



### SUMARIO

#### OPINIÓN

##### **OS DEREITOS DOS TRABALLADORES/AS E A TARXETA PROFESIONAL DA CONSTRUCCIÓN (TPC)**

Xoaquín Agulla Gómez

Secretario Comarcal da Federación de Construción e Madeira en Pontevedra e membro da Executiva Nacional desta Federación.

#### SABÍAS QUE...?

##### **IMPLANTACIÓN NA GALIZA DUN NOVO SISTEMA DE DETECCIÓN DE ENFERMIDADES PROFESIONAIS**

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

#### COLABORACIÓN

##### **ANÁLISE XURÍDICO-NORMATIVA UNHA NOVA SENTENZA DECLARA «INADMISÍBEL» QUE O INSS PAGUE PRODUTIVIDADE POR DAR ALTAS MÉDICAS**

Héctor López de Castro Ruíz

Asesoría Xurídica Nacional da CIG

#### OPINIÓN

##### **INCREMENTO DA IDADE DE XUBILACIÓN - ENVELLECIMENTO ACTIVO**

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

#### INFORMACIÓN TÉCNICA

##### **A MEGAMINARÍA: PROCESOS, PROMESAS, CONSECUENCIAS**

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

#### PUBLICACIÓNS

##### **IDENTIFICACIÓN DE RISCOS LABORAIS E GUÍA DE BOAS PRÁCTICAS NA EXTRACCIÓN E NA ELABORACIÓN DE PEDRA NATURAL**

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

## Os dereitos dos traballadores/as e a Tarxeta Profesional da Construción (TPC)

Xoaquín Agulla Gómez

Secretario Comarcal da Feder. de Construción e Madeira en Pontevedra e membro da Executiva Nacional desta Federación

Ao amparo da Lei 32/2006, reguladora da subcontratación no sector da Construción que establece o requisito empresarial de acreditar a formación dos traballadores/as do sector en materia de prevención de riscos laborais, CCOO, UGT e a Confederación Nacional da Construción (CNC) utilizando o marco do IV Convenio Xeral da Construción, determinaron e fixaron no mesmo os contidos formativos esixibles para o sector nesta materia. Aproveitando esta circunstancia e dun xeito completamente impropio, decidiron impoñer aos traballadores/as do sector a obrigatoriedade de acreditar a súa formación en prevención a través do que deron en chamar Tarxeta Profesional da Construción (TPC), esixindo esta como un requisito imprescindible para poder traballar no sector da construción en todo o Estado español a partires do 31 de decembro do ano 2011.

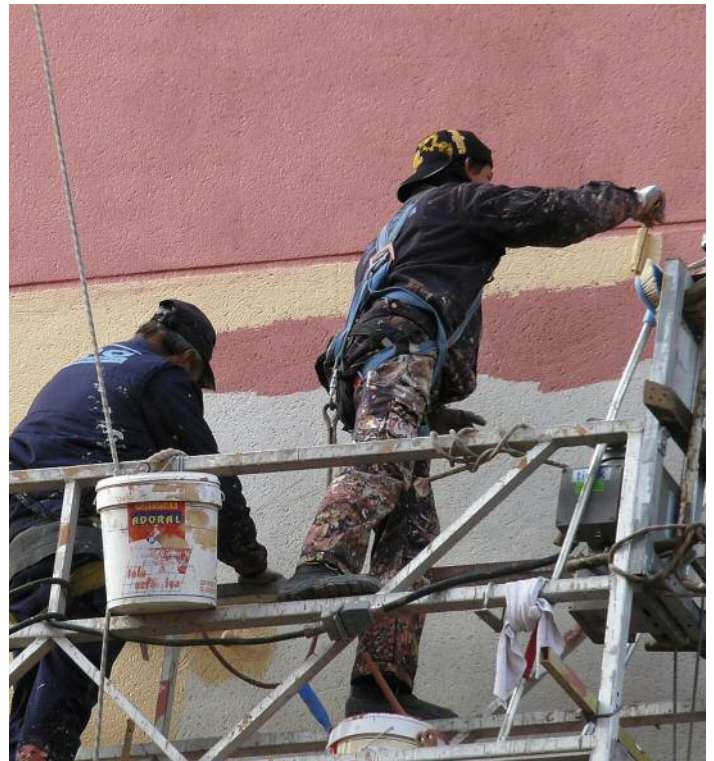


[www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org)

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







Curiosamente, coidáronse tamén de establecer que a TPC a puidese emitir en exclusiva a Fundación Laboral da Construción (FLC), entidade bipartita de carácter privado da que forman parte e dirixen en exclusiva CCOO, UGT e a patronal do sector CNC.

O chiringuito estaba montado e o negocio amosábase prometedor (todo isto acontecía antes da crise económica). E así foi. Ao longo dos últimos anos e coa aquiescencia das administracións de turno - fora o PSOE ou o PP quen gobernase-, á FLC chovéronlle cantidades importantes de financiamento público estatal e autonómico, á vez que milleiros e milleiros de traballadores/as que querían e necesitaban traballar na construción, eran “orientados” e “aconsellados” polas empresas do sector e os sindicatos CCOO e UGT, a realizar a súa formación en prevención a través da FLC ou entidades homologadas por esta; en moitísimos casos pasando por taquilla e pagando do seu peto os cursos que primeiro lles esixían e logo lles ofrecían como condición imprescindible se querían traballar.

Aparte do reprochable, polo que de indecente e pouco ético, ten unha montaxe de financiamento económico destas características no que atinxe á utilización de fondos públicos, é se cabe máis inaceptable aínda, a utilización deste perverso sistema para na práctica, “obrigar” a milleiros e milleiros de traballadores/as en situacións límite de emprego e subsistencia, a ter que aboarlles dos seus minguidos recursos a formación que lles esixían para poder traballar no sector.

Cuestión esta agravada polo feito ilegal e intolerable, de que as dúas organizacións sindicais, CCOO e UGT, participaran e promoveran na práctica, en beneficio propio e en contra dos dereitos dos traballadores, a flagrante vulneración do artigo 19 da Lei Xeral de Prevención, que especifica a obriga das empresas de proporcionar aos seus

traballadores/as a formación necesaria e esixible en materia preventiva.

É evidente que coa imposición da obrigatoriedade da TPC e o establecemento da exclusividade para a súa emisión da FLC, os compoñentes desta Fundación no seu conxunto, pretendían e posiblemente aínda pretendan, acadar cando menos dous espurios e inconfesables obxectivos:

- a) por unha banda, dotarse dunha vía blindada e exclusiva de financiamento constante e estable, tanto a través do “acaparamento” de subvencións públicas, como do que é peor, do pago da formación por parte dos propios traballadores/as que en moitos casos (como xa ten acontecido en milleiros de ocasións) non teñen máis remedio que pasar por caixa para obter a acreditación esixida para traballar no sector;
- b) por outra, controlar en réxime de monopolio o acceso ao emprego dunha maioría dos traballadores/as que queren e necesitan acceder a un contrato laboral no sector da construción.

Ante esta tropelía inadmisíbel e inxustificable, a CIG xunto con ELA/STV procedeu a impugnar no ano 2008 o “IV Convenio Colectivo Xeral da Construción”, denunciando esta situación de manifesta ilegalidade, que supoñía entre outras cuestións a conculcación de significativos aspectos do Estatuto dos Traballadores e de importantes dereitos fundamentais amparados pola Constitución.

Con data 27 de outubro do ano 2010 e logo dunha primeira sentenza desestimatoria da Audiencia Nacional, o Tribunal Supremo emitiu unha sentenza que entre outras importantes cuestións estableceu a nulidade da obrigatoriedade da Tarxeta Profesional da Construción (TPC), sendo ratificada pola Audiencia Nacional no fallo emitido o 3 de novembro do 2011, que deixou establecido que as modificacións do IV

Convenio Colectivo Xeral da Construción, acordadas polos sindicatos CCOO e UGT e a patronal CNC para “sortear” o cumprimento da anterior sentenza do Tribunal Supremo, eran **ilegais** e non se axustaban ao ordenado na sentenza do Tribunal Supremo. Así logo e resumindo as consecuencias directas derivadas da sentenza do Tribunal Supremo:

- 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.
- Habilita aos convenios colectivos de ámbito autonómico, provincial ou de empresa para pactar medidas de prevención que melloren os niveis de protección da saúde laboral establecidos no convenio estatal da construción.
- Limita a función da TPC á mera acreditación dos recoñecementos médicos e á data na que se realizaron, non podendo en ningún caso conter, rexistrar ou certificar o contido dos mesmos.

Así logo, a TPC tal e como inicialmente tiñan pactada e acordada CCOO e UGT coa patronal da construción CNC, supoñía na práctica unha vulneración inadmisíbel dos dereitos laborais dos traballadores/as a través da **limitación do seu dereito ao traballo** (artigo 53.1 CE, Ley 32/2006 de 18 de outubro), nun intento ilegal e fraudulento de favorecer e consolidar una desexada posición de primacía e monopolio sindical no sector da construción.

Asemade a TPC e a súa regulación pretendía promover una reserva do emprego (vulneración do ar-



tigo 17.2 do ET) actuando como un muro que dificultaría extraordinariamente o acceso a traballar no sector da Construción a aqueles traballadores/as que non fosen contratados no mesmo con anterioridade.

Así as cousas a finalmente obrigada adaptación desta regulación aos distintos fallos xudiciais, obrigou ao V Convenio Colectivo do sector da Construción a regulamentar a Tarxeta Profesional da Construción (TPC) como unha forma máis entre outras posibles de acreditación da formación esixible en materia de prevención de riscos laborais. Isto quere dicir que os traballadores/as teñen a obriga de acreditar a formación estipulada como obrigatoria no V Convenio, mais en ningún caso que esa formación teña que ser obtida a través da Fundación Laboral da Construción ou das entidades homologadas por esta.

Tristemente 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 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 inadmisibile vulneración do dereito ao traballo.

Esperamos que a partires de agora as iniciativas reguladoras en materia preventiva a incluír nos vindeiros Convenios Xerais do Sector da Construción, teñan por obxectivo exclusivo a preservación, a mellora e o incremento dos dereitos laborais dos traballadores/as nesta materia, abandonando para sempre as tentacións de vulneración dos seus dereitos, a través de prácticas detestables que buscando o beneficio económico propio e as posicións de monopolio sindical, supuxeron na práctica o incumprimento da legalidade vixente e o que é peor a conculcación dunha mínima e lexitimamente esixible ética sindical e empresarial.

## SABÍAS QUE?

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

# O novo Sistema Galego de Alerta Temperá para a Detección de Enfermidades Profesionais

**A**meirande parte dos traballadores/as pasamos de xeito efectivo 1/3 da xornada nos nosos postos de traballo. En tan importante período de tempo prodúcense ao longo da nosa vida laboral significativos e continuados esforzos físicos e mentais, así como unha exposición nos lugares de traballo a situacións adversas de tipo ambiental ou organizativo, con claros e importantes riscos para a nosa saúde. Ditas exposicións en moitas ocasións continuadas e alongadas no tempo, rematan por producir un deterioro ás veces lento e progresivo que conclúe nunha doenza ou enfermidade profesional (EP).

Así logo **os dispositivos de detección de enfermidades profesionais conforman un elemento clave do sistema de saúde laboral dun país**. No Estado español a sospeita de enfermidade profesional baséase xuridicamente no RD 1299/2006 de 10 de novembro, a través do cal aprobouse o cadro de enfermidades profesionais para o Sistema da Seguridade Social, establecéndose criterios para a súa notificación e rexistro.

No Estado español en xeral e no País galego en particular, o actual sistema de detección e protección dos traballadores/as afectados por enfermidades profesionais é ostensiblemente deficiente e ineficaz, debido fundamentalmente a unha serie de factores que dificultan extraordinariamente un funcionamento aceptable do mesmo:

- Falla de actualización das listaxes de enfermidades profesionais.
- Falla de dispositivos -instrumentos, procedementos e persoal formado- para a detección da orixe laboral de enfermidades e doenzas.
- Procedementos inaxeitados e ineficientes de comunicación da sospeita de enfermidade profesional.
- Desvinculación e falta da comunicación necesaria entre o facultativo que pode emitir un diagnóstico de sospeita de EEPP e aquel outro que en última instancia ten a responsabilidade de calificar a continxencia.

Se ben é certo que o *RD 1299/2006 de 10 de novembro* incorporou aspectos novidosos que tentaron mellorar o dispositivo de identificación e comunicación de EEPP, como é a inclusión do Anexo II de listado de enfermidades de posible

orige profesional; as aportacións incorporadas seguen a ser claramente insuficientes, dado **que a día de hoxe continúanse declarando unha cantidade de EEPP manifestamente inferiores ás que realmente se producen**, con graves consecuencias para a saúde laboral do conxunto da clase traballadora.

Erros e ineficiencias dos dispositivos de detección e identificación, que provocan a persistencia de grandes bolsas de infradeclaración no diagnóstico de EEPP, o que sumado ás tremendas resistencias do “sistema” para facilitar o proceso de calificación e recoñecemento das mesmas, supón entre outras importantes consecuencias:

- Dificultades e **importantes retrasos na identificación da orixe laboral das doenzas e enfermidades profesionais** que se producen en distintos ámbitos da actividade produtiva, cos conseguintes riscos para a saúde e a clara desprotección na que incorren os traballadores/as afectados.
- Unha **infra-determinación de continxencias profesionais** que acaban sendo asumidas polo Sistema Público de Saúde como enfermidades ou accidentes calificados falsamente como continxencias comúns, cando o custe derivado do tratamento e cobertura de ditas continxencias que, en realidade son de orixe profesional, debería correr a cargo das Mutuas de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais.

Na Galiza estímase que cando menos un 3,3% do gasto sanitario público anual do noso País (uns 120 millóns de euros), debería recaer nas Mutuas de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais e non no noso Sistema Público de Saúde, por corresponder en realidade a estas entidades asumir o custo do tratamento das doenzas que son de orixe profesional ou laboral e non de orixe común.

Ante este panorama e non sen tempo, logo dunha longa e xa histórica reivindicación da CIG e alguna outra organización, a Administración Sanitaria Galega a través do *Servizo Galego de Saúde* (SERGAS) e en colaboración co *Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral* (ISSGA) e as Organizacións Sindicais entre outros, está a abordar por fin a creación dun **Sistema de Alerta Temperá para a Detección de Enfermidades Profesionais**.



Nesta liña de actuación constituíuse recentemente a Unidade Central de Saúde Laboral da Administración Sanitaria (UCSLAS) en base ao artigo 5º do RD 1299/2006, comezándose asemade a traballar a través dunha Plataforma Técnica de Saúde Laboral constituída ao efecto para, entre outras cuestións:

• **A elaboración dun Procedemento de Comunicación de Sospeita de Enfermidades Profesionais** para os médicos de atención primaria que incúe:

- Unha listaxe de enfermidades profesionais propostas para incluír no procedemento.
- Deseño dun circuito de comunicación da sospeita de enfermidade profesional.
- Deseño do formato dos documentos de comunicación entre os diversos estamentos implicados.

• **A elaboración dunha Guía de Actuación** que incluírá a realización de **cadros diagnósticos de sospeita de EEPP**.

O soporte xurídico-administrativo para a construción de dito Sistema de Alerta Temprana para a Detección de EEPP, está dentro do *Plan Estratégico da Dirección Xeral de Innovación e Xestión en Saúde Pública (DXIXSP)*, así como no desenvolvemento das actuacións en saúde laboral derivadas da administración sanitaria, segundo se recolle no *artigo 10 da Lei 31/1995, de 8 de novembro* de Prevención de Riscos Laborais.

Aínda que é cedo para avaliar a vontade política real da Consellería de Sanidade, mais aló do aforro económico do SERGAS (Servizo Galego de Saúde) que a bo seguro se producirá como consecuencia da derivación do gasto das EEPP ás Mutuas, esperamos que o desenvolvemento efectivo e a posta en marcha deste Sistema experimente un impulso moito maior do que até de agora tivo e non se dilate no tempo.



Ao día de hoxe sabemos que o *Síndrome do túnel carpiano*, os *Nódulos das cordas vocais* e a *Neumoconiose* serán as primeiras enfermidades profesionais en incorporarse a este sistema de detección e comunicación de sospeita. Mais é necesario nun futuro próximo incorporar moitas outras posibles EEPP até completar a totalidade do cadro, e facilitar asemade que podan aflorar e ser detectadas e identificadas, EEPP que aínda permanecen ocultas para o Sistema a pesares de cursar con baixa laboral e estar caracterizadas pola súa lenta evolución e gravidade.

## COLABORACIÓN - ANÁLISE XURÍDICO-NORMATIVA

Héctor López de Castro Ruíz, Asesoría Xurídica Nacional da CIG

# Unha nova sentenza declara «inadmisíbel» que o INSS pague produtividade por dar altas médicas

**N**o número 5 (maio de 2013) deste mesmo *Boletín* do Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral dabamos conta da sentenza de data 21 de marzo de 2013 (procedemento abreviado 336/2011), do Xulgado Central do Contencioso-Administrativo núm. 2, que estimaba o recurso interposto pola CIG contra os obxectivos de xestión que servían de base para o cobro do complemento de produtividade do persoal do Instituto Social da Mariña (ISM).



Con argumentación semellante, pero moita maior relevancia polo importe económico e número de persoas afectadas, foi resolto o recurso interposto pola nosa central sindical contra os obxectivos estratéxicos do Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS) para o ano 2011. Nesta ocasión, a sentenza foi ditada polo Xulgado Central do Contencioso-Administrativo núm. 5 o día 24 de maio de 2013, no procedemento abreviado 466/2011.

Era obxecto de impugnación neste procedemento un dos elementos dos obxectivos estratéxicos do INSS, denominado «índice de adecuación da duración dos procesos de incapacidade temporal», ao cal se asignaban catro puntos sobre o índice xeral de produtividade, que se obtén mediante unha ecuación que ten entre os seus valores o «total de altas médicas por Inspección INSS» e o «total de incoacións de incapacidade temporal de oficio».

Após rexeitar a excepción de inadmisibilidade do recurso alegada tanto pola Avogacía do Estado como polo Letrado da Administración da Seguridade Social, o Xulgado entra no fondo da cuestión, considerando que «resulta inadmisíbel que o índice xeral de produtividade fiquese determinado polas altas médicas e pola iniciación de oficio do procedemento de valoración da incapacidade permanente, pois as decisións dos inspectores médicos das direccións provinciais do INSS non poden condicionar a contía do complemento de produtividade que lles corresponde percibir como retribucións complementarias».

Asumindo os razoamentos da anterior resolución do Xulgado Central núm. 2, a sentenza considera que «o inspector médico non pode ver condicionada a súa

actuación nas decisións que adopte sobre altas médicas ou sobre a iniciación de oficio dos procedementos de declaración de incapacidade permanente, pois o único criterio que debe rexer a súa actuación é o estado de saúde do traballador e, en íntima relación con el, a súa capacidade laboral».

Finalmente, o Xulgado rexeita a alegación da parte demandada de que as funcións do médico inspector non poden ser asimiladas ás do médico asistencial. Razona a sentenza que, en ambos os casos, a súa actuación «debe rexerse tendo en conta o estado de saúde do doente, adoptando as súas decisións baixo criterios obxectivos e científicos, que porén resultarán afectados se se establecen determinados índices cuantitativos, como acontece no presente caso, o que afectaría ao dereito á saúde, recoñecido no artigo 43 da Constitución».

Como no anterior caso, a resolución xudicial comentada mérecenos unha valoración moi positiva, tanto do punto de vista dos dereitos profesionais e económicos do persoal do INSS como da protección da saúde do conxunto dos traballadores/as. Nun momento en que as campañas mediáticas de demonización das baixas por incapacidade temporal son cada vez máis tóxicas e virulentas, estas sentenzas poñen de manifesto como a Administración utiliza medios fraudulentos para a redución do gasto en prestacións de Seguridade Social, colocando en risco evidente a saúde laboral dos traballadores/as que está obrigada a protexer.

# Incremento da idade de xubilación

Incremento da idade de xubilación, envellecemento activo, sostibilidade do sistema de pensións, complementar a xubilación, prolongación da vida activa... son temas que hoxe ocupan e pre-ocupan. Continuamente estamos a recibir información a través de diversos medios de comunicación que nos alertan sobre os cambios que, sen dúbida, nos afectarán nun futuro máis ou menos próximo, como traballadoras e traballadores que nos achegamos á idade de xubilación.

É certo que a mellora nas condicións de vida, alimentación, sanidade, etc., inciden directamente no incremento da esperanza de vida; por termo medio vivimos máis anos e en mellores condicións psico-físicas que as xeracións precedentes. Este feito unido á caída da natalidade que ten lugar na sociedade occidental, trae como consecuencia un importante envellecemento da poboación. Menos xente en idade de traballar, máis xente en idade de xubilación. Tan só era cuestión de tempo que os marcadores poboacionais visualizados polos gobernos liberais e de dereitas predominantes nunha boa parte dos estados da U.E., conducisen á idea de ampliar o período das nosas vidas que adicamos ao traballo como a fórmula única e exclusiva para poder sustentar o actual sistema de pensións.

No Estado español a publicación do *RD 5/2013 de 15 de marzo, de medidas para favorecer a continuidade da vida laboral dos traballadores/as de maior idade e promover o envellecemento activo*, pretende promover e impulsar o alongamento da vida laboral, ampliando as posibilidades existentes ata o momento de compatibilizar parte da pensión de xubilación e a actividade laboral por conta allea e por conta propia, é dicir o complemento dunha parte da pensión con traballo remunerado. Medidas similares ás contidas neste RD foron adoptadas en Alemaña no ano 2003; os resultados contabilizados no ano 2011 indican que 800.000 xubilados/as de máis de 65 anos seguen a traballar, a maior parte deles por pura necesidade económica; de estos en torno ao 15% supera xa os setenta e cinco anos.

En calquera caso e deixando a un lado o noso frontal rexeitamento ao incremento forzoso da idade de xubilación, o envellecemento adopta en cada persoa unhas características físicas e psicolóxicas propias,

que teñen que ver en grande medida coa xenética, pero tamén co estilo de vida e a saúde laboral mantida durante os anos de traballo; esta última, a saúde laboral, deriva do tipo de actividades desenvolvidas e das peculiaridades dos postos de traballo ocupados, incluíndo neste capítulo as medidas preventivas que foron adoptadas no seu momento encamiñadas a preservar á saúde dos traballadores/as.

Por todos estes motivos, é imposible considerar como un grupo homoxéneo ao conxunto dos que seremos traballadoras/es maiores. Así, dentro deste colectivo, atoparémonos con traballadoras/es que estarán dispostos e de feito desexarán continuar cunha vida laboral totalmente activa, outros que optarían por unha vida laboral semiactiva, que lles permita continuar exercendo a súa profesión, pero a un ritmo menor, e outros que non estarán en condicións de continuar, polas características propias das tarefas ou polo seu estado físico ou psicolóxico, de seguir a desenvolver as actividades laborais que viñan realizando. Así logo, o feito de **alongar a idade de xubilación debería ser en calquera caso, unha decisión voluntaria do traballador/a**, en función do seu estado psíquico e físico por unha banda e da súa intención de manterse en situación de activo/a dentro do mercado laboral por outra, e non unha imposición do sistema máis alá das posibilidades de cada quen. Outro aspecto a considerar é a adecuación dos postos de traballo a esta casuística particular. A existencia de multitude de actividades laborais con diferentes requirimentos físicos e psicolóxicos, non permite establecer un único mecanismo de adaptación para os traballadores/as maiores. Haberá casos nos que non se precisará ningún tipo de axuste no posto nin nas tarefas a desenvolver, pero noutros casos será absolutamente imprescindible realizar axustes ou incluso cambio de posto. As empresas son as encargadas de adoptar as medidas que fagan compatibles as condicións de traballo coas capacidades e necesidades das traballadoras e traballadores maiores. En calquera caso, sempre será máis doado que se produzan adaptacións en empresas grandes e que dispoñan de varios postos de traballo con requirimentos diferentes, que en pequenas e medianas empresas ou en aquelas que carecen de postos con requirimentos diferentes. Neste sentido e volvendo ao exemplo alemán,

o Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais publicou un informe no mes de xaneiro de 2013 que inclúe unha valoración do grao de implementación de medidas de adaptación nas empresas en relación co seu tamaño, sendo nas empresas con maior número de traballadores onde esas medidas están máis xeralizadas; no caso das pemes a porcentaxe de empresas que teñen medidas de adaptación cae en picado. Como consecuencia, parece claro que as posibilidades de alongar a vida laboralmente activa, van depender, sen dúbida ningunha, en gran medida de se no contorno laboral no que se desenvolve o/a traballador/a existen oportunidades de ocupación axeitadas. Como se compatibilizará o feito máis que seguro de ter que alongar o noso período efectivo de traballo coa escasez de postos adaptados ás características dos traballadores/as maiores?

Como tema para a reflexión, queda o tipo de actuacións que as empresas deben implantar co gallo de axear determinados postos de traballo, ou incluso a obrigatoriedade para as mesmas de contar con *plans de adaptación do posto de traballo*. No plano lexislativo, sería convinte considerar a posibilidade de incluír unha modificación normativa que permitise a *inclusión dos traballadores/as maiores como traballadores/as especialmente sensibles*, o que determinaría a definición na avaliación de riscos das adecuacións oportunas en cada posto de traballo avaliado.

A imposición a ultranza do alongamento da idade de xubilación en definitiva, amén doutras consideracións de carácter social, político e sindical, vai supoñer non só unha nova creba dos dereitos laborais dos traballadores e traballadoras, senón que na práctica conllevará un notable incremento dos riscos laborais aos que se verán sometidos os traballadores/as de maior idade, que a pesares das súas naturais mermas e limitacións psico-físicas veranse obrigados a alongar a súa vida laboral en contornos de traballo non adaptados á súa situación.

Deixámosvos algúns datos da enquisa *European Opinion Poll on Occupational Safety and Health* realizada pola Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no Traballo entre os meses de novembro de 2012 e febreiro de 2013, en 31 estados europeos, na que se retrata a opinión que os traballadores/as europeos teñen en relación ao traballo despois dos 60. O 52% opina que aumentará o número de traballadores/as maiores de 60 anos nas empresas no horizonte do 2020; aínda que as porcentaxes varían sensiblemente dun estado a outro, de media só un 12% dos/as traballadores/as teñen conciencia de que existan políticas ou programas nos seus centros de traballo para facer máis doada para os traballadores/as de máis idade a continuidade da súa vida laboral despois da idade de xubilación; ao 64% dos traballadores/as maiores de 55 gustaríalles que se introducisen, porcentaxe que descende ata o 61% para os grupos de idade 35-54 anos e ao 60% de 18-34 anos. O 35% dos enquisados/as opinan que os traballadores/as de máis idade estarán máis tempo fóra do traballo debido á enfermidades relacionadas ou non co traballo, e o 28% que serán menos produtivos; en relación á accidentalidade, o 22% considera que terán máis accidentes no traballo; o 42% opina que sufrirán máis problemas derivados do estrés asociado ao posto e o 60% que terán máis dificultades para adaptarse aos cambios no traballo.

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





# A megaminaría: procesos, promesas, consecuencias



Dende antigo o home traballa para extraer da terra materiais que emprega para os máis diversos usos. No contexto económico mundial actual e atendendo a diferentes motivos (escaseza, esgotamento dos xacementos, conflitos, etc.), existe unha gran demanda de certos metais, ben polo seu emprego na industria electrónica e as súas aplicacións, ben para especular no mercado económico internacional. Un exemplo de valor especulativo é o ouro, utilizado básicamente como respaldo do sistema monetario, que nos últimos tempos está a acadar unha elevada cotización no mercado internacional, o que fai rendibles xacementos con concentracións relativamente baixas de metal. De xeito similar, xacementos doutros metais como o cobre, prata, coltán, litio, terras raras, etc., estanse a converter en obxecto de desexo para as grandes multinacionais de explotación de recursos naturais.



A maior parte dos metais atópanse na natureza combinados con outros elementos, formando minerais metálicos. A obtención do metal comeza coa extracción do mineral, a través de dúas técnicas fundamentalmente: minas a ceo aberto ou subterráneas.

Nas minas a ceo aberto, os traballos realízanse na superficie do terreo. A parte técnica do procedemento de explotación propiamente dito do xacemento, comeza coa limpeza do terreo e a súa posterior excavación, empregando maquinaria pesada e explosivos. A finalidade é a extracción de grandes cantidades de solo e subsolo que será procesado para a obtención do metal. Este proceso produce a destrución da cuberta vexetal, a perda de ecosistemas, a modificación de conchas fluviais e o desprazamento da fauna; no caso de que no terreo exista un aproveitamento anterior baseado na actividade agro-gandeira, este perderase por completo. Outros aspectos como o ruído propio da actividade, a contaminación ambiental debida ao po xerado e o impacto visual deben ser considerados.

Os materiais obtidos a raíz do proceso anterior, serán triturados e amoreados en espazos específicos creados ao efecto, denominados balsas, na espera de ser tratados mediante lixiviación, procedemento que permite separar o metal buscado do resto do mineral. As balsas son construídas en espazos de terreo nos que se procede ao baleirado e posterior impermeabilización con barreiras especiais para acoller este proceso; as balsas contan con canais e pozas de conducción e retención das solucións líquidas destinadas ao tratamento do mineral. O proceso comeza co amoreamento do material, continuando, por un tempo variable que pode ser dende uns poucos días ata varios meses, co rociado uniforme do mineral con auga mes-

turada con produtos químicos, que varían en función do metal que se desexe extraer (o cianuro, o antimónio, o níquel e o arsénico están entre os empregados). A solución química dissolve as partículas de metal presentes no mineral; esta mestura chega a través do filtrado e dos canais construídos ao efecto, á planta de recuperación de metais, onde se procederá á separación do metal da solución. Para a separación empréganse varios métodos, como precipitación con zinc ou a absorción con carbón activado.

Ademais da contaminación atmosférica e acústica que adoita acompañar ao proceso de triturado de mineral, é preciso ter en consideración outros aspectos non menos importantes ligados á lixiviación: as grandes cantidades de auga empregadas para levar a cabo o proceso, a contaminación do aire por vapores das substancias químicas empregadas, a contaminación do chan e das augas debidas a filtracións nas balsas ou no sistema de conducción, o tratamento dos residuos xerados (mineral e augas contaminados con produtos químicos, a destrución da paisaxe ou incluso a probabilidade de rotura dunha balsa con efectos devastadores sobre o medio ambiente (no mundo rebentan por termo medio dúas balsas mineiras por ano).

A minaría a ceo aberto xera gran contestación en amplos sectores da cidadanía das poboacións nas que pretende asentarse xa que, a cambio duns poucos postos de traballo para un pequeno período de tempo, ocupa grandes extensións de terreo, inhabilitándoo para outros fins, incluso cando cesa a actividade mineira, produce un grande impacto ambiental e visual, utiliza compoñentes químicos sumamente nocivos para a vida como son o cianuro, o antimónio, o níquel ou o arsénico, xera unha gran cantidade de re-

siduos, sen esquecer os problemas de saúde que se derivan para as poboacións preto das que se desenvolven este tipo de actividades.

Os costes de produción da minería a ceo aberto son máis económicos, facendo rendibles xacementos cunha baixa porcentaxe de metal nos que non resulta economicamente viable a utilización doutros métodos como a explotación subterránea.

No caso concreto de Galiza, a industria mineira está adicada fundamentalmente á explotación de recursos non metálicos, en concreto granito ornamental, feldspatos, lousa, cuarzo, caolín, arxila, etc., aínda que nos últimos tempos a situación parece que está a mudar. Vellas minas de recursos metálicos, como o volframio, o estaño ou o ouro, xunto coa posibilidade de explotación doutros metais moi codiciados, como o coltán, tantalio, as terras raras, espertan interese, como amosa o número de solicitudes de permisos para prospección que se teñen formalizado nos últimos anos. Proxectos como o da mina de ouro de Corcoesto, no que está previsto empregar cianuro para a extracción do metal e no que se o proxecto prospera se producirán grandes cantidades de residuos con altas concentracións de arsénico, a de terras raras na Serra do Galiñeiro, a de coltán en Forcarei, a de andalucita no límite das Fragas do Eume, ou a de ouro na Fonsagrada, por citar tan só algúns exemplos, están no punto de mira das multinacionais do sector, do goberno e por suposto da cidadanía.

As promesas da chamada Gran Minaría, emprego e benestar para as zonas onde se asenten, incumprí-



das sistematicamente, non poden impedirmos ver a realidade que non é outra que o saqueo do territorio, a destrución dos ecosistemas e das capacidades produtivas actuais e futuras, a contaminación da atmosfera, o chan e as augas, e as consecuencias para a saúde, sen esquecer o impacto paisaxístico que provocará en espazos de beleza singular.

Mención aparte merece a **fractura hidráulica**, ou **fracking**, xa que o produto final extraído por este procedemento non é un mineral; trátase dunha técnica para extraer gas natural de xacementos non convencionais, explotando o gas acumulado nos poros e fisuras de certas rochas sedimentarias estratificadas de gran fino ou moi fino, xeralmente arxilosas ou margosas, cuxa pouca permeabilidade impide a migración do metano a grandes bolsas de hidrocarburos. Para iso é necesario realizar centos de pozos ocupando amplas áreas (a separación entre eles rolda entre 0,6 a 2 km) e inxectar neles millóns de litros

de auga e area cargados cun cóctel químico e tóxico que posibilite a extracción do gas, ampliando as fracturas no substrato rochoso que pecha o gas e permitindo a súa saída. Entre os problemas medioambientais que conleva a utilización desta técnica podemos citar o gran consumo de auga, a contaminación das augas subterráneas, a contaminación atmosférica, a emisión de gases de efecto invernadoiro (metano), terremotos (sismicidade inducida), contaminación acústica e impactos paisaxísticos.

#### MÁIS INFORMACIÓN

<http://adega.info>

[http://www.adega.info/info/090121joomla/files/revista%20CERNA/CERNA\\_69.pdf](http://www.adega.info/info/090121joomla/files/revista%20CERNA/CERNA_69.pdf)

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

<http://greenpeace.org/>

<http://www.alertaminera.net>

## PUBLICACIONES

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

# Identificación de riscos laborais e guía de boas prácticas na extracción e na elaboración de pedra natural

O sector da pedra natural, integrado polo granito, o mármore e a lousa, ten presenza en zonas do Estado moi definidas, nas que esta actividade actúa en gran medida como motor económico. A calidade, cantidade e variedade do produto teñen colocado á nosa industria da pedra como un dos maiores produtores do mundo, facendo deste un sector cun alto grao de internacionalización.

A competencia de novos países e a aparición de produtos moi competitivos, levaron ao sector da pedra natural, a partir dos anos 80, a importantes apostas polo investimento en I+D+i e pola evolución tecnolóxica; así se introduciron novos equipos e métodos de traballo que permitiron o aumento da produción; ao mesmo tempo esta industria, na que predominan as pequenas empresas de tipo familiar e que ata o momento fora eminentemente extractiva, foi crecendo para pechar un círculo que abrangue tamén os procesos de elaboración do material extraído, comercialización e incluso, nalgún caso, a súa colocación, posicionándose como potencia internacional do sector; desafortunadamente, esta evolución non foi parella á inserción de medidas de prevención de riscos laborais que permitisen un correcto control dos riscos para a saúde existentes no sector, máis ben todo o contrario.

O Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral, conta con dous traballos que abordan as características propias do sector, identificando riscos e proponendo medidas preventivas en relación aos postos de traballo estudados.

**Identificación de riscos laborais e guía de boas prácticas na extracción de pedra natural** comeza cunha descrición da situación preventiva no sector, facendo un especial fincapé nas enfermidades respiratorias de orixe profesional

por inhalación de po. Non podemos esquecer que a exposición a sílice cristalina, considerada substancia canceríxena, é frecuente nos traballos de extracción de pedra natural, e que a silicose, consecuencia desta exposición sen a adopción das correspondentes medidas preventivas, está considerada como enfermidade profesional dende o ano 2006.

A continuación, realízase un percorrido polos procesos de traballo na explotación das canteiras de extracción de pedra natural, para continuar coa descrición dos postos de traballo comúns a todos os tipos de explotacións.

Unha vez situados no sector, chega o momento de coñecer e cuantificar os riscos aos que están expostos traballadores e traballadoras en calquera posto, tratando con máis detalle aqueles que consideramos de especial relevancia: o traballo en ambientes poeirentos, o ruído, as vibracións, as lesións músculo-esqueléticas e o medio ambiente térmico no que se desenvolve a actividade. No bloque informativo seguinte, denominado *Boas prácticas*, desenvólvense unha serie de propostas en relación ás medidas preventivas que sería preciso adoptar segundo os riscos específicos considerados anteriormente e outros aspectos da actividade preventiva, como son a formación en materia de prl e a xestión preventiva dentro das empresas.

Sen dúbida o apartado co que nos sentimos máis satisfeitos é o que contén as Propostas CIG para a mellora das condicións de traballo no sector; aquí revisanse diversos aspectos como o acceso ao traballo, a xornada laboral, a vixilancia da saúde, a existencia de postos compatibles para traballadores/as doentes ou a negociación colectiva como ferramenta preventiva.





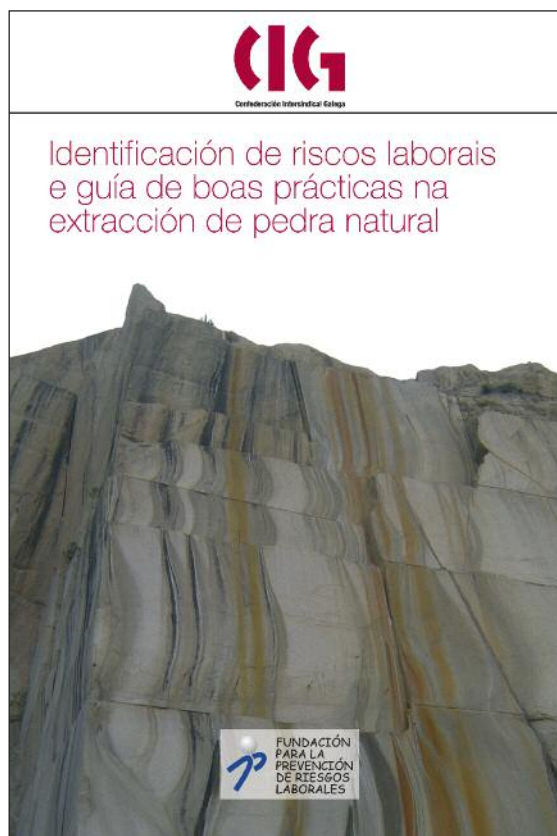
Como información adicional, inclúense unha guía práctica de actuación ante os riscos laborais e as enfermidades profesionais, un glosario terminolóxico e os anexos normativo e bibliográfico.

**Identificación de riscos laborais e guía de boas prácticas na elaboración da pedra natural** mantén unha estrutura similar, comezando coa descrición do sector de transformación de pedra natural e dimensionando as enfermidades profesionais propias desta industria.

Realízase un percorrido polos métodos de traballo do proceso de elaboración diferenciando entre a extracción (tratada na guía anterior), a primeira transformación ou dimensionado (corta de bloques para a obtención de taboleiros, ou bloques de menor tamaño) e a segunda transformación ou acabado. A continuación, a descrición dos diferentes postos de traballo, comezando polos que son comúns a tódolos tipos de pedra e rematando cos específicos de mármore e granito por unha banda e lousa por outra.

No bloque seguinte, identifícanse os riscos asociados ao desenvolvemento desta actividade, tratando con especial atención os derivados dos ambientes poeirentos, o ruído, as vibracións, os TME e a exposición a contaminantes químicos; en capítulo aparte, trátanse os riscos asociados ao traballo con cuarzo aglomerado, material que non se presenta como tal de forma natural, pero si resulta da transformación de pedra natural. No apartado de *Boas prácticas* desenvólvense medidas preventivas en relación aos riscos expostos no capítulo anterior.

A sección denominada *Análises e Propostas CIG*, repasa a situación dos traballadores e traballadoras do sector en relación a diversos aspectos como a xornada laboral, as limitacións para o traballo no sector, a participación dos traba-



lladores/as na prevención e a seguridade laboral ou a falta dunha historia clínica que conteña toda a vida laboral e que poida contribuír a unha vixilancia da saúde máis eficaz; así mesmo, inclúense propostas de actuación como a intensificación da labor inspectora, a realización de estudos médico-técnicos nos centros de traballo e estudos epidemiolóxicos entre a poboación traballadora ou a promoción de servizos de prevención mancomunados.

Aínda que tradicionalmente esta actividade foi desenvolvida por homes, hoxe a presenza da muller comeza a ser significativa; no sector da lousa sitúase en torno ao 30%, sendo menor a súa integración no caso do mármore e do granito. O capítulo adicado á muller na industria da pedra natural, repasa a importancia da prevención de riscos laborais en situacións de embarazo e lactación entre outros aspectos.

A Guía práctica de actuación para traballadores e traballadoras ante as enfermidades profesionais, e os anexos de lexislación relacionada, terminolóxico e bibliográfico, pechan este volume.

*Estas publicacións foron financiadas pola Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (D-277/2007, DI-438/2008).*

#### MÁS INFORMACIÓN

• **Descarga as publicacións na web <http://www.cigsaudelaboral.org> no seu apartado Publicacións ou a través das ligazóns:**

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

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

Edita: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

[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](mailto:saudelaboral@galizacig.net)

CO FINANCIAMENTO DE



DI-0001/2012

