



## SUMARIO

### OPINIÓN

#### LA REFORMA LABORAL, UNA FUENTE DE RIESGOS PARA LA SALUD

Antolín Alcántara Álvarez

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

### ENTREVISTAS

#### CONVENIO DE ASISTENCIA PARA LA REALIZACIÓN DE PRUEBAS BIOMECÁNICAS FIRMADO POR LA CIG

Entrevista a Fernando Sabio Maroño

Director del Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral de la CIG

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

### INFORMACIÓN TÉCNICA

#### LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: UN INSTRUMENTO AL SERVICIO DE LA PREVENCIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral



### SABÍAS QUE...?

#### EL RECURSO PREVENTIVO

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

### COLABORACIÓN

#### LA PROBLEMÁTICA CIENTÍFICA DE LA NORMATIVA DE HIGIENE INDUSTRIAL Y VALORES LÍMITE. REFLEXIONES SOBRE LA SÍLICE CRISTALINA

Miguel Martínez Losada

Jefe del Centro ISSGA - A Coruña

## La reforma laboral, una fuente de riesgos para la salud

Antolín Alcántara Álvarez

Secretario Confederal de Negociación Colectiva e Saúde Laboral  
Confederación Intersindical Galega

*Los riesgos psicosociales se definen como "aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo" (INSHT, 1997).*

A estas alturas está claro que la actual reforma laboral se configura como una elección política e ideológica en el marco de un modelo social y económico ultraliberal, que deja completamente indefensa a la clase trabajadora ante un poder absoluto de los empresarios para desregular e imponer de manera unilateral las condiciones de trabajo en las relaciones laborales.

La reducción a ultranza del gasto público y las políticas de privatización de servicios esenciales, están produciendo como consecuencia, una sustancial rebaja en el nivel de cobertura de las prestaciones sociales, así como en la calidad de los servicios sanitarios y educativos; situación ésta notablemente agravada por los efectos desreguladores y de flexibilización extrema, propiciados por una reforma laboral que sin negociación ni debate público previo, ya está provocando un importantísimo deterioro de las condiciones de trabajo, con preocupantes repercusiones en materia de seguridad y salud laboral de los/as trabajadores/as.

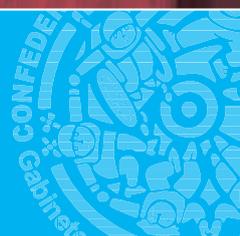
Las interrelaciones entre el binomio empleo/condiciones de trabajo y la Salud Laboral son claras y evidentes, constituyendo por una parte uno de los determinantes fundamentales que condiciona en gran medida la salud de los/as trabajadores/as, así como un elemento clave en la configuración de las desigualdades sociales.

El devenir de la actual crisis económica engendrada en gran medida por las avariciosas y antisociales prácticas económicas neoliberales, llevadas a cabo por la banca en general y los grupos multinacionales especulativos que acumulan ingentes cantidades de capital en particular, llevan el camino de conseguir la completa destrucción del "contrato social" vigente entre la gran mayoría social trabajadora y las distintas formas capitalistas de explotación, como consecuencia de las medidas -de clara base ideológica- de "ajuste" que los gobiernos de la derecha europea están tomando, suprimiendo bajo la excusa de la crisis el conjunto de los derechos más esenciales e inalienables de la mayoría social: trabajo digno en condiciones adecuadas y de seguridad, derecho a la salud, derecho a educación, derecho a la protección social,.... en definitiva el derecho a una vida digna en libertad e igualdad.



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

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



En esta inadmisibles e injustificada línea de actuación, el gobierno español acaba de aprobar una reforma laboral que en la práctica supone una agresión brutal, directa y sin precedentes en la historia social de este estado, que entre otras cuestiones está produciendo la destrucción de las relaciones laborales, concediendo a las empresas todo el poder necesario para aplicar unas políticas de relaciones laborales que en la práctica dejan en la indefensión más absoluta a la gran mayoría de la clase trabajadora: eliminación de la protección de los convenios colectivos, reducción unilateral e injustificada de salarios, abaratamiento y simplificación del despido, flexibilización extrema de las condiciones de trabajo, aminoración y/o eliminación de los sistemas de protección social y de desempleo, reducción de la cobertura sanitaria, y reducción, minimización y cuando no, conculcación de las políticas de seguridad y salud laboral exigibles a las empresas, que en muchos casos priman la producción sobre la salud y la seguridad laboral.

Teniendo en cuenta que la salud laboral es la resultante del marco engendrado por las políticas sociales y laborales, así como por las condiciones de trabajo existentes en las empresas, la cercenación del valor de la negociación colectiva como instrumento de protección y salvaguarda de las condiciones de trabajo coloca a los trabajadores en una situación de debilidad y vulnerabilidad sin precedentes en la negociación de sus condiciones de trabajo ante los empresarios.

La reforma laboral vigente promueve y facilita el despido, eliminando el principio de causalidad y la hasta ahora necesaria autorización administrativa previa para la realización de despidos colectivos, abaratando ostensiblemente sus costes.

El temor generalizado a la pérdida del empleo genera un fuerte y agudo sentimiento de inseguridad ante el presente y el futuro, condicionando y obligando al trabajador a aceptar lo inaceptable: bajadas salariales, incremento de los ritmos de trabajo, movilidad funcional, movilidad geográfica, modificación unilateral de los horarios laborales, disminución de la seguridad laboral en su puesto de trabajo, etc. Empeoramientos estos de las condiciones de trabajo que terminan por tener consecuencias nefastas para la salud de los trabajadores/as: ansiedad, insomnio, alteraciones nerviosas, desórdenes digestivos, irritabilidad, problemas circulatorios, problemas en la piel, incremento de las adicciones, depresiones, etc. Circunstancias estas que terminan indefectiblemente en un acusado deterioro de la salud física y psíquica, esta última debida en gran medida al sentimiento de vulnerabilidad e inseguridad cierta que debe afrontar el trabajador/a y su familia en relación a lo que

es el mantenimiento de su empleo y medio de vida, en un contexto legislativo y social sin apenas protección.

La inseguridad en el empleo y la sensación de desprotección que genera, implica una pérdida directa de la capacidad de los trabajadores/as para la planificación vital de su vida personal y familiar, impidiéndoles un abordaje estructurado ya no de su futuro, sino también de su presente, con consecuencias devastadoras en los niveles de bienestar general, de salud y de integración social.

Así pues, la organización del trabajo y las condiciones en las que se desarrolla el mismo determinan la exposición del trabajador a los riesgos psicosociales. Riesgos psicosociales que esta reforma laboral inculca masivamente en una clase trabajadora inmunodeprimida como un virus destructivo y letal, que ya está provocando devastadoras consecuencias laborales, personales, familiares y sociales para una importante parte de la clase trabajadora.

Si esto había sido poco, la potestad del empresario para poder despedir a aquel trabajador que acumule una baja laboral por enfermedad del 20% de los días en dos meses consecutivos, ya está provocando que muchos trabajadores/as acudan a su trabajo lastimados y/o enfermos contraviniendo las indicaciones médicas, encontrándonos ya de una manera cada vez más habitual con situaciones de empeoramiento de las enfermedades mal cuidadas, con mayor número de recaídas y con contagios a otros trabajadores/as en los lugares de trabajo. Hasta tal punto se está dando esta circunstancia, que hoy por hoy podemos afirmar que el número de enfermedades sin baja laboral ya es similar al de enfermedades con baja, circunstancias estas que entre otras barbaridades que se están cometiendo y provocando con la reforma laboral, están produciendo un incremento cuantitativo y cualitativo de la accidentabilidad, especialmente de los accidentes graves y mortales.

La reforma laboral está configurando un contexto laboral generalizado altamente nocivo para la seguridad y la salud de los trabajadores, con un incremento exponencial de los riesgos psicosociales, en aspectos tales como:

La **organización discrecional del tiempo de trabajo** por parte de los empresarios, los frecuentes cambios en la misma, la intensificación de las cargas y ritmos de trabajo y el temor a la pérdida del empleo, están actuando como un importantísimo potenciador de los riesgos psicosociales.

La **disminución de los tiempos de descanso** disponibles y de la autonomía del trabajador para su organización: períodos vacacionales, adaptaciones de jornada, ausencias justificadas de corta duración, permisos no retribuidos, tiempos de descanso, pausas productivas, etc.

El **ritmo de trabajo** constituye un importante factor de exigencia psicológica que viene determinado por la cantidad de trabajo a realizar en un período de tiempo. La actual reforma laboral está provocando -en muchos casos injustificadamente- gran cantidad de despidos y ajustes de plantilla, obligando en la práctica a que un promedio del 41% de los trabajadores/as que quedan en estas empresas tengan que incrementar notablemente la intensidad y ritmos de trabajo, víctimas de una organización y planificación de la producción estrictamente economicista, no realista ni respetuosa con la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

La conflictividad engendrada por la **necesidad de conciliar la vida laboral y familiar**, o dicho de otra manera, compaginar los tiempos laborales con las tareas domésticas, el cuidado y atención a hijos y mayores, el cuidado personal y las relaciones sociales, trae como consecuencia altos niveles de estrés e insatisfacción de los trabajadores/as y un importante nivel de deterioro de los niveles de atención requeridos por los hijos menores que terminan por deteriorar la fortaleza, la cohesión y la salud de la vida familiar.

Sin duda de ninguna clase, podemos afirmar que la presente reforma laboral ya está produciendo terribles y desastrosas consecuencias para la salud física, psíquica y social de los trabajadores/as y sus familias, incrementando exponencialmente la exposición de los mismos a los riesgos psicosociales.

Nada mejor para terminar esta reflexión que la presente cita de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) que sintetiza en pocas palabras los requisitos mínimos que debe cumplir un trabajo digno, como elemento esencial e irrenunciable de los derechos de la clase trabajadora.

**"El trabajo decente (digno) resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales, e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres" (O.I.T., 2006).**

# Entrevista a Fernando Sabio Maroño

## LA CIG ACABA DE FIRMAR UN CONVENIO DE ASISTENCIA CON EL CENTRO SANITARIO DE BIOMECÁNICA APLICADA UMANA, ¿CUÁLES SON LAS RAZONES?

Las razones para que la CIG promoviera un convenio de asistencia sanitaria en materia de estudios biomecánicos son varias:

1ª.- UMANA es el único Centro Sanitario de Biomecánica Aplicada existente en nuestro País, que cuenta con la acreditación y homologación tanto de la Consellería como del Ministerio de Sanidad.

2ª.- Es un centro sanitario que en los últimos 6 años viene empleando esta tecnología para evaluar más de 2.000 casos laborales en Galicia, defendiendo con éxito los resultados obtenidos en sus estudios en los juzgados de A Coruña, Ferrol, Pontevedra, Vigo, Lugo y Ourense, debido a que estas pruebas tienen validez judicial y el necesario reconocimiento técnico sanitario más allá de toda duda.

3ª.- Por desgracia en los últimos años como consecuencia del incremento de las cargas y ritmos de trabajo, de la disminución de los tiempos de descanso y la falta de aplicación de medidas de prevención eficaces, está produciéndose un importante aumento de las lesiones músculo-esqueléticas de origen laboral, a pesar de lo cual los/as trabajadores/as afectados/as se encuentran en demasiadas ocasiones con la negativa de las empresas y las mutuas de accidentes de trabajo a reconocer el origen y el alcance de sus lesiones, con desastrosas consecuencias para los/as trabajadores/as afectados/as. Ante estas circunstancias, y teniendo en cuenta que los estudios biomecánicos a pesar de ser caros, tienen una gran validez y fiabilidad, siendo susceptibles de ser empleados como prueba fundamental y definitiva en un proceso de reconocimiento de las lesiones de origen laboral, desde la CIG se procuró el mecanismo del Convenio de Asistencia con UMANA con el objetivo de por un lado facilitar el acceso a las pruebas biomecánicas a aquellos trabajadores/as afiliados/as que previamente asesorados/as por nuestros técnicos/as de prevención así lo requieran y por otro abaratar lo más posible el coste final que tendrían que pagar a UMANA los trabajadores/as que decidan utilizar sus servicios.

## ESTAMOS HABLANDO DE UN CONVENIO PARA LA REALIZACIÓN DE PRUEBAS BIOMECÁNICAS, PERO: QUÉ ES LA BIOMECÁNICA?

La biomecánica es una disciplina biomédica que estudia los niveles de movilidad, fuerza y dolor de cualquier región corporal dañada (pies, tobillos, rodillas, cadera, espalda, cervicales, hombros, codos, muñeca, manos, etc.).

Dentro de la medicina, digamos que la biomecánica es quien se ocupa de valorar que tal funciona el sistema músculo-esquelético, por eso se suelen denominar también a las pruebas biomecánicas como pruebas de valoración funcional.

## QUÉ VENTAJAS TIENEN ESTAS NUEVAS PRUEBAS?

Cuando cualquiera de nosotros sufre una lesión, queda limitado e incapacitado principalmente por 3 motivos: la pérdida de movilidad, la pérdida de fuerza, y el dolor; y mientras no nos recuperamos de todos ellos no consideramos que estamos sanos. Cualquier método que pretenda evaluar el estado de recuperación real de una lesión debe valorar estos 3 parámetros, si no carecerá de sentido.

En este sentido, las pruebas de imagen tradicionales (resonancias, radiografías, ecografías, etc) permiten conocer si existen fracturas o fisuras óseas, desgarros de músculos y ligamentos, etc. Esta información es muy útil para el tratamiento de las lesiones, sin embargo, no esclarecen nada en relación a la pérdida de función y el dolor durante los procesos de rehabilitación. Observan, por así decirlo el cuerpo en estático, y por eso no aportan información útil para valorar la recuperación funcional del paciente.

Las pruebas biomecánicas, por su parte, evalúan el cuerpo en funcionamiento. El sujeto realiza movimientos y esfuerzos durante las mismas, por lo que es posible valorar tanto su capacidad física como el dolor. Con ellas, es posible determinar su recuperación para la vida diaria, deportiva o laboral.

## QUÉ APLICACIÓN TIENEN LAS PRUEBAS BIOMECÁNICAS EN EL TERRENO LABORAL?

Las pruebas biomecánicas tienen 2 aplicaciones fundamentales en el terreno laboral.

(1) Por una parte permiten determinar si un trabajador está plenamente rehabilitado de sus lesiones para volver al puesto de trabajo sin poner en riesgo su salud, o si por el contrario la rehabilitación fue insuficiente y precisa mayor y mejor tratamiento.

(2) Por otra parte, permiten determinar los niveles de secuelas irreversibles que padece un trabajador tras una lesión incapacitante.

## LAS PRUEBAS BIOMECÁNICAS PUEDEN SER EMPLEADAS EN LA VALORACIÓN DE SECUELAS?

Las pruebas biomecánicas pueden y deben ser empleadas en la valoración de secuelas. De hecho, el proyecto del nuevo baremo de incapacidades de 2012 hace especial hincapié en la importancia de estas pruebas, reconociendo el carácter funcional de las lesiones y las secuelas. Esto es algo que vino fortaleciéndose en el terreno jurídico los últimos años, ya que existen numerosas sentencias de incapacidad parcial, absoluta y total, en todo el Estado, soportadas sobre los resultados de pruebas biomecánicas. Hoy en día, estas pruebas están judicialmente reconocidas como las más objetivas. Tal es el caso, que desde hace 6 años las mutuas de accidentes de trabajo y los equipos de valoración de incapacidades (EVI) de la seguridad social en todo el Estado, hacen uso de las mismas para determinar los baremos de incapacitación.

## QUÉ TIPO DE LESIONES Y SECUELAS PUEDEN SER EVALUADAS CON LAS PRUEBAS BIOMECÁNICAS?

Las pruebas biomecánicas permiten estudiar cualquier lesión y/o secuela músculo-esquelética. Los casos más frecuentes se refieren a pacientes con hernias discales, fracturas óseas, roturas de ligamentos, tendinitis crónicas, cervicalgias, lumbalgias, radiculopatías, epicondilitis, síndromes del túnel carpiano, entre otras.

## EN QUÉ CONSISTEN ESAS PRUEBAS?

Las pruebas biomecánicas se llevan a cabo en centros sanitarios especializados. Son pruebas no invasivas y absolutamente inocuas para el paciente, y consisten en la realización de una serie de movimientos y esfuerzos por parte del mismo. Mientras el paciente ejecuta los ejercicios, el equipamiento biomecánico registra la movilidad, la fuerza, la resistencia, la potencia e incluso las reacciones dolorosas; certificando la capacidad funcional real de la región corporal dañada.

### MÁS INFORMACIÓN

<http://www.cigsaudelaboral.org>  
<http://www.umanaingenieria.com>



# La Inspección de Trabajo y Seguridad Social: un instrumento al servicio de la prevención



Una de las herramientas que trabajadoras y trabajadores tenemos para la preservación y defensa de nuestra salud en el trabajo, es la Inspección de trabajo y Seguridad Social.

Las primeras normas que, dentro del estado español, hacen referencia a la Inspección en el terreno laboral datan del año 1906; en el año 1939 se crea el Cuerpo Nacional de Inspectores de Trabajo; luego llegaría la ratificación por parte del estado español del Convenio en <sup>o</sup> 81 de la OIT y su adecuación a Derecho con la Ley 39/1962, de Ordenación de la Inspección de trabajo; esta Ley estará vigente hasta el año 1997, en el que se promulga la Ley 42/1997, en vigor actualmente, que adecua la Inspección de trabajo y Seguridad Social al estado autonómico, en el que el Estado y las Comunidades Autónomas comparten competencias en materia laboral.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un **servicio público**, responsable del control y vigilancia en el cumplimiento de las normas de orden social, de exigir las responsabilidades derivadas del incumplimiento en que puedan incurrir empresas y trabajadores, así como del asesoramiento a los mismos en materia laboral y de Seguridad Social. La ITSS no puede obligar a la empresa a cumplir la normativa (es la Jurisdicción Social quien ostenta ese poder), pero sí realiza cometidos de vigilancia en el cumplimiento de ésta, de constatación de las infracciones que se producen, de requerimiento a las empresas y de inicio de procedimientos sancionadores en el caso de que se detecten infracciones.

Para el desarrollo de sus funciones la ITSS cuenta con funcionarios de dos niveles: los Inspectores/as de trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores/as de Empleo y Seguridad Social.

La actuación de Inspectores/as y Subinspectores/as se desarrolla en el ámbito provincial, dependiendo cada provincia de una Dirección Territorial coincidente con cada Comunidad Autónoma. Dentro de cada organización provincial o territorial es habitual que exista una unidad específica especializada en prl.

Los funcionarios de la ITSS tienen la obligación de realizar sus funciones con el mandato de estricto cumplimiento de los principios de independencia técnica, objetividad e imparcialidad prescritos en los convenios internacionales

número 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo. En la práctica no siempre se actúa en consecuencia a estos principios: hay casos en los que se observa la existencia de un cierto miedo a actuar con la contundencia precisa cuando se trata de empresas grandes, o que el inspector o inspectora que corresponde no se involucra lo suficiente en determinados casos.

## LA ITSS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Sus funciones en materia de prl quedan establecidas en el artículo 9 de la LPRL:

a) **Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales**, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no hayan tenido la calificación directa de normativa laboral, **proponiendo a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente**, cuando comprobase una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de acuerdo con el previsto en el capítulo VII de esta Ley.

b) **Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores** sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones, en que tenga la vigilancia encomendada.

c) **Elaborar los informes solicitados por los Juzgados del Social** en las demandas deducidas ante estos en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

d) **Informar a la autoridad laboral** sobre los accidentes de trabajo mortales, muy graves o graves, y sobre aquellos otros en que, por sus características o por los sujetos afectados, se considere necesario dicho informe, así como sobre las enfermedades profesionales en las que concurren dichas calificaciones y, en general, en los supuestos en que aquella lo solicite respecto del cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales.

e) **Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones** asumidas por los servicios de prevención establecidos en esta Ley.

f) **Ordenar la paralización inmediata de trabajos** cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

Así, y para facilitar el cumplimiento de sus funciones los Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social tendrán carácter de **autoridad pública** y estarán autorizados para:

- Entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo y permanecer en el mismo (excepto en el caso de que el centro de trabajo coincida con el domicilio de la persona física afectada por la labor inspectora, caso en el que deberá contar con la autorización del interesado o con una orden judicial). Deberán comunicar su presencia, salvo que consideren que se pueden perjudicar sus funciones.
- Hacerse acompañar en las visitas por los trabajadores, sus representantes y por los peritos y técnicos de la empresa o habilitados que consideren oportuno.
- Practicar cualquier investigación, examen o prueba que estimen precisa:
  - Tomar muestras de sustancias y materiales utilizados en el establecimiento; realizar mediciones, fotografías, vídeos,...
  - Examinar en el centro de trabajo la documentación de la empresa en relación con la verificación del cumplimiento de la legislación de orden social.
  - Requerir información sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.
  - Exigir la identificación de las personas que se encuentren en el centro de trabajo.
- Adoptar las medidas que estimen precisas para evitar la destrucción o alteración de documentación relacionada con la inspección.
- Solicitar la colaboración de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

## EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LA ITSS

### Sobre quien:

Se extiende a las personas físicas y jurídicas, públicas o privadas, y a las comunidades de bienes sujetos responsables del cumplimiento de las normas de orden social. Este ámbito incluye a las cooperativas, trabajadores autónomos, titulares de centros de trabajo y promotores de obras de construcción, a los servicios de prevención ajenos, a las entidades colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social, a las entidades auditoras, a los centros acreditados para impartir formación en materia de prevención de riesgos laborales y a las entidades que colaboren con las distintas administraciones públicas en materia de protección y promoción social.

### Donde:

La labor inspectora se realiza en empresas, centros de trabajo y en general, cualquier lugar en el que se realice prestación laboral. Esta labor se extiende a vehículos y medios de transporte en los que se preste el trabajo, incluyendo los buques de la marina mercante y pesquera, aviones y aeronaves civiles y sus instalaciones auxiliares en tierra. Asimismo en puertos, aeropuertos, vehículos y puntos de salida, escala y destino.

En el caso particular en el que el centro de trabajo coincida con el domicilio del inspeccionado, deberá contarse con su consentimiento o con una autorización judicial para proceder a la inspección.

Qué sucede en el caso de los centros de trabajo que dependen de las **Administraciones Públicas**?

- La ITSS *carece de facultades sancionadoras* aunque *sí podrá requerir* a las Administraciones Públicas por incumplimiento de disposiciones relativas a la seguridad y salud del personal civil a su servicio. El requerimiento incluirá las irregularidades detectadas, las medidas que deben adoptarse para subsanarlas y el plazo que se estime preciso para su ejecución (RD 707/2002 y RD 464/2003).
- En el caso de que la Administración actúe como promotora de obras de construcción o en el caso de los trabajadores o trabajadoras que prestan servicios para contratistas, subcontratistas de obras o servicios o concesionarios que realicen su actividad en instalaciones de la Administración General del Estado o de sus organismos autónomos, se seguirá el procedimiento ordinario.

- Es preciso diferenciar entre Sector Público Administrativo (será de aplicación el RD 707/2002) y el Sector Público Empresarial (Correos por ejemplo) al que se le aplicará el procedimiento inspector ordinario y la sanción será de multa. En los dos casos la Inspección de trabajo y Seguridad Social podrá proponer recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud.

### Actividades excluidas de las actividades de la ITSS:

- Exclusiones reguladas en el artículo 3 de la LPRL:
  1. *Policía Nacional y Guarda Civil* (salvo que las funciones que realicen no presenten las características exclusivas de policía, seguridad y servicios de protección civil)
  2. *Protección Civil* cuando realice actividades con presencia de riesgo grave, catástrofe o calamidad pública. Tener en cuenta que aunque en este caso en general no se aplica a LPRL, sí sería de aplicación a cierto personal, como el personal administrativo, y que ciertas obligaciones preventivas son plenamente aplicables: elección de EPIs, vigilancia de la salud, formación e información,... *Nota:* en la realización de actividades sin presencia de riesgo grave, catástrofe o calamidad pública, será de aplicación a LPRL y su normativa de desarrollo.
  3. *Centros y establecimientos militares* (regulados por el RD 1932/1998 y RD 1755/2007) en los que la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se limitará a los contratos de suministro, concesión, etc. El inspector deberá preavisar de la visita y será acompañado por la persona que designe el Jefe del Establecimiento Militar. En el caso de que se aprecie algún incumplimiento el inspector se limitará a ponerlo en conocimiento del Jefe del Establecimiento Militar.

4. Relación laboral de carácter especial del *servicio de hogar familiar*.

- Exclusiones reguladas en el artículo 7 de la LPRL:

1. *Minas, canteras y túneles* que exija aplicación de *técnica minera*, caso en el que la fiscalización corresponde a la Inspección de Minas y a la Autoridad Minera.
2. Fabricación, transporte, almacenamiento, manipulación y utilización de *explosivos* (RD 230/1998, de 16 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Explosivos).
3. Empleo de *energía nuclear*, competencia exclusiva del Consejo de Seguridad Nuclear (Ley 15/1980, de 22 de abril).

Según el artículo 3 del RD 138/2000 pueden darse determinadas peculiaridades en las actuaciones desarrolladas en locales e instalaciones diplomáticas acogidas a extraterritorialidad y los protegidos por convenios internacionales.

## LOS TÉCNICOS HABILITADOS

A raíz de la Ley 54/2003, y con la finalidad de añadir más medios para el control y vigilancia en el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral, aparece una nueva figura, el técnico/a habilitado. A partir de este momento, la legislación otorga al personal funcionario de las comunidades autónomas que está a realizar labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales, la facultad de realizar funciones de **asesoramiento, información y comprobación de las condiciones materiales y técnicas de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo con la capacidad de requerimiento de enmienda de las deficiencias observadas**, requerimiento cuyo incumplimiento puede dar lugar a la práctica de acta de infracción por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Los técnicos habilitados carecen de facultad de paralización, no pueden proceder a levantar Acta de Infracción (facultad reservada únicamente para la ITSS), limitándose su actuación a la comprobación de las condiciones materiales de la seguridad y la salud en el trabajo, quedando excluido el control del sistema de gestión de la prevención.

La incorporación de los técnicos/as habilitados a las funciones de control en materia de seguridad y salud laboral, obliga a la coordinación entre éstos y los funcionarios de la ITSS, coordinación que no siempre funciona como sería deseable para el eficaz aprovechamiento de los recursos.

# El recurso preventivo



## QUÉ ES EL RECURSO PREVENTIVO:

El recurso preventivo es una o varias personas designadas por la empresa que disponen de los medios y conocimientos precisos y son suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas que así lo requieran.

La presencia de recurso preventivo es una **medida preventiva complementaria** y en ningún caso será un sustituto de las medidas preventivas preceptivas ni posibilitará la realización de trabajos prohibidos.

## QUIÉN PUEDE ACTUAR COMO RECURSO PREVENTIVO:

Cuando se dé alguno de los supuestos establecidos legalmente para que sea necesaria la presencia en un centro de trabajo de un recurso preventivo, dicha presencia puede ser asignada a las siguientes personas:

- Uno o varios de los trabajadores/as designados.
- Uno o varios de los trabajadores/as del servicio de prevención propio.
- Uno o varios de los trabajadores/as del servicio de prevención ajeno.
- Uno o varios de los trabajadores/as de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan conocimientos, cualificación, experiencia y formación en prevención como mínimo de nivel básico.

Salvo situaciones muy excepcionales, no se pueden designar o asignar las funciones de recurso preventivo a los delegados/as de prevención.

Los recursos preventivos podrán encargarse igualmente de la coordinación de actividades preventivas.

## CUÁL ES LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN CON LA QUE DEBE CONTAR EL RECURSO PREVENTIVO?

■ Los trabajadores/as a los que se designe como recurso preventivo o se les asignen sus funciones, deben contar con la **formación preventiva** correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico. Si se tratara del sector de la construcción el número mínimo de formación será de 60 horas. En todo caso, se observará la naturaleza y las características de los riesgos que justifican su presencia, porque puede ser necesario que la formación sea de nivel intermedio o superior, o sea necesaria una formación complementaria a la de nivel básico.

■ El trabajador designado o al que se asigne la presencia como recurso preventivo debe tener, además de la formación necesaria, la capacidad suficiente para desempeñar dichas funciones, es decir, contar con los **conocimientos, cualificación y experiencias necesarios en las actividades o en los procesos** en los que debe desarrollar las funciones.

■ Ambas exigencias, tanto la capacidad como la formación que debe tener un trabajador para desarrollar las funciones de recurso preventivo, **deben especificarse en la planificación de la actividad preventiva o en el plan de seguridad de las obras de construcción.**

## LAS FUNCIONES DEL RECURSO PREVENTIVO:

• **Vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas**, comprobando su eficacia y adecuación a los riesgos que pretenden prevenirse o la aparición de riesgos no previstos derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia del recurso preventivo.

• En el caso de observar un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, el recurso preventivo **deberá dar las indicaciones precisas** para el correcto e inmediato cumplimiento de las mismas. Asimismo, deberá **poner en conocimiento** de la persona responsable de la empresa estas circunstancias para que adopte las medidas oportunas.

• De observarse ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de medidas preventivas, el recurso preventivo deberá poner estos hechos en conocimiento del empresario o empresaria para que sean corregidas las deficiencias y se proceda a la modificación de la actividad preventiva.

Para que el recurso preventivo pueda realizar su función hay que tener en cuenta que:

• La designación de recurso preventivo se hace **para un centro de trabajo, puesto, trabajo u operación concreta**, es decir **sólo deberá vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas para las que está nombrado.**

• **El empresario/a dará las instrucciones precisas** al recurso preventivo sobre puestos, lugares o centro de trabajo en los que se desarrollará su vigilancia, las operaciones concretas

sometidas a su vigilancia y las medidas preventivas recogidas en la planificación de la actividad preventiva que se debe observar. Asimismo, precisará los procedimientos que deberá seguir para poner en conocimiento del empresario las deficiencias observadas en el ejercicio de su cometido de vigilancia.

- El empresario deberá **identificar al recurso preventivo** ante el resto de los trabajadores/as, de manera que éstos/as tengan conocimiento de su designación y de que deben seguir sus indicaciones.

- El trabajador/a que realice funciones como recurso preventivo **no tiene dedicación exclusiva** a este cometido; deberá dedicarse a las funciones de recurso preventivo mientras se desarrollen las operaciones para las que está designado y en las que su presencia sea imprescindible. Cuando no se estén desarrollando dichas actividades, el trabajador/a podrá realizar otra actividad productiva o preventiva.

En el caso de las empresas del **sector de la construcción**, el recurso preventivo tiene las mismas funciones, teniendo en cuenta que su misión no será la de vigilar todas las medidas preventivas previstas en el Plan de Seguridad, sino únicamente aquellas en las que el Plan determine que debe estar presente el recurso preventivo.

## FACULTADES Y GARANTÍAS DEL RECURSO PREVENTIVO:

En el cumplimiento de sus actividades preventivas el recurso preventivo tendrá las siguientes facultades:

- Realizar las **indicaciones precisas** a los trabajadores/as responsables del trabajo generador del riesgo para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.

- Poner en **conocimiento del empresario/a** las deficiencias observadas si no se enmendasen como consecuencia de las indicaciones efectuadas, para que éste/a adopte las medidas oportunas.

La normativa **no** atribuye al recurso preventivo la facultad de paralización de trabajos; el empresario/a en el uso de su poder directivo, podrá otorgar al recurso preventivo la facultad de paralización de trabajos en los supuestos y en los términos que se determinen entre ellos.

En relación a las garantías del recurso preventivo, en el caso de que se le asignen estas funciones a trabajadores/as designados o a trabajadores/as del servicio de prevención propio, la LPRL contempla las mismas que las contempladas para los representantes de los trabajadores.

Nada se menciona en el caso del trabajador asignado a la realización de tareas de recurso

preventivo que no forma parte de los grupos anteriores; la Dirección General de Trabajo, en consulta del 27 de febrero de 2009, indica que **no los asisten las mismas garantías** que a los trabajadores designados o a los trabajadores del servicio de prevención propio.

## ¿ES OBLIGADO PARA EL TRABAJADOR/A ACEPTAR LA DESIGNACIÓN COMO RECURSO PREVENTIVO?

Sí, siempre que el trabajador/a cuente con la capacitación y la formación que requiera el cometido asignado, sin perjuicio de las contraprestaciones que puedan acordarse entre las partes, o que se establezcan en los Juzgados y Tribunales en caso de controversia.

## LAS RESPONSABILIDADES DEL RECURSO PREVENTIVO:

No se contempla **responsabilidad administrativa** alguna para los recursos Preventivos, asumiendo la empresa aquellas responsabilidades administrativas relacionadas con los incumplimientos en esta materia. Sí se contempla la posibilidad de **responsabilidades de orden penal o civil** en las que puedan incurrir por sus actos u omisiones, de igual manera que cualquier otro trabajador en el ámbito de la prevención.

### MÁS INFORMACIÓN

[http://www.cigsaudelaboral.org/Recurso\\_Preventivo CT 83/10 Criterio Técnico de la ITSS sobre la presencia de recursos preventivos en las empresas](http://www.cigsaudelaboral.org/Recurso_Preventivo_CT_83/10_Criterio_Técnico_de_la_ITSS_sobre_la_presencia_de_recurso_preventivos_en_las_empresas)

## COLABORACIÓN

Miguel Martínez Losada, Jefe del Centro ISSGA - A Coruña

# La problemática científica de la normativa de higiene industrial y valores límite. Reflexiones sobre la sílice cristalina

**L**a exposición laboral a los agentes químicos, físicos y biológicos está legalmente definida, en España, dentro del marco europeo de modo que la reglamentación española referente a la exposición a estos agentes deriva, en general, de las correspondientes directivas y reglamentos europeos. La técnica preventiva Higiene Industrial se refiere a la exposición crónica a estos agentes con potenciales efectos negativos para la salud de los trabajadores.

En muchos de los mencionados agentes se asocia la prevención a valores límite de referencia, que son definidos en la propia normativa o en referencias técnicas avaladas por la normativa. Los agentes físicos y los agentes químicos tienen valores límite de referencia definidos legalmente que proceden de criterios técnicos y estudios científicos. En la actualidad la mayoría de los valores límite existentes en España tienen solidez científica. Los agentes biológicos no tienen valores límite por la imposibilidad técnica y científica de considerar límites fiables.

Existen casos singulares como los Campos electromagnéticos donde aún no están en vigor directamente valores límite, dado que la Directiva 2004/40/CE, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (campos electromagnéticos) viene siendo retrasada en Europa en su aplicación. Recientemente volvió a retrasarse el plazo de adopción hasta el 31 de Octubre de 2013 "dada la complejidad técnica del tema". El motivo es la insuficiencia de estudios científicos sólidos y las posibles repercusiones sociosanitarias de su aplicación dado que podría impedir el empleo de técnicas de diagnóstico fundamentales clínicamente. En este caso los valores de referencia disponibles son simplemente criterios técnicos.

Los agentes químicos en España tienen como valores límite de referencia legal los valores LEP del INSHT como define el R.D.374/2001, de 6 de abril sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

La Comisión Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, órgano de participación en materia de seguridad y salud, aprobó, en julio de 1997, la creación de un grupo de trabajo (formado por expertos de las administraciones, de sindicatos, representantes de la industria y de los sectores económicos, y autoridades públicas) que estudia documentos sobre valores límite y su aplicación en los lugares de trabajo. Dichos documentos son elaborados por el "grupo técnico del INSHT", constituido por técnicos del INSHT y de las CC.AA. La adopción de un valor límite de exposición y ocupacional es consensuada y su aprobación definitiva corresponde a la Comisión Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo. Se tienen en cuenta en el proceso estudios o propuestas de entidades tales como SCOEL, ACGIH y IARC entre otros.

En el nivel europeo, el Comité Científico para los Límites de Exposición Ocupacional (SCOEL) analizó y debatió desde hace años agentes químicos, y ha establecido recomendaciones pertinentes. Aun así, existe una necesidad manifiesta de estudios toxicológicos y epidemiológicos estandarizados que proporcionen una base científica consensuada en la que basar los límites de exposición para el ambiente de trabajo. El SCOEL establece un valor límite de exposición ocupacional (OEL) basado en la salud («Health Based») en aquellos casos en los que la revisión de toda la información científica disponible permite identificar una dosis umbral clara, en la que una exposición por debajo de esta dosis no generaría efectos adversos para la salud. Estos valores límite de exposición ocupacional son de tipo indicativo.

Asimismo se valoran por el grupo de trabajo de la CN en el proceso de definición de valores LEP valores procedentes de otros países y organismos, tales como la ACGIH (American Conference on Governmental Industrial Hygienists), Alemania, EE.UU., países escandinavos, Holanda, Francia y Reino Unido.

Entre los datos analizados se valoran particularmente las recomendaciones que de estos compuestos realiza la Agencia Internacional para la Investigación sobre el Cáncer (International Agency for Research on Cancer, IARC). La IARC es una institución científica de referencia a nivel internacional vinculada a WHO-OMS. El trabajo de los investigadores se sintetiza en las "IARC Monographs on the Evaluation of Carcinogenic Risks to Humans".

En el proceso de definición de valores límite de exposición ocupacional, una de las limitaciones existentes es la carencia, en general, de datos a nivel estatal sobre exposición, toxicología y epidemiología.

Hasta hace tres años el procedimiento funcionó de manera fluida, situándose los valores límite españoles LEP a la altura de los más rigurosos valores límite legales. En los últimos años los representantes empresariales vienen haciendo hincapié en la necesidad de disponer previamente de estudios socioeconómicos antes de acordar disminuciones de valores límite de algunas sustancias así como de no adelantarse a la definición de valores vinculantes europeos. Esto dificulta o impide el consenso necesario en algunos casos.

En el caso de la sílice cristalizada el valor límite de exposición actual para el cuarzo es 0,1 miligramos/metro cúbico, como fracción respirable; manteniéndose como propuesta, para el año 2013, la disminución de este valor a 0,05 miligramos/metro cúbico. Esta propuesta viene siendo reiterada desde hace años.

Los fundamentos de esta propuesta del grupo técnico del INSHT son entre otros que el Scientific Committee on Occupational Exposure Limit Values (SCOEL), Comité científico de la UE, publicó en noviembre de 2003 su "Recommendation from the Scientific Committee on Occupational Exposure Limits fuera Silica, Crystalline (respirable dust) SCOEL/SUM/94" en el que recomienda un valor límite de 0,05 mg/m<sup>3</sup> para fracción respirable y que la misma ACGIH adoptó en 2006 un TLV-TWA de 0,025 mg/m<sup>3</sup> para partículas respirables de cuarzo y cristobalita, así como diversos estudios científicos mundiales.

Las principales conclusiones de la recomendación del SCOEL fueron las siguientes: "El principal efecto de la inhalación de polvo de sílice respirable en los humanos es la silicosis. Existe información suficiente para concluir que el riesgo relativo de adquirir cáncer de pulmón aumenta en personas con silicosis (y, aparentemente, no acontece así en trabajadores sin silicosis expuestos al polvo de sílice en canteras y en la industria de la cerámica). Por lo tanto, la prevención del comienzo de silicosis también reducirá el riesgo de cáncer. Puesto que no se puede identificar un umbral claro para el desarrollo de la silicosis, cualquier reducción de la exposición reducirá el riesgo de adquirirla.

Es importante subrayar que la bibliografía indica que el cáncer de pulmón originado, tanto por el cuarzo como por la cristobalita, sólo se constató en individuos diagnosticados de silicosis.

Incluso en el 1997, un grupo de trabajo del Centro Internacional de Investigación sobre el Cáncer (CIIC), que no tiene poder reglamentario en la Unión Europea pero es una autoridad en el campo de la investigación del cáncer, decidió, basándose en la bibliografía especializada, que la sílice cristalina respirable inhalada en ámbitos ocupacionales es cancerígena para los humanos. Al realizar esta evaluación, el grupo de trabajo de la IARC también indicó que la acción cancerígena no se detectó en todas las circunstancias

industriales estudiadas y puede depender de características inherentes de la sílice cristalina o de factores externos que afectan a la actividad biológica.

Finalmente también tenemos que recordar que en España las competencias de seguridad y salud en el ámbito minero corresponden a la autoridad minera, en el marco administrativo de Industria; y no a la autoridad laboral, debiendo tenerse en cuenta que dicho ámbito minero se extiende a industrias extractivas y de primera transformación de minerales.

Así lo relativo a la sílice se regula en la ITC de minas, ORDEN ITC/2585/2007, del 30 de agosto, por la que se aprueba la Instrucción técnica complementaria 2.0.02 «Protección de los trabajadores contra el polvo, en relación con la silicosis, en las industrias extractivas», del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, que derogó la anterior ITC 07.1.04 de 1991.

Los valores límites que define la actual ITC de la sílice libre contenida en la fracción respirable de polvo es 0,1 mg/m<sup>3</sup> y la concentración de la fracción respirable de polvo en general, no superará el valor de 3 mg/m<sup>3</sup>, estos valores (desde 2007) son similares a los LEP vigentes. La anterior ITC, empleaba otros criterios bastante menos restrictivos.

Por otra parte en el marco de la Ley de Prevención de riesgos laborales el Instituto Nacional de Silicosis mantiene su condición de centro de referencia nacional de prevención tecnosanitaria de las enfermedades profesionales que afecten al sistema cardiorrespiratorio. No obstante la participación del INS en el proceso de elaboración de los valores límite es notoriamente insuficiente.

Todo lo hasta aquí expuesto pone de manifiesto las dificultades de procedimiento e interpretativas y los atolladeros existentes en la actualidad en la definición de valores límite LEP, y la necesidad de afrontar una modificación procedimental en profundidad no sólo a nivel estatal sino especialmente a nivel europeo.



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@galizacic.net](mailto:saudelaboral@galizacic.net)

CON LA FINANCIACIÓN DE



DI. 0001/2011

