

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, APROXIMACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Eva Sánchez Polidoro



INDICE

1.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS. DEFINICIONES.

- A).- Riegos Laborales.
- B).- Prevención de Riesgos.
- C).- Salud Laboral.

2.- DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO.

- A).- Accidente de Trabajo.
- B).- Enfermedad Profesional.
- C).- Enfermedad relacionada con el Trabajo.

3.- ACTUACIÓN EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS.

4.- NOCIONES SOBRE DERECHO DEL TRABAJO.

- A).- Duración del contrato.
- B).- Derechos y deberes básicos del trabajador y trabajadora y del empresariado.

5.- EL SISTEMA ESPAÑOL DE SEGURIDAD SOCIAL.

6.- NORMATIVA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

7.- OBLIGACIONES DEL EMPRESARIADO Y DE LA MANO DE OBRA.

- A).- Obligaciones de las trabajadoras y trabajadores.
- B).- Obligaciones de los empresarios y empresarios.
- C).- Responsabilidad y Sanciones:
 - 1.- Código Penal.
 - 2.- Código Civil
 - 3.- L.G. Seguridad Social.
 - 4.- Ley de P.R.L.

8.- TÉCNICAS PREVENTIVAS.

- A).- Seguridad en el Trabajo.
- B).- Higiene Industrial.
- C).- Psicología:
 - 1.- Tarea.
 - 2.- Ergonomía.
 - 3.- Medicina del Trabajo.

9.- ERGONOMÍA Y CARGA FÍSICA EN EL TRABAJO.

- A).- Trabajo estático y dinámico.
- B).- Lesiones por Movimientos Repetitivos.
- C).- Medidas Preventivas.

10.- FACTORES DE NATURALEZA PSICOSOCIAL.

11.- CARGA MENTAL EN EL TRABAJO.

- A).- Estrés Laboral.
- B).- Otros Problemas Asociados, Síndrome de Burnout.
- C).- Acoso Sexual y Mobbing.

12.- ENFERMEDADES DERIVADAS DEL TRABAJO.



SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, UNA APROXIMACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Partiremos del análisis de lo que se entiende por Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, y de lo que existe en la actualidad en la legislación vigente sobre este particular; para una vez asentados estos temas, y partiendo de aquí, realizar en las sesiones presenciales una crítica de la misma desde una perspectiva de género.

Hemos de decir que en la actualidad no existen prácticamente estudios sobre la prevención de riesgos enfocados desde una perspectiva de género, por lo que desde un punto de vista práctico y participativo realizaremos reflexiones conjuntas de las carencias de la normativa actual.

Para abordar el tema de la Salud Laboral es necesario comenzar con la identificación, análisis y definición de determinados conceptos absolutamente relevantes en esta materia.

1.- Salud Laboral y Prevención de Riesgos

Definimos:

A).- RIESGO LABORAL: Denominamos RIESGO a la probabilidad de producir un daño. Las circunstancias o características que condicionan dicha probabilidad reciben el nombre de factores de riesgo. Son, por tanto, situaciones potenciales de peligro directa o indirectamente relacionadas al trabajo, que pueden materializarse en daños concretos. Es decir, la probabilidad de perder la salud como consecuencia de las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

B).- PREVENCIÓN DE RIESGOS: Una vez llevada a cabo la anterior definición, se puede deducir, que la prevención de riesgos es la actividad dirigida a prevenir, evitar o anticiparse a la producción de un daño previamente identificado, adoptando para ello las medidas correspondientes, evitando que este riesgo se materialice y, en su defecto, que las consecuencias o daños sean las menores.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su **Artículo nº4** dice:

"... que se entenderá por riesgo laboral la probabilidad de que un trabajador sufra un daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorará conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo..."

La actividad prevencionista tiene por objeto la mejora de las condiciones de trabajo, siendo una de las principales tareas la eliminación de los riesgos en el lugar de trabajo, o si



ello no es posible, al menos el control de dichos riesgos para mantenerlos en unos niveles que no pongan en peligro la salud de las trabajadoras y trabajadores. Para ello hay que disponer de unos conocimientos mínimos sobre los factores de riesgo y saberlos identificar, para poder estimar la probabilidad de que se vayan a producir daños.

Podemos clasificar los riesgos laborales según los cuadros que se recogen al final como anexo nº 1 y 2.

C).- SALUD LABORAL: En el preámbulo del acta de constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS) se define la salud como **"un estado de bienestar físico, psíquico y social, y no sólo como la ausencia de enfermedad"**.

Desde un punto de vista más antropológico se hace especial hincapié en la relación entre lo biológico y lo social. Desde esta perspectiva, la enfermedad es un indicador colectivo de las contradicciones sociales en cada momento histórico. En concreto, las contradicciones sociales determinan condiciones de vida y trabajo, y éstas afectan a la salud y al modo de enfermar.

Desde este punto de vista surge la perspectiva **de la salud laboral y la posibilidad de las políticas de prevención**, ya que entendemos que la pérdida de salud en el trabajo no es un problema individual sino una de las consecuencias de la desigualdad en los procesos sociales de toma de decisiones que en las relaciones laborales está desequilibrada a favor de los intereses económicos del capital y en detrimento de la salud de las trabajadoras y trabajadores.

Lo que resulta realmente inadmisibles es la enfermedad, o la muerte, prematura y evitable. Ambos calificativos son aplicables al daño a la salud derivado del trabajo. La salud laboral tiene un profundo sentido de lucha contra la enfermedad y la muerte injustas.

En relación con la salud en el trabajo, puede ser operativa la siguiente definición del comité de Expertos de la OMS, sobre Detección Precoz de la Salud debido a la Exposición Profesional (1986):

"...La salud es en realidad una forma de funcionar en armonía con su medio (trabajo, ocio, forma de vivir en general). No solo significa el verse libre de dolores o enfermedades, sino también la libertad para desarrollar y mantener sus capacidades funcionales. La salud se desarrolla y se mantiene por una acción recíproca entre el genotipo y el medio total. Como el medio de trabajo constituye una parte importante del medio total en que vive el hombre, la salud depende en gran medida de las condiciones de trabajo".

2.- Daños derivados del trabajo

Podemos distinguir **tres tipos de daños** derivados de la prestación de servicios:

A).- Accidente de Trabajo: Es la parte más visible del daño corporal. Se calcula que los accidentes representan solamente una cuarta parte de la mortalidad derivada del trabajo. El reconocimiento del status de accidente de trabajo supone la existencia de una lesión, física o síquica, en el desarrollo de un trabajo por cuanta ajena y habiendo una relación de causalidad



entre la lesión y el trabajo. Por lo tanto, no se incluyen los accidentes sufridos por trabajadores y trabajadoras autónomos.

Pueden ser:

- In itinere.
- Como consecuencia del desempeño de cargos electivos.
- Al realizar tareas de distinta categoría, bien por orden del empresario o empresaria, o de forma espontánea en interés del buen funcionamiento de la empresa.
- En actos de salvamento relacionados con el trabajo.
- También debemos incluir como accidente de trabajo las enfermedades contraídas en el trabajo, aunque no estén incluidas en el cuadro de enfermedades profesionales, si se han desencadenado exclusivamente en el desempeño de las funciones laborales, o se han agravado como consecuencia del mismo.

Se presume que toda lesión ocurrida en el lugar de trabajo es constitutiva de la calificación de accidente de trabajo. No tendrá tal consideración si ha mediado dolo o imprudencia por parte del trabajador o trabajadora, salvo que se trate del ejercicio habitual de un trabajo.

B.- Enfermedad Profesional: Son aquellas causadas directa y exclusivamente por un factor de riesgo propio del trabajo. Siempre que se traten de las enfermedades recogidas en el listado o cuadro del año 1978 no existe presunción legal; si se tiene determinada dolencia, la calificación le viene dada automáticamente.

Respecto de este cuadro, debemos decir que no se ha modificado desde entonces, por lo que no se ha actualizado, y existen enfermedades detectadas, que hoy por hoy tienen que ser calificadas como accidente de trabajo, con el problema que esto conlleva, ya que se deberá demostrar la relación de la misma con el trabajo desempeñado y las funciones realizadas.

C.- Enfermedades Relacionadas con el Trabajo: Son inespecíficas, no tienen un solo agente causal, sino varios, y el trabajo puede causarlas en parte, agravarlas o acelerar su evolución.

3.- Actuación en la prevención de riesgos.

Teniendo en cuenta el concepto clásico y una perspectiva integral y renovadora, entendemos que la Seguridad e Higiene y Medicina del Trabajo lo que pretende es la creación de unas condiciones de trabajo óptimas, minimizando los efectos negativos del trabajo y favoreciendo los positivos, lo que implica prevenir desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, hasta la ordenación de un conjunto coherente e integrado de medidas de acción preventiva en el funcionamiento de la actividad.

El Marco legal en el que encuadramos dicha actuación en Seguridad y Salud y Prevención de Riesgos Laborales es:

La ley de P.R.L. que, en su Art. 2 define que el objeto de la misma es promover la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.



Queda así establecido que la razón de ser de la ley es precisamente la prevención.

Se entenderá por "Prevención" el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Se debe entender como protección las medidas interpuestas entre el foco del peligro y la persona trabajadora para impedir que se materialice el daño.

En el Art.4.6 de la L.P.R.L. dice que: "Se entenderá como condición de trabajo cualquier característica del mismo que pueda tener influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador". Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- a) Características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el medio de trabajo, sus intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos antes mencionados.
- d) Todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el personal.

Como crítica a éste y otros artículos, tanto de la Ley como del Reglamento, señalar que a parte del lenguaje, en el que no se distingue ni menciona al trabajador y la trabajadora, se puede deducir a simple vista que la prevención de riesgos tiene sexo, el masculino. El legislador, a priori y a la hora de hacer las definiciones, conceptos y objetivos, siempre tiene en mente trabajos fuertemente masculinizados, y las dolencias que hasta ahora han venido teniendo los hombres. No obstante, conocedor de que pueden surgir otras contingencias, deja el precepto abierto para la posible inclusión de las mismas más adelante. Pero a la vista está que en principio no tiene en cuenta los factores de riesgos sicosociales, (por lo tanto los riesgos y dolencias derivados del acoso sexual y el mobbing aparentemente no se encuentran reflejados), como tampoco otras dolencias físicas más típicamente femeninas, tanto por las funciones que desarrollan las mujeres como por la constitución física y orgánica de éstas.

Las actividades preventivas vienen descritas en el **Art. 15 de la L.P.R.L.**, orientando al empresariado en la adopción de las mismas. Podemos citar: evitar los riesgos, evaluar los mismos, combatirlos en su origen, adaptar el trabajo a la persona, etc.

Por lo tanto es muy importante la acción preventiva, acción que requerirá en primer lugar una evaluación de los riesgos que ponga de manifiesto las situaciones de riesgo en la empresa, a la vista de la cual el empresario o empresaria planificará la actividad preventiva con el objeto de evitar y/o reducir dichos riesgos. Esto se realiza mediante el Plan de Prevención. (A priori, y teniendo en cuenta este principio tan loable, existen determinados riesgos difícilmente previsibles, por lo que difícilmente se podrá planificar su prevención. Máxime cuando estamos hablando de riesgos que se derivan de la conducta de los trabajadores o trabajadoras y que, hasta que no se manifiestan, no se pueden conocer como tales. Nos estamos refiriendo a las situaciones de acoso sexual o mobbing.)

4.- Nociones de Derecho del Trabajo.



Este apartado nos debe servir para descubrir cómo determinadas condiciones laborales y aspectos de la relación laboral pueden influir más en la existencia de riesgos o daños para la salud laboral. Y cómo legalmente, dentro de las obligaciones del empresariado, se encuentra la obligación de la vigilancia y la responsabilidad garante de la salud de sus trabajadores y trabajadoras.

A) Duración del contrato de trabajo.

El que un contrato sea indefinido o tenga una duración determinada tiene, para el trabajador o trabajadora, una trascendencia importante. El contrato indefinido asegura la persona empleada que podrá seguir contando con su salario como medio de vida, lo que, en la situación de paro estructural en la que vivimos, es una garantía importantísima, que condiciona sus hábitos de vida, de trabajo, de consumo, e incluso de relaciones sociales.

Además, la estabilidad en el empleo es una eficaz garantía de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, ya que, de no existir, los empresarios y empresarias tendrían libertad para seleccionar sus plantillas, no solo conforme a criterios de capacidad y adecuación, sino también de sumisión y disponibilidad a ceder sus derechos. En todas las situaciones en las que el respeto o la mejora de los derechos del personal empleado exige la adopción de medidas de conflicto o de presión, son las personas empleadas con la condición de fijas las que tienen capacidad real de mantener el conflicto o la presión. El resto, que sabe que no tiene garantizada su continuidad en el trabajo, que sabe que la renovación de su contrato depende de la voluntad unilateral del empresario o empresaria, en la mayoría de los casos, se verá forzado a optar por callar y obedecer.

Huelga decir que en el mercado de trabajo español actual las mujeres son las que "disfrutan" de los contratos de trabajo más precarios, temporales, a media jornada y con peores condiciones laborales, y que esta precariedad en el empleo hace que las mujeres sean objeto de más vulneraciones en sus derechos, desde el salario, a la jornada o, como en este caso nos ocupa, la seguridad en el trabajo.

B) Derechos y deberes laborales básicos del trabajador y trabajadora, y del empresariado.

Es interesante destacar que el E.T., considera **deber laboral del trabajador** "observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten". Este precepto ha sido desarrollado por el Art. 29 L.P.R.L.

Los derechos laborales conforman un catálogo bastante más amplio, recogido en el Art., 4 de E.T. De entre ellos, el que hoy nos interesa es el derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. En materia de discriminación es interesante notar que se prohíbe expresamente adoptar conductas discriminatorias en razón al sexo de la candidata o trabajadora tanto para acceder al empleo como una vez empleada, así como también en razón a la disminución síquica o sensorial que la misma padezca.

Derechos y obligaciones de los empresarios y empresarias. La esencia de la obligación del trabajador y trabajadora es realizar sus servicios con diligencia y buena fe, cumpliendo las órdenes establecidas e impartidas por el empresario o empresaria. Se reconoce un poder empresarial para dirigir la actividad laboral, para determinar el qué y el cómo del trabajo a ejecutar.



Dichas órdenes gozan de la presunción de legalidad. El efecto de dicha presunción es que en principio el trabajador o trabajadora tiene que cumplir siempre las órdenes empresariales sin poder cuestionar la legitimidad de la orden dada. Este juicio de legitimidad se puede realizar a posteriori, y lo realizan los jueces y tribunales. Si bien la regla general es que el trabajador tiene primero que obedecer y luego reclamar, existen supuestos en los que se admite el derecho de resistencia del trabajador, "ius resistentiae". Se justifica la desobediencia cuando la orden atente contra la dignidad del trabajador o trabajadora. Esta modalidad de resistencia esta regulada en la L.P.R.L.

Se puede deducir que, sí las mujeres detentan puestos de trabajo en precario con peores condiciones laborales, por muy ilegal que sea la orden dada por el empresario o empresaria, éstas en ningún momento se plantean la desobediencia de las mismas, ni mucho menos su impugnación judicial, ya que saben que dicha conducta puede ser la causante de su no continuidad en el puesto de trabajo (despido, no renovación, etc.)

5.- El Sistema Español de Seguridad Social

Además de las definiciones mencionadas, es interesante destacar que los conceptos de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional se encuentran también contenidos en la L.G.S.S. en los Artículos 115 y 116, a los cuales nos remitimos.

No obstante, y pese a dichas definiciones o clasificaciones legales, es necesario saber que éstos no son los únicos daños a la salud ocasionados por el trabajo. La lógica y la experiencia han demostrado que existen multitud de patologías prevalentes en trabajadores y trabajadoras expuestas a los mismos riesgos y que, sin embargo, no entran en la definición legal de contingencia profesional. Se trata a menudo de enfermedades profesionales inespecíficas o multicausales que no están en el mencionado cuadro o listado, y de las que es difícil demostrar que se deben exclusivamente al trabajo. Son las que se denominan Enfermedades Relacionadas con el Trabajo.

La L.P.R.L. en su Art. 4.3 ofrece una definición suficientemente amplia de daño, en la que puede caber cualquier alteración de la salud relacionada, causada o agravada por las condiciones de trabajo. Según esta definición, se considerarán como daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Pese a este respaldo legal de enfermedad relacionada con el trabajo, éste es un concepto eminentemente sanitario que responde al análisis de cómo y por qué se producen las alteraciones de la salud y el papel que juega en ellas el trabajo.

Entidades Colaboradoras.

En la gestión de la Seguridad Social, y sobre estas contingencias, se lleva a cabo la participación de las llamadas Entidades Gestoras:

- INSS: reconoce y gestiona las prestaciones económicas.
- INSALUD: Administra y gestiona los servicios sanitarios.
- INSERSO, ISM, INEM.



Existen además unos servicios comunes que tienden a conseguir una mayor eficacia en la gestión. Estos servicios comunes son la TGSS, Gerencia de Informática, etc.

Pero, sobre todo, cabe destacar las **MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**, unas entidades colaboradoras de la Seguridad Social, que le prestan colaboración para la racionalidad de su gestión y el cumplimiento de sus fines.

Sobre éstas, decir que es obligatoria su colaboración para la cobertura de las contingencias profesionales, al igual que con la gestión de las I.T. derivada de contingencias comunes, si bien la actividad preventiva es voluntaria.

Por lo tanto, lo obligatorio para ellas es el pago delegado de las prestaciones en los casos de I.T. derivada de enfermedad común o contingencias profesionales.

6.- Normativa sobre prevención de riesgos laborales

Nos encontramos con abundante normativa internacional, Convenios Internacionales, Directivas de la UE, pero fundamentalmente debemos destacar la Directiva Marco 89/391/CEE, la cual cuando fue traspuesta dio lugar a la vigente LPRL y su posterior Reglamento.

LPRL. Es fruto de la trasposición al derecho español de la Directiva Marco, el desarrollo del Art. 40.2 de la C.E., y es una pieza básica de salud laboral.

Desde una **perspectiva externa**, dicha ley se sitúa en el campo de actuación de las Administraciones Públicas que tiene entre sus fines y funciones la protección de la seguridad y salud en el trabajo. Los poderes públicos tienen que desarrollar un papel activo en el cumplimiento de dicho fin. Dicha actividad de la Administración se concreta en la actividad normativa, vigilancia del cumplimiento de dichas normas, y promover la investigación y difusión de medios técnicos, en lo que se llama la función de asesoramiento de la Administración.

Desde una **perspectiva interna**, y partiendo de que el empresariado es el deudor de la seguridad de sus trabajadores y trabajadoras, se les reconocen derechos auxiliares de autoprotección y, en materia de prevención de los riesgos, debe de haber obligatoriamente una labor participativa de las personas empleadas a través del Comité de Seguridad y Salud y las Delegadas o Delegados de Prevención (acoso). Además, para cumplir el deber de protección el empresario debe tener un Servicio de Prevención.

Reglamento de los Servicios de Prevención. Dicho Reglamento fue aprobado por el Real Decreto 39/1997 de 17 de enero y en él se desarrollan importantes aspectos de la L.P.R.L. Por un lado se concreta el contenido de algunas obligaciones empresariales, y por otro se especifican las características y requisitos de la estructura del asesoramiento técnico.

7.-Obligaciones del empresario o empresaria y del trabajador o trabajadora.

A) Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras.



En materia de Prevención de Riesgos, y si dirigimos nuestra mirada a la L.P.R.L., nos encontramos que las obligaciones sobre esta materia, referidas al conjunto de los empleados y empleadas, se encuentran contenidas en el **Art. 29** de dicho texto normativo.

Estas obligaciones consisten en colaborar de buena fe con el empresario o empresaria, seguir las órdenes y reglamentos de seguridad, utilizar correctamente los equipos de trabajo y los dispositivos de seguridad. Se tratan de obligaciones de segundo orden, puesto que no son de iniciativa, sino de cumplimiento.

Es preciso subrayar que las posibilidades de que sean correctamente cumplidas serán mayores mientras más adecuadamente cumpla la parte empresarial las suyas. Es decir, si el empresario o empresaria realiza una correcta evaluación de los riesgos, si dota a los trabajadores y trabajadoras de formación e información y si pone en práctica mecanismos de vigilancia y control de la salud.

Los incumplimientos de los trabajadores y trabajadoras son directamente sancionables por la parte empresarial, dentro del uso del poder disciplinario que ésta tiene.

B) Obligaciones de la parte empresarial.

Las mismas vienen recogidas en los **Artículos 14 a 28 de la L.P.R.L.**

Obligaciones:

- Evaluar los riesgos.
- Proporcionar equipos de trabajo y medios de protección adecuados.
- Informar al personal trabajador, consultarlo y permitir su participación.
- Formar a los trabajadores y trabajadoras.
- Organizar medidas de emergencia.
- Prever soluciones para las situaciones de riesgo grave e inminente.
- Vigilar la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Elaborar y conservar los documentos que acrediten que cumpla sus demás obligaciones.
- Coordinar su actividad con la de otros empresarios.
- Proteger a los trabajadores y trabajadoras específicamente sensibles a determinados riesgos.
- Proteger a las trabajadoras embarazadas.
- Proteger a los trabajadores y trabajadoras jóvenes.
- Proteger a los trabajadores y trabajadoras eventuales o procedentes de empresas de trabajo temporal.

C) Responsabilidad y Sanciones.

Los incumplimientos de las obligaciones empresariales en materia de salud laboral generan distintos tipos de responsabilidades jurídicas. Nos encontramos con **la sanción penal, la responsabilidad administrativa y la civil.**

- 1. Código Penal:** Dicha responsabilidad se produce sobre las conductas más agresivas contra la salud de los trabajadores y trabajadoras. Las conductas y los tipos se encuentran descritas en los artículos:
 - **Art.152,** Delito de lesiones por imprudencia.



- **Art. 142**, Delito de Homicidio imprudente.
 - **Art. 621**, Falta de Homicidio o lesión imprudente.
 - **Art. 316, 317 y 318**, Delitos contra la seguridad en el trabajo.
2. **Código Civil:** Se establece la obligación de indemnizar el daño o perjuicio causado por una actuación imprudente o negligente. Existen casos en los que la conducta del empresario o empresaria no merece la censura penal, pero sí es suficiente para imponer la obligación de indemnizar, diferenciando dos supuestos:
- **Culpa extracontractual:** Daños provocados por personas con las que no existe vínculo contractual, producidos sin incumplimiento de ninguna obligación derivada del contrato.
 - **Culpa contractual:** Reclamación de daños y perjuicios a personas con las que existe un vínculo contractual, por incumplimiento de alguna de las obligaciones derivadas del contrato. Y una de las obligaciones del empresario es ofrecer al trabajador y trabajadora una adecuada protección frente a los riesgos laborales.
3. **Ley General de la Seguridad Social:** Si un empresario o empresaria incumple gravemente la normativa de Seguridad, y como consecuencia se produce un Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, las prestaciones que el trabajador o trabajadora perciba se podrán ver incrementadas entre un 30% a 50%, siendo este recargo de exclusiva cuenta de la parte empresarial. Ello viene reflejado en el Art. 123 de dicho texto normativo.
4. **Ley de Prevención de Riesgos Laborales:** Tipifica las conductas empresariales que constituyen infracciones administrativas y fija las sanciones para cada incumplimiento, las cuales son:

Infracciones leves, hasta 250.000 Ptas.
Infracciones graves, hasta 5.000.000 Ptas.
Infracciones muy graves, hasta 100.000.000 Ptas.

El mismo texto normativo recoge qué tipo de conducta constituye cada infracción.

8.- TÉCNICAS PREVENTIVAS.

¿Con que técnicas preventivas contamos?

A) Seguridad en el Trabajo.

Conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los Accidentes de Trabajo. Actúa sobre el entorno físico que rodea al trabajador o trabajadora, con el fin de eliminar o reducir al máximo aquellas situaciones peligrosas o inseguras que pueden aparecer en el desempeño de su labor, intentando minimizar el riesgo de accidente.

Su campo de actuación es el análisis de las condiciones de trabajo, la identificación y la eliminación o control de los factores de riesgo ligados a la superficie y el lugar de trabajo.



Estas técnicas se pueden clasificar en: control estadístico de accidentabilidad, inspecciones, análisis de comportamientos, etc....Y técnicas de disposición de medidas preventivas como colocación de resguardos, señalización, formación, etc.

B) Higiene Industrial.

Se identifican, evalúan y controlan aquellos factores o agentes ambientales originados en el puesto de trabajo, que pueden causar enfermedad, disminución de la salud, etc.

Se debe proceder por tanto, y en primer lugar, a identificar el contaminante, valorarlo y posteriormente corregirlo, así como a adoptar actuaciones complementarias como son los controles periódicos.

C) Psicología.

Los podemos agrupar en:

Organización del tiempo de trabajo: duración de las jornadas, optimización de las pausas, descansos, trabajo a turnos, nocturno etc.

1.-Tarea: tiene que ver con el trabajo que la persona realiza, la posibilidad de desarrollo que éste tiene, así como también el ritmo de trabajo, la monotonía, el carácter repetitivo, la autonomía, la iniciativa, el nivel de responsabilidad, etc.

2.-Ergonomía. Se trata no solo de mejorar las condiciones de trabajo, adecuando el trabajo a la persona, siendo los principales objetivos de la ergonomía entre otros: seleccionar la tecnología más adecuada al personal, controlar el entorno, detectar los riesgos de fatiga física y mental, analizar los puestos de trabajo para definir sus objetivos de formación etc.

3.-Medicina del Trabajo. Como se puede observar, y sobre todo referido a las técnicas de prevención para evitar que ocurran situaciones de mobbing o acoso sexual, los estudios sobre estas técnicas de prevención no mencionan el tema, y si bien parecen intuir los problemas que puede acarrear el estrés, no ocurre lo mismo con los otros problemas.

Pese a que semejantes ausencias no son justificables, si puede resultar hasta cierto punto comprensible, ya que prevenir una situación de acoso sexual pueda resultar complicado, ya que, como antes expresamos, nos estamos moviendo en el campo de las conductas que, hasta que no se producen, es difícilmente previsible que puedan ocurrir. En estas situaciones, quizá la única técnica de prevención actual sean las sanciones disciplinarias dentro de las competencias de la parte empresarial, y la sanción o reproche penal de dichas conductas.

9.- Ergonomía y Carga Física en el Trabajo.

Existe la creencia de que los procesos de automatización y el uso de sofisticados artefactos hacen el trabajo físico fácil y cómodo, pero al mismo tiempo han ido apareciendo nuevos factores de riesgo en el mundo laboral como la aceleración del ritmo, el aumento de la complejidad de la tarea, etc., que han generado unas exigencias del sistema productivo frente a las que la persona empleada tiene que poner en juego todas sus capacidades físicas y mentales para alcanzar los objetivos marcados por la producción.



En el ámbito laboral es muy frecuente ver que el diseño de los puestos de trabajo y herramientas está hecho sin el menor criterio ergonómico. Máquinas y herramientas peligrosas que acaban por dar lugar a accidentes al menor descuido por parte del operario u operaria, y puestos de trabajo que requieren esfuerzos que provocan lesiones osteo-musculares, son aspectos que se pueden encontrar en muchos centros de trabajo. Las consecuencias sobre los trabajadores y trabajadoras son bastantes claras a corto plazo y se refieren al aumento del número de accidentes laborales, con el consiguiente coste social y económico.

Las alteraciones osteo-musculares de origen laboral se conocen desde muy antiguo, pero lo realmente novedoso es su alta incidencia, que conlleva importantes consecuencias y costes en el terreno sanitario, pérdida de la salud, tratamiento médico, incapacidad, rehabilitación etc. Solamente ahora se está tomando conciencia de la importancia de tales lesiones, y esto es debido a que este tipo de lesiones eran típicamente femeninas y debidas a trabajos en muchas ocasiones monótonos, minuciosos, repetitivos, sedentarios o con posturas forzadas. Desde el punto y hora en que los hombres empiezan a ostentar o desarrollar estas funciones u otras parecidas, o bien que las que desarrollaban antaño empiezan a reunir las características señaladas a causa de las innovaciones tecnológicas, empezamos a hablar de dichas lesiones, ya que el número de hombres afectados por las mismas ha empezado a aumentar ostensiblemente.

A) Trabajo estático y dinámico.

Desde el punto de vista fisiológico el trabajo muscular puede ser estático o dinámico. **Se considera estático** cuando la contracción de los músculos puesta en acción es continua y se mantiene durante cierto tiempo. Estas contracciones son isométricas.

El trabajo muscular dinámico produce una sucesión periódica de tensiones y relajaciones de los músculos de muy corta duración. Este tipo de contracciones son isotónicas.

B) Lesiones por movimientos repetitivos.

El diseño de una herramienta manual puede afectar a la salud y productividad del trabajador o trabajadora, si la herramienta no se adapta correctamente a la persona.

La musculatura de la espalda, brazo y mano sufre una carga estática cuando la tarea comporta un elevamiento de los brazos o cuando se debe aguantar la herramienta durante un periodo largo de tiempo. Esa carga provocará fatiga y dolor muscular con la consiguiente incapacidad para continuar en el trabajo, produciendo la larga lista de lesiones como tendinitis, tenosinovitis, codo de tenista, bursitis, síndrome del túnel carpiano. Lesiones que afectan a los tejidos blandos, flujo sanguíneo etc.

El término repetitivo indica que se trata de lesiones que se desarrollan a lo largo de tiempo, (semanas, meses o incluso años), a causa de esfuerzos repetidos de una parte del cuerpo.

C) Medidas Preventivas.

Las principales son ergonómicas y organizativas.



Ergonómicas:

Se centran en el trabajo y su entorno, suponen el rediseño del trabajo y de las herramientas para controlar los factores de trabajo asociados a las lesiones por repetición; tales como:

- Control de los sobreesfuerzos.
- Cambios posturales y reducción de posturas extremas.
- Rediseño del lugar de trabajo.
- Rediseño de la tarea.
- Rediseño de maquinaria y herramientas.

Organizativas:

- Selección de personal para una determinada tarea.
- Formación del personal.
- Rotación del personal.

10.-Factores de Naturaleza Sicosocial.

Los factores sicosociales estresantes que se encuentran en el medio ambiente de trabajo son numerosos y de diferente naturaleza. Comprenden aspectos físicos, ciertos aspectos de organización y sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa. Todos estos factores reaccionan entre sí y repercuten sobre el clima sicosocial de la empresa.

El clima sicosocial de una empresa está vinculado no solamente a la estructura y a las condiciones de vida colectiva de trabajo, sino también a todo un conjunto de problemas demográficos, económicos y sociales de carácter general y particular. (Dentro de estos problemas sociales podemos encuadrar los problemas psicológicos que se producen a las trabajadoras víctimas de acoso sexual o mobbing).

Debería llamarse la atención respecto de las dificultades económicas y de la pobreza que prevalecen en muchos países en desarrollo. La pobreza es cada vez más causa y razón para hacer al trabajador y trabajadora especialmente vulnerable al estrés psicológico, (máxime cuando de su salario depende la unidad familiar y es el único sostén de la familia, lo que lleva a no tener más remedio que soportar situaciones de un nivel de crudeza insospechados, aspectos que se dan en las mujeres trabajadoras víctimas de acoso sexual o moral).

Definición

Podemos denominar factores sicosociales en el trabajo, a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, las condiciones de organización y las capacidades del trabajador o trabajadora, el rendimiento, necesidades, cultura y consideraciones personales fuera del trabajo que a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud.

(Como se puede ver, en esta definición, aceptada doctrinalmente de una manera mayoritaria, en ningún momento se está haciendo mención ni siquiera de forma indicia a las



situaciones de acoso sexual o acoso moral, que suelen ser padecidas por las mujeres trabajadoras en su inmensa mayoría.)

En el medio ambiente de trabajo se ha identificado, en numerosos estudios, una serie de factores psicosociales potencialmente negativos vinculados con la salud. Tales factores son: la mala utilización de habilidades, la carga de trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario (discriminación en general), la falta de seguridad en el trabajo, los problemas en las relaciones laborales (acoso sexual, mobbing), el trabajo por turnos y el peligro físico.

Factores

- Medio Ambiente de trabajo (calor, frío, ruido, etc.).
- Factores intrínsecos del empleo (sobrecarga de trabajo, inexistencia de trabajo).
- Comunicación: las personas se relacionan, mezclan e intercambian pensamientos y sentimientos, influyendo mutuamente en sus comportamientos, por ello es muy importante establecer una buena comunicación entre los compañeros y compañeras de trabajo, personas subordinadas y cargos, jefes y jefas. Cuando en un trabajo el reparto de tareas es ambiguo, las relaciones entre sus miembros se deteriora. Asimismo el tamaño de la empresa influye en el tipo de relaciones.
- Estatus del Puesto: entendiendo por tal la consideración y el prestigio social que recibe el trabajador y trabajadora en función de la tarea que desempeña en el mundo laboral. Si las funciones atribuidas son ambiguas o contradictorias, esto puede ser la causa principal del estrés.
- Horario de trabajo, si la jornada de trabajo es continua, discontinua, el trabajo a turnos, etc.
- Cambios en el lugar de trabajo.

11.- Carga Mental en el Trabajo

Definición:

Se ha definido como carga mental la diferencia entre las demandas de una tarea y la capacidad del individuo. Pueden existir situaciones de sobrecarga o infracarga, y ambas pueden dar lugar a insatisfacción laboral.

La sobrecarga mental puede ser de carácter cuantitativo, (cuando hay demasiado que hacer), o cualitativo (cuando el trabajo es demasiado difícil).

Todo ello provoca síntomas de estrés que se manifiestan en algunos casos en la pérdida del respeto de si mismo, una motivación mediocre para el trabajo y una tendencia a refugiarse en las drogas.

De todo ello, definido con carácter general, y saltándonos muchos aspectos a analizar sobre esta cuestión, nos vamos a centrar en algunos de los que realmente son objeto del curso:

A) Estrés laboral.



Puede ser definido como una relación particular entre la persona y su ambiente. Una persona experimenta estrés cuando percibe un desequilibrio entre las demandas que tiene planteadas y la capacidad para responder a las mismas, en condiciones en las que fallar puede tener importantes consecuencias negativas.

Factores desencadenantes:

- Los asociados al ambiente físico (ruido, luz inadecuada, temperatura, etc.).
- Intrínsecos al puesto de trabajo (roles ambiguos, sobrecarga laboral, urgencias, falta de oportunidades).
- Asociados a la estructura y el clima de la organización (políticas rígidas, trabajos a turnos, falta de autonomía, etc.).
- Asociados a la vida familiar (Problemas familiares, etc.).

B) Otros problemas sicosociales, Síndrome de Burnout.

Las principales características de este síndrome son el agotamiento emocional o sentimientos de no poder ofrecer, a nivel afectivo, nada a los demás. La despersonalización o desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las demás personas, consideradas fuente de sus problemas, y sentimiento de inadecuación profesional.

Las fases del síndrome de "persona quemada" son: el entusiasmo (la persona sobrevalora el trabajo y se implica de forma excesiva en él), estancamiento (las expectativas iniciales no se cumplen y la persona dirige sus intereses a la insatisfacción de las necesidades personales), frustración (la persona se cuestiona la propia eficacia y el valor del trabajo en sí) y apatía (la persona reduce sus esfuerzos al mínimo).

Como crítica a todos los estudios que existen sobre estos dos síndromes o enfermedades, decir que el referente que se ha tomado o tenido presente para estudiar su origen, síntomas y motivaciones que lo provocan es el hombre, el trabajador hombre.

Sin embargo las mujeres sufren más este tipo de situaciones, siendo sin embargo mayor el número de hombres que presentan denuncias por estos motivos. En la mente de todas y todos está la situación de la mujer que ve truncada su carrera profesional o el desarrollo de la misma cuando ha sido madre, o el caso de aquella mujer que por este motivo u otro es relegada de sus funciones, se la aísla, se le vacían de contenido sus funciones, con el objeto de que se aburra y abandone voluntariamente su puesto de trabajo.

C) Acoso sexual y mobbing.

Sobre estos temas y su definición, y sin perjuicio de que en las sesiones presenciales se aborde el tema, e incluso profundicemos, nos remitimos a lo expresado y definido en la ponencia correspondiente a este tema.

12.- Enfermedades derivadas del Trabajo

Las enfermedades derivadas del trabajo pueden provenir de la utilización de:

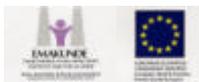
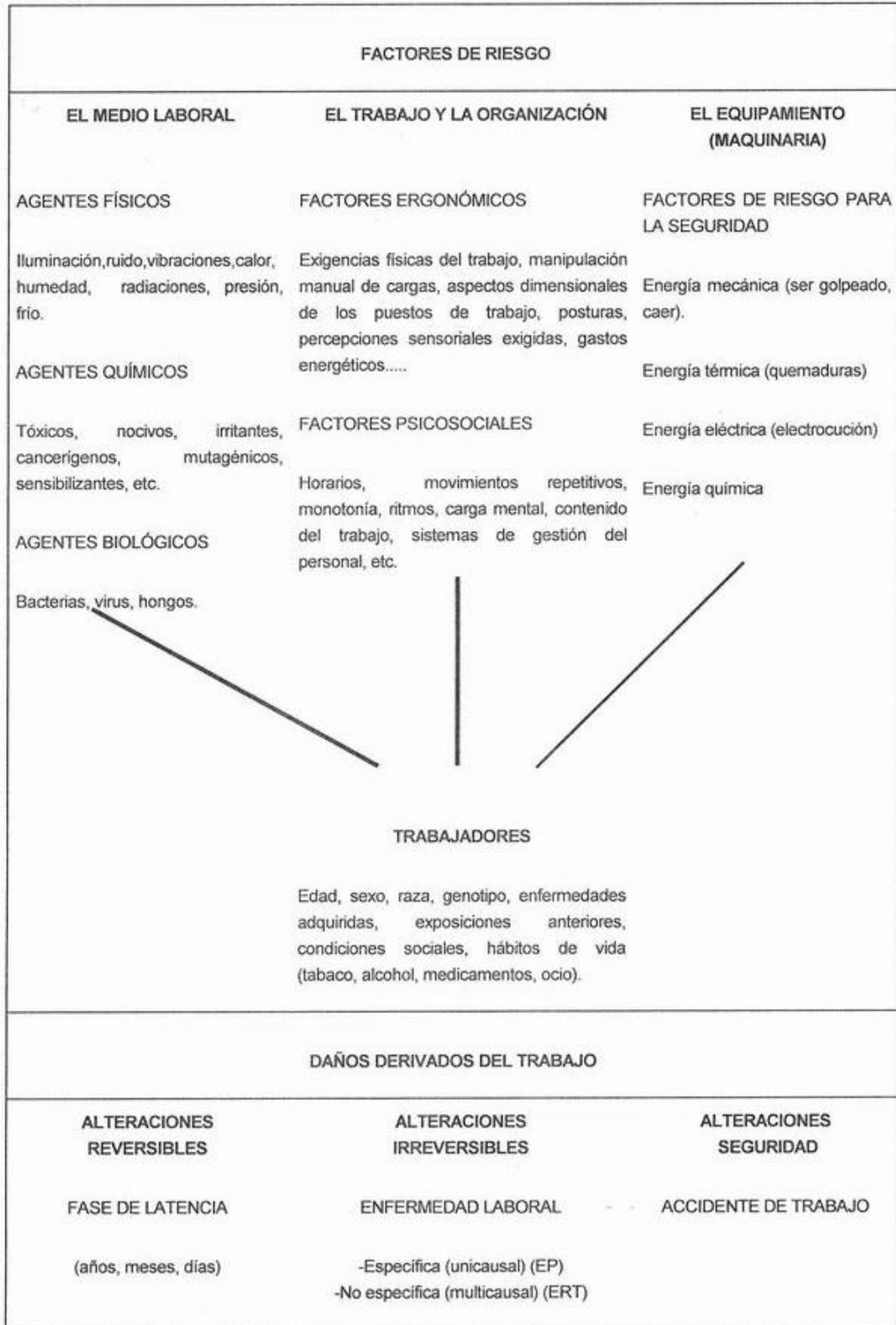


- Agentes Químicos (Plomo, mercurio, disolventes, benceno, plaguicidas, etc.).
- Agentes Biológicos (brucelosis, tétanos, tuberculosis, hepatitis, sida, etc.).
- Agentes Físicos (Ruido).
- Agentes Mecánicos (lesiones tendinosas, lesiones nerviosas, lesiones articulares, lesiones musculares, etc.).
- Factores psicosociales (estrés, fatiga crónica, burnout, trastornos afectivos, depresión ansiedad, etc.).



ANEXO I





ANEXO II

CONDICIONES DE SEGURIDAD

1. Lugares de trabajo
2. Máquinas
3. Elevación y transporte
4. Herramientas manuales
5. Manipulación de objetos
6. Instalación eléctrica
7. Aparatos a presión y gases
8. Incendios
9. Sustancias químicas

CONDICIONES MEDIOAMBIENTALES

10. Contaminantes químicos
11. Contaminantes biológicos
12. Ventilación y climatización
13. Ruido
14. Vibraciones
15. Iluminación
16. Calor o frío
17. Radiaciones ionizantes
18. Radiaciones no ionizantes

CARGA DE TRABAJO

19. Carga física
20. Carga mental

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

21. Trabajo a turnos
 22. Factores de organización
-

