

GAZTE LAN 04

Los estudios sobre prevención de riesgos laborales: competencias y atribuciones en este ámbito y oferta educativa de la E.U. de Relaciones Laborales de la UPV/EHU

Ángel Elías Ortega

Gazteen lan baldintzak: arrisku psikosozialak eta hauen eragina osasunean

Eider Larrazabal Astigarraga

Mujer y prevención de riesgos laborales

Edune López Rubia

Entrevistas - Elkarrizketak

- José María Rojo Aparicio
- Iñigo Apellaniz González

L@s alumn@s escriben - Ikasleek idazten dute



Lan Harremanen U.E.
E.U. de Relaciones Laborales



Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

AURKIBIDEA / ÍNDICE

Aurkezpena - Editorial	3
Los estudios sobre prevención de riesgos laborales: competencias y atribuciones en este ámbito y oferta educativa de la E.U. de Relaciones Laborales de la UPV/EHU	4
Gazteen lan baldintza: arrisku psikosozialak eta hauen eragina osasunean	10
Mujer y prevención de riesgos laborales	16
Entrevistas - Elkarrizketak	
• José María Rojo Aparicio, Técnico Superior de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) y profesor a tiempo parcial en la Facultad de Ciencia y Tecnología la UPV/EHU.....	20
• Iñigo Apellaniz González, Médico del Trabajo, Técnico Superior en PRL y Jefe del Servicio de Prevención de la UPV/EHU.....	21
L@s alumn@s escriben - Ikasleek idazten dute:	
• “Aristas de la siniestralidad”, Miguel Perera, 1º curso de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, E.U. de Relaciones Laborales, UPV/EHU.....	23
• Lan Harremanen UE-k DBH ondorengo ikasleei zuzenduta antolatutako II. Idazketa Lehiaketako zenbait saridun – Trabajos ganadores del II Concurso de Redacción para estudiantes de Educación Secundaria Postobligatoria organizado por la E.U. de Relaciones Laborales: <ul style="list-style-type: none">• “Prevención de Riesgos Laborales” (GAZTELERA kategoriako lan irabazlea - trabajo ganador de la modalidad CASTELLANO). Zaskia Díaz Refoyo (Instituto Aixerrota BHI, Getxo, Bizkaia).....• “Great Lost Expectations” (ATZERRI HIZKUNTZA kategoriako lan irabazlea - trabajo ganador de la modalidad LENGUA EXTRANJERA). Jon Martínez Corral (Ander Deuna Ikastola, Sopela, Bizkaia).....	27 30

Número / zenbakia: 4

Año / urtea: 2010 (otoño / invierno)

ISSN: 1989-7014

Editor / argitaratzailea: Escuela Universitaria de Relaciones Laborales / Lan Harremanen Unibertsitate Eskola (Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea)

Dirección / Helbidea: EU Relaciones Laborales, Campus de Leioa aulario II, Sarriena s/n, 48940 Leioa

Director / Zuzendaria: Mikel Urrutikoetxea

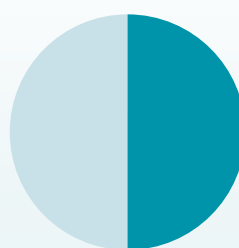
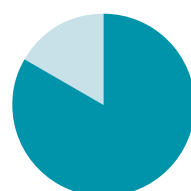
Jefa de redacción / Idazlari burua: Ainhoa Saitua

Consejo de redacción-revisión / Idazlari-berrikusketaren taldea:
Marta Arrue, Edurne López eta Victor Urruela.

gaztelan@ehu.es

<http://www.lan-harremanak.ehu.es>

Los estudios sobre prevención de riesgos laborales: *competencias y atribuciones en este ámbito, y oferta educativa de la E.U. de Relaciones Laborales de la UPV/EHU*



Hacia una cultura preventiva

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (en lo sucesivo LPRL), plantea la formación en materia de prevención de riesgos laborales (PRL), como una responsabilidad compartida entre el Gobierno (artículo 6), las distintas administraciones con competencia en la materia, tanto centrales como autonómicas (artículos 5 y 10), el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (artículo 8), la Inspección de Trabajo (artículo 9), las empresas (artículo 14) y los propios trabajadores (artículo 29).

Igualmente el artículo 19 de la LPRL regula la obligación del empresario, en cumplimiento de su deber de protección, de garantizar que cada trabajador reciba en materia preventiva una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada; formación que debe darse no sólo en el momento inicial de la contratación, tanto de los trabajadores fijos como de los temporales, sino también siempre que se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías en la empresa que afecten al trabajador o cambios en los equipos de trabajo que utiliza.

Enpresaburuaren betebeharra: langile bakoitzak heziketa teoriko eta praktiko nahikoa eta egokia jaso dezala, egoera guzti hauetan: betetzen dituen funtzioetan aldaketa gertatzen bada, langileari eragingo dizkioten teknologia berriak ezartzen badira edo langileak erabiltzen dituen ekipoen aldaketak badadude.

En este ámbito de la formación existe una necesidad casi permanente, dirigida a la modificación y creación de cultura preventiva a través del sistema educativo general, que permita adquirir o modificar los hábitos y actitudes de toda la sociedad -por tanto, no sólo de los trabajadores y los empresarios, sino de todo tipo de fabricantes, dirigentes, gestores públicos, etc.-, a medio y largo plazo.

Precisamente esta necesidad constituye la denominación del Objetivo 4 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud 2007/2012 cuando textualmente dice: *desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad española*. En dicha Estrategia se reconoce que el desarrollo

y la consolidación de una auténtica cultura de la prevención en nuestra sociedad han sido unánimemente destacadas por todos como una de las asignaturas pendientes de nuestro sistema de seguridad y salud y, por ello, afirma que debe constituir el primer objetivo de las políticas públicas en esta materia. Entre las líneas de actuación para alcanzar este objetivo propone que la política de prevención de riesgos laborales debe tener un carácter transversal y, en consecuencia, debe penetrar, estar integrada y orientar las restantes políticas, y cita en particular la política general de educación y formación, que debe desempeñar un papel muy activo en la concienciación y sensibilización de la sociedad en la prevención de riesgos laborales.

La formación en materia de prevención de riesgos laborales

A potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales responde también el Objetivo 6 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud 2007/2012, afirmando que la formación es uno de los pilares esenciales de dicha Estrategia, pues para consolidar una auténtica cultura de la prevención es necesario tomar conciencia de que la prevención no comienza en el ámbito laboral, sino en etapas anteriores, en especial en el sistema educativo.

El mercado laboral necesita trabajadores cualificados y parte de esa cualificación debe consistir en una sólida formación en materia de PRL, no sólo desde el punto de vista teórico sino también desde la práctica efectiva de la misma. Por otra parte, el sistema educativo debe proporcionar profesionales adecuados en capacidad y suficientes en número para el desempeño de funciones preventivas en las empresas.

Para ello, y antes de profundizar en la formación universitaria, creo interesante enumerar las líneas de actuación que propone el Objetivo 6 de la Estrategia Española y que son las siguientes:

- En materia de actuaciones educativas y de sensibilización en el ámbito de la **enseñanza obligatoria** se elaborarán medidas concretas para potenciar la incorporación de esta materia en los programas oficiales ya desde la Educación Infantil, así como la elaboración de guías para el profesor y formación teórica y práctica de docentes.
- En materia de **formación profesional reglada** se profundizará en la transversalidad de la PRL en la

totalidad de los títulos de Formación Profesional reglada, modernizando el tratamiento de los contenidos preventivos y dedicando una atención reforzada a aquéllos que no son de rama industrial (administrativos, sanitarios, agroalimentarios...).

- En la actualidad, únicamente las titulaciones vinculadas a la industria y a la construcción cubren con módulos específicos la formación curricular en seguridad y salud laboral (SST). En el resto de titulaciones debiera canalizarse y mejorarse la formación en SST a través del módulo en Formación y Orientación Laboral, dando una transversalidad a la PRL e incluyéndola como criterio de evaluación complementario en los distintos módulos.
- También se mejorará la capacitación del profesorado para impartir los contenidos preventivos de las diferentes titulaciones. Afortunadamente la transmisión eficaz de la cultura de SST parece estar bastante extendida en los centros de Formación Profesional (en lo sucesivo FP), donde el profesorado está sensibilizado y se realiza un importante esfuerzo de transmisión de esa cultura al alumnado.
- En materia de **formación universitaria**:
 - Se perfeccionará la integración de los contenidos preventivos en los “currícula” de las titulaciones universitarias más directamente relacionados con la SST.
 - Se promoverá la formación universitaria de postgrado en materia de prevención de riesgos laborales en el marco del proceso de Bolonia, como forma exclusiva de capacitar profesionales para el desempeño de funciones de nivel superior.

Lan arriskuen prebentzioaren arloan, graduondo mailako heziketa sustatuko da. Goi mailako funtzioak betetzeko profesionalak gaitzeko bide bakarra.

En materia de **formación para el empleo**, en el marco del desarrollo y ejecución del IV Acuerdo Nacional de Formación, del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo y del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo:

- Se prestará especial atención a la transversalidad de la PRL en el proceso

de desarrollo y ejecución del nuevo Sistema de Formación para el Empleo.

- Se articularán ofertas formativas dirigidas a la formación en materia preventiva de los trabajadores, ocupados o desempleados, y a la formación de trabajadores ocupados para el desempeño de funciones de nivel básico, intermedio o superior en prevención de riesgos laborales.
- En la ejecución de estas actuaciones se promoverá especialmente el acceso a la formación en materia de PRL de trabajadores con mayores necesidades formativas, como es el caso de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas, trabajadores con baja cualificación, jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad.
- Asimismo, se promoverá el acceso a la formación en materia de PRL de trabajadores autónomos, con la finalidad de favorecer el cumplimiento de lo previsto en materia de SST, en la futura Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo y conforme a la Recomendación 2003/134/CE del Consejo, de 18 de febrero de 2003, relativa a la mejora de la protección de la SST de los trabajadores autónomos.
- Se articularán **soluciones, con carácter urgente, para atender el déficit de profesionales para el desempeño de funciones de nivel intermedio**, incluidas las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas a que se refiere el Real Decreto 171/2004, buscando fórmulas equilibradas basadas en la titulación de Formación Profesional como técnico superior de prevención de riesgos laborales profesionales, la obtención del certificado de profesionalidad de la ocupación de prevención de riesgos laborales u otras posibles vías de capacitación basadas en una dilatada experiencia profesional. En estos dos últimos supuestos será exigible una evaluación acreditativa, por autoridad pública competente, para obtener la referida titulación intermedia.

- Se **elaborará un Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales**, que ordenará de manera racional las acciones indicadas en los apartados anteriores, incluyendo medidas diferenciadas para la formación en materia preventiva para trabajadores (artículo 19 de la LPRL) y para los recursos preventivos (propios o ajenos) que desempeñan funciones de nivel básico, intermedio o superior y para los trabajadores

autónomos, así como planes específicos para empresarios, directivos, delegados de prevención y coordinadores de seguridad.

De otra parte, a mediados del año 2010 fue presentada por representantes del Ministerio de Educación del Gobierno español una propuesta de Real Decreto de adaptación de la legislación de PRL a la Universidad, de promoción y extensión de la cultura preventiva a la comunidad universitaria y de regulación de la formación superior en PRL. Concretamente en su artículo 14 al regular la integración transversal de la prevención de riesgos laborales en la formación universitaria, establece en sus apartados 3 y 4 que:

“3. Esta formación en PRL será valorada en los procesos selectivos y de promoción del personal de administración y servicios empleado en las Universidades. Igualmente en los procesos selectivos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios y personal docente e investigador contratado se tendrán en cuenta los méritos generados en la actividad docente e investigadora en materia de prevención de riesgos laborales.

4. Finalmente se facilitará la posibilidad de realizar cursos de formación, a distancia o presenciales, a toda la comunidad universitaria, en materia de prevención de riesgos laborales”.

Formación en el ámbito universitario

El logro de los objetivos y metas propuestos para la mejora en la PRL deben venir precedidos de una alta cualificación por parte de aquellas personas que hayan cursado una carrera en esta especialidad universitaria. En las titulaciones de las universidades vascas, al igual que en las del resto del Estado español, las asignaturas relacionadas con SST reflejan un panorama bastante desolador. Así, una de las primeras conclusiones que se extrae en la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (en lo sucesivo UPV/EHU), es la gran diferencia existente entre los Campus Universitarios de las tres provincias vascas en formación en SST, pues mientras que el Campus de Araba no ofrece, en ninguno de sus centros, ninguna asignatura que tenga un contenido explícito ni implícito en formación en prevención de riesgos, los Campus de Bizkaia y de Gipuzkoa sí imparten en algunos de sus centros asignaturas con contenido en SST (el Campus vizcaíno ofrece doce asignaturas, mientras que el guipuzcoano diez). Las Ingenierías y Ciencias de la Salud son los estudios que más asignaturas ofrecen sobre PRL, pero existen aún muchas que

no lo contemplan, sobre todo en las Ingenierías del Campus vizcaíno. Otro dato relevante es que los centros que podríamos denominar como de Humanidades o Ciencias Sociales, no imparten en su mayoría esta materia. Además, muchas de las asignaturas ofertadas que tienen contenido de SST son optativas o de libre elección, lo que no asegura que al finalizar los estudios el alumnado de dichos centros haya cursado asignaturas con contenido en PRL.

En la Universidad de Deusto, las asignaturas en las que se imparte algo de materia en SST son: Derecho del Trabajo (Facultad de Derecho), Seguridad e Higiene en el Trabajo (Ingeniería) y en el Máster específico de PRL.

En la Universidad de Mondragón, la Escuela de Ingeniería tiene 12 titulaciones, de las que sólo en una se incorpora la SST. En la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación se imparten nueve titulaciones diferentes, de las cuales solamente en dos se imparten asignaturas que tratan de alguna manera la SST. En la Facultad de Ciencias Empresariales no se imparte nada relacionado con la SST en ninguna de las tres titulaciones existentes.

Afortunadamente, esta situación parece que va a cambiar en un futuro próximo, pues como he comentado ya ha sido presentada una propuesta de Real Decreto de adaptación de la legislación de PRL a la Universidad, de promoción y extensión de la cultura preventiva a la comunidad universitaria y de regulación de la formación superior en PRL. Precisamente el capítulo VIII aborda la regulación de la formación universitaria en PRL, y concretamente en su artículo 14 regula la integración transversal de la prevención de riesgos laborales en la formación universitaria. Para ello plantea en sus dos primeros apartados:

“1. La promoción de la cultura preventiva mediante la integración transversal de la prevención de riesgos laborales en los planes de estudio de todas las titulaciones universitarias. Será valorada como requisito en el ámbito de las acreditaciones y verificaciones de los títulos universitarios.

2. Habida cuenta de que cualquier actividad profesional implica la integración trasversal de la PRL, los planes de estudio deberán incorporar los contenidos preventivos a través de la implantación de materias que garanticen el correcto aprendizaje, entre otros, de: conceptos y normativa básica en prevención de riesgos laborales, responsabilidades

en materia de prevención de riesgos laborales, riesgos emergentes y cualquier otra materia específica en atención a las diferentes áreas de conocimiento.”

Volviendo al momento actual, en la formación de expertos debe distinguirse el área sanitaria de la técnica. Así, por lo que se refiere a la formación del personal sanitario, el Art. 37.3 del Real Decreto 39/1997 establece que las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores serán desempeñadas por personal sanitario con formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente y a lo establecido en el apartado a) de dicho artículo. Hay que recordar, que Medicina es la única carrera universitaria que cuenta con una especialización oficial de postgrado, por el sistema MIR, en este campo (Medicina del Trabajo aparece regulada por el Real Decreto 127/1984, en tanto que Enfermería de Empresa, por el Real Decreto 992/1987).

En el caso del área técnica, la Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral (AEPSAL) indica que el nivel de ocupación y de exigencias del sector en España es de veintidós mil puestos de trabajo de especialistas bien experimentados en las diferentes áreas de la prevención laboral (ergonomía, psicología, higiene y seguridad) y afirma que se ha producido en los últimos años en España una bolsa de doscientos cincuenta mil titulados (entre Técnicos superiores y Técnicos intermedios).

Ello es consecuencia de que la formación, con una duración mínima de 600 horas, a desarrollar en uno o dos cursos académicos, como exige el Anexo VI del Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, ha sido impartida en entidades educativas, previamente habilitadas por la autoridad laboral, lo que ha permitido que miles de personas consiguieran la certificación como técnicos superiores de PRL. Pero ahora, tras la publicación del REAL DECRETO 337/2010, es preciso contar con una **titulación universitaria oficial** y poseer una formación mínima acreditada por una universidad, lo que debe garantizar la máxima calidad en la formación. Actualmente son muchas las universidades que tienen esta formación, pero me fijaré en la que ofrecemos en la UPV/EHU.

Master Oficial en Seguridad y Salud en el Trabajo de la UPV/EHU

En la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la UPV/EHU se imparte desde el curso 2009/10 el Máster en Seguridad y Salud en el Trabajo, de 90 créditos, que ofrece al alumno una formación multidisciplinar, ya que se recogen aspectos muy diversos, necesarios para el ejercicio de sus tareas profesionales, relacionadas con:

- El ámbito jurídico de la prevención.
- La seguridad física, que engloba el conocimiento de máquinas, equipos de trabajo, instalaciones, etc. y los riesgos derivados de los mismos.
- Los diferentes agentes (contaminantes) físicos, químicos y biológicos.
- Las condiciones y riesgos ergonómicos y psicosociales.
- Las condiciones de seguridad e higiene en diferentes sectores productivos.
- La gestión de la prevención de los riesgos laborales.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores.
- La aplicación de los conocimientos adquiridos por el alumno a la gestión de las tareas o responsabilidades que se le asignen en un pleno contacto con la realidad, lo que se conseguirá a través de la realización del Trabajo Fin de Master y con el período de Prácticas en Empresas e Instituciones.

Este máster posibilita unos conocimientos básicos en temas jurídicos y de ciencias del trabajo, de ciencias experimentales y de ciencias de la salud, e incorpora de forma obligatoria el contenido de las tres especialidades (seguridad, higiene industrial y ergonomía y psicología en el trabajo), también otorga gran importancia a las prácticas con una duración de 12 créditos, equivalente a 300 horas, y al trabajo fin de máster que computa 15 créditos, equivalente a 375 horas de trabajo.

Pero sin duda es fundamental conocer las competencias de este máster, es decir los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para ejercer las funciones profesionales de nivel superior en materia de prevención de riesgos laborales y adquirir una especialización en las diferentes áreas preventivas no médicas (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada), que permita la actualización de conocimientos tecnológicos y el acceso, en su caso, a estudios de doctorado. Así, con tales competencias se pretende que las/os estudiantes sean capaces de:

**GAZTEEN LAN
BALDINTZAK:
*ARRISKU PSIKOSOZIALAK
ETA HAUEN ERAGINA
OSASUNEAN***



ez denean, ingurunearen eskaerei erantzun egokirik emateko gai ez denean.

- **“Burnout”** edo erreta egotearen sindromea: Emozio-akiduraren sindromea da, despertsionalizazioarena edo lamen pertsonala gutxitzearena, eta bere lanagatik beste pertsonekin lan egin behar izaten dutenetan ematen da. Gizakiekin etengabean harremanetan egoteak sortzen duen emozio-tentsio kronikoaren aurrean izaten dugun erreakzioa da, bereziki pertsona horiek sufritzen ari direnean edo sufritzeko arrazoiak dituztenean.
- **Lanbide-nekea:** Neke gogorraren klase berezi bat da, lanaren ondorioz sortutakoa.
- **“Mobbing”** edo jazarpen psikologikoa: Pertsona batek edo lagun talde batek bere lantokian, eta modu eta denbora jarraituan, beste pertsona baten gainean indarkeria psikologiko handiko jokamoldea egiten denean. Jokabide hau jasaten duen langilea profesional eta psikologiko mailan hondatzen da bere auto-estima galdu arte.
- **“Work-addiction”** edo lanarekiko adikzioa: Oso langile izatetik haratago doan patologia, lana obsesio bihurtzen denean.
- **Teknoestresa:** Teknologia moldatzeko zailtasunak eragiten duen estresa da. Gorabehera hauek sasoi berriak exijituriko eskakizunei makurtzeko prest ez dauden pertsonengan zein, paradoxikoa den arren, aurrerapen teknikoekin guztiz identifikatuta daudenen kasuan ere ematen da.
- Etab.

Aipatutako arrisku horietatik langileen osasunean zenbait kalte sor daitezke. “Osasun-kalteak”, beste batzuen artean, hurrengo hauek izan daitezke: gaixotasun kardiobaskularren arriskua handitzea, bizkar-gerrialde erreumatiko eta goi-aldeko gorputz-adarreko gaixotasunen arriskua handitzea, nahaste psikologikoak, azal-gaixotasunak, arnasa-gaixotasunak, urdail-ultzera gaixotasunak, jarrera erasokorrak zein buru-hiltzeak, minbizian eta gaixotasun autoimmuneetan eragina, etab.

3. GAZTEEN GAUR EGUNGO LAN BALDINTZEN EGOERARI BURUZKO DESKRIBAPENA ETA HAUSNARKETA

Lehenik eta behin, bizitzako lehenengo lan esperientziaren berebiziko garrantzia azpimarratu beharra dago. Hau da, lehenengo lan barneratzeak langilearen etorkizuneko ibilbidea markatuko du,

bere “Curriculum Vitae”a zentzu baikorrean edo ezkorrean baldintza dezakeelarik.

Bestalde, gazteon gaur egungo lan baldintzetaz arituko bagara, zein adinera arte garen “gazte” jakin behar dugu. Honen inguruan iritzi ezberdinak plazaratu dira. Horrela, gaur egungo gizarte aurreratuen fenomeno sozial eta demografiko nagusien eragina tarteko, zenbait soziologok gazte adina 35 urte arte ulertzen dute..

Gazteon lan baldintzetan murgildu aurretik, ezinbestekoa da gazteon bizi-baldintzak zeintzuk diren aintzat hartzea. Izan ere, gazteok, gazte izateagatik, bizi-baldintza berezi eta zehatzak ditugu, gehienetan helduen bizi-baldintzekiko ezberdinak, lan baldintzetan, zein hemen aztergai ditugun arrisku psikosozialen sorreran zerikusi zuzena dutenak, hain zuzen ere. Besteak beste, hezkuntza eta formazio etapa gero eta luzeagoak, etxebizitza eskuratzeko ezintasuna edota gurasoen etxetik alde egiteko zailtasunak, gazteei zuzendutako politika integral baten falta, eta gazteon autonomia eta gizarte integrazioa eskuratzeko zailtasunak zentzu honetan duten garrantzia ukazina da.

Bizi baldintza horiei lan baldintza zehatz batzuk gaineratu behar zaizkio, gaztea gazte izateagatik propio izango ditugun lan baldintza jakin batzuk, hain zuzen ere. Orokorrean, langile gazteon lan jardueretan batez ere, eta bereziki, lan baldintza ezagun batzuk errepikatzen dira: aldibaterakotasuna; txandaketa; lan egun luzeegiak; soldaten arteko ezberdintasun handia; lanpostu igoerarako zailtasuna edota ezintasuna; laneko segurtasun eta osasunean arriskua: informazio falta, formazio falta, ezegonkortasuna eta ziurgabetasun egoera (ekonomiko zein profesionala); etab. Hauek, gazteon lan baldintza anker eta prekarioen adierazle eta isla dira, gazteok era orokorrean jasaten dugun lan prekarioaren ardatza, hain zuzen ere. Horrela, aurretik aipatu ditugun gazteon bizi-baldintza zehatzei, lan munduan jatorria duten beste hauek gehitzen zaizkie, gazteon egoera orokorra are gehiago kondenuatu eta okertuz.

Lan prekarioak gazteongan dituen ondorioak ez dira nolana hikoak. Lan prekarioak etorkizunarekiko ziurgabetasuna eta pertsonaren gizarte-jarreraren aztoratzea dakar eta horren ondorioz sufrimendu psikologikoaren handitzea eta bizi kalitatea txarragotzea. Lan prekaritatea existitzen den neurrian ziurgabetasun etengabe eta iraunkor

batean bizi garelako baiezta daiteke. Alegia, lan prekarietateak bultzatuta, lana galtzeko, lanbide karrerara ez ailegatzeko, "gizarte status" zehatz bat ez eskuratzeko, ... beldurrek, ziurgabetasun egoera iraunkor batean murgilduko gaituzte. Askotan, lan prekarioa bete beharreko arauen ez betetzearen ondorio zuzena da, horregatik lan harreman eta jardueretan, gazteok aitortuta ditugun eskubide eta betebeharren jabe izateak berebiziko garrantzia du.

Gazteok gure lan eskubide eta betebeharren inguruan dugun ezjakintasuna da, beste faktore ezberdinekin batera, laneko arriskuak pairatzeko subjektu bereziki aproposak eta zaurkorrak bilakatzen gaituena. Zaurkotasun horretan heldutasun fisiko eta psikologiko ezak, kualifikazio eta formazio ezak eta arazoak sortzerakoan horiek adierazteko gure buruarekiko konfidantza ezak ere eragina izango dute.

Beraz, langile gazteak gara lan baldintza prekarioak bereziki jasaten ditugunak eta gainera gure gazte egoera dela eta laneko arriskuak pairatzeko subjektu bereziki zaurkorrak. Laneko arriskuen artean, laneko arrisku psikosozialak ditugu hemen aztergai. Hori dela eta, hurrengo lerroetan gazteok pairatzen ditugun arrisku psikosozial nagusien identifikazioari, eta osasunean dituzten ondorioak aztertzeari ekingo diogu.

4. GAZTEEK PAIRATZEN DITUZTEN ARRISKU PSIKOSOSIAL NAGUSIEN IDENTIFIKAZIOA ETA ARRISKU HORIEN ONDORIOAK OSASUNEAN.

Zenbait ikerketen arabera, adibidez 2008. urtean UGT-ko Arrisku Psikosozialen Behatoki Iraunkorrek aurkeztutako "Incidencia de los riesgos psicosociales en jóvenes" txostenaren arabera, aurretik aipatutako arrisku psikosozial guztietatik gazteok bereziki jasaten ditugun laneko arrisku psikosozialak hurrengoak dira: estresa, "burnout" a, indarkeria eta jazarpen psikologikoa. Horrela, 18 eta 29 urte artekoen %76ak estresa jasaten du, %33ak "burnout" a, %18ak indarkeria eta %28ak jazarpen psikologikoa. Nabarmendu beharra dago, "burnout" kasuan izan ezik, langile helduekin alderatuta, langile gazteok neurri handiagoan nozitzen ditugula aipatutako arriskuak.

Aditu ugariaren arabera, arrisku psikosozial horiek egoera zehatz batzuetatik eratortzen dira, gazteok bereziki bizi ditugun lan baldintza konkretu

batzuetatik hain zuzen ere. Horrela, lan kontratazio mota berriak, lanpostuan ezegonkortasuna eta ziurgabetasuna, gehiegizko eskakizun emozionalak, laneko indarkeria eta lan-bizitza eta familia-bizitzaren arteko desoreka dira gazteengan laneko arrisku psikosozialak eragiten dituzten egoera nagusienak.

Lan kontratazio mota berri horien artean, edo beste era batera esanda, gaur egun gazteekin gehien burutzen diren lan kontratazio moten artean aldi baterako lan kontratuen izugarriko hazkundeaz azpimarratu beharra dago. Horren adierazle nabaria da hurrengo datua: biztanleri gaztearen artean, aldibaterakotasuna %70aren inguruan kokatzen da (ehuneko honek, gainera, gorantz egiten du 16 eta 19 urte artekoen eta formakuntza maila baxua dutenen artean). Aldi baterako lanaldietan etengabe aritzeak izugarri ugaitzen ditu gazteok arrisku psikosozialak pairatzeko ditugun aukerak. Izan ere, Europako Laneko Osasun eta Segurtasun Agentziak aurkeztutako ikerketa baten arabera, aldi baterako langileek epe luzerako gaitasunen garapen-formakuntzan sartzeko zein parte hartzeko era iraunkorrean kontratatutako langileek baino aukera txikiagoak dituzte.

Horretaz gain, laneko antolakuntza, erritmo eta metodoen gaineko kontrol txikiagoa jarduten dute; lanarekiko exijentzia gutxiago plazaratzen dituzte eta lan arriskuen gaineko informazio gutxiagoz gozaten dute. Guk aldibaterakotasun horretatik eratortzen diren eta arrisku psikosozialen sorreran berebiziko eragina duten bi alderdi garrantzitsu hartuko ditugu aintzakotzat hemen: ziurtasun eza eta esperientzia eza. Alde batetik, gazteok lanean nozitzen dugun ziurtasun ezak enpresaburuarekiko botere maila baxuago batean kokatzen gaitu, hau da, gure lan harreman ezegonkorra dela eta, ez gara ausartzen eskubidetzat ditugun lan baldintza duinak exijitzen lana galtzearen beldurrez. Langabeziaren zuloan sartu ordez eta bere mehatxupean (langabezia benetako mehatxua dela argi erakusten du OIT (Organización Internacional del Trabajo)-aren txosten batek, hau da, mundu osoko 15 eta 24 urte bitartekoak %13a langabezi egoeran zegoen 2009 urtean), ezartzen dizkiguten edozelako baldintza ankerretan lan egiteko prest agertzera derrigortuak ikusten ditugu gure buruak.

Beste alde batetik, aldibaterakotasunaren ondorioz enpresa ugarian aritzen gara bakoitzean egonaldi laburrak igaroz. Hori dela eta, ez gara lan jarduerarekin identifikatuak sentitzen eta ez dugu behar besteko esperientzia eskuratzen

ere. Esperientzia eza medio, ez gara jasaten ditugun arriskuen jabe eta istripuak edota lanbide gaixotasunak sufritzeko zaurkorragoak bilakatzen gara (2010eko ekainaren 22an, laneko zortzigarren egunean, eta sindikatuen aburuz, prekarietatearen ondorioz, lan istripuz Aiarako enpresa batean hildako 21 urteko gaztearen kasua aipatu dezakegu hemen). Azkenik, aldibaterakotasunarekin hertsiki lotuta dagoen beste fenomeno bat aipatu behar dugu, “gainkualifikazioa”. Hau da, eskuratutako hezkuntza maila lan postuan galdatzen dena baino altuagoa denean. Bi fenomenoaren arteko lotura agerikoa da, izan ere “Fundación 1º de Mayo”-k 2010 urtean plazaratutako txosten baten arabera, gainkualifikazioak langile gazteon artean eragin handiagoa izateaz gain, aldi baterako kontratupean dihardutenen %40 inguruk pairatzen du gertakari hau, behin betiko kontratupean jarduten dutenen %23aren aurrean. Gainera, gazteon %25ak jarraitzen dugu gainkualifikazio egoeran bost urteko lan esperientzia pasa ondoren ere.

Gogoratu berriro ere, arrisku psikosozial horiek, artikuluko honen lehenengo lerroetan jasotzen genuen elementu ezberdinen arteko katea aintzat hartuz, langile gazteongan “osasun-kalteak” sor ditzaketela. Besteak beste, nahaste psikologikoak, gaixotasun kardiobaskularren arriskua handitzea, urdail-ultzera gaixotasunak, jarrera erasokorrak eta buru hiltzeak dira azpimarragai.

5. ONDORIO NAGUSIAK

Esan bezala, orokorrean, langile gazteongan bereziki errepikatzen diren lan baldintza prekarioak aldibaterakotasuna, txandaketa, lan egun luzeegiak, soldaten arteko ezberdintasun handia, lanpostu igoerarako zailtasuna edota ezintasuna eta laneko segurtasun eta osasunean arriskua, informazio falta, formazio falta, ezegonkortasuna eta ziurgabetasun egoera (ekonomiko zein profesionala) dira. Horrela, gazteon bizi-baldintza zailei lan munduan jatorria duten beste hauek gehitzen zaizkie, gazteon egoera orokorra gehiago okertuz. Lan baldintza prekarioek gazteon osasuna gaiztotzea, sufrimendu psikologikoaren handitzea, bizi kalitatearen kaltetzea, etorkizunarekiko ziurgabetasuna eta pertsonaren gizarte-jarreraren aztoratzea dakartzate. Lan prekarioan jarduten dugun bitartean, ziurgabetasun etengabe eta iraunkor batean murgilduta biziko gara.

Arrisku psikosozial guztietatik gazteok bereziki jasaten ditugunak estresa, “burnout”a, indarkeria

eta jazarpen psikologikoa dira. Lan kontratazio mota berriak (batez ere, aldi baterako kontratuen kopuru handia eta hauen ondorio kaltegarriak dira azpimarratzekoak), lanpostuan ezegonkortasuna eta ziurgabetasuna, gehiegizko eskakizun emozionalak, laneko indarkeria eta lan-bizitza eta familia-bizitzaren arteko desoreka dira gazteongan aipatutako laneko arrisku psikosozialak eragiten dituzten egoera nagusienak.

Egoera honen aurrean, lan jardueretan ere gazteon osasun egoera ona bermatzea zein sustatzea izanik helburu nagusia, zer egin daiteke gazteon laneko arrisku psikosozialak prebenitzeko?

Enpresaburuak egin beharrekoa; bere betebeharrak:

Enpresaburuak, legez, prebentzio-eskuhartze ekintza zehatz batzuk bete behar ditu. Horiek, lau fase edo unetan bereiz daitezke: a) arrisku psikosozialen faktoreen identifikazioa, b) arriskuen eta prebentzio neurrien ebaluazioa, d) atzeraeraginkortasun izaerako babes zein prebentzio neurrien ezarpena eta e) ezarritako neurri guztien efikaziaren egiaztapena zein berrelikatzea. Horrela, aipatutako jarduerak guzti hauek enpresak aurrera eramaten duen prebentzio planaren barnean kokatuta egon behar dira, beste laneko arrisku mota ezberdinak prebenitzeko aurreikusita dauden neurri guztiekin batera, hain zuzen ere.

Gainerako agente ezberdinek ere, gazteon arrisku psikosozialak prebenitzeko neurriak edo jarduerak hartu behar dituzte:

Ez ditugu hemen agente guztiak aipatu, ezta har daitezkeen neurri eta jarduerak guztiak ere. Argi geratu behar dena da agente askok arrisku psikosozialen prebentzioan erantzukizun zein zeresan handia dutela. Adibide gisa, hezkuntza-gaietan jarduten duten pertsonak aipa ditzakegu, beraien zeregina ikasketak-plan guztietan arrisku psikosozialen prebentzioa barneratzea izan daitekeelarik.

Guk, gazteok egin dezakeguna eta egin beharrekoa:

Lehendabizi, enpresaburuak arrisku mota hauek prebenitzeko hartzen eta aurrera eramaten dituen neurri guztien zentzua ulertu eta horiek behar bezala bete eta errespetatu. Edozein galdera, zalantza edo ezjakintasun dugunean horiek azalarazi, informazioa eskatu eta arazoei konponbidea bilatzen saiatu. Bigarrenik, enpresaburuak derrigorrez hartutako prebentzio

jarduerak alde batera utzita, gu geu saiatu behar gara identifikatzen gure lan jarduerarako zein elementutatik eratorri daitezkeen arrisku psikosozialak (adibidez, estresa pairatzen badugu, gure buruari galde diezaiokegu: zein da nire lan jardueratik estres hau sortzen duen elementua?). Gu geu gara arrisku horien jatorria ezagutzeko informazio iturri zuzenena. Behin arriskuen jatorria ezagutzen dugunean, enpresaburuari edo ordezkari sindikalari jakinaraziko diogu horren aurrean prebentzio neurriak har daitezken.

¿Qué podemos hacer los jóvenes?

Lo primero de todo, comprender el sentido de las medidas que toma el empresario/a a fin de prevenir los riesgos, respetarlas y cumplirlas. Exponer cualquier pregunta o duda sobre el tema, pedir información y tratar de buscar soluciones a los problemas...

Nosotros somos la fuente de información más directa sobre los riesgos que nos afectan. Una vez conocida la fuente de riesgos se lo haremos saber al empresario/a o al delegado/a sindical a fin de que tome las medidas necesarias.

Osasuna da bizitzan dugun altxorrik preziatuenetako bat. Hortaz, zaindu eta sustatu beharra dago gazteon lan jardueretan ematen diren arrisku psikosozialak prebenituz, horretarako guztion parte hartzea eta zeregina beharrezkoa izanik.

BIBLIOGRAFIA

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, “Previsiones de los expertos sobre la aparición de riesgos psicosociales en relación con la seguridad y la salud en el trabajo”, ISSN 1681-2085, 2007.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, “Trabajadores jóvenes. Datos y cifras. Empleo juvenil”, ISSN 1681-2085, 2007.
- Fundación 1º de Mayo, Área de Empleo y Relaciones Laborales, “Jóvenes, empleo y formación en España, 2010.

- López Peláez, Antonio. “Jóvenes y riesgos laborales”, Revista de Estudios de Juventud, nº 79, 2007.
- Unión Sindical Obrera (USO), Área Confederal de Juventud, Belén Casado, “Análisis de las condiciones de trabajo de las personas jóvenes y precariedad laboral, con especial referencia al salario y a la siniestralidad laboral”.
- Unión General de Trabajadores, Secretaría Ejecutiva Confederal, Área de participación e igualdad, “Trabajo precario y peligroso ni en broma. Guía de prevención en riesgos laborales para jóvenes”.
- Unión General de Trabajadores, Observatorio permanente de riesgos psicosociales, “Incidencia de los riesgos psicosociales en jóvenes”, Madrid, 2008.

Eider Larrazabal Astigarraga
Profesora de Derecho del Trabajo
y la Seguridad Social
UPV/EHU



MUJER Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Las mujeres siempre han trabajado, aunque lo han hecho fundamentalmente en labores que tradicionalmente se han entendido como femeninas (cuidado y administración del hogar), pero en ciertos ámbitos, como el caserío o los puertos, también se han ocupado de tareas que se consideraban masculinas, por ejemplo el cuidado de animales, labores agrícolas, venta de productos en el mercado y arreglo de redes, venta de pescado, respectivamente. Igualmente, en algunas regiones han existido sectores, por ejemplo el textil en Cataluña, donde predominaba la presencia de mujeres. Lo cierto es que, debido a diferentes

factores (incluido el de la segmentación del trabajo en el ámbito del hogar familiar), las mujeres han tenido serias dificultades para acceder al trabajo asalariado, aunque cuando ha sido necesario, en época de guerra, por ejemplo, nadie ha tenido inconveniente alguno en que se incorporasen al mercado laboral.

Ahora bien, desde el mismo momento en el que se empezó a legislar en materia laboral (también en materia de prevención de riesgos laborales), se puede apreciar que las trabajadoras han recibido un trato diferenciado respecto al

recibido por los trabajadores. Esta diferencia de trato responde prevalentemente al papel que la sociedad ha asignado tradicionalmente a las mujeres: las mujeres debían ser, principalmente, madres y amas de casa. Este rol se ha perpetuado debido a que el acceso de las mujeres se ha producido fundamentalmente en profesiones que mantienen una estrecha relación con ese rol de madres, amas de casa y cuidadoras que la sociedad les ha atribuido. Esto es lo que ocurre en profesiones relacionadas con la enfermería, la educación, el cuidado de ancianos, etc. Además se las consideraba más débiles, lo cual justificaba la necesidad de proporcionarles una especial protección. De ahí que el legislador aprobara normas dirigidas a dar una especial protección a las mujeres trabajadoras. De hecho, en España, las primeras normas consideradas como laborales tienen como destinatarias a las mujeres y a los menores, como sujetos necesitados de especial protección (Ley Benot de 1873 y Ley de 13 de marzo de 1900 relativa a las condiciones de trabajo de las mujeres y de los menores), situando además a las mujeres en el mismo nivel que a los menores.

Aurreko garaietan, emakumea ahulagoztat jotzen zen, eta horrek babespen berezi bat emateko beharra legezkoitzen zuen.

Sin embargo, no podemos obviar el hecho de que las normas citadas se refieren a las condiciones de trabajo de “niños y mujeres”, lo cual es bastante significativo, ya que pone a las mujeres en el mismo nivel que los niños (por debajo de los hombres, por supuesto).

Son muchas las normas que han tenido como finalidad la “protección” de la mujer, pero una de las más llamativas es el Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se regulan los trabajos prohibidos a las mujeres y a los menores, amparándose, en el caso de las mujeres, en “El alto concepto que en general al español merece la mujer y la atención que de manera especial debe ser puesta en evitar que un trabajo nocivo pueda perjudicar su naturaleza, ...” (preámbulo de la norma). La relación de actividades prohibidas por ese Decreto era extensísima, de lo que se pueden sacar varias conclusiones respecto a la consideración que de la mujer se tenía en esa época:

1ª Que la “naturaleza” de la mujer parece ser especialmente delicada.

- 2ª Que la mujer no está capacitada para la realización de determinados trabajos.
- 3ª Que el lugar de la mujer está en el hogar, al cuidado de su familia.
- 4ª Que el hombre de esa época parecía no afectarles todos los riesgos que esa norma recogía como argumento para la prohibición de esos trabajos a las mujeres o ¿es que los gases nocivos, el transporte manual de cargas o los trabajos penosos e insalubres sólo lo son para las mujeres? ¿Son inmunes los hombres a todos estos riesgos?

Con la aprobación de la Constitución Española en 1978 y la consagración del principio de igualdad y no discriminación se entendió que el Decreto de 1957 estaba tácitamente derogado, sin embargo no fue expresamente hasta 1995, que es cuando se aprobó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

Normas más cercanas en el tiempo, como la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo¹ (aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971), todavía contenían previsiones que dificultaban el acceso de las mujeres a determinados trabajos, por ejemplo a aquéllos en los que hubiese riesgo de exposición a radiaciones ionizantes, ya que prohibía el trabajo con radiaciones ionizantes a los varones menores de dieciocho años, a las mujeres menores de veintiún años, a las casadas en edad de procrear, y a las solteras tres meses antes de contraer matrimonio, realizar trabajos expuestos a radiaciones, en dosis superiores a 1,5 Rems. al año (art. 140.3 a). Por otro lado, normas como ésta ponen de manifiesto la creencia que existía en esa época respecto a que los riesgos que las radiaciones ionizantes podían suponer para la procreación y la descendencia sólo afectaban a las mujeres (hoy día, sabemos que las radiaciones ionizantes afectan tanto a hombres como a mujeres en cuanto a la procreación se refiere).

Todo este tipo de normativa “protectora” (de la que sólo hemos dado algunos ejemplos), basada en la supuesta debilidad de las féminas y en el rol de madres y amas de casa que se les había atribuido, ha dado lugar a toda una serie de discriminaciones en la medida en que perpetuaban el rol dependiente de la mujer. Esa normativa, junto con otra serie de factores (entre los que se puede destacar una

¹ Era la norma principal en materia de prevención de riesgos laborales antes de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995.

legislación civil que negaba importantes derechos a las mujeres, ...) ha coadyuvado a que en la práctica las mujeres hayan tenido serias dificultades para acceder al mercado de trabajo (accediendo a profesiones relacionadas con el rol que se les había asignado) o para permanecer en el mismo (ya que debido a la maternidad y a la necesidad de tener que cuidar de otros familiares se ven obligadas a dejar el trabajo o no pueden promocionarse porque no tienen tiempo para ello).

Sin embargo, el afán de muchas mujeres que han ido accediendo a puestos tradicionalmente ocupados por hombres, apoyado por la labor de movimientos sociales, ha dado lugar a que poco a poco se hayan ido aprobando diferentes normas con el objetivo de facilitar el acceso y sobre todo la permanencia de las mujeres en el mercado laboral: la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, son claros ejemplos.

Sin embargo, desde el punto de vista preventivo, cabe preguntarse si es necesaria o no una legislación que proporcione una protección específica a las mujeres y/o a los hombres (¿por qué no?). No nos cabe duda en cuanto a la maternidad, es decir, entendemos que las diferentes situaciones relacionadas con la maternidad deben ser objeto de una regulación específica destinada a proteger a las mujeres que se encuentren en esa situación y a su descendencia.

Ahora bien, en otros aspectos preventivos la cuestión no es pacífica. Por ejemplo cuando se trata de establecer umbrales de seguridad. Imaginemos que a la hora de manipular cargas manualmente, se establecen unos límites máximos diferentes para hombres y para mujeres: pongamos 25 kg para hombres y 15 kg para mujeres. En mi opinión estaríamos ante una medida discriminatoria en la medida en que mujeres capaces (por su constitución, por su buena forma, ...) no podrían acceder a puestos en los que tuviesen que manipular cargas de 20 kg por ejemplo. O estaríamos dando por hecho (una vez más) que todos los hombres, por el mero hecho de serlo, tienen la forma física suficiente, cuando lo cierto es que puede haber hombres que no la tengan.

Sin embargo, cuando hablamos de otro tipo de umbrales o de límites, por ejemplo los relativos a concentraciones de agentes químicos, puede

ser necesaria una regulación que contemple diferentes límites para hombres y mujeres, ya que una misma sustancia no tiene por qué afectar de igual modo a unos y a otras. En este supuesto, tendríamos que atender a los resultados que arrojan las investigaciones al respecto. Lo que parece claro es que cuando se habla de diferentes límites no tienen por qué ser los más bajos para las mujeres, ya que puede ocurrir que las mujeres tengan mayor resistencia (no se vean tan afectadas) que los hombres ante determinadas sustancias, ¿quién sabe? Quedamos a la espera de que futuras investigaciones arrojen luz sobre esta materia (para ello tendrán que hacerse teniendo en cuenta también a las mujeres, y no como hasta ahora, donde el eje central de toda investigación era el varón).

¿Pero qué dice la legislación actual al respecto?

Como se ha dicho anteriormente, el punto de partida lo constituye la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 (en adelante, LPRL). Esta Ley no contiene ninguna previsión específica referente a las mujeres, salvo la relativa a la protección de la maternidad (que es la única cuestión en la que se permite dar una especial protección a la mujer). El resto de su articulado es neutro. Pero no nos llamemos a engaño, porque si bien es cierto que las previsiones de la LPRL son neutras, no lo es menos que en el ámbito preventivo el referente es el trabajador-hombre. Quiero decir que como en muchos sectores de actividad tradicionalmente sólo ha habido hombres o la mayoría de los trabajadores lo eran, las investigaciones y las estadísticas derivadas, han tomado como punto de partida un único modelo, el del varón. Igualmente, casi todas las medidas preventivas o de protección, incluidos los equipos de protección individual, estaban pensadas únicamente para trabajadores varones. De esta forma, muchas mujeres se han visto obligadas a trabajar con ropa de trabajo o uniformes que arrastraban por el suelo porque no había ropa o equipos adaptados a su medida. Esto, que no deja de ser una penosa anécdota, se agrava considerablemente cuando se habla de trabajos con exposición a agentes químicos, físicos y biológicos, ya que los límites de concentración, intensidad o presencia permisibles por cada agente se basan en datos obtenidos de las investigaciones y de la epidemiología, cuyo referente exclusivo ha sido durante mucho tiempo el trabajador-hombre. Debido a que biológicamente y fisiológicamente somos "diferentes", ni más fuertes ni más débiles, sino "diferentes", los agentes nos pueden afectar de "diferente" forma, lo cual requerirá "diferentes"

medidas para proteger a unas y a otros. Hoy día, sin embargo, se está tratando de solucionar este problema impulsando los estudios y las investigaciones que tengan en cuenta a las mujeres y a los hombres de forma diferenciada.

Otro dato que no hay que descuidar es que si uno lee las estadísticas y las noticias que aparecen en prensa, puede llegar a la conclusión de que los únicos que sufren accidentes de trabajo y mueren son los trabajadores. Es difícil encontrar la noticia de que una trabajadora ha fallecido como consecuencia de su trabajo (aunque poco a poco también van apareciendo). Así, parece que las mujeres no están expuestas a ningún tipo de riesgo o que los riesgos a los que están expuestas no son tan “importantes” como el de los trabajadores. Este tipo de noticias hay que analizarlas detenidamente. Si bien es cierto que los fallecidos son hombres, también es cierto que se trata de profesiones en las que la presencia de las mujeres es mínima o nula, de modo que si no están presentes en ese tipo de actividad difícilmente pueden sufrir accidentes de ese tipo.

Ahora bien, en aquellas actividades en las que hay presencia de mujeres, éstas también padecen las consecuencias de los riesgos a los que están expuestas. Hay que recordar que, si bien vamos avanzando en la igualdad entre mujeres y hombres, lo cierto es que a nivel doméstico todavía quedan grandes cambios que realizar para que esa igualdad sea real. Se habla de la “doble jornada” de las mujeres, ya que el peso de la casa y de la familia sigue recayendo fundamentalmente en las mujeres, quienes a pesar de estar más presentes que antes en el mercado laboral siguen también estándolo en el familiar, es decir, la mayor presencia de la mujer en el mercado laboral no ha ido acompañada de una menor presencia en el ámbito familiar, lo cual significa que la mujer que trabaja fuera de casa, luego, cuando vuelve al hogar tiene que seguir trabajando. Las consecuencias de la “doble jornada” para la salud de la mujer son importantísimas: al menoscabo de la salud que pueden sufrir en su trabajo asalariado hay que añadir el que sufren como consecuencias de su trabajo “no asalariado” y además, todos estos perjuicios se pueden agravar por la falta de tiempo para descansar correctamente y para dedicarlo al ocio.

Todo lo que se ha expuesto hasta ahora, no se ha hecho con el ánimo de exigir una legislación que proteja de forma especial a la mujer. El objetivo ha sido el de dejar constancia de que la situación de

las mujeres en el mundo laboral no es la misma que el de los hombres, que su situación de mayor precariedad es una de las razones por las que las mujeres están expuestas a diferentes riesgos que los hombres y que aún estando expuestas a los mismos riesgos, éstos no tienen por qué afectar de igual modo a ambos.

Por todo ello, a la hora de planificar las medidas de prevención y protección dentro de la empresa, hay que aceptar que para proporcionar un mismo nivel de protección puede ser necesaria la adopción de medidas preventivas diferentes en los puestos de trabajo, según se trate de mujeres o de hombres. Es precisamente esto último lo que establece la LPRL cuando en su artículo 15 dice que hay que “adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a las concepciones de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud”.

Enpresa batean prebentzio eta babespen neurriak planifikatze aldera, onartu beharra dago, lan postu desberdinetan babespen maila berdinetan emateko, gizonak edo emakumeak direla kontuan hartuta, neurri desberdinak hartu behar izan daitekeela.

Edurne López Rubia

Profesora de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
UPV/EHU

Elkarrizketak - Entrevistas

José M^a Rojo Aparicio

Dr. José M^a Rojo Aparicio es Técnico Superior de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) y profesor a tiempo parcial en la Facultad de Ciencia y Tecnología la UPV/EHU.

Gaztelan: ¿Cómo ves la realidad de la Prevención de Riesgos Laborales en tu ámbito de trabajo/ en la CAPV/en Europa?

José M^a Rojo: Es evidente que la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en España ha evolucionado muy rápidamente debido, en gran medida, a las obligaciones contraídas como País miembro de la Comunidad Económica Europea. Por ejemplo, cuando se publicó la Ley de PRL en 1995 se puede decir que existía en España un gran vacío en este campo, es decir, a nivel laboral únicamente un reducido número de profesionales se podían considerar dedicados, aunque fuera a tiempo parcial, a actividades de prevención y, a nivel formativo, no se disponía ni de una línea curricular ni de otro tipo de formación específica al respecto, aunque ciertos temas que se impartían en diversas facultades podían tener su aplicación y aprovechamiento en PRL.

Por tanto, la necesidad de profesionales con la adecuada formación, la publicación en 1997 del Reglamento de los Servicios de Prevención donde se recogía la formación mínima que, para poder desarrollar actividades en PRL, se debía disponer a nivel básico, medio o superior y la necesidad de desarrollar actuaciones a nivel empresarial y sindical generó, a mi entender, una falsa apariencia de actividad en prevención que, en ocasiones, debido a la precipitación en ciertas actuaciones, la falta de criterio en otras y, en muchos casos, una deficiente formación ha supuesto que todavía podamos tener la sensación

de que se ha producido una gran desinformación en este campo donde las actuaciones se han llevado más sobre el papel que su aplicación efectiva en empresas y puestos de trabajo.

Actualmente, con la formación en PRL fuertemente afianzada a nivel de formación profesional y a nivel universitario, y aunque la crisis económica puede afectar y ralentizar algunas actuaciones institucionales y empresariales en este campo, pienso que estamos en un periodo de asentamiento y madurez en el que la sociedad ha adquirido tal nivel de concienciación sobre la importancia de la prevención que debería permitir a ésta última asentarse y, poco a poco, ver reflejado su beneficio para la sociedad.

Gaztelan: ¿Qué valoración haces de los cambios normativos que se han producido recientemente respecto a las vías formativas de acceso a la capacitación para el desempeño de las distintas funciones relacionadas con la PRL?

José M^a Rojo: El camino de la PRL hacia su asentamiento definitivo en el ámbito educativo reglado, es decir, formación profesional y enseñanza superior universitaria, ha sido largo y tortuoso con muchos actores interviniendo y donde el periodo de transición transcurrido desde la aparición del Reglamento de los Servicios de Prevención hasta los recientes cambios normativos puede parecer excesivo, pero comprendo también la dificultad que ha supuesto llegar a consensos y acuerdos en una materia tan multidisciplinar como ésta. No obstante, mi valoración sobre estos cambios es positiva y entiendo que debería crear de manera definitiva el marco natural para desempeñar, en base a la capacitación adquirida, las correspondientes funciones en prevención.

Gaztelan: ¿Qué luces y sombras vislumbras para el camino que queda por recorrer en los próximos años de cara a una verdadera implantación de la cultura preventiva en las empresas?

José M^a Rojo: Entiendo que una formación de calidad en PRL, asentada en un marco normativo adecuado, es el mejor camino para afianzar, a medio plazo, una cultura preventiva real en las empresas dado que uno de los principales aspectos a mejorar en el ámbito empresarial y que supondrá un salto cualitativo en la implantación

de esta cultura preventiva es conseguir la aplicación efectiva, y no meramente formal, de auténticos planes de prevención donde las evaluaciones de riesgos sean realmente útiles, eficaces y aprovechables para la empresa. Por tanto, la formación que adquiera el personal encargado de desarrollar estas funciones debe ser clave para demostrar a las empresas el beneficio social y económico que supone el buen hacer en PRL.

Elkarrizketak - Entrevistas

Iñigo Apellaniz González

Iñigo Apellaniz, de 44 años, lleva 20 dedicado a la Prevención de Riesgos Laborales (en adelante PRL). Es Médico del Trabajo, con formación especializada como Técnico Superior en PRL y trabaja como Jefe del Servicio de Prevención propio de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea.

Gaztelan: ¿Cómo ves la realidad de la Prevención de Riesgos Laborales en tu ámbito de trabajo? ¿En la CAPV? ¿En Europa?

Iñigo Apellaniz: Son tres preguntas al mismo tiempo, y las tres merecen una contestación meditada, pues no me conformo con decir que estamos mejor que antes. Nunca se debe uno conformar con lo que se tiene, sino intentar ser autocrítico, y mejorar o intentar mejorar día a día.

Mi ámbito de trabajo es la prevención de riesgos laborales en la UPV/EHU, una universidad pública presente en ocho municipios con más de 30 centros, más de 60 edificios (650.000 metros cuadrados construidos) y más de 6.500 trabajadores, por no

hablar de los más de 45.000 alumnos, clientes en términos de calidad. Somos grandes en tamaño y jóvenes en historia. Sin embargo, creo que desde sus orígenes la prevención de riesgos laborales ha estado presente en sus aulas, pues forma parte del sentir de muchos profesores y de muchos miembros del Personal de Administración y Servicios.

De hecho, la creación del primitivo Servicio Médico, con un único médico de empresa y un DUE de empresa tuvo lugar en 1994, un año antes de la implantación de la Ley de PRL (LPRL). Entonces ya estaba en funcionamiento el Comité de Seguridad e Higiene y se daban los pasos necesarios para crear el germen de lo que hoy en día es el Servicio de Prevención, con 14 profesionales, repartidos en dos áreas, sanitaria y técnica, con las cuatro especialidades preventivas, a las que hay que añadir la gestión medioambiental y nuestra participación en los programas formativos del personal.

Por ello, la comunidad universitaria tiene asumidos e interiorizados como suyos términos como

“evaluación de riesgos”, “planes de autoprotección”, “encuestas higiénicas”, “vigilancia de la salud”, y otros en los que aún tenemos que insistir más, como en la “ergonomía y la psicología”. Además no trabajamos solos o aislados. En el ámbito universitario, los profesionales en PRL tenemos muy desarrollado el hábito de trabajar en equipo intercambiando información entre todos los servicios de prevención de todas las universidades del estado, bien públicas o privadas. Por ello, nos reunimos dos o tres veces al año en el seno de la CRUE (Conferencia de Rectores) y presentamos nuestras experiencias, bien en directo, bien en nuestra web común <http://apliweb.uned.es/crue2/crue.asp> donde colgamos toda nuestra información, de forma y manera que cuando alguien necesita de ejemplos a seguir, solo tiene que acudir a dicha página.

En el ámbito de la CAV, creo que la PRL se encuentra en un buen nivel, tanto por sus profesionales, como por el interés que los empresarios y las administraciones ponen en cumplir y en hacer cumplir la LPRL. En este punto OSALAN tiene un papel protagonista y en breve seguro que tendrá una nueva herramienta para poder trabajar mejor, gracias a la transferencia de la Inspección de Trabajo.

Por otro lado, hablar de “Europa y PRL” es hablar de Bilbao y de la Agencia Europea, sita en la calle Gran Vía de esa ciudad. Por ahora son más voluntariosos que eficaces, pero no debemos de olvidar el carácter consultivo y didáctico de su tarea, más divulgativo que ejecutivo. Trabajan en los estados a través de entidades como el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), si bien no resulta tan eficaz como algunos quisiéramos.

Gaztelan: ¿Qué valoración haces de los cambios normativos que se han producido recientemente respecto a las vías formativas de acceso a la capacitación para el desempeño de las distintas funciones relacionadas con la PRL?

Iñigo Apellaniz La formación reglada en PRL vía únicamente universidad normalizará la formación y asegurará la calidad de los programas formativos (con el formato de másteres, normalmente). Se acaba así con los cursos a distancia a cambio de dinero sin examen ni seriedad.

Pero ese no es el único cambio que se avecina. Curiosamente los cambios normativos previstos en PRL son para ir a peor. Cabe destacar el Proyecto de Real Decreto por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención. Como no hay médicos del trabajo ni enfermeros del trabajo suficientes, en lugar de formar a más profesionales sanitarios primero, y más especialistas después, van a permitir que un médico del trabajo atienda a 2.000 trabajadores en lugar de a 1.000. Es decir que en lugar de atajar el problema, modifican los ratios de médico del trabajo/plantilla. Y además, si no son especialistas tampoco pasará nada; con un médico de familia bastará. Es una redacción de proyecto que no se sostiene, pero que se avecina.

Por ser positivo, en nuestro ámbito, podemos decir que tenemos un borrador que, en formato RD o en formato norma interna de la CRUE, normalizará en breve la aplicación de la LPRL en el ámbito universitario; algo que es totalmente necesario.

Gaztelan: ¿Qué luces y sombras vislumbras para el camino que queda por recorrer en los próximos años de cara a una verdadera implantación de la cultura preventiva en las empresas?

Iñigo Apellaniz: Hemos pasado de la nada al todo. Hoy todas las empresas tienen más o menos implantada la PRL. Sin embargo, eso mismo hace que la salida laboral de los nuevos TPRL sea más difícil cada día y además la crisis por la que pasamos genera recortes en prevención. Una vez cubiertos los accidentes de trabajo, otro caballo de batalla a tener en cuenta son las enfermedades profesionales (su detección, prevención y diagnóstico), sobre todo las patologías o enfermedades emergentes, y finalmente, el envejecimiento de la población. Tenemos unas pirámides de edades que, en breve, generarán que trabajadores y plantilla tengan que planificar políticas de segunda actividad pues la media de edad de determinadas empresas ronda los 50 años, y olvidémonos de las jubilaciones anticipadas.

L@s alumn@s escriben - Ikasleek idazten dute: *“Aristas de la siniestralidad”*



Mientras dilucidaba mis capacidades como articulista ocasional, y pensando más en no comprometer la invitación a escribir en la revista con un simple “corta y pega”, un joven moría atrapado por un camión mientras trabajaba en Araia, Araba; el citado joven tenía un contrato eventual de 8 días en la empresa. La noticia me conmocionó profundamente, quizás porque el tema propuesto precisamente se circunscribía a la siniestralidad laboral juvenil. Sin percatarme, la responsabilidad apareció de forma sosegada, depositándose lentamente sobre mis hombros.

No pude evitar rememorar la infinidad de veces que yo también me he visto, en mi vida laboral, jugándome el tipo de forma absurda en situaciones similares.

No descubro nada nuevo si revelo que la problemática de la siniestralidad habría que estudiarla en conjunto, y poniendo especial atención en las diferentes aristas del poliedro, escudriñando cada una de ellas hasta obtener un todo que nos aproxime a la cruda realidad de lo que sucede, de manera cotidiana, en las empresas.

Estadísticas aparte, podemos afirmar que el estado español es uno de los líderes indiscutibles en accidentes laborales en Europa, ello a pesar de contar con una ley de cierta longevidad, y que debería haber recorrido un lógico proceso de implantación. Es probable que uno de los efectos que impida que la ley se desarrolle con pleno rendimiento esté directamente relacionada con la falta de evolución para conseguir los objetivos pretendidos, y éstos sean achacables a una manifiesta incapacidad y desidia por parte de la administración. No en vano el famoso Informe Durán¹ revelaba que la normativa en prevención resultaba insuficiente para incidir significativamente en la mejora de la salud laboral.

A las insuficiencias legales se suma que el estado español cuenta con déficits importantes en la acción inspectora, -por cada 23.300 ocupados existe un inspector o subinspector de trabajo, mientras que la media en Europa ronda los 5.000 trabajadores-, a lo que habría que sumarle la escasa formación que posee la Inspección de trabajo en materia preventiva².

La segmentación en el tejido empresarial³ también aparece como otro de los determinantes significativos a la hora de imputar responsabilidades en la siniestralidad laboral, -y así es reconocido por todos los agentes implicados-.

Dicho de otra manera, la subcontratación entre empresas aumenta las posibilidades de estar expuesto a un accidente laboral. Existe, sí, la intencionalidad indiscutible de reducir costes directamente relacionados con la mano de obra, pero en el trasfondo subyace el exonerar la responsabilidad empresarial, o al menos dificultarla, en el entramado de la subcontratación. Se consigue

1 El Ex presidente del Gobierno José M. Aznar encargó a Federico Durán, Presidente del Consejo Económico y Social, la elaboración de un estudio independiente "para conocer la situación de la siniestralidad laboral en España, las causas y consecuencias de la misma y las medidas que podrían contribuir a mejorar la seguridad y la salud en el trabajo". El resultado del encargo se materializó en dos volúmenes que fueron presentados el día 13 de marzo de 2001.

2 "Su magnífica preparación jurídica memorística en orden a la seguridad, no se corresponde con una preparación científica, que se trata de obtener en cursos que no suelen superar el mes de duración, con resultados superficiales a efectos de adquisición de conocimientos y con los riesgos correspondientes". Vázquez Mateo, F. (1995): "La problemática de la Inspección de Trabajo española en materia de seguridad, higiene y salud laborales", Cuadernos de Relaciones Laborales 7, p. 124.

3 Informe Durán (2001) pag. 62.

así el doble objetivo de rebajar tanto los costes de la mano de obra como las posibilidades de enfrentamiento entre empresa y trabajador⁴.

La temporalidad como parte del problema

Pero si la segmentación empresarial incide en el riesgo, no lo es menos la circunscrita a la contratación, de manera que el porcentaje de accidentes entre trabajadores con contrato temporal supera el 50% del total⁵, aunque desde la administración y la patronal se tienda a minimizar su impacto; y es que resulta demasiado embarazoso exaltar las bondades de la contratación precaria y a la vez estigmatizarla por su relación directa en la siniestralidad.

En los últimos quince años he sido testigo directo, sufriendo en mis propias carnes, las diferentes reformas laborales, y puedo afirmar que he llegado al clímax al descubrir las empresas de trabajo temporal. En ellas deambulamos trabajadores de diferentes edades y condiciones pero todos compartimos los curiosos cursos de formación en materia preventiva que imparten, donde el cuestionario y el material didáctico, -unos pobres apuntes, que leídos en tiempo record, te harán contestar preguntas de forma satisfactoria-, supuestamente te preparan para que al día siguiente te incorpores al puesto de trabajo. Ni qué decir de que la tarea formativa se realiza antes de firmar el contrato, y de estar dado de alta en la Seguridad Social⁶.

En alguna ocasión la proximidad de daño sufrido ha sido especialmente alta y casualmente coincidiendo con la contratación a través de ETT. Una de las últimas ocasiones es representativa de lo expuesto: el trabajo, montar y embalar puntales telescópicos utilizados en la construcción, se desarrollaba en una nave cerrada; allí se pintaban en cadena, y finalizado este proceso, eran secados a altas temperaturas acelerando la evaporación de los

4 Castillo Mendoza, C.A. (1990). "Control y organización capitalista en la empresa" Sociología del Trabajo, 9.

5 Informe de Siniestralidad Laboral en España. UGT. Abril de 2009.

6 Art. 19.2 Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

productos químicos de la pintura para recogerlo inmediatamente después haciéndolos saltar entre las manos, ¡quemaban!, intentando engañar a la ley de la gravedad para evitar su caída. A ojo pesaban más de 25 Kg y medían aproximadamente unos 3 metros de largo. Sin poseer mucha formación en materia preventiva ya adivinaba que tales conductas no eran precisamente muy beneficiosas para mi salud... pero, claro, existen situaciones personales que nos obligan a pasar por ese tipo de hechos⁷. No voy a detenerme en que en el centro de trabajo existían temperaturas especialmente bajas, por debajo de los 5 grados, -Gasteiz no se distingue por la benevolencia del clima-, o que la carretilla era de combustión en un lugar cerrado, que no existía comedor y un largo etc. Lo peor sin duda era el montaje de los puntales, donde se enroscaba la tuerca de ajuste con el tubo exterior. La máquina no atrapaba los puntales lo que suponía que si se bloqueaba el enroscado, -algo habitual por otra parte-, te saltaba a la cara, puesto que el enroscado se hacía a mano. En el corto periodo que estuve trabajando se produjeron dos luxaciones de muñeca⁸, los dos trabajadores no superaban los 25 años y uno de ellos era inmigrante. La actuación de la mutua y del técnico en prevención no pudo ser más decepcionante: uno de los gerentes tuvo que realizar el enroscado ante sus ojos, y precisamente por la falta de pericia de dicho encargado, los puntales saltaban más de lo normal. Pues bien, aun con todo, el técnico dio por buenas las medidas de seguridad en la empresa.

En otra ocasión mientras montaba neveras, éstas eran alzadas a los camiones por un sólo individuo. Lo que para cualquiera supone una bestialidad irracional, era percibido por los técnicos de la Mutua como algo natural. Además, todos los viernes después de finalizar la jornada, de 25 a 40 personas nos congregábamos ante la puerta del jefe de producción, y a dedo, como si realizáramos un viaje temporal hasta cualquier plaza de pueblo del siglo XIX, nos invitaban a continuar en la empresa o a no volver el lunes.

Algún ingenuo puede argumentar que las experiencias vividas son producto de la mala

suerte, la falta de formación o el castigo divino. Pero lo cierto, es que las denuncias que se realizan vinculando precariedad y falta de medidas preventivas, la rotación en el empleo, la falta de información y formación, el puesto que se ocupa o el factor psicosocial son factores directos⁹ en la causalidad de las lesiones en la salud.

Sindicatos y patronal

Otro de los aspectos poco comentado y que no pocas veces se suele pasar por alto, es la pobre representatividad sindical en las empresas¹⁰, la escasez formativa de la representación sindical, la colaboración de los sindicatos en las medidas de flexibilización en la contratación, la cuestionable estrategia de elecciones sindicales, la controvertida independencia de los mismos¹¹... Aspectos todos ellos que nos muestran una situación francamente preocupante. Se trata de una parte substancial del entorno laboral y cuya implicación podría limitar la tragedia cotidiana. La presencia sindical hoy en día se encuentra especialmente debilitada, su incidencia es escasa y es ciertamente incapaz de obligar a la Administración a la toma de decisiones efectivas que minimicen la siniestralidad laboral. Comparativamente, el porcentaje de afiliación sindical en el estado español se encuentra en cifras similares a la de los EE.UU.¹². En el lado opuesto, podríamos destacar el caso de Suecia, uno de los países que cuenta con una mayor influencia sindical, y que, precisamente, encabeza la lista de los países europeos con menor siniestralidad.

No menos determinante es la actitud de la patronal, que asocia seguridad con costes empresariales, y

⁹ Fuster, G. (2009): "Accidentes y muertes en los puestos de trabajo" en *Economía Crítica y crítica de la economía*

¹⁰ En cuanto a los grandes sindicatos UGT y CCOO ..., cuando la afiliación es muy baja (el 12,8% entre ambos), con el agravante de que su penetración en los sectores más débiles de trabajadores, en los que predominan los precarios y sin derechos, es casi testimonial, desde luego por debajo o muy por debajo de la media en las empresas muy pequeñas (de 1 a 11 trabajadores, el 5%) y pequeñas (de 11 a 50 trabajadores, no llega al 12,3%), y en las ocupaciones más precarizadas, como personal doméstico (0,5%), construcción (6,7%), inmobiliarias (9,6%), comercio y reparaciones inmobiliarias, hostelería (10,5%), servicios a las personas (12,5%, como puede verse, los sectores a los que con más fuerza golpea la crisis económica". Lacalle, D. (2006): *La clase obrera en España, El viejo Topo*, Barcelona

¹¹ Federico G. Fierros Botas (1997): *La formación sindical impartida por centrales representativas en España- 1976-1992*, M.L. Madrid.

¹² Navarro, V. Tur, M. y Campa, M. (2009): "La situación de los trabajadores en España. Una comparación de la UE-15 y EEUU" *El viejo topo* enero 2009

⁷ "Sin duda el sometimiento a la autoridad del empresario será mayor si se está en una situación precaria...". Castillo Mendoza, C.A. (1990): *Control y organización capitalista del Trabajo*" Op cit.

⁸ "Las fracturas y luxaciones de la mano son lesiones frecuentes y potencialmente graves..." Gascó, J. (s/f): *Lección 23.- Heridas de la mano. Lesiones del aparato extensor de los dedos. Síndromes fasciales* pág. 5

que mantiene una actitud de franca desidia respecto a la seguridad. De hecho, la actitud empresarial se fundamenta en el máximo beneficio a menor coste, por lo que las empresas intentan escamotear su responsabilidad, basando el crecimiento de las mismas, no en factores de calidad y productividad, sino en el recorte de los costes laborales.

Tomando en conjunto lo descrito y analizando, como ya dije, cada arista del poliedro, se puede afirmar que, en primer lugar, se necesita un sustancial cambio de actitud por parte de los actores implicados, aunque, sinceramente, dudamos de que la Administración, por propia iniciativa, incida decisivamente para poner freno a los accidentes laborales, bien por la vía de complementar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, bien por aumentar las medidas inspectoras. Además la Administración se encuentra actualmente más preocupada en contentar a los poderes económicos que en atender a la ciudadanía, por lo que los trabajadores seguirán siendo víctimas colaterales del sistema, fácilmente sustituibles.

Por su parte, es evidente que las empresas no van a renunciar a su misérrima política económica, y los sindicatos cuentan con un grave problema intrínseco. Lo que nos deja pocas alternativas a la hora de incidir directamente en esta problemática. Las alternativas reales pasan sin duda por una asunción de responsabilidades tanto por los profesionales relacionados en materias preventivas, que deben incidir de forma eficiente en el campo de la pedagogía y la formación, pero también por los propios trabajadores, quienes, a falta de una implicación real de los responsables anteriormente citados, deben recobrar el protagonismo necesario ya que lo que se juega en el denominado “mercado laboral” es algo más que el salario.

F. Miguel Perera González.

Alumno de 1º curso del grado en relaciones laborales y recursos humanos de la UPV/EHU

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



ÍNDICE

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- Situación general
- ¿Qué podemos hacer?
- Una estadística
- Consejos
- Bibliografía

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995, de 8 de Noviembre).

Esta Ley se compone de 54 artículos, 15 disposiciones adicionales, 2 transitorias y 2 finales. Ha sido modificada por diversas normas, como la Ley 50/1998, el Real Decreto Legislativo 5/2000 y la Ley 54/2003. La Ley 54/2003 introduce una nueva disposición adicional única y una transitoria única. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) se desarrolla con las especificaciones de diversas normas y recomendaciones, destacando las Directivas Europeas y las guías técnicas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Esta Ley responde a la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo. Antes de su publicación existían numerosas normativas dispersas que resultaban de escaso cumplimiento, salvo excepciones en las que su incumplimiento podía derivar en muy graves consecuencias, y de difícil seguimiento. El ámbito de aplicación de la Ley incluye tanto a los trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto, como al personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, así como a los socios trabajadores o de trabajo de los distintos tipos de cooperativas.

Es, desde luego, una norma básica que debe ser desarrollada y adaptada a la realidad y a las necesidades cambiantes en el ámbito laboral: nuevas tecnologías, puestos de trabajo, comercialización de nuevos productos y servicios, globalización, etc.

Situación general

La Constitución Española, en su artículo 43, reconoce el derecho de todos los ciudadanos a la protección de la salud y da competencias al Estado para organizar y tutelar un sistema de salud que alcance a todos y contemple tanto la prevención como la prestación de servicios sanitarios.

Sin embargo, a pesar del tiempo transcurrido, la realidad actual dista mucho del cumplimiento de la Ley. Los grados de cumplimiento son muy variados y dependen del sector y del tamaño de la empresa. Así, el mayor respeto a la normativa preventiva la encontramos en las empresas públicas y en las grandes empresas y es más deficitaria en las pequeñas empresas privadas y trabajadores autónomos.

En general, se aplica con mayor rigor allí dónde el número de trabajadores es suficiente para tener Comités de Seguridad y Salud y fuerte representación sindical.

Encontramos en el desarrollo y aplicación de la LPRL dos escollos importantes. Por un lado, desde el punto de vista del empresario, sobre todo del pequeño y mediano empresario, las medidas de prevención suponen un gasto. Por el otro, la falta de información (totalmente imputable al empresario, responsable ante la Ley), el desinterés, la dejadez y las costumbres del trabajador.

El empresario, con una visión (mayoritaria) de beneficio a corto plazo, no ve claramente que la inversión en seguridad y salud redunde siempre en más productividad y ganancia a medio y largo plazo. Las medidas preventivas evitan muchas bajas laborales y daños en las infraestructuras. Además, al ver que la empresa se preocupa por él, el trabajador se siente más satisfecho y le resulta más agradable el desarrollo de sus tareas. Por otra parte, estas medidas, especialmente las ergonómicas, le proporcionan puestos de trabajo mejor estructurados para trabajar no solo más seguro, sino también más cómodo, con lo que le resultará más fácil su trabajo y se cansará menos. Recuerdo que un conocido, trabajador de la construcción, ha comentado en casa que cuando se hallaba trabajando en la sustitución del tejado de un conocido edificio de Bilbao, el encargado les proporcionó los arneses necesarios para trabajos en altura, recomendándoles que los llevaran siempre puestos “por si viene el Inspector”. El problema era que no existía el mínimo resquicio

dónde asegurarlos, por lo que solo constituían una carga y un impedimento inútil.

El trabajador, en muchas ocasiones se desinteresa, por diversas causas, de los temas preventivos, asumiendo riesgos y penosidades evitables que redundan en una menor producción, en enfermedades y accidentes, en un acortamiento de su vida laboral y, muy a menudo, en un deterioro de su calidad de vida. Si bien la responsabilidad de la formación en prevención de riesgos laborales y en la aplicación de las normas es del empresario, no es menos cierto que, en numerosas ocasiones, el trabajador hace caso omiso de estas. Se me ocurre aquí el ejemplo del típico repartidor de pizzas en ciclomotor, al que solemos ver, además de vulnerando prácticamente todas las normas de circulación, con el casco colocado a modo de chistera encima de la cabeza, no protegiendo la cabeza. También cabe la anécdota que suele comentar un amigo de mi madre, sindicalista, sobre una empresa en la que los trabajadores percibían un complemento salarial por toxicidad. La empresa decidió acatar la normativa e instaló filtros y depuradores de aire. Consecuentemente, dejó de abonar el citado plus. La reacción de los trabajadores fue sorprendente, en lugar de felicitarse por la mejora en la protección de su salud, fueron a la huelga reclamando el plus de toxicidad.

¿Qué podemos hacer?

Se debe tratar de conjugar el sentido común con las normativas. Resulta recomendable fomentar el trabajo coordinado de los diferentes actores en el proceso de prevención: la empresa, el trabajador y los técnicos en prevención. Mientras que el técnico de prevención puede aportar los conocimientos legales, el trabajador puede aportar soluciones prácticas aplicables a las condiciones reales de su trabajo y el empresario puede aportar los medios y la formación de los trabajadores. Esto puede sensibilizar al trabajador, el cual se interesará en mayor medida en conocer los riesgos existentes en su puesto de trabajo.

Es, por lo tanto, sumamente importante el conocimiento de las normas de prevención por parte de todos. Un mayor conocimiento dará lugar a un mayor interés en la detección y prevención de riesgos y una mayor implicación en la adopción de medidas. En este campo, la pelota está en el tejado de la empresa, que, con demasiada frecuencia, elude de muy diversas maneras el requisito de la formación, desincentivando a los trabajadores,



Great lost expectations

Index

- 1.- Introduction
- 2.- The origins of child labour
- 3.- The story goes on
- 4.- Bibliography

1.- Introduction

Look at yourself. I bet you can see more than a couple of labels printed on your shirt, shoe, underwear... I once started to wonder where did they come from, the materials they were made of, and the size of the hands that had knit them. While you stare at your jeans I consider whether it is fair or not. But let's go step by step.

2.- The origins of child labour

Child labour, as far as we know, started in Europe together with the first industrial revolution. Terrible living conditions and an even worse house-economy forced parents to send their children to work as fast as possible. Unfortunately it was the only way of surviving in that time, running the risk of losing your offspring.

Factories in the newly-polluted England were full of children aged from six to any age you could think of, even if the official minimum age was nine. The

working day of a child started before sunrise and ended at ten, eleven or midnight. Often, with the excuse of a rush job, they were forced to work all night long. The rest hours during the day were of a half hour time for breakfast and an hour for lunch; some jobs, such as mechanism, were awarded an extra thirty minutes period for tea.

Textile mills were the most common factories at the time, and so were the lung diseases. The amount of dust floating in the air was unbearable for the weak breathing organs of the children and many of them died due to lung-related sicknesses. There were factories all of whose apprentices had spent two or three years in hospital. If we take a look at the mortality rate in the poorest neighbourhoods, we realize that two thirds of those who died from lung diseases had been employed at textile mills. Regarding the working conditions during those endless working days we cannot say they are precisely encouraging. Footwear was an oddity among children, and even more for those employed in factories, not for mentioning the fines they were made to pay for so ridiculous reasons. It cost one shilling to everyone who opened a window, washed himself during working hours, whistled, showed up dirty or was late for five minutes. And one of the most severe fines was given to anyone that failed to send a substitute while he or she was ill, having to pay six shillings. The reality of the society upon our "1st" world has been built was rather sad and miserable, but even

