

La prevenció de riscos laborals a l'empresa. El marc normatiu

La Llei 31/1995, de prevencions de riscos laborals (LPRL), explicita en el preàmbul que l'objecte que té és determinar un cos bàsic de garanties i responsabilitats per tal d'establir un nivell adequat de protecció de la salut dels treballadors enfront dels riscos derivats de les condicions de treball.

Des que es va promulgar aquesta llei s'ha dictat molta normativa en aquest àmbit; tot i això, a hores d'ara encara hi ha molts treballadors que tenen accidents i malalties i, per tant, hem de deduir que cal alguna cosa més que les normatives per aconseguir la conservació del benestar físic, social i mental dels treballadors en relació amb les condicions de treball i el control d'aquestes condicions per garantir la seguretat total en el treball i compatibilitzar l'ambient laboral amb les capacitats de cada treballador.

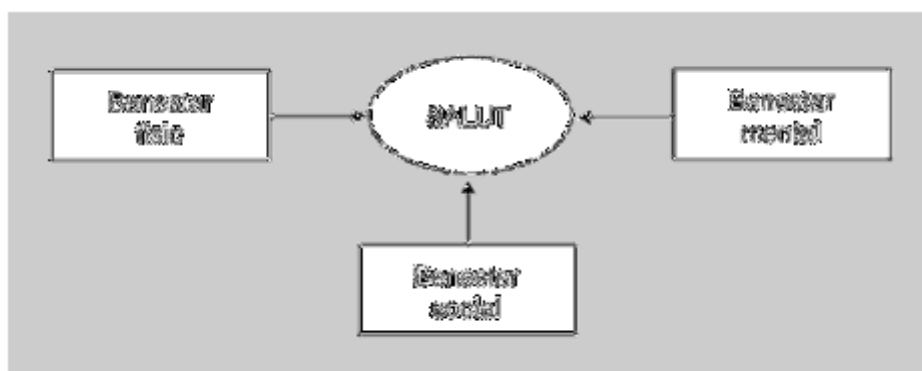
Una de les maneres que tenim d'aconseguir tots aquests objectius és tenir una bona formació en prevenció de riscos, i aquest és l'objectiu principal d'aquests materials.

El treball i la salut. La cultura preventiva

La transformació dels béns que hi ha a la naturalesa per obtenir un rendiment més bo d'aquests béns es coneix com a treball. Aquest procés de transformació dels elements de la naturalesa requereix una activitat que unifiqui esforços, de manera que dona lloc a la tecnificació, l'especialització i l'organització.

Aquests factors nous poden exigir capacitats noves de l'individu i es poden produir circumstàncies en què el descontrol amenaci la seva salut. Aquesta possibilitat de dany per a la salut rep el nom de perill.

El concepte de salut també es pot abordar des de molts punts de vista: el psíquic, el somàtic, el fisiològic, el polític, el legal, el social, etc. Aquest concepte també ha evolucionat, i ha passat d'una idea més tradicional que definia la salut com "l'absència de malaltia" a la definició actual de l'Organització Mundial de la Salut (OMS, 1946): "Estat de benestar físic, mental i social complet i no merament l'absència de malalties o afeccions".



D'aquesta descripció cal destacar el fet que té en compte els aspectes físic, mental i social, que estan molt interrelacionats. Per tant, quan parlem salut hem de tenir en compte la integritat corporal d'una persona, l'equilibri emocional i les relacions amb la resta de persones. En cas que parlem de salut laboral dins de la salut global d'una persona hem de tenir en compte el fet que les condicions laborals no siguin generadores de dany per al treballador.

En definitiva, podem afirmar que el treball té influència sobre la salut. La salut és necessària per treballar i el treball té efectes sobre la salut. Aquesta influència pot ser positiva quan el treball és una forma de realització personal i una manera de cobrir les nostres necessitats, però també pot ser negativa, quan les circumstàncies especials del treball provoquen la pèrdua de la salut als treballadors, com confirmen les dades estadístiques de sinistralitat en el nostre país.

Condicions de treball

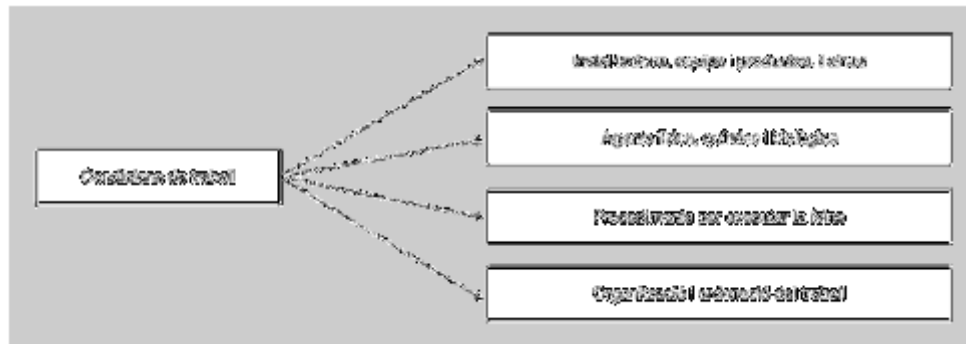
El treball es desenvolupa en un ambient i en unes condicions diferents d'on es fan les activitats de la nostra vida (oci, descans, etc.). S'entén per condició de treball qualsevol característica de l'activitat desenvolupada que tingui alguna influència sobre la salut de qui la fa. L'article 4 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, ho defineix així:

Condicció de treball segons l'LPRL

“Qualsevol característica d'aquest [treball] que pugui tenir una influència significativa en la generació de riscos per a la seguretat i la salut del treballador.”

En aquesta definició hi queden incloses específicament les característiques següents:

- Les característiques generals de locals, instal·lacions, equips, productes i les altres eines que hi hagi al centre de treball.
- La naturalesa dels agents físics, químics i biològics en l'ambient de treball i les intensitats, les concentracions o els nivells de presència corresponents.
- Els procediments per utilitzar tots aquests agents esmentats que influeixen en la generació de riscos.
- L'organització i ordenació d'aquests agents que influeixen en la magnitud dels riscos a què està exposat el treballador.
- Qualsevol altra característica del treball que generi riscos.



Un cop definides les condicions de treball hem de clarificar tres conceptes que ben sovint s'utilitzen de manera indistinta per descriure una situació com si fossin sinònims, i de fet no ho són. Aquests conceptes són perill, risc i factor de risc.

El perill és inherent a les coses, és una font de possible dany o lesió per a la salut.

Riscos laborals

Els espais desordenats, les màquines mal protegides o les eines defectuoses poden produir caigudes, atrapaments, ferides o talls.

El risc és la probabilitat que es produeixi un dany i el risc laboral és la probabilitat que el treballador tingui un dany derivat del treball.

El factor de risc és una situació potencial que pot causar danys per a la seguretat i salut dels treballadors.

Perill	Risc	Factor de risc	Dany
Fer foc al bosc	Probabilitat que es produeixi un incendi	Vent Secuera Brutícia Actuació de les persones	Incendi
Fer escalada	Probabilitat de caure	Estat de la muntanya Preparació de les persones Actuació de les persones Temps	Caiguda

El risc de caure en una escalada depèn de diversos factors.

La cultura preventiva

Un efecte induït i desitjable de la prevenció de riscos laborals és la millora de les condicions de treball. També és el mitjà per aconseguir els objectius de l'acció preventiva i així es reconeix en l'article 5 de la Llei 31/1995.

Article 5 de l'LPRL

“La política en matèria de prevenció té l'objectiu de promoure la millora de les condicions de treball a fi d'eleva el nivell de protecció de la seguretat i la salut dels treballadors a la feina.”

La millora de les condicions de treball és un dels objectius de la mateixa llei, que s'alineja amb els objectius de la política social europea, que es proposen millorar les condicions de treball a fi de no solament evitar els danys sinó de procurar el benestar dels treballadors.

El concepte de cultura preventiva s'utilitza en el context de la seguretat i salut en el treball (SST) i es refereix a un conjunt d'usos, costums i coneixements destinats a prevenir els accidents laborals i les malalties professionals.

Podem dir que quan ens referim a cultura preventiva parlem del fet que la prevenció formi part de la nostra manera de ser. Alejandro Mendoza Plaza afirma que cultura preventiva vol dir "treballar pel següent", és a dir, treballar com si el procés en curs pogués causar un accident (també als altres). Això es basa en la constatació que tots els processos empresarials van en cadena i la seguretat requereix que siguin duts a terme preventivament.

La cultura preventiva és un concepte que s'utilitza cada cop més per posar de manifest que la seva carència és la causa dels accidents laborals i posa de manifest que malgrat els anys de vigència de la llei i les importants que s'hi han fet encara no està implantada en les nostres empreses al nivell que es requereix.

Treballar pel següent demana un canvi cultural i aquest canvi interessa a tots els actors que intervenen en el món laboral, és a dir, empresaris, treballadors, sindicats, associacions empresarials, Administració i qualsevol tipus d'empresa.

Els danys a la salut

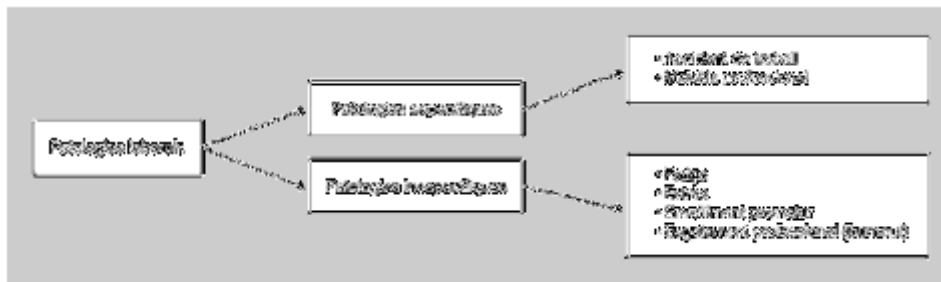
És clara la influència del treball sobre la salut; per tant, hem de veure quin tipus de patologia pot produir o afavorir. D'entrada, hem de dir que l'efecte del treball sobre la salut va molt més enllà de la causalitat de malalties professionals o accidents laborals.

És evident que el treball pot contribuir de manera significativa a problemes de salut freqüents entre la població en general i que la majoria de trastorns que tenen els treballadors no són considerats legalment professionals, malgrat que la relació que tinguin amb les condicions de treball sigui clara.

Podem dividir la patologia laboral en dos grans grups:

- 1) Les patologies específiques: en aquest grup el treball és la causa fonamental i necessària de la pèrdua de salut. Aquesta patologia difícilment la trobarem fora de l'ambient laboral o, en tot cas, no tant sovint. Dins d'aquest grup hi ha les malalties professionals i els accidents de treball.
- 2) Les patologies inespecífiques: en aquest cas el treball és un factor més de molts d'altres i és un factor que contribueix però que no precisament el fonamental. Dins d'aquest grup hi ha la fatiga, la insatisfacció, la depressió, l'estrès, l'envelliment prematur, la síndrome d'esgotament professional, etc.

Aquestes patologies plantegen de manera molt clara la complexitat de les interaccions entre factors individuals, culturals i de medi de vida i de treball.



Danys a la salut

Aquests dos conceptes són jurídics, no pas científics, basats en consideracions legals i amb una sèrie de restriccions importants.

L'accident de treball i la malaltia professional

La primera distinció important que hem de fer és la diferència entre accident de treball i malaltia professional. Per fer-ho definirem els dos conceptes.

L'accident de treball

Podem definir accident de treball des de diferents punts de vista: el de les tècniques utilitzades per prevenir-lo, el mèdic, el tècnic, el legal, etc. Els dos que utilitzem són el punt de vista tècnic i el punt de vista legal.

Des del punt de vista tècnic, l'accident és tot succés anormal, no volgut ni desitjat, que es presenta de manera brusca i inesperada, tot i que normalment és evitable, interromp la continuïtat normal del treball i pot causar lesions a les persones.

Des del punt de vista legal, el que defineix què és un accident de treball és la Llei general de la Seguretat Social (LGSS).

Accident de treball segons l'LGSS

“S'entén per accident de treball qualsevol lesió corporal que el treballador pateixi en ocasió o a conseqüència de la feina que executi per compte d'altri.”

Article 115 LGSS del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny

El que caracteritza l'accident de treball és que hagi produït una lesió, que sigui en el desenvolupament del treball i que aquest treball sigui per compte aliè. Des de l'any 2003 també hi queden inclosos els autònoms.

La LGSS determina que també es consideren accidents de treball els que tenen en els casos següents:

- Anant o tornant de la feina (accident in itinere).

- Com a conseqüència del desenvolupament de càrrecs electius de caràcter sindical.
- Com a conseqüència del desenvolupament de tasques en el compliment d'ordres de l'empresari o espontàniament en interès del bon funcionament de l'empresa.
- Com a conseqüència d'actes de salvament o de semblants en l'àmbit del treball.

També s'hi contenen les malalties que tot i que són conseqüència del treball no queden incloses en aquest terme per manca de compliment dels requisits establerts legalment.

L'LGSS també determina que no podem considerar-lo accident de treball si hi ha una imprudència temerària del treballador (conducció de maquinària sota els efectes de substàncies isotròpiques) o si es produeix per força major aliena al treball (un tsunami, una riada).

Accident de treball

Des del punt de vista mèdic, l'accident es defineix com una patologia traumàtica quirúrgica aguda provocada generalment per factors mecànics ambientals.

Hi ha d'haver una relació causal entre la lesió i el desenvolupament del treball.

Lesió i accident

No podem confondre una lesió amb un accident ja que les lesions són el resultat dels accidents, però no tots els accidents tenen com a resultat una lesió.

L'accident laboral sempre és no volgut i inesperat, i causa danys a les persones.

La malaltia professional

Quan parlem de malalties professionals ho podem fer des de diferents punts de vista i també aquí ens interessa destacar el punt de vista tècnic i el punt de vista legal.

Des del punt de vista tècnic, la malaltia professional és el deteriorament lent i gradual de la salut del treballador, produït per una exposició crònica a situacions adverses, tant les produïdes per l'ambient en què es desenvolupa la feina com per la manera en què està organitzada.

Des del punt de vista legal, la que s'encarrega de definir què es pot considerar malaltia professional és l'LGSS. La definició és la següent:

Malaltia professional segons l'LGSS

“S’entén per malaltia professional la contreta a conseqüència de la feina executada per compte d’altri en les activitats que s’especifiquin en el quadre que aprovin les disposicions d’aplicació i desplegament d’aquesta Llei, i que estigui provocada per l’acció dels elements i substàncies que en el quadre s’indiquin per a cada malaltia.”

Article 116 de l’LGSS

De la definició de malaltia professional de l’LGSS podem extreure una sèrie de requisits per determinar quan parlem de malaltia professional:

- El treball ha de ser per compte aliè. Tot i això, actualment els treballadors autònoms, com que poden cotitzar, també poden gaudir d’aquesta cobertura legal.
- El quadre de malalties professionals que recull el reglament determina quines malalties són considerades malalties professionals, quines substàncies o elements les provoquen i en el desenvolupament de quina activitat. Per exemple: grup 3, malalties professionals causades per agents biològics.
- Hi ha d’haver una relació causal entre l’exposició continuada a les condicions de treball nocives i els danys causats a la salut del treballador.

En aquesta taula indiquem les diferències entre l’accident de treball i la malaltia professional

	Accident de treball	Malaltia professional
Exposició	Brusc i inesperat	Crònica, continuada
Causa	Violenta. Es pot establir fàcilment la relació causa-efecte.	Elements i substàncies recollits en el quadre. És difícil establir la relació causa-efecte.
Tècnica	Seguretat en el treball	Higiene industrial
Criteri legal	Definit de manera ambigua per garantir la màxima protecció per al treballador.	Definit amb criteris restrictius que no donen lloc a incloure-hi res més del que determina la normativa.

Patologies inespecífiques

Quan les causes que ocasionen la pèrdua de la salut són influenciades per altres factors no laborals, es parla de patologia inespecífica. La pèrdua de la salut no és causada directament per l’ambient de treball, però ha aparegut o s’ha agreujat molt influïda pels elements de l’ambient de treball.

Els factors següents formen part de la patologia laboral inespecífica:

1) Fatiga

La fatiga és el cansament físic o mental, real o imaginari, que té un treballador i que en disminueix la capacitat per fer la feina.

Actualment...

... i cada vegada més, n'hi ha en més feines: a les fàbriques en què el treballador fa moviments repetitius, feines sedentàries que entumeixen els músculs i provoquen problemes de circulació, treballs d'esforç físic considerable com la construcció, treballs amb pantalles de visualització que cansen la vista i, a força d'hores, carreguen l'esquena, etc.

Hi ha tres graus de fatiga. El primer grau desapareix amb el repòs. El segon grau comporta prostració i abatiment. El tercer grau comporta trastorns físics, rampes, pèrdues de memòria i, fins i tot, en alguns casos la mort per aturada cardíaca.

La fatiga física pot ser l'origen d'una lesió que es manifesta en dolors musculars, lesions d'esquena o trastorns gastrointestinals.

La fatiga mental ocasiona una disminució de l'atenció i del rendiment laboral, i es manifesta amb mal de cap, irritabilitat, insomni o depressió.

2) Malalties inespecífiques

Són malalties comunes que, malgrat no ser una conseqüència directa de l'ambient de treball, han aparegut o s'han agreujat molt a causa de l'ambient de treball. Per exemple, el nombre més alt d'infarts en torns nocturns.

Malalties inespecífiques

Les malalties inespecífiques més conegudes són les relacionades amb problemes circulatoris, digestius (úlceres, gastritis), respiratoris (al·lèrgies), mals d'esquena i malalties mentals (neurosi).

3) Insatisfacció

Moltes vegades l'activitat laboral que es fa no s'escull per gust, sinó per necessitat. Altres vegades l'organització del treball impedeix utilitzar totes les capacitats de les persones. Aquests factors -juntament amb la monotonia del treball, l'avorriment del treball mancat d'interès, la despersonalització del treballador, la tensió, les molèsties d'adaptació al lloc de treball, la poca participació, la falta d'autonomia i el poc treball intel·lectual- provoquen la insatisfacció.

4) Estrès

És una situació de tensió en el treballador que apareix quan la càrrega de treball ultrapassa la capacitat del treballador.

La incapacitat per complir els objectius marcats i l'excés de càrrega de treball poden produir ansietat, agressivitat, frustració i sensació d'impotència. Tot plegat repercuteix en la salut del treballador i provoca la baixa laboral.

És una situació en el treball en què una persona o més exerceixen una violència psicològica extrema, sistemàtica i continuada, amb la intenció de fer mal a una altra persona o grup de persones.

Exemples d'assetjament psicològic

No assignar tasques al treballador o encarregar-li'n d'inútils, assignar-li feines degradants, aïllar-lo dels companys, calumniar-lo, amenaçar-lo verbalment, difondre falsos rumors, parlar-ne malament, ignorar-ne la presència.

L'assetjament psicològic provoca depressió, ansietat, autoestima baixa, trastorns cardiovasculars, fòbies, irritabilitat, i aïllament social i familiar. Per a l'empresa, és una causa de deteriorament de l'ambient laboral, absentisme, augment dels accidents i disminució del rendiment.

5) Envel·liment prematur

És l'acceleració del procés normal d'envel·liment fisiològic i que condueix a una mort prematura. És provocat per un desgast biològic com a conseqüència d'una fatiga crònica acumulada. Els contaminants químics i físics, i altres agents agressius, poden originar canvis biològics i generar el procés d'envel·liment.

El marc normatiu bàsic de la prevenció

Ambit normatiu	Normes existents
Normativa internacional	Convenis de l'OIT en matèria de prevenció de riscos laborals
Normativa europea	Directiva marc 89/391/CEE
Normativa bàsica nacional	Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (LPRL) Llei general de la Seguretat Social (LGSS, RDL 1/1994, de 20 de juny) Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (LISOS, RDL 5/2000, de 4 d'agost)
Desenvolupament normatiu nacional	RD 39/1997, de 17 de gener. Reglament dels serveis de prevenció, modificat pels RD 780/1998, de 30 d'abril, RD 604/2006, de 19 de maig, i RD 298/2009, de 16 de març. RD 485/1997, de 14 d'abril. Seryalització de seguretat i salut en el treball RD 486/1997, de 14 d'abril. Seguretat i salut en els llocs de treball RD 488/1997, de 14 d'abril. Treball amb equips amb pantalla de visualització RD 664/1997, de 12 de maig. Exposició a agents biològics durant el treball RD 773/1997, de 30 de maig. Equips de protecció individual

Els drets i deures en matèria preventiva. Les responsabilitats i La Llei de prevenció de riscos laborals, en el capítol III, regula els drets i les obligacions en matèria de riscos laborals per als subjectes implicats. Comprovareu que el reconeixement d'un dret del treballador implica el deure correlatiu de l'empresa, cosa que obliga a adoptar les mesures necessàries per garantir-ho.

Tot i que les administracions públiques, els representants dels treballadors i els serveis tècnics i de prevenció també hi estan implicats, la responsabilitat màxima recau sobre els empresaris com a conseqüència del poder de direcció que tenen.

L'incompliment d'aquestes obligacions es pot sancionar com a incompliment laboral.

Els drets i deures en matèria preventiva

És important conèixer els drets dels treballadors en matèria preventiva que es recullen en la Llei de prevenció de riscos laborals, ja que comporten obligacions

que els empresaris han de conèixer i complir i que els treballadors poden exigir, ja que en cas d'incompliment poden comportar sancions importants.

a) Drets i obligacions dels treballadors

• Drets

- Dret al subministrament d'equips de protecció individual (EPI).
- Dret a rebre informació i formació sobre totes les qüestions relatives a la prevenció de riscos laborals que els afectin.
- Dret a la vigilància de la salut mitjançant reconeixements mèdics.
- Dret de participació.
- Dret a la gratuïtat de les mesures preventives adoptades.
- Dret dels seus representants a paralitzar l'activitat laboral en cas de risc greu i imminent, i de tots els treballadors a abandonar el lloc de treball sense ser sancionats.

• Obligacions

- Complir les mesures de prevenció.
- Fer servir de manera adequada màquines, aparells, eines, substàncies perilloses, equips de transport i, en general, qualsevol mitjà amb el qual desenvolupin l'activitat.
- Fer servir correctament els mitjans i equips de protecció que proporcioni l'empresari, seguint-ne les instruccions.
- No desactivar els dispositius de seguretat i utilitzar-los correctament.
- Informar immediatament el superior jeràrquic, els delegats de prevenció o el servei de prevenció de qualsevol situació laboral que, per motius raonables, els sembli un risc per a la seguretat i la salut dels treballadors.
- Contribuir a complir les obligacions sobre seguretat i salut laboral establertes per l'autoritat competent.
- Cooperar amb l'empresari per tal que pugui garantir unes condicions de treball segures i sense riscos.

b) Obligacions dels empresaris

L'empresari té el deure de protegir la seguretat i la salut dels treballadors que estan al seu servei, en tots els aspectes relacionats amb la feina.

Les obligacions generals són les següents:

- Garantir la seguretat i salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball.

- Adoptar totes les mesures necessàries per protegir la seguretat i salut dels treballadors.
- Assumir el cost de les mesures de seguretat i salut.
- Complir les disposicions establertes en la normativa de prevenció de riscos.
- Planificar l'acció preventiva i l'avaluació de riscos laborals.
- Proporcionar als treballadors els equips de protecció individual (EPI).
- Informar els treballadors sobre els riscos i les mesures de prevenció.
- Garantir la formació sobre riscos laborals al treballador.
- Adoptar les mesures d'emergència.
- Elaborar el pla de prevenció.
- Garantir la protecció de col·lectius especialment sensibles. Aquests col·lectius són els següents:
 - Treballadors especialment sensibles a riscos determinats. L'empresari ha de garantir, de manera específica, la protecció dels treballadors que, per les seves característiques personals o estat biològic, són especialment sensibles als riscos que es deriven de la feina.
 - Treballadores embarassades o en període de lactància .Si les condicions d'un lloc de treball poden influir negativament en la salut de la treballadora embarassada, del fetus o del fill (si està en període de lactància), i el metge que assisteix la treballadora a la Seguretat Social ho certifica, cal col·locar-la en un lloc de treball diferent i compatible amb el seu estat.

Canvi de lloc

Si el canvi de lloc no és possible per a la dona embarassada, s'ha de suspendre el contracte de treball per risc durant l'embaràs, amb la protecció consegüent de la Seguretat Social.

- Treballadors menors .Abans de la incorporació dels menors de 18 anys, o bé quan hi ha una modificació important de les condicions de treball, l'empresari ha de fer una avaluació sobre els riscos del lloc de treball que posin en perill la seguretat o la salut d'aquests treballadors.
- Relacions de treball temporals, de durada determinada i en empreses de treball temporal. Els treballadors amb aquestes relacions de treball han de tenir el mateix nivell de protecció en matèria de seguretat i salut que la resta de treballadors de l'empresa en la qual han de prestar els serveis.

L'empresari ha de garantir que aquests treballadors reben informació sobre els riscos als quals s'han d'exposar, que tenen la qualificació o les aptituds professionals necessàries, que es fan controls mèdics especials i que es compleixen les mesures de protecció i prevenció de riscos.

Les responsabilitats i sancions

Els òrgans sancionadors són la Inspecció de Treball i Seguretat Social i l'Autoritat Laboral i les sancions poden ser des de sancions econòmiques fins a la paralització dels treballs, la inhabilitació o l'augment de les primes.

En el cas de les responsabilitats administratives, el marc normatiu és la LISOS, la qual tipifica les infraccions administratives específiques en matèria de prevenció de riscos laborals i estableix les sancions que es poden imposar.

Les infraccions es qualifiquen, segons el deure infringit i l'entitat del dret afectat, en tres nivells:

- Infraccions lleus: per exemple, no tenir prou net el lloc de treball o no comunicar a l'autoritat laboral competent l'obertura d'un centre de treball.
- Infraccions greus: per exemple, no fer les avaluacions de riscos o els reconeixements mèdics, o incomplir els drets d'informació, consulta i participació dels treballadors.
- Infraccions molt greus: per exemple, no complir les normes específiques en matèria de protecció de la seguretat i salut dels menors o incomplir el deure de confidencialitat en l'ús de les dades relatives a la vigilància de la salut dels treballadors.

Les sancions es poden imposar en diferents graus (mínim, mitjà i màxim) i els criteris que s'utilitzen per determinar aquesta gradació són els següents:

- La perillositat de les activitats desenvolupades per l'empresa.
- El caràcter permanent o transitori dels riscos inherents a aquestes activitats.
- La gravetat dels danys reals o potencials per l'absència o la deficiència de les mesures preventives necessàries.
- El nombre de treballadors afectats.
- Les mesures de protecció individual o col·lectives adoptades per l'empresari.
- L'incompliment de les advertències prèvies fetes per la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- La conducta general de l'empresari.

Sancions

Les infraccions han de ser sancionades, després de la instrucció de l'expedient sancionador oportú, segons la Inspecció de Treball i Seguretat Social, sense perjudici de les responsabilitats d'una altra mena (administrativa, penal i civil) que hi concorrin.

Les sancions econòmiques

Segons els diferents tipus, són les següents:

- Per una sanció lleu: des de 40 euros fins a 2.045 euros.*
- Per una sanció greu: des de 2.046 euros fins a 40.985 euros.*
- Per una sanció molt greu: des de 40.986 euros fins a 819.70 euros.*