



### SUMARIO

#### OPINIÓN

#### A CIG REXEITA A REFORMA DAS MUTUAS PROPOSTA POLO GOBERNO ESPAÑOL

Luís Burgos Díaz

Representante da CIG no Consello Económico e Social do Estado español

#### SABÍAS QUE...?

#### AS TARXETAS PROFESIONAIS SECTORIAIS: UNHA BARREIRA PARA A ACREDITACIÓN DA CUALIFICACIÓN EN PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

#### OPINIÓN

#### A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) E A SEGURIDADE E A SAÚDE NO TRABALLO (SST)

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

#### INFORMACIÓN TÉCNICA

#### NANOMATERIAIS: RISCOS NANO?

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

#### PUBLICACIÓNS

#### GUÍA PRÁCTICA DE IMPLANTACIÓN DE SERVIZOS DE PREVENCIÓN MANCOMUNADOS

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

#### EDITA:

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

## A CIG rexeita a reforma das Mutuas proposta polo goberno español

### Intentan desmantelar instrumentos útiles na prevención de riscos laborais

**Luís Burgos Díaz**

Representante da CIG no Consello Económico e Social do Estado español

Desde 1995 os sucesivos Gobernos españois veñen de aprobar diversas disposicións legais e regulamentarias de cara a facilitar o control, mediante as Mutuas, da asistencia sanitaria da clase traballadora por parte da patronal.

Agora o goberno do PP vén de aprobar un Anteproxecto de reforma da Lei Xeral da Seguridade Social para continuar con este proceso de privatización da xestión da sanidade pública e que supón un agravamento moi importante nesta dirección.

Hai que ter en conta que as Mutuas non son máis que asociacións de empresarios, asociacións privadas que, sen embargo, xestionan recursos públicos. Nun principio xestionaban só as continxencias derivadas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, pero progresivamente foron estendendo o seu campo de actuación para xestionar tamén continxencias comúns como a prestación por Incapacidade Temporal, a prestación por cese de actividade do traballo autónomo, etc.

A CIG opónse a este camiño -que pode non ter límite- de ampliación das competencias das Mutuas que abre a porta á xestión privada de todo tipo de prestacións da Seguridade Social. O propio cambio de denominación que propoñen, de forma que en lugar de chamarse Mutuas de accidentes de traballo se chamen “Mutuas da Seguridade Social”, explica perfectamente a intencionalidade do Goberno español de estender cada vez máis o eido de actuación das Mutuas na xestión das continxencias comúns.

[www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org)

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



No Anteproxecto recóllese unha serie de medidas totalmente rexeitables como a posibilidade das Mutuas de intervir dende o primeiro día da IT, a través de convocatorias e recoñecementos da persoa enferma, así como a facultade de propor a alta médica e que esta se faga efectiva se a Inspección Sanitaria da Seguraza Social non se opón, ou non contesta, antes de cinco días. Medidas estas que supoñen un custo persoal e económico para as persoas enfermas e una situación de maior desprotección fronte ás decisións das Mutuas que, non o esquezamos, son Mutuas patronais onde priman os criterios de aforro sobre os criterios de saúde na xestión das baixas médicas.

Non son medidas para atallar un absentismo desproporcionado, que por certo estatisticamente vén baixando cada ano, senón para fortalecer o papel das Mutuas e potenciar as súas actuacións de carácter privado, cuestionando así a profesionalidade do persoal sanitario do sistema público de saúde.

Pero ademais disto, o Goberno aproveita esta reforma para introducir modificacións substantivas en relación coa prevención de riscos laborais, sen ter realizado ningunha consulta previa cos sindicatos e sen reu-

nir nin pedir ditame do Consello de Seguridade e Saúde no Traballo, como sería conveniente e preceptivo.

O Anteproxecto impón que os Servizos de Prevención de Riscos Laborais que teñen as Mutuas sexan vendidos antes do 31 de decembro de 2014. Estes servizos, executados a través de sociedades mercantís, era o único servizo, de todos os que prestan as Mutuas, que estaba relativamente ben valorado polas empresas e traballadores. Realmente as Mutuas teñen moito interese directo en que funcionen ben porque, ao fin e ao cabo, son elas as que teñen que pagar as consecuencias dos accidentes laborais.



Pois ben, agora se lles obriga a que vendan eses servizos, que segundo o goberno afectan á concorrència competitiva, e van a ser compradas previsiblemente por grandes aseguradoras con criterio de puro negocio e sen representación obreira de ningún tipo como ata agora teñen as Mutuas nos

seus órganos de dirección.

No Anteproxecto cuestiónase tamén o financiamento da Fundación de Prevención de Riscos Laborais, a través da reestruturación das reservas e excedentes das Mutuas, preparando así a súa futura desaparición.

Esta Fundación asesora e atende principalmente ás pequenas empresas. Se a iso se lle suma que coa “Lei de Emprendedores”, nas empresas de menos de 25 persoas empregadas o xefe pode directamente cumprir coas labores de prevención de riscos sen necesidade de contratar un servizo de prevención, podemos imaxinar en que situación de desprotección van a quedar os traballadores e traballadoras desas empresas, que son a grande maioría na Galiza.

Cada medida que aproba este Goberno apunta sempre na mesma dirección: favorecer o negocio de grandes e amigos e recortar dereitos da clase traballadora e dos colectivos máis desfavorecidos. Neste caso, unha maior presión e control sobre os/as traballadores e traballadoras enfermos/as, en beneficio da patronal, e unha supresión de ferramentas útiles na prevención de accidentes de traballo.

## SABÍAS QUE..?

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

## As Tarxetas Profesionais Sectoriais: *unha barreira para a acreditación da cualificación en prevención de riscos laborais*

**N**os últimos anos, no conxunto do Estado español, a clase traballadora está a sufrir unha inxustificada e esperpéntica situación, en relación aos requirimentos de acreditación en materia de formación en prevención de riscos laborais que se están a esixir en distintos sectores e subsectores de actividade produtiva.

Estando como estamos completamente de acordo na necesidade de proporcionar aos traballadores/as de cada sector e profesión, a formación específica de posto e a cualificación requirida en materia de prevención de riscos e seguridade laboral, non podemos admitir a “instrumentalización” e “manipulación” desta necesidade por parte dos dous grandes sindicatos estatais e das grandes patronais sectoriais no seu propio beneficio.

Organizacións sindicais e empresariais estas que, en distintos sectores (cada vez máis) e a través da negociación colectiva estatal, non dubidaron en deseñar o que deron en chamar **Tarxetas Profesionais**, que pouco a pouco intentan implantar en diferentes ámbitos de actividade, co apoio e a aquiescencia dos gobernos estatais de turno, nun exercicio de total desleixo e irresponsabilidade.

Todo isto a pesares da recente sentenza emitida polo Tribunal Supremo á **demanda presentada polos sindicatos CIG e ELA-STV en relación á Tarxeta Profesional da Construción (TPC)**, na cal deixaba asentada xurisprudencia, extensible ao resto das Tarxetas Profesionais noutros sectores en cuestións tales como as producidas neste caso:

- **Anúlase a exclusividade da TPC como único medio acreditativo da formación no sector** da Construción, podéndose esta acreditar por outros medios.
- **Anúlase a obrigatoriedade de dispor da TPC para traballar no sector da Construción**, non sendo obrigatoria nin a súa obtención, nin a súa esixencia polas empresas como requisito de contratación laboral, e moito menos como motivo para a rescisión dun contrato de traballo.
- Consta na práctica, unha vulneración inadmisíbel dos dereitos laborais dos/as traballadores/as a través da **limitación do seu dereito ao traballo** (artigo 53.1 CE, Lei 32/2006 de 18 de outubro). *Intento ilegal e fraudulento de favorecer e consolidar unha desexada posición de primacía e monopolio sindical, neste caso no sector da construción.*

*Incriblemente seguen a ser moitas as ocasións nas que as empresas do Sector non admiten como válida a formación en prevención de riscos laborais que presentan os/as traballadores/as, cando esta a pesares de recoller os contidos estipulados polo V Convenio non está acreditada pola FLC ou as súas entidades homologadas. Nestes casos cumpre denunciar xudicialmente esta inadmisíbel vulneración do dereito ao traballo.*

Ante esta sentenza e unha vez máis na búsqueda de solucións económicas, os sindicatos estatais CCOO e a UGT, xunto coa Confederación Nacional da Construción (CNC) procederon con data de Resolución 13 de maio do 2013 a acordar a reforma do V Convenio Xeral da Construción, instrumentalizando a través da mesma un procedemento de expulsión da inmensa maioría das entidades e organizacións que ata entón se tiñan acreditado e homologado perante a FLC para impartir a formación asociada á TPC.

Modificacións que, ao noso entender, por unha banda **vulneran e tentan burlar a sentenza do 27 de outubro do 2010** emitida polo Tribunal Supremo (ver Boletín nº 6 “CIG-Saúde Laboral”), e por outra, **conculcan novamente dereitos esenciais dos/as traballadores/as**, á vez que **promoven o incumprimento da obrigaición das empresas de formar gratuitamente en prevención de riscos laborais aos seus empregados/as**.

Así as cousas, o establecemento do modelo das Tarxetas Profesionais, que en principio non tiña por qué ter sido unha mala idea, configurouse de feito como unha idea fundamente

nefasta e prexudicial para os traballadores/as. Traballadores/as reféns dun modelo trucado e perverso que, **dificulta e restrinxe as facilidades de acceso á formación** establecida como imprescindible para poder traballar nun determinado sector, á vez que ofrece unha **oferta formativa altamente limitada** de tal xeito que na gran maioría dos casos cursar a **formación necesaria para traballar, require do previo pago de esta** (directa ou indirectamente) ás organizacións que montaron estes dificilmente xustificables chiringuitos de recadación.



Ante este desastroso escenario, **faise absolutamente necesario proceder á unificación, ordenamento e racionalización do conxunto das distintas e variopintas “acreditacións profesionais”** que en materia de **prevención de riscos laborais, cada vez máis son esixidas como imprescindibles para traballar nos distintos sectores de actividade produtiva**, nos que a través da negociación colectiva estatal, dominada polas grandes patronais e os sindicatos estatais, se deseñan e aproban requirimentos de formación preventiva acreditada e acumulable na respectiva Tarxeta Profesional de turno, que iso si, só poden expedir estas entidades patronais e sindicais que, autoerixidos na práctica en xestores autorizados exclusivos, tanto na impartición da formación esixida como na acreditación da mesma, obrigan aos traballadores/as a pasar polo funil deste dispositivo de recadación e control do acceso ao traballo.

Algo máis se cabe aínda dunha extraordinaria gravidade, se temos en conta a obriga legal establecida pola *Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais*, que no seu artigo 14, punto 2, establece a obrigatoriedade dos empresarios/as de proporcionar ao traballador/a de xeito gratuito a formación preventiva necesaria. *Onde están estes sindicatos nesta materia? Cales son os intereses que defenden?*

Na **Confederación Intersindical Galega, C.I.G.**, pensamos que a cualificación en materia de prevención de riscos laborais debe estar en todo momento e lugar, asociada a unha **formación claramente recoñecible e acreditable** en relación ás esixencias competenciais dos distintos entornos produtivos e de traballo, á vez que enmarcada nun Sistema Autonómico, Estatal e Europeo de Cualificacións Profesionais que, por

unha banda permita a súa **articulación e configuración modular**, e que por outra estableza o control, o **ordenamento e racionalización da oferta formativa** asociada a ditas cualificacións, como medio urxente e necesario para superar a proliferación interesada dos distintos reinos de taifas nos que se teñen convertido as Tarxetas Profesionais.

Neste contexto, consideramos que a solución pasaría pola **configuración unitaria dunha oferta formativa asociada ás cualificacións profesionais esixibles en materia de prevención de riscos laborais nos distintos sectores** produtivos e profesionais, o que conlevaría extraordinarios **beneficios directos e inmediatos**, non só para o conxunto da clase traballadora (a parte sen dúbida máis prexudicada coa actual situación de desregulación), senón tamén para o conxunto das empresas e sectores produtivos implicados, a saber:

- Rigor técnico na identificación e **determinación dos requirimentos de cualificación esixibles** en materia de prevención de riscos laborais nos distintos sectores do sistema produtivo.
- **Integración e ordenamento da oferta formativa** asociada ás cualificacións profesionais establecidas en materia de PRL, no marco do actual Catálogo de Cualificacións Profesionais.
- Establecemento **dun marco xeral e común de formación**, avaliación e recoñecemento da cualificación e/ou as competencias adquiridas en materia de PRL.
- Identificación e **explicitación dos requirimentos e estándar**

**dares de calidade esixibles** ás entidades impartidoras da formación requirida.

- **Eliminación das barreiras** na accesibilidade á formación que actualmente se establecen por parte das organizacións interesadas no control de acceso á mesma, a través dunha recadación económica para as súas organizacións (pago dos cursos de formación), e do control do acceso ao emprego (expedición en exclusiva da Tarxeta Profesional e acreditación da formación asociada á mesma).
- **Facilitación da accesibilidade** do conxunto dos/as traballadores/as a unha oferta formativa acreditada, con validez autonómica, estatal e europea, e ofrecida polo conxunto de entidades que cumpran os estándares de calidade esixibles.
- Facilitación da **transparencia do mercado laboral**, a **gratuidade da formación** e o trato xusto e igualitario do conxunto da clase traballadora, independentemente da súa adscrición territorial, política, sindical ou patronal.
- **Mellora da información**, o coñecemento e a orientación laboral e profesional dos/as traballadores/as, facilitando o seu tránsito a través dunha **oferta formativa acreditable e recoñecida, de carácter modular e integrado**, que permitiría a configuración de perfís e itinerarios de cualificación a través da adquisición das competencias asociadas aos mesmos, evitando entre outras cousas as constantes duplicidades e repeticións de contidos.

## OPINIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

# A Responsabilidade Social Empresarial (RSE) e a Seguridade e a Saúde no Traballo (SST)

**H**istoricamente véñense producindo unha perniciosa confusión en relación ao que poderíamos considerar como verdadeiros empresarios/as, entendendo por tales aqueles que a través da súa actividade responsable en termos sociais, económicos e medioambientais, xeran riqueza e benestar para os seus traballadores/as e a sociedade en xeral; e aqueles/as aos que poderíamos considerar como meros negociantes e especuladores, que actúan fundamentalmente movidos por

un desmedido afán persoal de lucro e unha visión de negocio cortoplacista, ausente de toda ética e compromiso social, que en moitos casos vadea cando non transgride a legalidade vixente e os dereitos laborais máis elementais.

A “RSE”, acrónimo da Responsabilidade Social Empresarial, é un concepto que en termos xerais fai referencia ao conxunto de obrigas e compromisos éticos e legais, asumidos polas empresas en función dos impactos que o desen-

vovemento da súa actividade vén de producir no ámbito laboral, social e medioambiental. Impactos que deben ser valorados e considerados por estas, desenvolvendo estratexias de actividade tendentes a mellorar a calidade laboral e de vida dos seus traballadores, e o benestar social no seu conxunto.

Hoxe por hoxe, a cultura preventiva existente no mundo empresarial segue sendo limitada, a pesares dos importantes avances realizados en materia lexis-

lativa. Neste senso, a prevención de riscos laborais é un importantísimo pilar da RSE, non só polo que supón de respecto e preservación dos dereitos fundamentais dos traballadores, senón polo que tamén supón en termos de calidade de produtos e procesos, así como de competitividade e excelencia empresarial, con indubidable repercusión na viabilidade económica das empresas.

Nunha sociedade democrática que se prece, o desenvolvemento profesional e as condicións laborais saudables dos traballadores das empresas, deberían ser considerados como finalidades esenciais destas e parte irrenunciable dos seus obxectivos estratéxicos.

A prevención, aínda supoñendo un cus-



to inicial para as empresas, tras a súa implantación constitúe un factor clave da mellora das condicións de traballo e dos custos laborais, favorecendo a competitividade e a consecución do beneficio empresarial e social.

En termos preventivos e de saúde laboral, calquera empresa que pretenda incorporar a RSE na súa estratexia de actividade, deberá implementar e acreditar documentalmente as garantías de seguridade e saúde dos seus traballadores, mais iso si, promovendo unha auténtica e real cultura da prevención -por enriba dos estándares e mínimos legais establecidos- integrando e implantando a mesma en todos os seus niveis xerárquicos.

Neste senso, toda organización empresarial debe dotarse dun programa integral de xestión da prevención que abrangue a totalidade da súa estrutura organizativa, con explicitación das prácticas, procedementos e procesos, así como a identificación das responsabilidades e recursos disponibles para a implementación destas políticas preventivas.

Por desgracia son moitas as empresas que utilizan a RSE como unha estratexia de mellora da súa imaxe corporativa, como parte dun deseño de "marketing" baleiro de todo contido real, no que se pretende dar unha determinada aparencia de legalidade e excelencia, a través do cumprimento de cuestións estritamente formais.

A realidade indica que nas estratexias comerciais internacionais, e máis se cabe aínda nas dirixidas ao mercado interior, a responsabilidade social das empresas, RSE, ten cada vez unha maior importancia en termos de potencial e de resultados económicos directos, especialmente cando esta é considerada e integrada como unha inversión estratéxica, tal e como xa o é a xestión da calidade.

Segundo fontes da Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo (OSHA), cada ano na U.E. prodúcese de media ao redor de 5 millóns de accidentes laborais con resultado de máis de 3 días de baixa médica por continxencia

profesional. Supoñendo o custe dos accidentes de traballo e de enfermidades profesionais recoñecidas (moito menor no Estado español das que realmente se producen), un promedio de entre o 2,6% e o 3,8% do produto interior bruto (PIB) de cada estado. Custe que a maiores da evidente repercusión persoal e humana dos/das traballadores/as afectados/as, remata por supoñer un lastre económico importante tanto para as empresas afectadas como especialmente para as economías de cada estado.

No ámbito da prevención de riscos laborais (PRL) e da seguridade e saúde no traballo (SST), a disposición e vixencia de lexislación e normativa avanzada nesta materia, supón para estados e empresas un factor clave de prosperidade económica e social de tal xeito que, os estados con sistemas de PRL e SST insuficientemente desenvolvidos, vense abocados a adicar unha porcentaxe sustancialmente maior do seu PIB e dos seus recursos aos accidentes laborais e ás enfermidades profesionais, restando impulso e competitividade ás súas actividades produtivas.

Segundo datos da propia U.E., na mesma coexisten ao redor de 23 millóns de pequenas e medianas empresas (PEMEs) que dan emprego a 100 millóns de persoas dun total de 220,7 millóns de traballadores/as con contrato laboral, acontecendo que a pesares de que o peso de contratación das PEMEs fronte á contratación das grandes empresas e as distintas entidades e administracións públicas supón un 45,31% do total, estas concentran un 82% das lesións de orixe profesional e un 90% dos accidentes laborais con resultado de morte.

Estes datos estatísticos, a parte de revelar a urxente necesidade de desenvolver e implementar no marco das PEMEs europeas, políticas e sistemas de PRL e SST máis axeitados, eficaces e eficientes, tamén constitúen en si mesmos unha importante luz de alarma en relación á viabilidade económica das empresas e a xeneración e mantemento do emprego, máis se cabe se temos en conta que segundo estimacións da propia U.E., un

60% das empresas, fundamentalmente PEMEs, que sofren “alteracións” da súa actividade produtiva por un período superior aos 9 días de duración, ven seriamente comprometida a súa viabilidade e rematan coa quebra.

É evidente que moitos dos custos asociados a sistemas deficientes de PRL e SST, non son doadamente visualizables e en moitos casos rematan recaendo no conxunto da cidadanía, supoñendo un pesado lastre para a cohesión social.

En termos xerais, pódese afirmar que un bo sistema de PRL e SST ten unha importante influencia económica e social en termos de produtividade, competitividade, xustiza e cohesión, a saber:

- ✓ Reduce o número de xubilacións anticipadas e diminúe significativamente as incapacidades laborais por accidente ou enfermidade.
- ✓ Supón un importante aforro en custos de protección social e gasto de asistencia médico-sanitaria.
- ✓ Incrementa o número efectivo de horas disponibles para o traballo por cada traballador/a, incrementando asemade a idade de permanencia en activo.
- ✓ Mellora da motivación e compromiso

so dos traballadores/as coa súa empresa.

- ✓ Mellora a produtividade por baixa accidentabilidade e o fomento de sistemas de organización do traballo, de métodos e tecnoloxías máis eficientes e seguras.
- ✓ Mellora da imaxe corporativa e das súas marcas e produtos.
- ✓ Mellora da percepción social, de clientes e provedores, así como dos consumidores en xeral e dos posibles inversores.
- ✓ Incrementa as posibilidades de mercado.

Por outra banda, en calquera caso, máis aló da ecuación empresarial custo-beneficio, nunha sociedade democrática que se digne a definirse como tal, o valor da saúde e da vida humana non poden estar suxeitas a cuestionamento nin negociación algunha. Así, para calquera empresa, a saúde e a seguridade dos seus traballadores debe inexcusablemente formar parte, non só das súas obrigas legais, senón que tamén da súa función e compromiso ético e social.

Incluso nesta época de crise económica asimétrica e de inxustificable deterioro dos dereitos laborais e sociais máis elementais, resultaría de todo punto

inaceptable realizar un cálculo político e empresarial custo-beneficio en relación ao sufrimento humano xerado, á diminución da calidade de vida, á devastación das familias ou a redución da saúde e os anos de vida, que na práctica supoñería e na realidade xa está a supoñer, o preocupante e cada vez máis extendido incumprimento da normativa básica en prevención e seguridade laboral por parte de moitas empresas, xunto a laxitude coa que os dispositivos públicos de control político nesta materia e a propia Inspección de Traballo veñen actuando en relación aos mesmos.

Fontes consultadas:

**Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no Traballo, OSHA.**

**Comisión das Comunidades Europeas.- LIBRO VERDE: Fomentar un marco europeo para a responsabilidade social das empresas.**

**Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo (INSHT):**

- ✓ NTP 643: Responsabilidade social das empresas (I): conceptos xerais.
- ✓ NTP 644: Responsabilidade social das empresas (II): tipos de responsabilidade e plan de actuación.

## INFORMACIÓN TÉCNICA

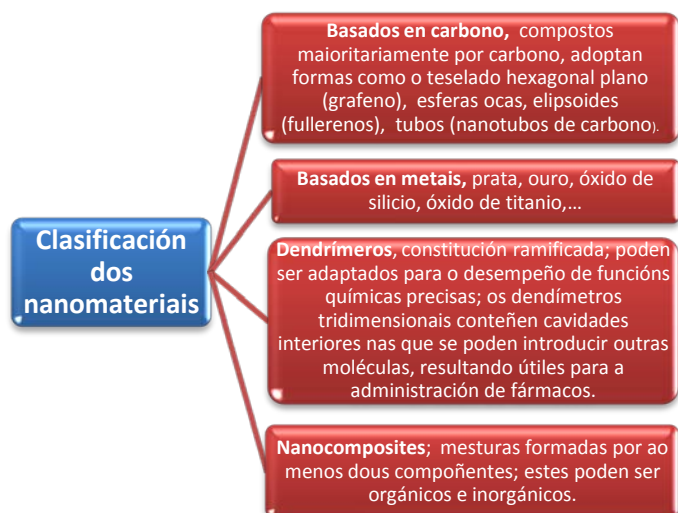
Gabinete Técnico Confederado de Saúde Laboral

# Nanomateriais: riscos nano?

“Cando un risco non se coñece en todo o seu alcance, pero a preocupación que suscita é tan grande que se considera necesario adoptar medidas de xestión de riscos, as medidas deben basearse no principio de precaución.” **Comisión Europea para as Nanotecnoloxías**

A tecnoloxía *nano* está hoxe presente en moitos ámbitos da nosa vida; as súas aplicacións abranguen sectores moi diversos de actividade entre os que podemos citar as tecnoloxías da información, a automoción, o ámbito enerxético, o tratamento de residuos, as industrias da madeira, minería ou da construción así como o alimentario, o cosmético, o téxtil ou a biomedicina.

A nanotecnoloxía é unha ciencia de desenvolvemento relativamente recente; no ano 1959 o físico Richard Feynman pronunciou unha conferencia no Instituto de Tecnoloxía de California titulada “Hai moito espazo no fondo”, na que expuxo que era posible manipular a materia a nivel atómico, o que suporía un avance na solución de problemas en ámbitos como

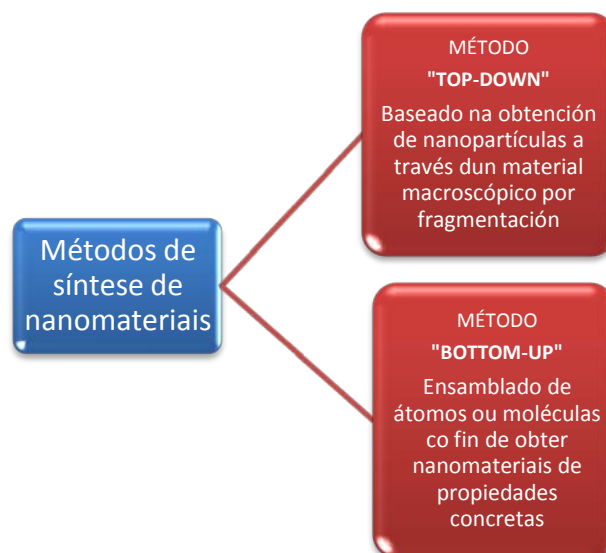


a bioloxía e a medicina do momento. Houbo que esperar algún tempo a que se producisen os avances tecnolóxicos precisos para que o universo nano explosionara. Na actualidade hai en torno a 1.300.000 produtos finais con nanomateriais incorporados. Sirvan como exemplo ilustrativo a sílice amorfa sintética, empregada no formigón, nos pneumáticos e en produtos alimentarios; a nano-prata, como antimicrobiano en téxtiles e aplicacións médicas; os nanotubos de carbono, en electrónica, almacenamento de enerxía, naves espaciais, automóviles ou equipamento deportivo.

A característica fundamental dun nanomaterial, aparte do seu tamaño que é 10.000 veces inferior ao diámetro dun cabelo humano, é que presenta propiedades que non se atoparían nos mesmos materiais na súa escala natural. Así, o cobre que é opaco en escala normal, vólvese transparente; o ouro ou o platino que son químicamente inertes, transfórmanse en catalizadores; o aluminio, que é un material estable, pasa a ser combustible; o ouro, sólido en escala normal, será líquido; a silicona, que é illante, transformarase en condutora. Esta característica ofrece grandes posibilidades de innovación e aplicación en multitude de proxectos en ámbitos tan diversos como o tecnolóxico ou médico-farmacéutico.

Os nanomateriais poden ser de **orixe natural**, como as diatomeas, algúns virus e bacterias ou os que se atopan nas emisións volcánicas, **subprodutos de actividades humanas**, fumes xerados polos motores diésel ou polo tabaco, e incluso poden **deseñarse e producirse especificamente** para unha necesidade determinada. Este feito abre un campo de investigación enorme; os avances científicos e o interese económico que suscitan os nanomateriais fan que este universo non deixe de medrar. Incluso nos duros tempos nos que a nivel económico estamos inmersos, o investimento en nanotecnoloxía, tanto público como privado, continúa a ser alto; ninguén quere perder este tren.

Sen embargo, os avances científicos, as aplicacións prácticas e a comercialización de novos produtos, non vai parella ao estu-



do dos efectos que para o medio ambiente e a saúde ten asociados a nanotecnoloxía; a OIT ou a Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde Laboral alertan do desfase existente entre a aplicación das innovacións nanotecnolóxicas e os seus riscos asociados, dos que aínda queda moito por saber. Segundo o Centro de Investigación e Desenvolvemento do Corpo de Enxeñeiros do Exército dos EEUU “é de esperar que o desenvolvemento e uso a gran escala dos nanomateriais xerará regulamentacións custosas e responsabilidade civil aos fabricantes debido ás persistentes incertezas, aos efectos imprevistos e á posible toxicidade”.

No ámbito laboral, parece que a escasa información e sensibilización sobre os posibles riscos asociados ao traballo con nanomateriais é a tónica dominante; segundo datos da Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo, na UE entre 300.000 e 400.000 postos de traballo están ligados directamente á nanotecnoloxía; este número crece ao longo da cadea de sumministración, onde 75% das empresas son pequenas ou medianas e onde é moi posible que os/as traballadores/as non sexan conscientes de que están a traballar con nanomateriais; así o 75% dos traballadores/as e empresarios/as do sector da construción descoñecen que traballan con eles; outro dato: o 54% dos cidadáns europeos nin sequera sabe que é a nanotecnoloxía.

O Comité Científico dos Riscos Emerxentes e Recentemente Identificados (CCRSERI), creado pola Comisión Europea co fin de contar con asesoramento científico sobre a seguridade de determinadas cuestións que requiren unha avaliación exhaustiva dos riscos, determinou que existen riscos comprobados para a saúde vinculados a varios nanomateriais manufacturados. Os efectos máis importantes foron detectados nos pulmóns, nos que se observaron inflamacións e danos en tecidos; tamén poden resultar afectados o sistema cardiovascular, o fígado, os riles, o corazón, o cerebro, o esqueleto e diversos tecidos brandos.



No traballo, a inhalación é a ruta principal de exposición a nanopartículas; unha vez inhaladas, as partículas poden depositarse no tracto respiratorio ou incluso pasar ao torrente sanguíneo a través do que chegan a órganos e tecidos. A evidencia científica amosa que as nanopartículas poden acceder a través do aparato olfativo, afectando ao sistema nervioso, ao cerebro e ao sistema cardíaco (Oberdörster 2004, 2005). A inxestión é a segunda ruta de exposición, chegando por esta vía ao aparato dixestivo e aos intestinos. Tamén hai que considerar como canles de entrada a absorción a través da pel ou a vía parenteral. As nanopartículas dentro das células poden interferir con funcións normais, provocando inflamacións e respostas inmunolóxicas.



Así pois, aínda que non todos os nanomateriais son perigosos para a saúde, si que parece demostrado que algúns dos que se están a empregar poden ser causantes de doenzas no ser humano.

A pesares de que os planos oficiais de investigación de novos nanomateriais se dotaron de partidas económicas que permitirán a investigación de posibles efectos nocivos para o medio ambiente e a saúde, o certo é que os resultados das investigacións ata o de agora deron poucos froitos coñecidos; en casos concretos, como as nanopartículas de ferro e os seus óxidos,

de prata, de ouro, os fullerenos, o negro de carbón, etc., existen ou se están a levar a cabo estudos sobre os riscos que leva aparelado o seu emprego; os resultados dos estudos son aínda escasos e pouco coñecidos, pero amosan en varios casos a existencia de riscos ligados ao emprego do nanomaterial obxecto do estudo; por outra banda, non existen na actualidade estudos epidemiolóxicos que avalíen o impacto dos nanomateriais na saúde e non é probable que contemos con eles a curto prazo. As consecuencias da exposición poderían manifestarse moito tempo despois de que esta se tivera producido.

En relación á normativa sobre este tema, a UE non ten establecida unha lexislación específica, aplicándose a existente sobre protección aos traballadores/as a estes casos; tampouco contamos con sistemas de medida de concentracións ambientais nin valores límite de exposición para a maior parte das substancias.

Parece indicado que, mentres se producen avances científicos, técnicos e normativos en relación aos efectos que sobre a saúde e o medio ambiente pode ter a utilización dentro do ámbito laboral dos nanomateriais, consideremos a estes materiais como perigosos, mantendo no seu emprego as medidas técnicas, organizativas e de protección precisas que garantan a saúde dos/as traballadores/as expostos/as.

#### Máis información:

- *“Prioridades para investigación sobre seguridade e saúde laboral en Europa: 2013- 2020”*. Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no Traballo.
- [https://osha.europa.eu/es/topics/nanomaterials/index\\_html](https://osha.europa.eu/es/topics/nanomaterials/index_html).
- *Nanomaterials and workplace health & safety. What are the issues for workers? (ETUI)*.
- *Implicación e Influencia das Nanotecnoloxías e os Nanomateriais en Prevención de Riscos Laborais, Centro de Seguridade e Saúde Laboral de Castela-León*.
- *NTP 797, Serie 23, ano 2008, INSHT*.

## GLOSARIO NANO

Por **nanomaterial** enténdese un material **natural, secundario ou fabricado** que conteña partículas soltas ou formando un agregado ou aglomerado e no que o 50% ou máis das partículas na granulometría numérica presente unha ou máis dimensións externas no intervalo de tamaños comprendido entre 1 nanómetro e 100 nanómetros. En casos específicos e cando se xustifique por preocupación de medio ambiente, saúde, seguridade ou competitividade o umbral da granulometría numérica do 50% pode substituírse por un umbral comprendido entre o 1% e o 50%. (Recomendación da Comisión Europea de 18 de outubro de 2011 relativa á definición de nanomaterial)

**Nanopartícula**, nanomaterial no que se verifica que tódalas súas dimensións externas están no intervalo de tamaños comprendido entre 1 nanómetro e 100 nanómetros.

**Nanotecnoloxía** ciencia adicada á observación, manipulación e obtención de nanomateriais.

**Nanómetro** (nm) unidade de lonxitude que equivale a unha milmillonésima parte dun metro.



# Guía práctica de implantación de Servicios de Prevención Mancomunados.

A elección por parte de empresarias e empresarios do modelo de xestión preventiva a implantar nas organizacións das que son responsables, vai incidir directamente na integración da prevención dentro de tódolos ámbitos da empresa. Dos modelos de xestión da prevención que poden ser adoptados, o que sen dúbida garante resultados máis positivos a nivel preventivo é o Servizo de Prevención Propio, por ser este o que ofrece un maior coñecemento dos procesos produtivos e da estrutura da empresa (recursos humanos, procedementos de traballo, instalacións, maquinaria, etc), sen esquecer a súa cercanía e dispoñibilidade.

A lexislación en vigor só obriga a contar con este modelo a empresas que contén na súa plantilla con máis de 500 traballadores/as ou aquelas con máis de 250 cuxa actividade esté incluída no Anexo I do Regulamento dos Servizos de Prevención.

Salvo contadas excepcións, será difícil que atopemos fóra deste ámbito, empresas que teñan optado por este sistema de organización preventiva, sobre todo no conxunto das de pequeno ou mediano tamaño, maioritarias no tecido empresarial do noso país.

Neste tipo de empresas, unha gran parte dos seus responsables teñen optado polo concerto cun Servizo de Prevención Alleo, SPA, considerando a actividade preventiva como un mero e costoso trámite administrativo.

O Regulamento dos Servizos de Prevención recolle unha figura moi interesante cando estamos a falar de servizo de prevención propio aplicable en pequenas e medianas empresas: o Servizo de Prevención Mancomunado, SPM.

Este, que terá consideración de Servizo de Prevención Propio para as empresas que o constitúan, poderá implantarse en empresas que desenvolvan simultaneamente actividades nun mesmo centro de traballo, edificio ou centro comercial, aquelas pertencentes a un mesmo sector produtivo, grupo empresarial ou naquelas outras que desenvolvan as súas actividades nun polígono industrial ou área xeográfica limitada. Aínda que esta proposta podería amosarse seductora para moitas pequenas e medianas empresas, o certo é que o seu nivel de implantación non é significativo.

No ano 2007 o Departamento de Enxeñería dos Recursos Naturais e Medio Ambiente da Escola Técnica Superior de Enxeñeiros de Minas da Universidade de Vigo realizou un estudo denominado "Creación de Servizos de Prevención Mancomunados no ámbito da minaría galega".

Neste traballo indícase que, no referente á sinistralidade no sector, un 90% das empresas con sinistros tiñan un concerto



cun Servizo de Prevención Alleo, estando o 25% dos postos de traballo nos que tivera lugar o accidente sen avaliar; este feito é atribuíble, segundo os autores do estudo, a varias causas: fallos administrativos, inexistencia de avaliación de riscos ou avaliacións deficientes nas que o risco que ocasionou o accidente non estaba avaliado. Atendendo a estos datos, o informe concluía que as causas principais da sinistralidade estaban relacionadas coa excesiva externalización dos servizos de prevención e a escasa implicación dos distintos niveis xerárquicos das empresas, o que sen dúbida reflicte a dificultade dos Servizos de Prevención Alleos para levar a cabo as labores preventivas concertadas. Para mellorar a situación preventiva destas empresas, o informe prantexa a creación dun Servizo de Prevención Mancomunado, co fin de conseguir unha maior integración da prevención de riscos laborais e a creación no colectivo dunha maior cultura preventiva. O estudo aporta datos interesantes sobre as posibilidades preventivas que tería o establecemento do SPM, entre as que podemos citar a unificación de metodoloxías e procedementos, avaliación dos riscos

en cada unha das empresas que constitúen o SPM, o control e a avaliación da actividade preventiva, a coordinación de actividades empresariais, ou a formación inicial e específica no posto de traballo. Engade o estudo unha valoración dos medios humanos e materiais precisos para desenvolver a actividade con garantías, así como unha comparativa de custos por traballador entre un modelo de SPM e un SPA; conclusión: o SPM cubre moito mellor as necesidades preventivas das empresas que o constitúen e o seu custo por traballador é menor que o que se deriva da contratación dun SPA.

Na “*Guía práctica de implantación dos Servizos de Prevención Mancomunados*” editada polo Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da CIG, pódese atopar información sobre este modelo de xestión da prevención. Entre outros temas, destacamos aquí o capítulo adicado á constitución dun Servizo de Prevención Mancomunado (consulta aos representantes dos traballadores, a súa personalidade xurídica, tramitación e auditorías pertinentes), así como aquel no que podemos ver unha Proposta de Modelo de Servizo de Prevención Mancomunado (Acordo Consultivo, Regulamento).

### MÁIS INFORMACIÓN

Esta guía pode consultarse ou descargarse de balde na páxina web do Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da CIG [www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org) dende o seu apartado de Recursos Técnicos/Publicacións.

Ou colocando no buscador do navegador a seguinte ligazón:

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

### Novo escenario preventivo en pequenas e medianas empresas.

A partir da publicación da Lei 14/2013, do 27 de setembro, de apoio aos emprendedores e a súa internacionalización, publicada no BOE o pasado 28 de setembro de 2013, modifícanse os supostos establecidos na Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais nos que os/as empresarios/as de PEMEs poderán asumir persoalmente as funcións preventivas. Para que poida darse esta situación deben cumprirse unha serie de requisitos:

- ✓ A actividade económica da empresa non debe estar incluída no anexo I do RD 39/1997 polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención.
- ✓ Contará con 10 traballadores/as ao sumo ou ben ata 25 no caso de que a empresa teña un único centro de traballo.
- ✓ O/a empresario/a desenvolverá de xeito habitual a súa actividade no centro de traballo.

Ademais, para que o/a empresario/a poida facerse cargo da actividade preventiva, éste/a deberá ter o nivel formativo preciso para as actividades que vai asumir, dacordo co RD 39/1997; así mesmo, a empresa deberá recurrir a un Servizo de Prevención Alleo para a realización das actividades preventivas que non asuma directamente o/a empresario/a.

Segundo a Lei 14/2013 antes citada, os empresarios/as que estando nas condicións requiridas opten por asumir as tarefas preventivas da súa empresa, contarán co asesoramento técnico por parte do Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo, a través da plataforma habilitada ao efecto.

A aprobación e entrada en vigor desta normativa, responde sen dúbida á intención de facilitar ás empresas a implementación de medidas preventivas a un coste reducido; mais a mesma non pode deixar de xerar dúbidas en canto a adecuación e eficiencia da súa aplicación.

Non semella que a través deste marco regulatorio, sexa posible garantir tanto unha correcta e rigorosa aplicación das políticas preventivas nas empresas, como unha efectiva avaliación e seguimento das mesmas. Máis aínda se temos en conta que na composición do tecido empresarial do Estado o 90% das empresas son PEMEs, das que o 44,5% emprega entre 2 e 20 traballadores. Este dato supón na práctica que a gran maioría das empresas poderían optar pola implantación deste sistema preventivo, para o que contarán cuns dispositivos de asesoramento técnico a todas luces insuficientes, tendo en conta a limitación de recursos cos que conta o INSHT para a atención deste apartado da súa actividade.

Así logo, a extendida falta de cultura preventiva a nivel empresarial, a xeneralizada falta de formación preventiva dos/as empresarios/as das PEMEs, o inxente número de empresas e traballadores/as que se verían afectados, xunto coa escaseza de recursos cos que conta o INSHT para levar a cabo unha axeitada política de asesoramento e asistencia técnica nesta materia, configuran a medio prazo un panorama preventivo realmente alarmante para o conxunto da clase traballadora e da sociedade en xeral.

EDITA: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral



[www.cigsaudelaboral.org](http://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

CO FINANCIAMENTO DE  
FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES  
DI-0001/2013

