

QUÈ ÉS AIXÒ DE LA SALUT LABORAL?

Servei
d'Assessorament
Laboral



La salut i la malaltia no són només fenòmens individuals sinó també col·lectius.

Cada grup humà té uns determinats indicadors de salut i unes maneres determinades d'emmalaltir.

Per tant, la salut de les persones està determinada per les seves circumstàncies individuals però també pel lloc que ocupen en la societat.

L'Organització Mundial de la Salut va elaborar la definició de salut següent:

La Conferència reitera amb fermesa que la salut és l'estat de complert benestar físic, mental i social i no només l'absència de malalties, és un dret humà fonamental ...

Posteriorment, la mateixa OMS ha assenyalat la importància de les condicions de treball sobre la salut:

La salut no és la simple absència de malaltia, sinó també un estat òptim de benestar físic, mental i social. La salut no és quelcom que es pugui posseir com un bé, sinó una manera de funcionar en harmonia amb el medi (treball, oci, forma de vida en general). No només significa estar lliure de dolors o malalties sinó que és també la llibertat per a desenvolupar i mantenir les capacitats funcionals. Com el medi ambient laboral constitueix una part important del medi total en que viu l'home, la salut depèn de les condicions de treball.

En funció d'aquestes definicions podem determinar alguns dels conceptes que cal destacar, com la base de la salut laboral:

- La salut no és només l'absència de malaltia.
- Dins de salut s'inclouen tres conceptes: salut física, salut psíquica (equilibri intel·lectual i emocional) i salut social (benestar de la relació social).
- La salut es pot entendre com la capacitat i les possibilitats de satisfer les necessitats de viure, entre les quals incloem l'alegria.
- La salut implica la participació de totes les persones.



- La salut és un dret individual, que pertany a totes les persones, però que alhora té una clara dimensió social i col·lectiva. Això vol dir que no tots els grups de persones veuen afectada la seva salut de la mateixa manera, sinó que hi ha diversos determinants, com les diferències sociolaborals, culturals i econòmiques que influeixen a l'hora de tenir salut.
- La salut està relacionada amb les condicions de treball: l'atur i la precarietat laboral ocupen un lloc central a l'hora d'explicar les diferències en salut, que necessiten la participació i la presa de consciència de tots els agents que prenen part en les relacions laborals, amb l'objectiu de prevenir i evitar les malalties i els accidents laborals.

La dimensió social i col·lectiva de la salut

La salut és un dret individual que pertany a totes les persones. Però al mateix temps, tal com hem vist, la salut també té una clara dimensió social i col·lectiva. No tots els grups de persones veuen afectada la seva salut de la mateixa manera. Hi ha diversos determinants que influeixen a l'hora de tenir salut: les diferències sociolaborals, culturals i econòmiques. Cada col·lectiu presenta les seves particularitats i, per tant, la forma d'emmalaltir és diferent, tenint en compte l'entorn que l'envolta.

Els riscos d'emmalaltir o patir accidents no són fruit de la casualitat ni, exclusivament, de les característiques genètiques o biològiques dels treballadors i les treballadores, sinó de l'entorn ambiental, les característiques del seu lloc de treball i del medi sociolaboral.

L'atur i la precarietat laboral ocupen un lloc central per explicar diferències en salut que necessiten la participació i la presa de consciència de tots els agents que prenen part en les relacions laborals, per prevenir i evitar les malalties i els accidents laborals.

El deteriorament de la salut del treballador és només un símptoma que demostra unes condicions de treball deficientes. Aquestes condicions poden arribar a malmetre la seva salut, tenint en compte la perspectiva de l'OMS.

Accidents de treball i malalties professionals

Els danys a la salut dels treballadors i les treballadores poden classificar-se de formes diferents:

Accident de treball

Des d'un punt de vista legal, un accident de treball és tota lesió corporal que el treballador o la treballadora pateixi amb ocasió o per conseqüència del treball que executa per compte aliè.

Dins d'aquesta definició s'inclou:

- Els accidents produïts durant la jornada de treball o el trajecte d'anada o tornada del treball (in itinere).
- Els produïts durant el desenvolupament de les funcions sindicals.
- Els que pateix la treballadora o el treballador durant actes de salvament, sempre que tinguin connexió amb el treball.

Segons l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (INSHT), des d'un punt de vista tècnic, un accident laboral és qualsevol succés anormal, no volgut ni desitjat, que es presenta de manera brusca i inesperada, encara que normalment és evitable, i que interromp la continuïtat de la feina i pot causar lesions a les persones.

Malaltia professional

Des del mateix INSHT es declara que, tècnicament, una malaltia professional o derivada del treball és el deteriorament lent i progressiu de la salut del treballador o la

treballadora produït per una exposició crònica a situacions adverses, tant si estan produïdes per l'ambient en què es desenvolupa el treball o la forma en què s'organitza.

Des d'un punt de vista legal, la definició de malaltia professional és més restrictiva. La Llei general de la Seguretat Social estableix que, perquè la malaltia sigui considerada com a "laboral", cal que estigui recollida en el quadre de malalties professionals que el Govern central estableix per decret. Les malalties que no estiguin recollides per la llei seran considerades com a accidents laborals. Tant les malalties com els accidents de treball són situacions en les quals la salut



dels treballadors i les treballadores s'ha deteriorat com a conseqüència de la feina. Queda clar que el concepte legal de malaltia professional encara no es correspon amb la realitat, motiu pel qual continua sent necessari treballar en profunditat aquesta qüestió. L'any 2006 es va aprovar el Real Decret 1299 sobre malalties professionals. Aquest fet va ser un nou avenç, ja que des de l'any 1978 no s'ampliava el quadre que recollia les malalties professionals a l'Estat Espanyol.

Concepte de prevenció. Els factors de risc i l'avaluació de riscos

La prevenció és una forma d'analitzar i avaluar per determinar que afecta a la salut del treballador/a perquè es pugui eliminar o reduir els efectes negatius i potenciar-ne els positius. L'objectiu de la prevenció és millorar les condicions i els mètodes de treball, i crear condicions de treball que s'aproximin a la idea de salut de l'OMS.

Prevenció vol dir anticipar-se. Actuar abans que els danys es produeixin per impedir-los o evitar-ne els efectes. En salut laboral, la prevenció vol dir evitar els danys a la salut dels treballadors i les treballadores actuant sobre les condicions de treball i anticipant-se als problemes.

Més que no pas detectar de manera precoç, l'objectiu màxim de la prevenció és que no hi hagi res a detectar.

Tota l'activitat de prevenció de riscos a l'empresa té com a objectiu final l'eliminació dels riscos per a la salut en el lloc de treball o, si això no és possible, com a mínim el control d'aquests riscos per mantenir-los en uns nivells que no comportin un perill per a la salut dels treballadors i les treballadores.

Per complir aquest objectiu d'eliminació i control de riscos, cal que disposem d'uns coneixements mínims sobre els factors que fan que es produeixin les situacions de risc per saber identificar-los i tenir informació de què s'hi pot fer.

Els factors de risc només es poden determinar observant i analitzant de manera detallada les condicions de treball, en contacte permanent amb els treballadors i les treballadores que ocupen els llocs de treball analitzats.

Alguns exemples de factor de risc poden ser: moviment de màquines i vehicles, treball en altura, instal·lacions elèctriques, presència de substàncies corrosives,

sorolls, vibracions mecàniques, il·luminació inadequada, control inadequat de la temperatura, monotonia, nocturnitat...

Les condicions de treball

Les condicions de treball fan referència a tots els factors que influeixen d'una o una altra manera en la feina. Existeixen quatre tipologies de condicions de treball:

- Les condicions de seguretat: instal·lacions, locals, màquines i eines, etc.
- Les condicions ambientals i els contaminants que existeixin en elles: temperatura, soroll, vibracions, substàncies químiques, virus, bacteries...
- Les condicions pròpies dels procediments que s'han d'aplicar per fer la feina en condicions adequades: ordres escrites, aïllament, rotacions...
- Les condicions relacionades amb el treball, en què s'inclou l'organització i l'ordenació del treball: treball per primes, hores extres, rotació de torns, altres exigències psicològiques, ritmes elevats de treball, poc recolzament, allargament de jornades...

La Llei de prevenció de riscos laborals

L'article 15 de la Constitució reconeix el dret a la vida i a la integritat física i moral de les persones. Així mateix, la Constitució reconeix el dret a la protecció de la salut i la necessitat que els poders públics organitzin i tutel·lin la salut pública a través de mesures preventives i de les prestacions i els serveis necessaris.

En l'àmbit laboral, aquests drets i principis constitucionals es desenvolupen sobretot a través de la Llei de prevenció de riscos laborals. Els conceptes dels quals hem parlat fins al moment (accidents de treball, malalties professionals, prevenció, factors de risc i condicions de treball) pertanyen a la LPRL i als reglaments que la desenvolupen.

Les característiques principals de la Llei de prevenció de riscos laborals són:

- El seu objectiu és fomentar la cultura de la prevenció.
- Es tracta d'una llei de conceptes bàsics i mínims. Intenta recollir la dispersió de normes i agrupar-les de manera coherent.
- És una llei universal: s'aplica a tothom que té una vinculació laboral. En cap cas poden quedar exclosos els treballadors de les empreses de treball temporal o les empreses subcontractades. De tota manera, algunes activitats són regulades posteriorment de forma específica.

- Situa com a elements centrals la participació i la negociació. Permet que els treballadors i les treballadores aportin la seva opinió, participin i siguin consultats pels empresaris. La figura que desenvolupa el paper de representació dels treballadors/es és el delegat o la delegada de prevenció elegit per i entre els i les representants dels treballadors i les treballadores..

D'altra banda cal tenir en compte la protecció especial amb què compten els treballadors i les treballadores menors d'edat (entre els 16 i els 18 anys):

- Necessitat de comptar amb l'autorització dels pares o tutors legals
- Prohibició de realitzar activitats considerades de risc
- Prohibició de realitzar treballs nocturns
- Prohibició de realitzar hores extraordinàries
- Augment dels descansos mínims i temps de recuperació

Participa!

La salut i la malaltia no són només fenòmens individuals sinó també col·lectius. Cada grup humà té uns determinats indicadors de salut i unes maneres determinades d'emmalaltir.



Participar és tenir alguna cosa a dir

El paper dels treballadors i les treballadores en la prevenció no pot limitar-se a observar com altres agents (l'empresari, els tècnics...) apliquen les normes. La participació ens obliga com a treballadors i treballadores a mantenir una actitud activa, a no esperar simplement que els altres solucionin els problemes.

Participar és poder no estar d'acord

L'objectiu és fer visible i aprofitar l'experiència dels mateixos treballadors i treballadores respecte als seus llocs de treball i la seva visió d'aquests llocs de treball.

Fer palès que els problemes existeixen, encara que no estiguin previstos en les lleis.

Participar és prendre part en les decisions

No n'hi ha prou amb estar informats o ser consultats; és necessari que l'aportació dels treballadors i les treballadores tingui pes a l'hora de prendre les decisions. La capacitat dels treballadors i les treballadores d'incidir a través de la negociació col·lectiva és la garantia que la seva participació serà real.

Participar ja és fer prevenció

La construcció col·lectiva de la salut laboral passa per augmentar el control de les mateixes condicions de treball, detectar els riscos i evitar-los. Identificar-se com a grup i expressar col·lectivament com es perceben els problemes és un primer pas en aquest sentit. Això ja és una mesura de salut, que, a més, fa possible un segon pas: passar de l'expressió col·lectiva a l'acció col·lectiva. Augmentar la capacitat dels treballadors i les treballadores per controlar el seu propi treball i el suport mutu davant de condicions adverses és el veritable sentit preventiu de la participació.

Delegats i delegades de prevenció

En les empreses o centres de treball que comptin amb sis o més treballadors, la seva participació es canalitzarà a través dels seus representants i de la representació especialitzada -delegats de prevenció.

Els delegats i les delegades de prevenció són els representants dels treballadors i les treballadores que exerceixen les funcions de consulta i participació en salut laboral a totes les empreses amb més de cinc treballadors/es. És una representació autònoma: la llei els atribueix competències i garanties.

El Comitè de Seguretat i Salut

El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos.

El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan intern de l'empresa per a la consulta regular i periòdica de la política de prevenció. Es constitueix en totes les empreses amb 50 o més treballadors, i està format pels delegats i les delegades de prevenció i el mateix nombre de representants de l'empresa.

Els delegats i les delegades de personal i el Comitè d'Empresa

En els centres de treball que tinguin entre 6 i 49 treballadors/es, aquests poden elegir delegats de personal. A partir de 50 treballadors/es s'ha d'elegir un comitè d'empresa col·legiat. Delegats de personal i comitè d'empresa són els òrgans de representació dels treballadors i les treballadores del centre. En aquells casos en què el centre no compti amb delegats/des de prevenció, les tasques de representació i participació en l'àmbit de la salut laboral recauen exclusivament en els delegats i les delegades de personal.

D'altra banda, en representar els treballadors i les treballadores en la negociació col·lectiva amb l'empresa participen de moltes de les decisions que afecten la salut mitjançant la millora de les condicions de treball.

Els agents socials

Els sindicats som els espais de participació que van més enllà del centre de treball concret. Amb la participació a través dels sindicats s'incorporen mesures que afavoreixen la salut en els convenis col·lectius sectorials, es coordinen les accions dels diferents sectors i es negocien accions amb l'Administració pública.

Més informació :
acciojove@ccoo.cat
Vialaïetana, 16
93.4812724
twitter @joves_ccoo
www.facebook.com/acciojove.ccoo



Amb el suport de...

