

SUMARIO

A FONDO

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS DE ETT: BUENAS PRÁCTICAS EN COORDINACIÓN EMPRESARIAL Y FORMACIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

LA DIGITALIZACIÓN Y EL FUTURO DEL EMPLEO

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

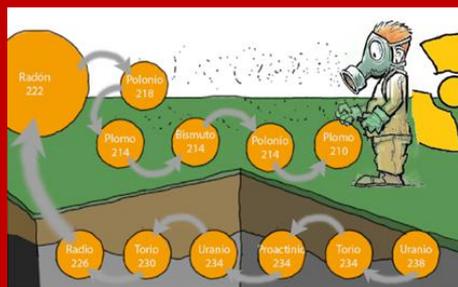
ESTRATEGIA “VISIÓN CERO”

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

COLABORACIÓN

RADÓN UN RIESGO PARA TENER EN CUENTA

Ricardo Pol Sánchez



SABÍAS QUÉ...?

FORMALDEHIDO: CANCERÍGENO DE CATEGORÍA 1B

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

EDITA:

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Seguridad y Salud Laboral

de los/as Trabajadores/as de ETT:

Buenas prácticas en coordinación empresarial y formación.



Incluye informe sintético del grupo de trabajo creado al efecto por la CNSST

CON LA FINANCIACIÓN DE:



MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Los contenidos publicados son responsabilidad exclusiva del Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral de la Confederación Intersindical Galega y no reflejan necesariamente la opinión de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Nº DE ACCIÓN: PENDIENTE DE ASIGNACIÓN

Un poco de historia

A principios de los años 90, con una fuerte crisis económica y un importantísimo nivel de desempleo, el gobierno del PSOE da un importante giro ideológico abandonando una parte importante de los principios históricos y tradicionales de la socialdemocracia europea, abrazando sin ambages una suerte de socioliberalismo difuso que asume de partida una buena cantidad de principios propios de la derecha neoliberal. Consecuencia en parte de este cambio de principios, el PSOE, al igual que ya había hecho en el año 1984, impulsa una segunda reforma laboral, nuevamente sin contar con las organizaciones sindicales, e introduce en la legislación laboral estatal diferentes modalidades de contratación laboral al tiempo que ahonda en el desarrollo de las ya existentes, abarata y facilita el despido, legaliza las ETT y rompe con el monopolio del INEM en materia de colocación e intermediación laboral.

La aceptación por el PSOE del “enfoque neoliberal” produce en la práctica un radical cambio de paradigma, en el que eufemismos como movilidad funcional, flexibilidad o fomento del empleo, tratan de esconder una realidad que sacraliza y prioriza los intereses y la estabilidad empresarial frente a la protección social y los derechos laborales de los/as trabajadores/as. Efectivamente, desde este nuevo enfoque neoliberal el crecimiento económico constituye el único medio para conseguir el bienestar, cuestión esta que por sí sola justifica la eliminación de barreras a las inversiones o la mejora de la competitividad, primando un marco de seguridad económica y jurídica de las empresas como condición indispensable para generar empleo, aunque este sea inseguro, precario y de una paupérrima calidad. Así las cosas y en coherencia con este discurso, en el año 1994 se legalizan las ETT que en apenas cinco años, 1999, ya acumulan más de 2 millones de contratos a trabajadores/as en régimen de cesión, configurándose como un extraordinario y lucrativo negocio para las principales operadoras del Estado español.

Con la aplicación de este tipo de políticas la temporalidad en la contratación se dispara hasta cifras hasta entonces desconocidas, 30% de contratación temporal, destruyéndose en un tiempo relativamente corto cientos de miles de contratos fijos o indefinidos que comienzan



a ser sustituidos por un mayor número de contratos temporales. La precariedad estaba aceptada y santificada por el poder político.

Así es, desde el año 1994, en el que la contrarreforma laboral legalizó definitivamente la figura de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), -en aquel entonces prohibidas por el propio Estatuto de los Trabajadores-, a pesar de la amplia contestación social y sindical que suscitaron, en estos últimos 23 años estas se fueron consolidando y legitimando como consecuencia de su extenso uso por una importante proporción de empresas usuarias.

Sin duda alguna, más allá de maniqueísmos y manipulaciones informativas tan propias de la derecha española, en términos laborales y contractuales las Empresas de Trabajo Temporal o ETT representan por definición la temporalidad y la inseguridad en la contratación, afianzando el modelo de la precarización laboral más extrema, en el que una empresa, la ETT, contrata a un/a trabajador/a para “cederlo” laboralmente a otra empresa, denominada Empresa usuaria EU, quedando en la práctica sometido/a a los dictados de dos “patrones”. La ETT gana dinero por la prestación del servicio, la EU se libera de sus deberes contractuales y el trabajador/a pierde derechos laborales, estabilidad contractual y salario. Una ecuación perversa y descompensada en la que sólo pierde una parte. Mas como veremos un poco más adelante, por norma general el trabajador/a no sólo pierde derechos, estabilidad y salario, sino que la mayoría de las veces, demasiadas, pierde en seguridad y en salud laboral. En el Estado español esta práctica de “prestamismo laboral” estuvo prohibida por el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores de 1980 que, acertadamente consideraba la misma como un auténtico “tráfico de mano de obra”, y por lo tanto un delito contra los derechos y la integridad de los/as trabajadores/as.

ETT y derechos laborales

Dicen los defensores de las ETT que estas contribuyen a dinamizar el mercado de trabajo facilitando la adaptación de las empresas a las coyunturas del mercado, ahorrándoles costes de tramitación en la contratación, etc., etc., etc.,... mas lo cierto es que sus efectos perversos hacen que en la mayoría de los casos se reduzcan los salarios de los/as trabajadores/as de las ETT por hacer el mismo trabajo que los de la EU, introduciendo una perniciosa dinámica de competitividad a la baja entre trabajadores/as de plantilla y de ETT, en detrimento de las retribuciones salariales y los derechos laborales del conjunto. Así las cosas un trabajador/a de ETT se ve fuertemente limitado para “protestar” de manera efectiva ante la empresa usuaria en la que trabaja ya que su “patrón” es la ETT, ni puede sindicarse a riesgo cierto de perder su trabajo, y para más *inri* sus condiciones de trabajo no se rigen por el correspondiente convenio del sector en el que efectivamente trabaja sino por el de la ETT. Al mismo tiempo, al estar su estabilidad laboral en permanente entredicho, pudiendo ser despedido/a con absoluta facilidad, se estimula su competitividad por el derecho al trabajo frente a los demás compañeros/as, y queda en la práctica aislado del colectivo de trabajadores, defendiendo en solitario sus intereses individuales en una posición de extrema debilidad. En este contexto la posición gerencial de la empresa se ve fortalecida al tiempo que se lamina la confianza y la unión de los/as trabajadores/as en la defensa de sus derechos e intereses, en una relación laboral completamente asimétrica y descompensada.

Los resultados de consolidación del empleo de los que se vanaglorian muchas ETT a la hora de ensalzar sus virtudes, a mayores de exiguo y poco significativo, es en realidad la “colocación” en las empresas de trabajadores/as sumisos/as que en ocasiones pasan a ser contratados con un empleo indefinido por las empresas usuarias en las que prestan sus servicios, incentivadas estas por poder contar con trabajadores/as formados/as en la “cultura” del miedo, la resignación y la obediencia al patrón bajo toda condición, a cambio de poder mantener su trabajo. Una mano de obra buena, dócil y barata que en muchos casos nunca defenderá sus intereses y menos aún los de sus compañeros/as.

Hoy por hoy, aunque las ETT siguen siendo un magnífico y rentable negocio -especialmente para las de mayor dimensión-, la realidad es que a estas les está saliendo

una dura competencia, debido en parte a la proliferación de las autodenominadas “empresas de servicios”, gran cajón de sastre donde prácticamente todo cabe y está permitido en términos de “cesión” laboral, y por otra la cada vez más utilizada figura del “autónomo dependiente”, o trabajador/a encubierto de la propia empresa, forzado a aceptar una situación de autoempleo sin apenas coberturas ni protección social y obligado a asumir todos los riesgos y los costes de su relación contractual.



Seguridad y Salud Laboral de los/as trabajadores/as de ETT: Coordinación empresarial y formación. *Síntesis del Informe del grupo de trabajo de la CNSST*

La exigencia de rapidez en la respuesta requerida por las EU a la prestación de servicios de las ETT, constituye sin duda una de las principales características al tiempo que limitación o dificultad para llevar a cabo una idónea coordinación preventiva entre ambas empresas, de la que se derivan múltiples problemas y deficiencias que afectan tanto a la coordinación como a las propias condiciones de trabajo en términos de prevención de riesgos y seguridad laboral.

Desde esta perspectiva, una apropiada planificación de las actividades constituye un factor esencial para evitar muchos de los problemas que provoca su ausencia. En esta línea de planificación previa, unos idóneos acuerdos de colaboración y coordinación convenientemente protocolizados, permitirían solucionar una buena parte de las deficiencias preventivas y de seguridad más habituales de este tipo de relaciones empresariales y de trabajo.

Por otra parte, la utilización por parte de la ETT de trabajadores/as con la preparación y la formación idónea para cubrir un determinado puesto de trabajo, constituye a su vez un factor clave para que este pueda desarrollar su actividad profesional en las condiciones de seguridad mínimamente exigibles: el conocimiento del sector, del proceso productivo, de los métodos de trabajo, de los

aparatos a utilizar o de los riesgos específicos de las actividades que va a desarrollar, facilitaría sin duda una mejor y temprana adaptación al puesto de trabajo, al tiempo que reduciría sensiblemente los factores de riesgo a los que este puede verse expuesto debido a la falta de información, conocimiento y/o capacitación.

Así las cosas, los resultados obtenidos a través de los distintos estudios y encuestas realizadas, el Grupo de Trabajo de la *Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo* encargado de identificar y buscar solución a estos problemas, ha identificado una serie de deficiencias preventivas, muchas de ellas recurrentes, que podrían ser subsanadas a través de la implementación de un catálogo de buenas prácticas en materia de coordinación empresarial y formación entre las Empresas de Trabajo Temporal y las Empresas Usuarias.



A continuación, procedemos a exponer sintéticamente la relación de buenas prácticas que en materia de coordinación empresarial y formación nos proponen, identificando para cada bloque general de riesgo las principales deficiencias detectadas o derivadas del mismo, las buenas prácticas aconsejadas para su solución y las actividades concretas a realizar por las ETT y/o por las EU para su idónea implementación.

Informe sintético del grupo de trabajo creado al efecto por la CNSST

BUENAS PRÁCTICAS DE COORDINACIÓN EMPRESARIAL RAPIDEZ DE RESPUESTA DE SERVICIOS DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

DEFICIENCIAS:

- ❖ Provoca una defectuosa coordinación entre los servicios de prevención o los interlocutores de las ETT y las Empresas Usuarias (EU).

BUENAS PRÁCTICAS:

- La puesta en marcha de Acuerdos previos entre las EU y las ETT, permitirían habilitar unas Fichas actualizadas con los datos y requisitos de los puestos de trabajo a cubrir.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA EU:

- ✓ Prever los periodos con necesidades de contratación y los puestos a cubrir con sus características y exigencias.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA ETT:

- ✓ Adecuar la especialización del perfil profesional de los/as trabajadores/as de las ETT a los requerimientos de los puestos de trabajo a cubrir, permitiría solucionar anticipada y adecuadamente las necesidades de información y formación de los mismos en materia de prevención y seguridad laboral en la actividad y el puesto de trabajo que van a cubrir. Esto se podría realizar mediante la activación de los pertinentes protocolos de coordinación.

DEFICIENCIAS EN EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN Y EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

DEFICIENCIAS (I):

- ❖ Evaluación de Riesgos genérica que no refleja la realidad del puesto de trabajo.
- ❖ La obligación de intercambio de información se reduce a una mera formalidad de entrega documental, no de información a la ETT.

BUENAS PRÁCTICAS:

- Elaboración de **documento de información a la ETT**, no la mera entrega de la evaluación de riesgos.
- **Visita previa de la ETT a la EU** con antelación a la puesta a disposición de los/as trabajadores/as.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA EU:

- ✓ Mantener la evaluación de riesgos actualizada.
- ✓ Elaboración de documento de información específico a la ETT, no una mera entrega de la evaluación genérica de riesgos.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA ETT:

- ✓ Contrastar “in situ” que la evaluación de riesgos se ajusta al puesto de trabajo a cubrir.
- ✓ Verificar periódicamente que se cumplen las condiciones y objeto del contrato de puesta a disposición.

DEFICIENCIAS (II):

- ❖ Desconocimiento por parte de los/as representantes de los/as trabajadores/as de la EU de la existencia de trabajadores/as puestos a disposición en el centro de trabajo.

BUENAS PRÁCTICAS:

- **Comunicación periódica** a los/as representantes de los/as trabajadores/as de la EU de los puestos cubiertos con contratos de puesta a disposición.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA EU:

- ✓ Facilitar que la información llegue a los/as representantes de los/as trabajadores/as.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA ETT:

- ✓ En este caso ninguna.

DEFICIENCIAS (III):

- ❖ Falta de información por parte de la EU al trabajador/a de la ETT de los riesgos laborales específicos de su puesto de trabajo.

BUENAS PRÁCTICAS:

- **Manual/Guía** de acogida del trabajador/a de ETT en la EU.
- **Fichas informativas** de cada uno de los riesgos y medidas preventivas aplicables al puesto de trabajo.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA EU:

- ✓ Realización de la Guía. Garantizar la información a los/as representantes de los/as trabajadores/as.
- ✓ Realización de las Fichas. Participación de los/as representantes de los/as trabajadores/as en su elaboración.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA ETT:

- ✓ En este caso las mismas que la EU.

INSUFICIENCIAS DEL SISTEMA PREVENTIVO DE LAS EMPRESAS USUARIAS

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ Inadecuada gestión preventiva de las empresas usuarias:
 - Falta de responsable de PRL.
 - Desconocimiento por el SPA de la EU de la existencia de trabajadores/as puestos a disposición.

BUENAS PRÁCTICAS:

- Facilitar la interlocución con la empresa usuaria. **Visita previa de la ETT a la EU** con antelación a la puesta a disposición de los/as trabajadores/as.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA EU:

- ✓ Facilitar las visitas entre ambas empresas con la finalidad de que la ETT conozca de primera mano la EU.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA ETT:

- ✓ En este caso las mismas que la EU.

PROCEDIMIENTOS DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ Falta de procedimientos para el seguimiento mutuo de las actividades realizadas y de coordinación preventiva.

BUENAS PRÁCTICAS:

- **Acuerdo de Seguridad** entre la EU y la ETT.
- **Reuniones conjuntas** de las empresas.
- **Programa específico de coordinación de actividades entre la EU y la ETT.** (*Tipo PCAE1 adaptado a las ETT.* Procedimiento Coordinación Actividades Empresariales).

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA EU Y LA ETT:

- ✓ En función de este acuerdo periódicamente revisar la coordinación, hacer un seguimiento de los diferentes elementos del mismo y mantenerlo actualizado.
- ✓ Facilitar estas reuniones.
- ✓ Promover su elaboración y uso.

PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR/A DE LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL EN EL PROCESO DE COORDINACIÓN

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ Desconocimiento por parte de los/as trabajadores/as de la ETT de los cauces de comunicación en la EU.
- ❖ Falta de una comunicación fluida entre la EU/ ETT y el trabajador/a puesto a disposición.
- ❖ Falta de una evaluación de la seguridad y salud en la EU durante y tras la puesta a disposición del trabajador/a de la ETT.

BUENAS PRÁCTICAS:

- En el momento de la **incorporación el trabajador/a de la ETT** debe ser puesto en contacto con un/a representante de la EU.
- **Manual de acogida.**
- **Encuestas de satisfacción** al trabajador/a, una vez finalizada su puesta a disposición, que incluyan una evaluación de la seguridad y salud en la EU.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA EU:

- ✓ Facilitar la comunicación entre el trabajador/a de la ETT y los/as representantes de la EU.
- ✓ Realización de un manual de acogida de la EU.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA ETT:

- ✓ Realización de un manual de acogida de la ETT.
- ✓ Comunicación fluida con sus trabajadores/as. Incluir esta evaluación. Proponer a la EU las medidas correctoras.

ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA EMPRESA USUARIA

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ Falta de calidad y de procedimientos definidos en la investigación de los accidentes de trabajo.

BUENAS PRÁCTICAS:

- **Investigación sucesiva** del accidente de trabajo.
- **Reuniones** entre mandos intermedios y trabajadores/as para analizar el accidente de trabajo.
- **Participación del trabajador/a puesto a disposición** en la investigación del accidente.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA EU:

- ✓ Realizar una investigación sucesiva del accidente de trabajo: la EU es la responsable de la investigación sobre las condiciones de trabajo, pero debe complementarse con una investigación de la ETT en cuanto a sus competencias (información, formación, vigilancia de la salud, coordinación).
- ✓ Promover este tipo de reuniones. Aprovechamiento de las experiencias generadas por accidentes anteriores.
- ✓ Promover la participación del trabajador/a puesto a disposición en la investigación del accidente.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA ETT:

- ✓ Realizar una investigación sucesiva del accidente de trabajo: la EU es la responsable de la investigación sobre las condiciones de trabajo, pero debe complementarse con una investigación de la ETT en cuanto a sus competencias (información, formación, vigilancia de la salud, coordinación).
- ✓ Promover la participación del trabajador/a puesto a disposición en la investigación del accidente.

BUENAS PRÁCTICAS DE FORMACIÓN DE TRABAJADORES/AS DE ETT

LA EVALUACIÓN DE RIESGOS (ER) ACTUALIZADA COMO BASE DE PARTIDA

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ Falta de una ER actualizada que permita definir la formación necesaria: asociada a control de riesgos, a revisión periódica de las instalaciones y las condiciones de trabajo.

BUENAS PRÁCTICAS:

- **Acciones de concienciación** en las EU de la importancia de la actualización de la ER.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA EU:

- ✓ La formación preventiva que la empresa debe solicitar a la ETT debe estar vinculada a una ER actualizada.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA ETT:

- ✓ La formación de riesgos debe ir vinculada a la ER, formando parte de la planificación preventiva de la ETT.

ADECUACIÓN A LOS REQUERIMIENTOS DE FORMACIÓN

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ Falta de formación previa en prevención de riesgos laborales, y de la capacitación profesional necesaria que puede requerirse para el trabajo a realizar.

BUENAS PRÁCTICAS:

- Incluir en la **negociación colectiva** la definición de los mínimos de formación necesarios para las diferentes ocupaciones y actividades de los sectores económicos.
- **Mejorar, a través de las nuevas tecnologías, la metodología de formación.** La formación virtual debe complementarse con formación presencial.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA EU:

- ✓ Ninguna.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA ETT:

- ✓ Se trabajará en el desarrollo de las nuevas tecnologías para la formación preventiva al trabajador/a.

PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN A LAS NECESIDADES REALES

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ Insuficiente planificación de la formación y su adecuación a las necesidades de la EU.

BUENAS PRÁCTICAS:

- **“Fidelización”** entre ETT y EU para la realización de determinadas tareas o cubrir determinados puestos de trabajo.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA EU:

- ✓ Adecuada planificación de sus plantillas y conocimiento de los trabajos que puedan ser atendidos por personal contratado a través de ETT.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA ETT:

- ✓ Disponer de colectivos de trabajadores ya formados, con experiencia de trabajo previo a través de la propia ETT y en la actividad demandada.
- ✓ Anticipar al servicio de prevención la incorporación.

NECESIDAD DE RESPUESTA INMEDIATA DE LA ETT AL REQUERIMIENTO DE UN/A TRABAJADOR/A POR PARTE DE LA EMPRESA USUARIA PARA OFRECER UN DETERMINADO SERVICIO

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ Urgencia en la prestación del servicio, sin la debida planificación.

BUENAS PRÁCTICAS:

- Necesidad de **Acuerdos previos** entre la EU y la ETT para una adecuada anticipación de las acciones formativas.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA EU:

- ✓ Planificación de las actividades: periodos y puestos a cubrir.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA ETT:

- ✓ Especialización de la ETT para mejorar la formación de los/as trabajadores/as.

NECESARIA CONCRECIÓN DE TAREAS ESPECÍFICAS ENCOMENDADAS A TRABAJADORES/AS DE ETT POR LAS EU Y SU VARIABILIDAD

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ Falta de concreción de las tareas que puede desarrollar el trabajador/a en la EU.
- ❖ Ausencia de límites para la realización de tareas no debidas.

BUENAS PRÁCTICAS:

- **Protocolos de actuación.**
- Establecer **límites** para ejecutar sólo tareas acordadas.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA EU:

- ✓ Definir los límites de actuación de los/as trabajadores/as puestos a su disposición.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA ETT:

- ✓ Verificar que el trabajador/a realiza únicamente las tareas para las que ha sido puesto a *disposición* y *formado en materia preventiva*.

REQUISITOS ADICIONALES PARA LA DEBIDA FORMACIÓN Y SU ACREDITACIÓN

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ El trabajador/a puesto a disposición no ha recibido una adecuada formación práctica en la EU para la correcta ejecución de tareas.

BUENAS PRÁCTICAS:

- **Plan/manual de acogida.**
- **Designación de tutor/a** del trabajador/a puesto a disposición en el proceso de aprendizaje.
- Mantenimiento de **reuniones periódicas** entre la ETT y la EU para adecuación de las necesidades formativas.
- Adoptar en **negociación colectiva** las medidas adecuadas para facilitar el acceso de los/as trabajadores/as cedidos/as por ETT a la formación disponible para los/as trabajadores/as de las EU.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA EU:

- ✓ Realización de un plan/manual de acogida de la EU.
- ✓ Acompañamiento en el proceso de aprendizaje.
- ✓ Nombramiento de un tutor/a para asegurar la formación específica en las tareas a ejecutar.
- ✓ Facilitar estas reuniones de coordinación.
- ✓ Promover la adopción de estas medidas.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA ETT:

- ✓ Promover la adopción de estas medidas.

CONTROL DE LA EFICACIA DE LA FORMACIÓN RECIBIDA. SEGUIMIENTO DE LA FORMACIÓN EN PRL IMPARTIDA POR LA ETT

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ **Falta de elementos de control** de la formación recibida.

BUENAS PRÁCTICAS:

- **Introducción** de elementos de control.
- Efectuar **auditorías** internas y reglamentarias.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA EU:

- ✓ **Adecuada** integración de la prevención.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA ETT:

- ✓ **Calidad** de la actividad formativa realizada.

NECESARIA COMUNICACIÓN ENTRE LA ETT Y LA EU PARA UNA EFICAZ FORMACIÓN

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ **Falta de coordinación** entre ETT y EU.

BUENAS PRÁCTICAS:

- **Establecer** auditorías de seguimiento.
- **Jornadas de sensibilización.**
- **Acuerdos** específicos ETT-EU.

DEFINICIÓN DE FUNCIONES PREVENTIVAS DE RESPONSABLES Y PERSONAL DE ETT Y EU

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ Falta completar la formación impartida en la ETT, por la EU, mediante tutores/as o monitores/as, hasta que el trabajador/a adquiriera la formación e información necesarias para realizar el trabajo solo/a.

BUENAS PRÁCTICAS:

- Establecimiento por la EU de un **programa formativo** por puesto de trabajo y una metodología de evaluación de dicha formación.
- Cuidar que los/as trabajadores/as tengan capacidad de **autocontrol** de los riesgos a los que estén expuestos.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA EU:

- ✓ Realización del citado programa y evaluación.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA ETT:

- ✓ Incluir una evaluación de la formación práctica recibida de la EU en su encuesta de calidad e informar del resultado a la EU.

IDENTIFICACIÓN DE PUNTOS CRÍTICOS EN ÁREAS Y EQUIPOS PELIGROSOS Y CONTROL DE OPERACIONES PELIGROSAS

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ Falta de sistematización de los trabajos a realizar y de instrucciones de trabajo, que permitan delimitar claramente el cometido de los/as trabajadores/as puestos a disposición.

BUENAS PRÁCTICAS:

- **Instrucciones de trabajo** documentadas de aquellas tareas cuya complejidad o nivel de riesgo lo requieran.
- Controlar que no se realicen tareas peligrosas no autorizadas.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA EU:

- ✓ Realización de las instrucciones para incluirlas en la formación de los/as trabajadores/as puestos a disposición y su entrega a la ETT.
- ✓ Control de actividades peligrosas.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA ETT:

- ✓ Ninguna.

PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR/A DE ETT EN EL PROCESO DE FORMACIÓN

DEFICIENCIAS DETECTADAS:

- ❖ Falta de participación del trabajador/a en el proceso formativo.

BUENAS PRÁCTICAS:

- **Establecimiento de cauces** que permitan conocer sus demandas e inquietudes en esta materia, así como sus propuestas de mejora.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA EU:

- ✓ Fomentar la participación activa del trabajador/a en el proceso formativo a través del tutor/a.

ACTIVIDADES A REALIZAR POR LA ETT:

- ✓ Fomentar la participación activa del trabajador/a en el proceso formativo

INFORMACIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

La digitalización y el futuro del empleo

A la vista de los acontecimientos y de los datos existentes, los países comúnmente llamados “desarrollados” tienen un serio problema de creación de empleo, problema aún de mayor alcance si hablamos de empleo digno y con unos mínimos parámetros de calidad en términos de derechos laborales, remuneración y condiciones de trabajo.

Según datos de la propia OIT a pesar que desde el inicio de la “crisis” en el año 2008 hasta el año 2014, a nivel mundial se generaron doscientos doce millones de puestos de trabajo, de este conjunto solo cien mil fueron generados por los países “desarrollados”, destruyendo la Europa de los 28 estados más de tres millones setecientos mil empleos durante esta etapa.

Para situarnos en las cifras de como evoluciona el empleo a nivel mundial, tendríamos que decir que hoy por hoy a nivel planetario hay 823 millones de trabajadores/as más que había hace 20 años, habiéndose creado alrededor de cuarenta millones de empleos anuales a lo largo de este período.

En la actualidad se calcula que en el mundo existen 3.190 millones de

trabajadores/as, una cantidad de tal magnitud que hace difícil pensar que nos encontremos en un proceso irreversible del “fin del trabajo”, tal y como afirman diversos economistas a los que los medios generalistas le dieron una gran difusión. Destacan entre estos el *grupo de economistas de Oxford* que estudian las tendencias laborales y que afirman que prácticamente la mitad de los trabajos existentes

están en riesgo de una acelerada desaparición, como consecuencia de la revolución digital impuesta por los avances tecnológicos.

Son ya muchas y cualificadas las voces que desautorizan o cuando menos cuestionan tales afirmaciones, poniendo en “solfa” la metodología empleada por los técnicos de Oxford que tan sólo estudiaron al detalle el riesgo de automatización de un total de setenta ocupaciones, limitándose posteriormente a adjudicar linealmente los ratios obtenidos a otras setecientas treinta ocupaciones, sin tener en cuenta sus características y especificidades, y por lo tanto haciendo extrapolaciones sin la profundidad de análisis ni el rigor necesario para realizar con pleno fundamento tales afirmaciones.

La honda crisis económica generada en el conjunto de los llamados países desarrollados a finales del año 2007 y con origen en EEUU, se deriva de una extraordinaria desreglamentación financiera y de una intensiva liberalización de los movimientos de capital, que movidos por el afán sin límites de acumular beneficios terminaron por sobredimensionar la economía especulativa, ocasionando sin control algunos grandes e importantes riesgos que finalmente terminaron por implosionar.

En Europa el afrontamiento de la crisis y las políticas diseñadas para su superación y control, vinieron de la mano de la ideología y los enfoques neoliberales que con Alemania al frente impusieron los Gobiernos de derecha y centroderecha, mayoritarios en ese momento histórico en la Eurozona. **Políticas impuestas a “sangre y fuego” a la población y a las clases trabajadoras, sobre la base de la austeridad fiscal y la devaluación salarial como la fórmula mágica para resolver los problemas** que, priorizando con una rigidez sin sentido el con-

trol de la inflación sobre la necesaria y urgente creación de empleo, terminaron por establecer importantes límites al crecimiento del endeudamiento público, con las terribles consecuencias que gran parte de las sociedades europeas ahora están padeciendo.



No haber apostado por la inversión pública como motor para la dinamización económica y la generación del empleo, cuando el sector privado y la banca estaban en plena contracción de su actividad intentando sortear los riesgos y las incertidumbres de este nuevo escenario, **ha agudizado notablemente la crisis económica** y sin duda ahondado en las terribles consecuencias que en términos de falta de creación de empleo y destrucción de derechos laborales ha derivado este tipo de políticas generadoras de injusticia, desempleo, pobreza y desigualdad para millones de ciudadanos.

Consecuencia directa de estas políticas neoliberales, hoy por hoy trabajar y ser pobre comienza a ser cada vez más normal. Para *Jordan Brennan*, economista de *Unifor*, principal sindicato canadiense que recientemente llevó a cabo una profunda investigación sobre la relación entre desaceleración económica y el crecimiento de las desigualdades en su país, **la falta de creación de empleos de calidad tiene mucho que ver con una desigual distribución de la riqueza**. Para *Brennan*, la concentración

empresarial ha propiciado que una parte importante de sus enormes beneficios sean dirigidos a actividades improductivas en muchos casos de carácter especulativo y que finalizan por incrementar notablemente el poder de mercado de estos grupos empresariales, y por lo tanto su control y manejo de los mismos en función de sus intereses económicos.

En este contexto la economía productiva generadora de bienes, servicios y empleos, y pagadora de impuestos y cuotas de la seguridad social, está teniendo un tratamiento fiscal discriminatorio en relación a la economía especulativa cuyo objetivo fundamental es la consecución prioritaria del beneficio por encima de cualquier otro valor, minimizando riesgos y posibles contribuciones sociales.

Sin duda, por lo de ahora, **la tecnología digital está teniendo un menor impacto en el mercado de trabajo del que otras tecnologías tuvieron en el pasado**. La realidad es que la exagerada atención que en estos tiempos se le presta a la digitalización como causa de la pérdida de puestos de trabajo, cumple con la intención y el objetivo de evitar que se analicen las verdaderas causas del deterioro de las condiciones de vida y de trabajo de millones de trabajadores/as que, fundamentalmente no son tecnológicas sino políticas, derivadas de múltiples decisiones adoptadas desde los años ochenta, en el marco de una estructurada y planificada contrarrevolución neoliberal, que persigue entre otras importantes cuestiones la eliminación de derechos laborales y el debilitamiento de los sindicatos como herramienta para la defensa de los intereses de los/as trabajadores/as.

No hay duda que como ha sucedido en el pasado, algunos trabajos desaparecerán como consecuencia de la innovación tecnológica, mas su

alcance y efectos sobre el empleo dependerán en gran medida de las decisiones políticas que orienten la forma de su implantación y aplicación. Una visión política y social que determinará quién y cómo se beneficia de los incrementos de la productividad, si hay beneficio social o sólo como hasta ahora beneficio empresarial, o si se diseñan políticas públicas, alternativas/compensatorias, de empleo en otros nichos emergentes de actividad.

Es evidente y manifiesto que el modelo social y económico depende fundamentalmente de decisiones políticas detrás de las que hay como soporte una determinada

ideología. La responsabilidad de unos empleos cada vez más precarios y con menos derechos, tiene que ver con unas legislaciones laborales que priman el beneficio empresarial frente a una cada vez menor protección de los/as trabajadores/as. Situaciones como las que están sucediendo en el Estado español, y en menor medida en Italia o en la propia Francia, tienen poco que ver con la revolución digital y muchísimo que ver con la voluntad conservadora y neoliberal de garantizar e incrementar los beneficios de empresas, corporaciones multinacionales, grupos bancarios o fondos de inversión, a costa de los derechos laborales y la

calidad de vida de la gran mayoría social trabajadora.

Independientemente de que la revolución digital conllevará cambios y transformaciones diversas, los culpables del alcance de esta flagrante situación de injusticia y desigualdad social nunca será atribuible a la transformación digital, a los procesos de automatización o de robotización que se puedan producir. Las verdaderas responsabilidades políticas tienen que ver con una determinada concepción del mundo, de la democracia y de la justicia social y están en otro lugar, e incuestionablemente tienen nombre y apellidos.

INFORMACIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Estrategia “Visión Cero”

Hace escasamente tres años, un artículo firmado por un relevante grupo transnacional de investigadores en materia de salud laboral de Holanda, Finlandia, Bélgica, Dinamarca y Francia, llamó poderosamente la atención de la comunidad científica sobre la estrategia ZAV “Zero Accident Visión”, generada a partir del esfuerzo práctico desarrollado por diversas empresas de distintos puntos del mundo, empeñadas en promover un enfoque innovador en contraposición a la manera tradicional de cómo afrontar la salud y la seguridad laboral.

Sintéticamente podríamos decir que el enfoque que alimenta la estrategia ZAV se fundamenta en el cuestionamiento de los sistemas formales de gestión del riesgo que responden al esquema tradicional de: identificación-evaluación-planificación-implementación; proponiendo en contraposición gestionar mejor la salud y la seguridad a través de un **proceso dinámico de actualización y adaptación permanente que implica una constante revisión de las prácticas de seguridad y una búsqueda continuada de las mejores soluciones**. Una evolución desde los actuales sistemas de gestión preventiva a la implantación de una cultura organizacional, fundamentada

en un compromiso compartido por todos los agentes implicados en un proceso de esfuerzo colectivo sostenido y orientado hacia la salud y la seguridad.

Poco a poco la idea de la “Visión Cero” fue ganando impulso como una estrategia de mejora de la seguridad y la salud laboral a escala mundial, pasando ya a día de hoy a formar parte de los elementos centrales de la filosofía preventiva.

En el XV Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales ORP2015 celebrado en Santiago de Chile en noviembre del 2015, Hans-Horst Konkolewsky, Secretario General de la AISS (Asociación Internacional de la Seguridad Social), pronunció una interesante conferencia con el título: *Reorientación de la Prevención hacia la Salud Laboral y “Visión Zero”* en la que llegó a las siguientes conclusiones:

- 1) La complejidad de la prevención es cada vez mayor, a medida que la salud y el bienestar en el trabajo están sujetos a la influencia creciente de factores profesionales y no profesionales.
- 2) Se necesitan enfoques unificados centrados en las personas, que complementen las medidas habituales de prevención de los riesgos con programas de promoción de la salud y de regreso al trabajo.



3) Es necesario examinar las prácticas y las estructuras de prevención de todas las partes involucradas y desarrollar nuevas competencias y sinergias dentro y fuera del lugar de trabajo, para crear una cultura de prevención conjunta desde la *Visión Cero* y una reorientación hacia la salud y el bienestar de los/as trabajadores/as.

4) Las Directrices de la AISS sobre la Prevención y el Centro para la Excelencia refuerzan la capacidad de prevención de las administraciones de seguridad social y promueven un cambio fundamental en su papel de “pagador” a “actor” en este proceso.

Desde la perspectiva de la *Visión Cero*, la vida y la salud nunca pueden ser intercambiados o canjeados por otro tipo de beneficios dentro de la sociedad. La vida y la salud no tienen un valor monetario ni existen riesgos aceptables para la salud. La prevención deja de ser un objetivo operativo para convertirse en un desafío estratégico.

A partir de esta filosofía se considera que la cultura preventiva puede ser mucho más efectiva que la mera aplicación de procedimientos técnicos, y que esta debe sostenerse sobre el convencimiento y la implicación mucho más que sobre la obligación. Más que de prevenir accidentes, se trata de crear seguridad.

La *Visión Cero* es entonces y ante todo una filosofía preventiva con importantes implicaciones prácticas, en la que se prioriza la “integración” preventiva por delante de la actividad, o la movilización y compromiso de las personas por delante de los informes y las actuaciones técnicas.

En definitiva, la *Visión Cero* se configura no tanto como una estrategia de gestión y sí como un **modelo de dinamización del compromiso preventivo de todos los agentes implicados**, trabajadores/as, empresarios/as, técnicos/as, instituciones y sociedad en general. Plantea la necesidad de evolucionar desde los sistemas de gestión tradicionales hacia una cultura organizacional y de compromiso compartido, como parte fundamental de un proceso de esfuerzo colectivo sostenido a favor de la salud y la seguridad.

De este modo se trasciende el enfoque de una mera estrategia de control de los riesgos para constituir una auténtica estrategia del compromiso preventivo, bajo la creencia clave que todos los accidentes pueden y deben ser prevenidos con el apoyo activo y el compromiso de todos los agentes implicados en el proceso de trabajo. Bajo este paradigma el eje de la gestión preventiva deja de ser la aplicación de los procedimientos para cobrar especial importancia el liderazgo, la comunicación, la cultura y el aprendizaje en el ámbito de la prevención.

La estrategia preventiva propuesta por *Vision Cero*, en términos generales, se enfoca en cuatro ámbitos de acción en las empresas: el lugar de trabajo, las personas, las normas y la tecnología.



LAS SIETE REGLAS DE ORO DE LA “Visión Cero”

- 1) **Compromiso del liderazgo**, lo que implica el rol activo de los gerentes: *La seguridad es siempre lo primero en cualquier tipo de actuación; dar ejemplo en términos de seguridad y salud laboral; reaccionar inmediatamente frente las transgresiones e incumplimientos.*
- 2) **Identificar los peligros y riesgos**, a través de un trabajo sistemático: *Evaluación sistemática de los riesgos; Inclusión de todas las áreas y actividades; evaluar accidentes de trabajo, enfermedades e incidentes.*
- 3) **Establecer objetivos para la seguridad**, con una orientación a resultados: *Definición de los propios objetivos de seguridad y salud laboral; evaluación continua de los progresos realizando las adaptaciones necesarias; diseño de campañas específicas de prevención.*
- 4) **Asegurar un sistema confiable**, con la seguridad como factor decisor: *Dotarse de una estructura y una organización avanzada para la seguridad y la salud laboral; responsabilizar en materia preventiva a todos los directivos y mandos intermedios; implementar un sistema de gestión de la seguridad y la salud laboral.*
- 5) **Usar tecnologías seguras y saludables**: *Analizar la seguridad y las medidas preventivas a aplicar ante nueva maquinaria o herramienta; verificar regularmente la seguridad y las medidas preventivas en el uso de maquinaria y herramienta.*
- 6) **Mejorar las competencias**, lo que tiene que ver con la educación y capacitación: *Definir las competencias requeridas para cada puesto de trabajo; formación en las competencias específicas relacionadas con el puesto de trabajo; implementación de un plan de formación y cualificación.*
- 7) **Apostar por invertir en las personas**: *Involucrar a los colaboradores de la empresa; conocer y usar las ideas de los/as trabajadores/as para la seguridad; reconocer explícitamente los buenos desempeños en seguridad y salud laboral.*

La propuesta que supone la *Visión Cero* se sitúa dentro de lo que se dio en llamar la "tercera onda del esfuerzo preventivo", como la culminación de las dos etapas anteriores centradas respectivamente en la tecnología y en la gestión del riesgo, situando ahora a las personas en el eje central de una estrategia encaminada a diseñar y sostener trabajos con cero daños para la salud.

Por otra parte como no podía ser de otro modo, decir que la estrategia *Visión Cero* también corre el riesgo de poder ser subvertida por aquellas empresas o entidades que, como siempre, centren su actuación y sus objetivos, no en la implantación de este sistema y filosofía preventiva en la que el camino, el recorrido y el proceso tienen tanta importancia como el resultado; sustituyendo la misma por una formal rendición de cuentas centrada en los resultados y al margen del esfuerzo preventivo real. Manipulación de la realidad esta, en un afán de conseguir y vender la imagen no de la auténtica *Visión Cero*,

sino del objetivo "Accidentes Cero" dentro de su estrategia de marketing e imagen pública, que incluso puede llegar a la propia ocultación de accidentes para conseguir (formalmente) el deseado objetivo de cero accidentes.

Zwetsloot G, Aaltonen M, Wybo JL, Saari J, Kines P, de Beek RO. *The case for research into the zero accident vision. Safety Science* 2013; 58: 42-48.

Zwetsloot G, Kines P, Ruotsala R, Drupsteen L, Bezemer R. *Success factors for the implementation of a Zero Accident Vision (ZAV). Report R11506. TNO* 2015.

Seminario Técnico sobre las medidas de prevención en el lugar de trabajo: hacia una cultura de la prevención. DAKAR, SENEGAL, 12-13 de abril de 2016.

Las siete reglas de oro de *Visión Cero*, según la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS). 2015.

Directrices de la AISS (Asociación Internacional de la Seguridad Social): Promoción de la salud laboral; el retorno al trabajo y la rehabilitación. 2016.

COLABORACIÓN

Ricardo Pol Sánchez

Radón un riesgo para tener en cuenta

El gas Radón fue descubierto en 1900 por Friederich Ernst Dorn, pero será en la década de los 80 cuando estudios realizados en trabajadores/as expuestos al gas permitieron establecer la relación entre la exposición al radón y el cáncer de pulmón. En los últimos años se ha desarrollado una creciente preocupación entre la comunidad científica de Galicia, debido a la constatación de la presencia de radón en viviendas y centros de trabajo, por el riesgo que la exposición a este gas tiene para la salud.

El Radón (Rn222) es un gas radiactivo de origen natural, altamente nocivo para la salud hasta el punto que ha llegado a denominarse el "asesino silencioso", es un gas noble que se caracteriza por ser incoloro, inodoro, insípido e invisible, soluble en agua y otros líquidos y más denso que el aire. Su vida media o período de desintegración es de 3'8 días y sus descendientes son metales pesados como el polonio (Po214 y Po218), el bismuto (Bi214) y el plomo (Pb210). En el proceso de desintegración se emiten partículas radiactivas α (dos protones y dos neutrones).

Este gas radiactivo, constituye un riesgo para la salud cuando penetra en el organismo humano a través de heridas o si se ingiere o inhala, de ahí la trascendencia para la salud pública del papel del radón domiciliario, ya que es la segunda causa de cáncer de pulmón en la población en general, después del tabaco (Barros-Dios, 2002) y (Sarah & David, 2003).

El radón se acumula en las construcciones a partir de su exhalación desde el subsuelo del entorno y en particular, desde el solar sobre el que se ha construido la edificación, en mayor proporción, si las rocas del mismo son ricas en uranio, elemento origen del radón. Su presencia por lo tanto es discontinua, en función de las características morfológicas del suelo que sustenta la edificación (grado de porosidad, presencia de grietas o cuevas subterráneas...). Una vivienda situada junto a otra puede estar libre de radón, mientras que la vecina presenta una grave acumulación del gas. La presencia de gas radón en el interior de las edificaciones, supone un grave peligro para la salud y es necesario verificar en cada caso la presencia de dicho gas; especialmente en aquellos lugares que presentan una mayor probabilidad de concentración del mismo.

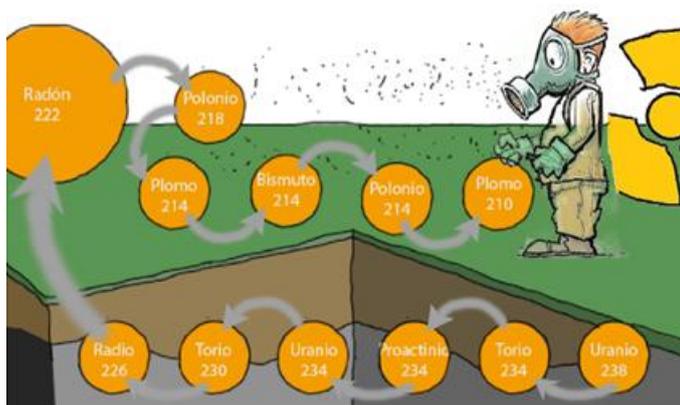


Fig. 1 - Cadena de desintegración del radón. Fuente: Infografía del autor.



Fig. 2 - Vías de entrada del radón. Fuente: Infografía del autor.

Para comprender el alcance de las consecuencias que la exposición al gas radón, puede tener sobre los habitantes de Galicia, basta con decir que una cantidad de radiación equivalente a 300Bq/m^3 es semejante al nivel de radiación existente, actualmente, en la ciudad de Prypiat próxima a la tristemente célebre central nuclear de Chernovyl (Ucrania) donde el 26 de abril de 1986 se produjo el más grave accidente nuclear de la historia y que a día de hoy, continúa abandonada por causa de la radiación presente en la zona.



Fig. 3- Vista general de la ciudad de Prypiat. Fuente: Scott, www.blogue.impossibleliving.com

En Galicia, en el interior de muchas construcciones, estos niveles se superan habitualmente, llegando a cuadruplicarse y quintuplicarse, estimándose que se produce una muerte diaria por cáncer pulmonar a consecuencia de la exposición al radón, según Alberto Ruano investigador de la USC “Las mujeres de la provincia de Orense son las que más cáncer de pulmón padecen”.

El riesgo de exposición al gas radón viene determinado por la geolocalización del edificio. En los mapas de la Fig. 4 podemos apreciar que Galicia es la zona de la península con mayor riesgo potencial de acumulación de gas radiactivo.

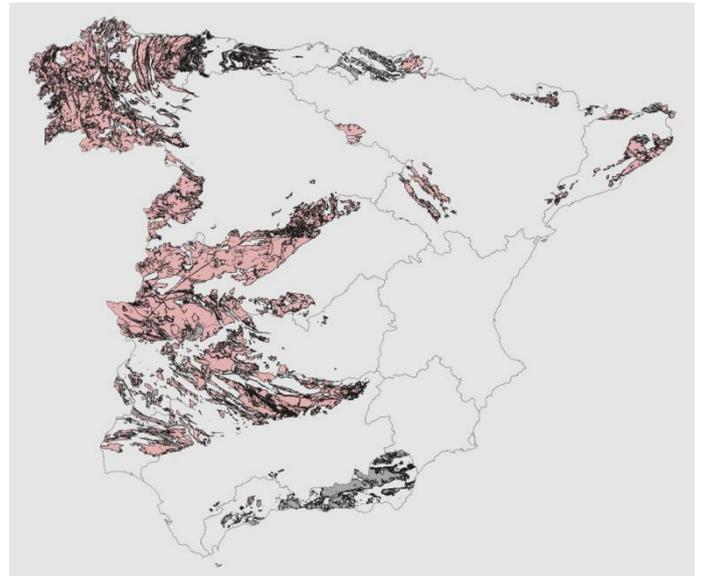


Fig. 4 - Mapa de zonas propensas al radón en la Península. Fuente: García-Talavera, García-Pérez, Rey y Ramos. (2013).

Existe gran variación en la concentración de radón (radón-222) entre un edificio y otro, pues hay muchos factores implicados y es difícil saber si los niveles del gas serán elevados en una determinada edificación, pero se pueden hacer predicciones fiables de zonas en que hay mayor probabilidad de que existan construcciones con altas concentraciones de gas radón.

Recientemente, el Laboratorio del Radón de Galicia bajo la dirección de los profesores de la Univerisad de Santiago de Compostela, Ruano-Raviña y Barros-Dios (2016), acaba de publicar un mapa de Galicia Fig. 5 en el que se puede apreciar que dos de cada tres ayuntamientos están expuestos a niveles muy altos de gas radón. La mayor concentración está en la Provincia de Orense (33 %), seguida de Pontevedra (28 %), A Coruña (19 %) y Lugo (15 %).

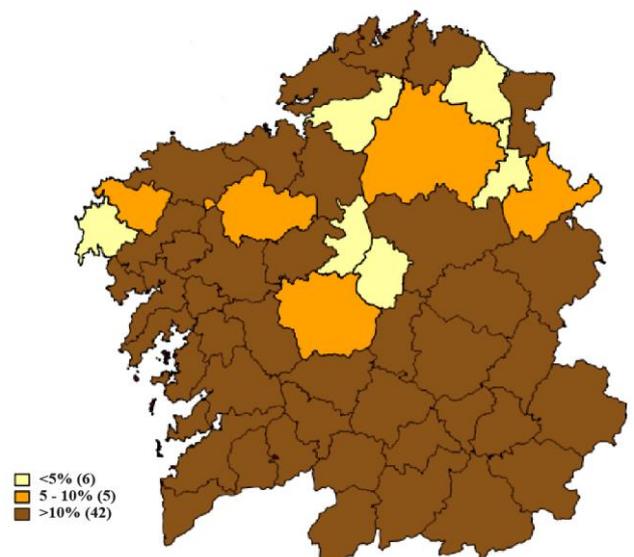


Fig. 5- Mapa de riesgo de presencia radón por comarcas de Galicia, valores medidos para concentraciones superiores a 200Bq/m^3 . Fuente: Laboratorio del Radón de Galicia. Disponible en usc.es/radongal/mapa_comarcas.html

Así como se hacen controles de la presencia de otros contaminantes, igualmente deberían realizarse mediciones sobre la presencia de gas radón para determinar qué medidas es necesario implementar, dada la grave trascendencia que la presencia del gas tiene para el confort y la salud de los/as trabajadores/as.

La Concentración de radón presente en un lugar se mide en unidades de actividad por m^3 denominadas «Bequerelio»/ m^3 . Un bequerelio es igual a una transición nuclear por segundo: $1 \text{ Bq} = 1 / \text{s}$. (R.D. 783-2001, Anexo 1).

Una de las principales líneas de actuación frente al problema sanitario, es la prevención, que plantea la necesidad de minimizar los valores de actividad de radionucleicos y por lo tanto, de bequerelios en las edificaciones, hasta reducirlos a valores que no supongan un riesgo para la salud de sus habitantes.

Pero ¿cuáles son los valores que se pueden considerar SEGUROS para la salud? En la actualidad no existe un consenso entre la comunidad científica en este punto. Los estudios epidemiológicos realizados en la última década del siglo pasado evidenciaron la relación entre altos niveles de actividad radioactiva en los domicilios (superiores a los $200 \text{ Bq}/m^3$) y la incidencia estadística del cáncer de pulmón entre la población, por lo que la Organización Mundial de la Salud dictó recomendaciones al respecto y, la Unión Europea y los Estados Unidos de América entre otros países, legislaron sobre los valores límites admisibles de concentraciones de radón residencial y en espacios cerrados.

La Unión Europea publicó en 2013 la DIRECTIVA 2013/59/EURATOM que tiene como objetivo la protección sanitaria de los/as trabajadores/as, de la población, de los/as pacientes y de otras personas garantizando un **nivel de umbral de protección uniforme**. En esta normativa de obligado cumplimiento, se ordena a los estados miembros establecer un plan de acción a nivel estatal, para hacer frente a los riesgos a largo plazo debidos a las exposiciones al radón en viviendas, edificios de acceso público y lugares de trabajo para cualquier vía de entrada del radón. Esta Directiva fija un nivel de referencia para el promedio anual de concentración de actividad en el aire no superior a los $300 \text{ Bq}/m^3$, a menos que esté justificado por circunstancias existentes a nivel estatal.



Esta Directiva fija un nivel de referencia para el promedio anual de concentración de actividad en el aire no superior a los $300 \text{ Bq}/m^3$, a menos que esté justificado por circunstancias existentes a nivel estatal.

En cuanto a las responsabilidades la directiva establece que los Estados miembros garantizarán que las empresas sean las responsables de evaluar y aplicar las medidas de protección radiológica de los/as trabajadores/as expuestos, requiriendo que las mediciones de radón se lleven a cabo en lugares de trabajo que estén ubicados en áreas identificadas por sus valores elevados de radón. Esta directiva está en vigor desde 6/2/2014 y tiene que ser transpuesta por los estados miembros antes del 6/2/2018.

En el Estado español el riesgo de altas concentraciones de radón en los centros de trabajo está regulado por la Instrucción IS-33, de 21 de diciembre de 2011 (BOE Núm. 22 Jueves 26 de enero de 2012), donde se establece que el nivel para la protección de los/as trabajadores/as frente a la exposición al Rn-222 en sus puestos de trabajo debe ser de $600 \text{ Bq}/m^3$ de concentración media anual de Rn-222, durante la jornada laboral. Este se considera un nivel de referencia, ... por encima del cual deben aplicarse las correspondientes medidas de protección radiológica, en el caso de que una vez realizadas acciones de remedio no se consiguiera reducir la concentración de radón. Se entien- de por acciones de remedio aquellas destinadas a disminuir la concentración de radón.

En el caso de los lugares de trabajo con elevada permanencia de miembros del público el nivel de intervención será de $300 \text{ Bq}/m^3$ de concentración media anual de Rn-222. Se entiende por lugares de trabajo con elevada permanencia de miembros del público aquellos en que los miembros del público pueden permanecer un número de horas superior al de permanencia de los/as trabajadores/as (hospitales, centros penitenciarios, etcétera). Se incluyen en esta categoría los centros de educación infantil, primaria y secundaria.

Pero muchos expertos son de la opinión que a la hora de fijar dichos valores no se tuvieron en cuenta criterios exclusivamente científicos, sino que influyeron condicionantes políticos y sociales tales como no crear alarma entre la población, y que en realidad, valores incluso inferiores a los $100 \text{ Bq}/m^3$ ya constituyen un importante riesgo para la salud.

En el caso de actividades laborales con exposición a la inhalación de descendientes del radón, se realizarán por los responsables estudios que contendrán la descripción de la instalación, las medidas de concentración de radón realizadas y sus resultados, la descripción de los puestos de trabajo con los tiempos de permanencia en ellos y las acciones correctoras previstas o adoptadas.

En todo caso como hemos visto la legislación vigente protege a los/as trabajadores/as (aunque quizás no suficientemente) de los riesgos inherentes a las radiaciones ionizantes y por lo tanto, sus responsables deben velar

por su cumplimiento. Pero **¿Qué aspectos con respecto al riesgo de radón debe comprobar el Delegado/a de Prevención?**

1º Si se cumple con los principios para minimizar la exposición a radiaciones ionizantes.

2º Si se realizan las mediciones establecidas para conocer los niveles de radiación.

3º Si se archivan los resultados de las mediciones y se tienen a disposición de la autoridad.

4º Si se encuentran clasificadas y señalizadas las zonas de exposición en función del riesgo y existe la descripción de los puestos de trabajo asociados a cada zona.

5º Si existe un Plan de emergencia con indicaciones precisas de actuación en caso de que las concentraciones de radón alcancen niveles de riesgo y es conocido por las personas que pueden verse afectadas.

6º Si los/as trabajadores/as expuestos se encuentran informados sobre los riesgos relacionados con las radia-

ciones y sobre los procedimientos de trabajo más adecuados para llevar a cabo las tareas.

7º Si antes de Iniciar su actividad y de manera periódica, el titular, proporciona a las/os trabajadoras/es formación en materia de protección radiológica a un nivel adecuado a su responsabilidad y al riesgo de exposición a las radiaciones ionizantes en su puesto de trabajo.

8º Si se realiza y se lleva a cabo la vigilancia de la salud, con los reconocimientos específicos y periódicos de los/as trabajadores/as expuestos.

En caso de incumplimiento se deberá requerir a la autoridad laboral competente, para que, de acuerdo con la legislación inste a la empresa a tomar las correspondientes medidas correctoras.

Ricardo Pol Sánchez.

Licenciado en Arquitectura, autor de *“FORMA y RADÓN, estudio sobre la incidencia del diseño arquitectónico en la concentración de gas radón y sus descendientes en interiores”*

SABÍAS QUE..?

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Formaldehido: cancerígeno de categoría 1B

El 5 de junio de 2014 con la publicación del reglamento (UE) 605/2014 de la Comisión, que modificaba el Reglamento (CE) 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas, concluyó un largo proceso administrativo que finalizó por determinar que a partir de 1 de enero del año 2016 el formaldehido pasaba a ser considerado oficialmente como cancerígeno en el marco de la Unión Europea.

Como consecuencia de esta decisión, en el marco del Estado español cumple ya aplicar lo dispuesto en el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los/as trabajadores/as contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

Si bien es cierto que técnicamente ya hace tiempo que existían certezas sobre el carácter cancerígeno del formaldehido, estas quedaron definitivamente certificadas cuando la *International Agency for Research on Cancer* (IARC) publicó un manual en el que afirmaba que existía evidencia suficiente sobre su carácter carcinógeno para los seres humanos, que producía cáncer en el tracto nasofaríngeo y leucemia.

Esta nueva clasificación del reglamento que califica el formaldehido como cancerígeno de categoría 1B (sustancias consideradas como cancerígenas para las personas en base a pruebas en animales), es sin duda una decisión importante y trascendente en términos preventivos, ya que el formaldehido es uno de los compuestos orgánicos básicos más utilizados en la industria química europea, especialmente en la producción de resinas basadas en formaldehido (urea-formaldehido, fenol-

formaldehido y melamina-formaldehido), lo que implica que estarían expuestos a significativos niveles de formaldehido alrededor de un millón de trabajadores/as.

El formaldehido es una sustancia química con un olor penetrante y característico que alcanza el punto de ebullición a una presión atmosférica de -20°C y el de fusión a -92°C, razón por la cual en condiciones normales de presión y temperatura se presenta en forma de gas, lo que supone en la aplicación del Real Decreto 665/1997 algunas singularidades que deben ser tenidas en cuenta.

Posiblemente la más importante de estas singularidades es la referida al artículo 6 del Real Decreto 665/1997, dedicado a las medidas de higiene personal y de protección individual de los/as trabajadores/as expuestos/as, que establece que:

1. El empresario/a, en toda actividad en que exista un riesgo de contaminación por agentes cancerígenos o mutágenos, deberá adoptar las medidas necesarias para:
 - a) Prohibir que los/as trabajadores/as coman, beban o fumen en las zonas de trabajo en las que exista el dicho riesgo.

- b) Proveer a los/as trabajadores/as de ropa de protección apropiada o de otro tipo de ropa especial idónea.
- c) Disponer de lugares separados para guardar de manera separada las ropas de trabajo o de protección y las ropas de vestir.
- d) Disponer de un lugar determinado para el almacenamiento acomodado de los equipos de protección (EPIS). Comprobar su buen funcionamiento y verificar que se limpian antes y después de cada uso, reparando o sustituyendo los equipos defectuosos.
- e) Disponer de retretes y cuartos de aseo apropiados y acomodados para uso de los/as trabajadores/as.

2. Los/as trabajadores/as dispondrán, dentro de la jornada laboral, de diez minutos para su aseo personal antes del almorzar y otros diez minutos antes de abandonar el trabajo.

3. El empresario/a se responsabilizará del lavado y descontaminación de la ropa de trabajo, quedando rigurosamente prohibido que los/as trabajadores/as lleven dicha ropa a su domicilio para tal fin. Cuando se contraten tales operaciones con empresas idóneas al efecto, estará obligado a asegurar que la ropa se envía en recipientes cerrados y etiquetados con las advertencias precisas.

4. De acuerdo con el apartado 5 del artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo establecidas por el presente Real Decreto no debe recaer de ninguna forma sobre los/as trabajadores/as.

Los deberes anteriormente enunciados no son de carácter universal, limitándose a aquellas situaciones en las que exista un riesgo de contaminación por agentes can-

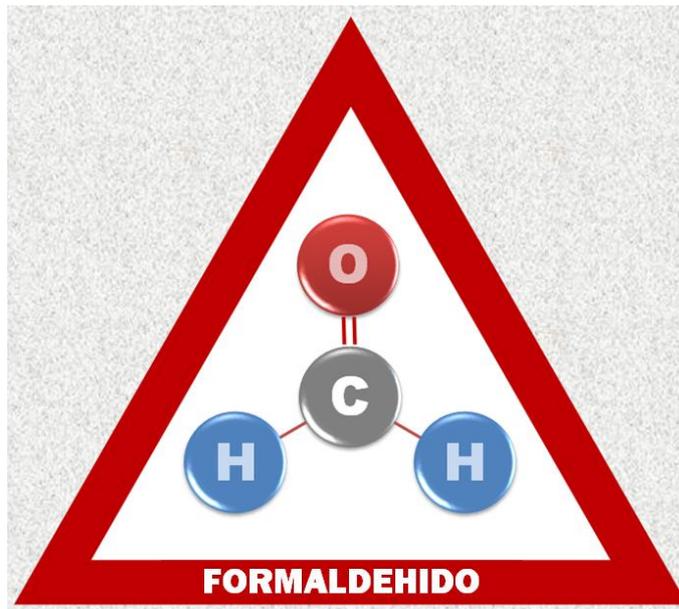
cerígenos o mutágenos. En el caso del formaldehido para que exista contaminación es necesario que este esté en fase sólida o líquida, ya que los gases no pueden depositarse sobre la ropa o la piel, motivo este por lo que en circunstancias normales de trabajo la exposición al formaldehido sólo es posible por inhalación.

En este sentido, las obligaciones explicitadas en el artículo 6 del Real Decreto 665/1997 no serían de aplicación a las situaciones en las que el formaldehido se encuentre en forma de gas, como ocurre en la mayoría de procesos industriales en los que el formaldehido es emitido desde una matriz sólida, como en la formación de paneles de aglomerado de madera o de productos de resinas.

En las aplicaciones sanitarias en las que el formaldehido se utiliza en forma de solución, las posibles salpicaduras en las ropas se evaporan rápidamente, por lo que, salvo en circunstancias accidentales, no pueden generar contaminación permanente.

Una cuestión importante y fundamental, es el de la obligatoriedad de emplear medidas de protección individual cuando la exposición no se pudo eliminar totalmente por otros medios (artículo 5.g del Real Decreto). Esto es cuando las medidas de pre-

vencción y protección colectiva u organizativas sean insuficientes, y no puedan garantizar que la exposición por vía inhalatoria no supere en ninguna ocasión los límites ambientales de exposición, incluidos sus correspondientes límites de desviación y que la exposición por otras vías sea nula. Así las cosas, en muchas ocasiones a pesar de estar expuesto al formaldehido, la utilización de EPIS para la protección individual no es una obligación automática.



INFORMACIÓN

- En la web www.cigsaudelaboral.org podrás encontrar información en materia de prevención de riesgos y salud laboral, calendario con eventos, publicaciones específicas realizadas por el Gabinete, así como por otras estructuras de la CIG.
- Puedes consultar los datos de contacto de los puntos de asesoramiento comarcal en la dirección <http://www.cigsaudelaboral.org/contacto>
- Si estás interesado/a en recibir en tu correo electrónico las noticias que publicamos en la web puedes suscribirte a las fuentes RSS (faja inferior de la portada de la web).
- Si quieres recibir el boletín digital sólo tienes que darte de alta en el espacio específico que encontrarás en la parte inferior derecha de la portada de la web.
- Asesoramiento "on line"

EDITA: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

