquisadas traballaban por conta allea cun contrato de duración indefinida, o 14,4 % traballo autónomo e o 11,4 % traballo por conta allea cun contrato de duración determinada. A poboación enquisada tamén incluíu a outras persoas traballadoras por conta allea cun tipo de contrato diferente. Máis de dous terzos das persoas enquisadas traballaban en microempresas e pequenas empresas.

As futuras análises máis detalladas dos datos de WES ofrecerán información adicional afondando nas exposicións máis relevantes e as exposicións combinadas. A base de datos da enquisa WES, en particular a avaliación final da exposición aos vinte e catro factores de risco de cancro e a información demográfica e laboral de todos as persoas enquisadas, poñerase ao dispor do público xeral con fins de investigación ao longo do ano 2024.

ANÁLISE-OPINIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

A Sinistralidade laboral na Galiza, 2023. Nada que celebrar

A tendendo ás estatísticas da sinistralidade laboral na Galiza proporcionadas polos distintos organismos públicos adicados a este tema e ás declaracións públicas realizadas sobre esta materia pola Goberno do PP na Xunta de Galicia, certos medios de comunicación e as organizacións sindicais estatais, que ven nos datos proporcionados unha mellora substancial da evolución da sinistralidade laboral no noso País, dende o Gabinete Técnico de Saúde Laboral da CIG negamos a maior e dicimos que estas son unhas afirmacións enganosas e desacertadas, carentes da necesaria análise ponderada dos datos que, sen dúbida require a preocupante situación preventiva que vén sufrindo o noso País nos últimos anos.

De entrada, atendendo á información estatística, tal e como se proporciona e sen ningún tipo de ponderación previa, teríamos que destacar que na Galiza no ano 2023 o conxunto dos **accidentes de traballo (leves, graves e mortais) con baixa na xornada laboral** (exclúe os accidente *in itinere*), pasaron de 25.732 accidentes no ano 2022 a 27.274 accidentes no ano 2023, acadando así a sinistralidade laboral global neste pasado ano un incremento do **5,99%** en relación ao anterior ano 2022. Incremento este só superado pola CCAA de Canarias. *Pouco ou nada neste dato do que congratularse.*

No 2023 houbo no noso País **364 accidentes cualificados como graves**, un **-8,77%** por debaixo dos

computados no ano 2022. É esta unha estatística, a dos accidentes graves, que sempre nos xera unha xustificada desconfianza en relación a súa exactitude e veracidade. Resulta unha práctica habitual ou cando menos moi estendida, que en non poucas empresas cando se produce un accidente laboral que perfectamente podería ser rexistrado como grave, polas lesións da persoa traballadora accidentada e polo alcance das súas feridas, este accidente remata sendo cualificado como accidente leve, sen cambiarse a súa cualificación inicial de rexistro, aínda que posteriormente se constate fehacemente que ese accidente nunca tivo que ser cualificado como leve xa que a

todas luces era un accidente grave. Con este tipo de práctica son moitas as empresas que intentan eludir a actuación da Inspección de Traballo e Seguridade Social (ITSS), que en primeira instancia estaría obrigada a investigar este tipo de accidentes de carácter grave, para averiguar as súas causas e poñer remedio aos flagrantes incumprimentos preventivos que a bo seguro cometeu a empresa, así como proceder a propoñer a sanción que en cada caso corresponda.

No que atinxe aos **accidentes *in itinere*** (aqueles que se producen no traxecto de ida e volta ao traballo dende o fogar da persoa traballadora), estes como vén acontecendo nos últimos anos, manteñen na nosa terra unha clara tendencia á alza. Así no ano 2023 producíronse 3.149 accidentes *in itinere* fronte aos 2.670 que se produciron no 2022, dato que supón un incremento deste tipo de accidentes do **17,94%**. Destes accidentes, 3.097 foron cualificados como leves, 46 como graves e 6 foron accidentes mortais. En definitiva un incremento importante e significativo deste tipo de accidentes do que sen dúbida *tampouco hai nada que celebrar*.

Mais se en algo segue desgraciadamente destacando o noso País é na elevada proporción de **accidentes laborais de carácter mortal**. Un ano máis, 2023, e xa van moitos, Galiza sitúase novamente nos primeiros postos do ranking de mortos por accidente laboral, acadando unha incidencia de 4,84 sinistros con resultado de morte por cada 100.000 persoas traballadoras, case o dobre do índice de incidencia Estatal (2,92), e unicamente por detrás das CCAA da Ríoxa, Melilla e Cantabria. *Unha vez máis pouco ou nada do que congratularse*.

Chegados a este punto, imos proceder deseguido a analizar a estatística relativa aos accidentes laborais con resultado de morte na nosa terra. Para poder facer unha análise crítica e honesta desta información estatística coa intención de discernir e clarificar cal é realmente o estado da situación da accidentalidade laboral de carácter mortal na nosa Patria, non nos queda máis remedio que na procura de evitar sesgos e falsos argumentos, proceder a ponderar os datos de sinistralidade do ano 2022.

ANÁLISE PONDERADA DA SINISTRALIDADE LABORAL MORTAL NA GALIZA NO ANO 2023

ACCIDENTES DE TRABALLO MORTAIS REXISTRADOS (inclúe accidentes *in itinere*)

Segundo as estatísticas proporcionadas hai uns poucos días polo *Instituto para a Seguridade e a Saúde Laboral na Galiza (ISSGA)*, en relación aos accidentes mortais acontecidos no pasado ano 2023 no noso País, os accidentes con resultado de morte terían baixado un -23,29% en relación ao ano 2022. Ano que como nos últimos anos precedentes anteriores, a nosa terra tivo o triste demérito de ocupar en todos eles un lugar no podio entre as tres CCAA con maior número porcentual de accidentes de traballo mortais. Dito doutro xeito, cando un traballador ou traballadora galego/a saía da casa para ir traballar, en todos estes últimos anos tivo moitas máis posibilidades (as veces incluso o dobre) de morrer nun accidente de traballo que o resto de persoas traballadoras das outras CCAA do Estado. Esta é unha verdade demostrada e incontestable, máis aló do agochamento e o maquillaxe de datos aos que nesta e outras materias nos teñen acostumados os distintos Governos do PP na Xunta.

Así as cousas, unha vez máis temos que denunciar o intento de acomodar as cifras aos intereses polí-

ticos de quen ocupa e mal xestiona o Goberno do noso País, e deste xeito ocultar no posible a auténtica e deteriorada realidade da prevención dos riscos laborais na Galiza.

No ano 2022, cando o computo de accidentes mortais situábanos como galegos/as nos primeiros postos absolutos de accidentes mortais, no grupo de CCAA co maior índice de incidencia neste capítulo de todo o Estado, a argumentación que expuñan e defendían os políticos/as de turno do PP era que o accidente do buque de pesca “Vila de Pitanxo” en augas do Canadá, con 21 mariñeiros afogados e/ou desaparecidos, tiña condicionado decisivamente a estatística final de mortes por accidente. Iso aínda que descontando incluso estas 21 mortes, o número de accidentes mortais de persoas traballadoras galegas seguiría estando, a pesares deste desconto, no ranking de CCAA con maior número de accidentes mortais. Dito isto, pode ser entendible e incluso defendible este argumento empregado para explicar e minimizar o alcance da sinistralidade mortal na Galiza no ano 2022.

O que dende logo xa non é defendible nin entendible, é que dende o Goberno da Xunta de Galicia e as súas institucións non se utilice a mesma metodoloxía e o mesmo soporte argumental para situarnos a todos os galegos/as diante duns datos reais e sen sesgos, a través dos cales realmente informarnos e constatar a auténtica realidade preventiva do noso País, máis alá de subterfuxios e medias verdades para tentar agochar e suavizar a mesma.

ACCIDENTES DE TRABAJO MORTAIS REXISTRADOS	2022	2023	VARIACIÓN %
EN XORNADA DE TRABAJO	67	50	-25,37
IN ITINERE	6	6	0,00
TOTAL	73	56	-23,29

Fonte: ISSGA

A cousa é ben sinxela. Se nós aceptamos o argumento do ano 2022 utilizado polo Goberno do PP na Xunta, ás 73 mortes por accidente laboral habería que descontarlles as 21 acontecidas polo afundimento do “Vila de Pitanxo”, quedando o computo do ano 2022 en 73-21 mortes, isto é 52 mortes por accidente laboral máis aló dun acontecemento trágico e extraordinario como foi segundo o PP o naufraxio do barco.

Así logo co obxectivo de non deturpar a información, se o PP empregara o seu mesmo razoamento para o cálculo e ponderación do alcance da sinistralidade laboral mortal na Galiza ao longo do ano 2023, a correlación porcentual de sinistralidade deste pasado ano co ano 2022, veríase significativamente variada e daríanos unha visión moito máis realista da situación da sinistralidade laboral e preventiva da Galiza neste pasado ano 2023.

ACCIDENTES DE TRABAJO MORTAIS REXISTRADOS SEN O CÓMPUTO DOS MORTOS DO BUQUE DE PESCA “VILA DE PITANXO”			
ACCIDENTES DE TRABAJO MORTAIS REXISTRADOS	2022	2023	VARIACIÓN %
EN XORNADA DE TRABAJO	46	50	8,69
IN ITINERE	6	6	0,00
TOTAL	52	56	7,69

Fonte: GTCSL

Vexamos, 73 mortes totais incluídas as acontecidas *in itinere*, restadas as 21 mortes (“extraordinarias”) do “Vila de Pitanxo”, dános 52 persoas traballadoras falecidas por accidente laboral no 2022. Se temos en conta que no ano 2023 faleceron un total de 56 traballadores/as galegos/as, a correlación porcentual co ano 2022 que agora a Xunta computa co resultado dunha redución do -23,29% da sinistralidade mortal laboral, trocaríase esta nun incremento ponderado do 7,69% por riba do ano 2022.

Así mesmo os accidentes laborais mortais en xornada de traballo no ano 2022 pasarían de 67 a 46. Con dito cómputo ponderado resulta que

lonxe de producirse unha redución neste ámbito do -25,37% no ano 2023, a realidade é que a estimación mellor ponderada e máis realista indicáranos que a sinistralidade laboral mortal en xornada de traballo incrementouse na Galiza nun significativo 8,69%.

Efectivamente o Goberno do PP da Xunta coma sempre fai, conta o conto como mellor lle vén, manipulando a realidade segundo lle convén aos seus intereses políticos e privándonos a todas as galegas e galegos dunha información honesta, crítica e veraz, que describa con claridade a auténtica realidade preventiva do noso País que tanto tempo leva ocultándonos esta formación política.

Como senón se explica que logo de levar a CIG anos e anos reclamando a elaboración de análises críticas e en profundidade das estatísticas de sinistralidade e enfermidades profesionais no noso País, o ISSGA sega sen atender esa demanda pregándose aos intereses e ordes do PP, mentres este mira unha e outra vez cara outro lugar, o ocultando os problemas e utilizando o engano e a manipulación informativa como a peza clave e estratéxica da súa xestión.

FORMA OU CAUSA XENÉRICA DE COMO SE PRODUCIRON OS ACCIDENTES

Se atendemos á Forma ou causa xenérica de como se produciron os accidentes na correlación entre 2022 e 2023, para ter unha visión preventiva máis ponderada e real teríamos que facer a mesma opera-

ción de axuste en relación aos mortos do naufraxio do “Vila de Pitanxo” no 2022, como xa vimos con anterioridade.

Así as cousas se atendemos á táboa proporcionada polo ISSGA, esta proporcionáanos os seguintes datos:

FORMA	2022	2023	VARIACIÓN %
Sen especificar	0	0	0,00
Contacto coa corrente eléctrica, lume e substancias perigosas	4	2	-50,00
Afogamentos, sepultamentos	22	1	-95,45
Caídas e golpes con esmagamentos contra obxectos inmóviles	7	7	0,00
Choques ou golpes contra obxectos en movemento	8	12	-50,00
Contacto con axente cortante ou punzante	0	0	0,00
Esmagamentos por atrapamentos e amputacións	7	7	0,00
Sobreesforzos, trauma psíquico e exposicións a radiacións	0	0	0,00
Mordedelas, patadas, picaduras	0	0	0,00
Infartos e outras patoloxías non traumáticas	19	21	10,53
Outros contactos	0	0	0,00
TOTAL	67	50	-25,37

Fonte: ISSGA

Para ponderar a información proporcionada nesta táboa do ISSGA e axustar esta a realidade preventiva, procederemos a exceptuar da táboa as 21 persoas traballadoras do “Vila de Pitanxo” do capítulo de “afogamentos e sepultamentos”, dando como resultado a seguinte táboa ponderada:

ACCIDENTES DE TRABALLO MORTAIS EN XORNADA LABORAL SEN O CÓMPUTO DOS MORTOS DO BUQUE DE PESCA “VILA DE PITANXO”

FORMA (Táboa ponderada)	2022	2023	VARIACIÓN %
Sen especificar	0	0	0,00
Contacto coa corrente eléctrica, lume e substancias perigosas	4	2	-50,00
Afogamentos, sepultamentos	1	1	0,00
Caídas e golpes con esmagamentos contra obxectos inmóviles	7	7	0,00
Choques ou golpes contra obxectos en movemento	8	12	-50,00
Contacto con axente cortante ou punzante	0	0	0,00
Esmagamentos por atrapamentos, e amputacións	7	7	0,00
Sobreesforzos, trauma psíquico e exposicións a radiacións	0	0	0,00
Mordedelas, patadas, picaduras	0	0	0,00
Infartos e outras patoloxías non traumáticas	19	21	10,53
Outros contactos	0	0	0,00
TOTAL	46	50	8,69

Fonte: GTCSL

Así as cousas, non computando o accidente “extraordinario” do “Vila de Pitaxo” e os 21 afogados no ano 2022, a fotografía preventiva resultante e significativamente distinta. A realidade ponderada é que non só non baixamos no 2023 a accidentalidade mortal nun 25,37% respecto ao ano 2022, senón que esta sube ata o **8,69%**, porcentaxe esta que nos sitúa dun xeito moito máis axustado e fiable na realidade preventiva do noso País, na que os sinistros laborais con resultado de morte seguíronse incrementando no ano 2023.

ACCIDENTES DE TRABALLO MORTAIS EN XORNADA LABORAL POR XÉNERO

ACCIDENTES DE TRABALLO MORTAIS EN XORNADA LABORAL			
POR SEXO	2022	2023	VARIACIÓN %
HOMES	66	46	-30,30
MULLERES	1	4	300,00
TOTAL	67	50	-25,37

Fonte: ISSGA

Se atendemos aos datos proporcionados polo ISSGA en relación aos accidentes de traballo mortais en xornada laboral por xénero, atopámonos coa seguinte táboa, na que a accidentalidade dos homes baixa un -30,30% no 2023 en relación ao ano 2022, e sube un 300% en relación ás mulleres.

Se temos en conta que todos os accidentados do buque de pesca do “Vila de Pitaxo” foron homes e descontamos estes 21 traballadores do cómputo estatístico para ponderar os datos e axustalos máis á realidade preventiva do noso País, a consecuencia é que a accidentalidade dos homes (sen ter en conta os accidentes *in itinere*) no ano 2023 sería un 2,22% maior que a acontecida no

ano 2022; e a accidentalidade mortal das mulleres traballadoras galegas seguiría sendo un significativo 300% maior no ano 2023 que no ano 2022, pasando o acumulado porcentual dun menos 25,37% a un incremento positivo xeral do 8,69% en accidentes mortais.

ACCIDENTES DE TRABALLO MORTAIS EN XORNADA LABORAL SEN O CÓMPUTO DOS MORTOS DO BUQUE DE PESCA “VILA DE PITANXO”

ACCIDENTES DE TRABALLO MORTAIS EN XORNADA LABORAL			
POR SEXO	2022	2023	VARIACIÓN %
HOMES	45	46	2,22
MULLERES	1	4	300,00
TOTAL	46	50	8,69

Fonte: GTCSL

ACCIDENTES DE TRABALLO MORTAIS EN XORNADA LABORAL POR SECTOR

SECTOR			
	2022	2023	VARIACIÓN %
AGRICULTURA	2	7	250,00
PESCA	25	3	-88,00
INDUSTRIA	11	8	-27,27
CONSTRUCCIÓN	8	10	25,00
SERVIZOS	21	22	4,76
TOTAL	67	50	-25,37

Fonte: ISSGA

Se atendemos aos accidentes de traballo mortais por sector, procedendo como até agora a eliminar do cómputo do ano 2022 no sector da pesca aos 21 falecidos do buque “Vila de Pitaxo” en augas do Canadá, a resultante amosaríanos con maior precisión a situación preventiva real no ano 2023 nos sectores produtivos do noso País.

ACCIDENTES DE TRABALLO MORTAIS EN XORNADA LABORAL SEN O CÓMPUTO DOS MORTOS DO BUQUE DE PESCA “VILA DE PITANXO”

SECTOR	2022	2023	VARIACIÓN %
AGRICULTURA	2	7	250,00
PESCA	4	3	-25,00
INDUSTRIA	11	8	-27,27
CONSTRUCCIÓN	8	10	25,00
SERVIZOS	21	22	4,76
TOTAL	46	50	8,69

Fonte: GTCSL

Destaca neste caso a forte diminución da baixada porcentual dos accidentes laborais mortais no sector da pesca, que pasa dun -88,00% a un -25,00%; o estratosférico 250% de incremento da sinistralidade mortal no sector agropecuario; e o significativo incremento da mortalidade laboral por accidente no sector da construción que alcanza o 25,00%. Así as cousas, a pesares que se aprecia un importante descenso na sinistralidade laboral co resultado de morte no sector da industria dun -27,27%, o resultado global do conxunto dos sectores produtivos na Galiza segue a reflectir ese incremento ponderado do 8,69% nos accidentes laborais mortais en xornada de traballo na nosa terra.

En definitiva, e sen necesidade de referenciarse na análise ponderada anteriormente realizada e só fixándonos nos datos proporcionados pola propia Administración galega, temos que dicir que:

- Ocupando Galiza no 2023 o segundo posto do ranking de **maior sinistralidade laboral global** no conxunto do Estado cun incremento do 5,99% en relación ao ano 2022 e só por detrás das Illas Canarias.
- Incrementándose no 2023 nun 17,94% o número de **accidentes in itinere** respecto ao ano 2022.
- Incrementándose un 300% no 2023 o número de traballadoras galegas que sufriron un accidente mortal.
- Acadando o **cuarto posto do ranking autonómico de incremento de accidentes de carácter mortal**, cun índice de incidencia neste capítulo de 4,84 sinistros cada 100.000 persoas traballadoras, practicamente o dobre que o índice de incidencia media de todo o Estado (2,92).

Seguen pensando vostedes que realmente temos algo que celebrar?

FONTES:

- ✓ *Instituto Nacional de Estadística (INE).*
- ✓ *Ministerio de Trabajo e Economía Social.*
- ✓ *Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral (ISSGA).*
- ✓ *Medios de prensa: Faro de Vigo, A Opinión, A Voz de Galicia.*



Edita: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

