



GUIA DE SALUD LABORAL 10

Guía de Salud Laboral 10

elecciones sindicales-98 CALIDAD DE VIDA LABORAL

El objetivo de esta Guía es exponer algunas ideas de actuación, para desarrollar en los próximos cuatro años, hasta el 2002.

Se trata de un proyecto abierto, que requiere de **tú opinión**, de tus consideraciones, y de la **participación** que esteis dispuestos a ofrecer. Por ello, al final de la Guía, encontrareis un apartado dónde poder indicar y **enviar** vuestros puntos de vista.

Las acciones propuestas buscan **cambios** en las pautas de actuación en la empresa, con el fin de conseguir que las condiciones en que se realiza el trabajo sean una parte más de una visión global encaminada a la **salud óptima**.

Las diversas propuestas, para **desarrollarse**, requieren de interpretaciones específicas en el marco de la negociación colectiva de sector o de las características de cada empresa. Queda aquí un **campo abierto** para los trabajadores y los delegados de prevención.

¿Que es salud laboral?

- La salud es un **estado de bienestar** físico, mental y social que permite una vida autónoma, gozosa y solidaria (Organización Mundial de la Salud).
- El **fin que persigue** la salud laboral es **proteger** el bienestar de los trabajadores y **promover** un ambiente de trabajo sano y seguro, así como la adaptación del trabajo a la capacidad de los trabajadores teniendo en cuenta su salud (Código Ético para Profesionales en Salud Laboral).
- El **ámbito** de la salud laboral cubre la prevención del daño a la salud producido por el trabajo, contemplando **todos los riesgos**, tanto los que generan daños directos como indirectos, así como todos los aspectos relacionados entre trabajo y salud.
- La exposición de los trabajadores al riesgo depende tanto del riesgo objetivo como de la **percepción** que se tenga del mismo, es por ello que la **participación** de los trabajadores es un instrumento imprescindible en la prevención de riesgos laborales.

Prevenir, es promover, aquellos comportamientos y cambios, que conduzcan a un estado de salud óptimo



Un cambio en el espacio de trabajo puede generar un cierto bienestar mejorando las condiciones de trabajo. La incorporación en los criterios de actuación de la **ARQUITECTURA ERGONOMICA**, en proyectos de construcción, remodelación o ampliación de instalaciones incorpora, en los espacios de trabajo, una acción integral que combina diseño y ergonomía, haciéndolos compatibles.



La remodelación de oficinas está pensada para que el cliente mantenga la comunicación directa con el empleado. En cambio no se tiene en cuenta los problemas de acceso y movilidad interna de un sector de la población con problemas de movilidad física. Eliminar las **BARRERAS ARQUITECTÓNICAS**, además de una mejora de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, ayudará a conseguir que los clientes con dificultad de movilidad puedan acceder y desplazarse en las oficinas sin ningún tipo de problema, para ello hace falta adecuar los accesos (escalones, puertas, ascensores), el mobiliario (mesas y mostradores) y los servicios higiénicos.

La afectación de los campos de **ELECTRICIDAD ESTÁTICA** en la persona producidos por diversa maquinaria (ordenador, fax, modem), requieren la adecuación en un espacio amplio y aireado, así como ser colocados a una distancia prudencial de los usuarios, al producir, en el caso, por ejemplo, de la proximidad del disco duro del ordenador, descalcificación en las piernas, principalmente en mujeres.

Medio ambiente

Es necesario que haya un plan de **AHORRO Y EFICIENCIA ENERGÉTICA** que comporte medidas en relación al confort térmico (calefacción, refrigeración), la iluminación y medidas relacionadas con los aspectos arquitectónicos de la edificación, en caso de nuevas construcciones o modificación de las existentes. Los programas informáticos de consumo reducido también son necesarios.

También es importante introducir cambios en los criterios de **COMPRAS y CONTRATAS**. Se ha de tener en cuenta en lo que hace a compromisos con suministradores y contratistas, sustituir productos contaminantes por otros materiales acordes con el mantenimiento del medio ambiente y la salud de las personas: muebles, material de construcción, pinturas, luminarias, material informático, fotocopiadoras.

La reducción y la reutilización de materiales son acciones encaminadas a favorecer el **RECICLAJE**, con la recogida selectiva de papel, tóner, fluorescentes y equipos informáticos.

La utilización del **TRANSPORTE PÚBLICO** para dirigirse al trabajo disminuye en cuanto aumenta la distancia entre lugar de residencia y centro de trabajo. Las consecuencias son directas sobre el medio ambiente, emisión de CO² a la atmósfera, al tiempo que aumenta el riesgo de accidente, y se genera un alargamiento de la jornada laboral. Establecer mecanismos de proximidad del centro de trabajo al domicilio y/o de un transporte público permitirá incentivar su uso y evitar sus consecuencias.

Servicios de salud

Los **SERVICIOS DE PREVENCIÓN** se han de orientar principalmente hacia acciones preventivas. La acción preventiva debe centrarse en analizar las características de los propios edificios (síndrome del edificio enfermo), los puestos de trabajo y las condiciones psicoergonómicas (calidad de vida profesional).

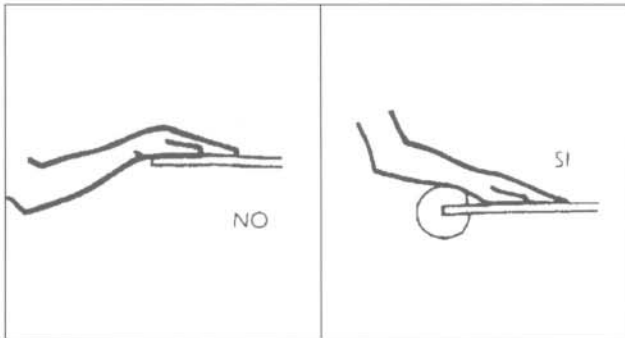
Los servicios de prevención (interno o externo) han de establecer acuerdos que permita que su actuación siga los criterios establecidos en el **CÓDIGO ÉTICO INTERNACIONAL** para los Profesionales de la Salud Laboral.

Restitución de la actividad referida a los aspectos tradicionales de los servicios médicos dotando a los servicios de prevención de una **ACTIVIDAD MULTIDISCIPLINAR**, concediendo prioridad a los aspectos relacionados con **ergonomía y psicología**.

La **independencia** que se establece para los servicios de prevención tanto en lo que se refiere a las actuaciones, cómo a su cualidad de organismo asesor de empresarios y trabajadores, implica que sus componentes no puedan ser parte integrante en los Comités de Seguridad y Salud en representación de la parte empresarial, ya que ello pondría en cuestión la imparcialidad de sus actuaciones.

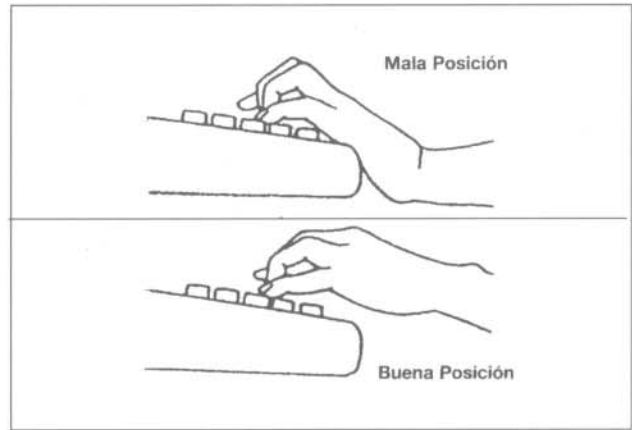
La **REVISIÓN DE LA SALUD** (revisión médica). La actuación preventiva individual y colectiva se ha de realizar **acorde con los riesgos de cada tipo de trabajo, debe tener en cuenta las condiciones de trabajo**: iluminación, ruido, ventilación, temas relacionados con el edificio enfermo, materiales y diseño de los puestos de trabajo y ha de poder detectar aquellas enfermedades que se derivan del trabajo, concretándose en aspectos relacionados con la revisión oftalmológica, osteomuscular y psicosocial, que permita a partir de **protocolos** desarrollar los criterios establecidos en la **Guía técnica** para las revisiones médicas, lo que permita establecer objetivos de actuación preventiva individuales y colectivos.

Los cambios en las condiciones de trabajo y en su organización, conllevan la aparición de nuevas enfermedades laborales que requieren ser incorporadas como **ENFERMEDADES PROFESIONALES**. Se deben de incorporar a la lista de enfermedades profesionales los efectos osteomusculares y alteraciones de la vista, así como otros producidos por el estrés como, por ejemplo, los cardiovasculares.



La salud de la **MUJER** requiere una atención diferenciada, para lo cuál hay que prestar una especial atención a los problemas circulatorios, del aparato locomotor, musculo-esqueletico, incorporando la realización de pruebas a partir de los 45 años para la prevención de la osteoporosis. Los factores psicosociales laborales, los domésticos y comunitarios interaccionan entre sí. En este sentido, los efectos que sobre la salud de la mujer trabajadora juega la doble jornada muestra estrés diferencial entre hombres y mujeres.

Las **MUTUAS**, han estado alejadas de cualquier posible control y seguimiento social de sus funciones. Algunos cambios requieren modificar los requisitos para participar en la **Comisión de control y seguimiento**, participar en la elección de la Mutua en función de una **Auditoria de la gestión preventiva** lo que permitiría evaluar de forma sistemática los métodos de gestión, organización y ejecución de las medidas para la mejora de las condiciones de trabajo en la empresa.

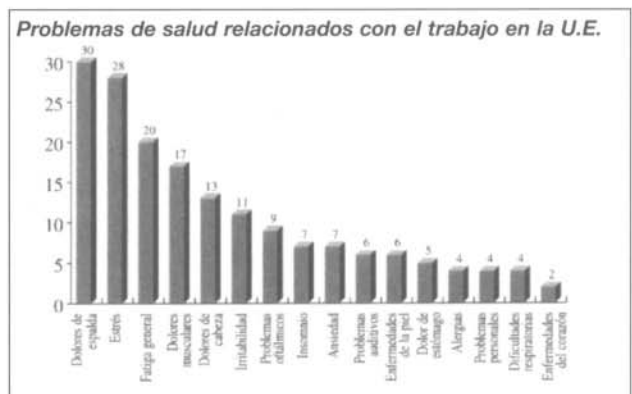


Mutuas y entidades colaboradoras de la Seguridad Social, han de poder incorporar en las **prestaciones** que se ofertan y para la rehabilitación en accidentes laborales o enfermedades profesionales **tratamientos de MEDICINA COMPLEMENTARIA o alternativa** (homeopatía, acupuntura). La práctica cada vez más extendida de estos tratamientos al considerarse por sectores de la población que permite un tratamiento no traumático y que carece de efectos secundarios, ha de ser tenida en cuenta.

La **EDUCACION EN SALUD** es el medio indispensable para lograr actuaciones correctoras en el lugar de trabajo, requiere por ello que afecte a todo el colectivo de la empresa, que se desarrolle durante la jornada laboral, sea específica por sectores - mantenimiento, seguridad, primeros auxilios, responsables de oficina -, y acorde al sector profesional: ergonomía, psicopsicología, organización del trabajo.

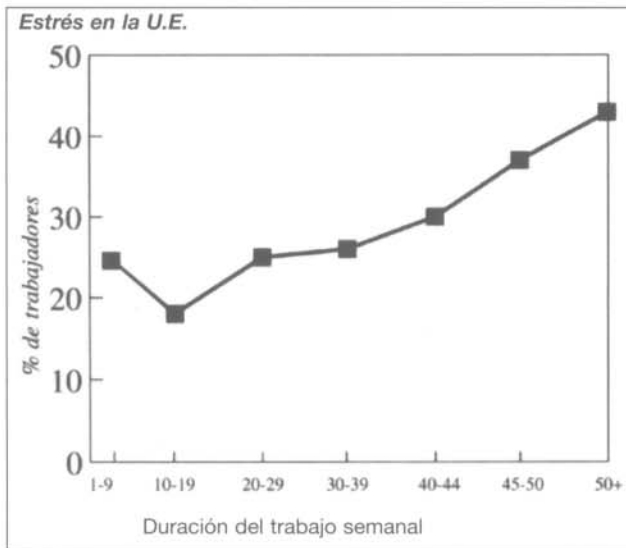
Otras **ACCIONES** de promoción de la salud, están pensadas para:

- a) favorecer el ejercicio físico, recuperar la tonicidad muscular, reducir el sedentarismo y las consecuencias cardiovasculares de la obesidad y el hábito de fumar.
- b) actuaciones para personas especialmente sensibles: mujeres embarazadas, personas con movilidad física reducida, personas con alergia o asma producidas por el medio ambiente laboral.

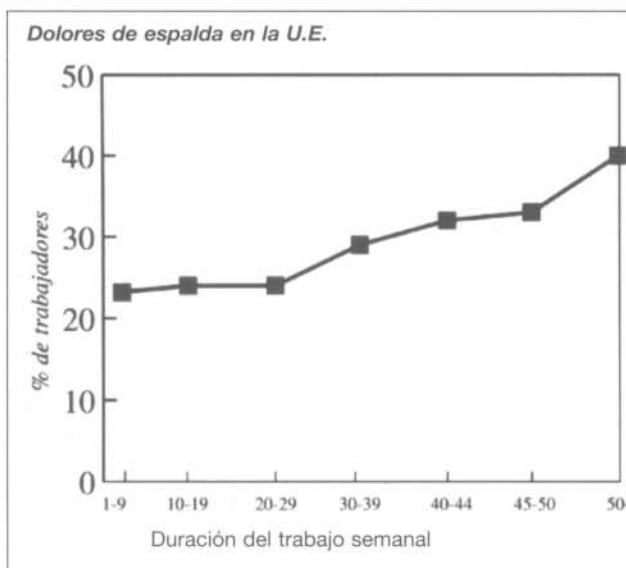


Organización del trabajo

El cambio en la organización del trabajo, ha propiciado una serie de factores potencialmente negativos para la salud de los trabajadores que se identifican con: **organización del tiempo de trabajo**, alargamiento de la jornada; **tarea**, ritmo de trabajo, monotonía, autonomía e iniciativa, y **estructura de la Organización**, la comunicación, el estilo de mando y la participación.

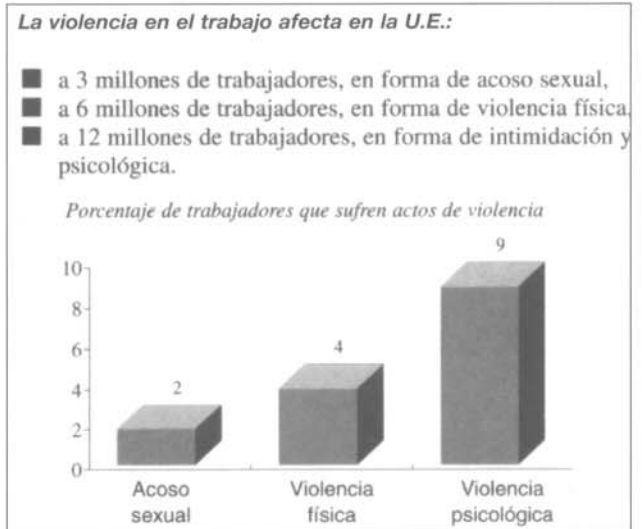


Se encuentran efectos generadores de **ESTRÉS** en la organización, la duración del trabajo, el contenido de la tarea, la comunicación y la relación interpersonal e interdepartamental. Pueden afectar a las personas, haciendo a los trabajadores más influenciados por los factores ambientales, lo que requiere intervenir en acciones de mejora del bienestar social de la salud, en las condiciones físicas y psicosociales de la organización del trabajo, acciones encaminadas a:



- Dotar de **recursos** para hacer frente al pressing laboral: atención a la clientela, estrés.
- Producir cambios en la organización y gestión del tiempo de trabajo **evitando** sus efectos negativos: alargamiento de la jornada, presión por objetivos de difícil consecución, trabajo en situación de aislamiento.
- Participar en el **diseño** del puesto de trabajo y del confort ambiental.

El aumento de la presión ejercida sobre la plantilla para alcanzar los objetivos de la empresa, crea un ambiente en el que se pueda llegar a la amenaza. Es necesaria la aprobación de **protocolos** contra el



HOSTIGAMIENTO LABORAL, que hagan frente a las tendencias que puedan aparecer de hostigamiento –burla o acoso– en el trabajo, realizados repetidas veces contra determinados empleados de forma ofensiva. El objetivo es erradicar las posibles tácticas de gestión que conlleven la intimidación y la humillación del personal.

Participación/Decisión

Sólo con un **alto nivel** de participación de los trabajadores, directamente o a través de los delegados de prevención, se logrará una eficaz implantación de mejoras en los lugares de trabajo. Difícilmente será asumido lo que venga impuesto o establecido sin participación del personal afectado.

Así los profesionales de la salud laboral deberían participar en el diseño de equipos, métodos y procedimientos de salud y seguridad y estos deberían **estimular** la participación.

Cualquier tipo de cambio que se pretenda introducir ha de contar con la **participación de los trabajado-**

res afectados, asumiendo responsabilidades en la tarea de identificar problemas y necesidades, planteando propuestas y alternativas.

La **percepción** subjetiva sobre la acción preventiva permitirá adecuar los cambios en la organización del trabajo, remodelación del entorno del puesto de trabajo, con mayor grado de satisfacción.

La gestión preventiva es responsabilidad de la empresa. Pero ello no niega que ante la falta de asunción por parte del empresario se lleven a cabo de forma **directa** a la

práctica acciones preventivas, por parte de los mismos trabajadores.

Los mecanismos de representación, los delegados/as, han de trabajar en las **cuestiones concretas**. Los delegados de prevención han de actuar en el ámbito territorial más cercano a la acción preventiva a desarrollar. Ello se ha de complementar con otros organismos de ámbito de empresa y de sector más acordes con la idea de abordar actuaciones que impliquen al conjunto de empleados.

Guías publicadas

- 1/2 Ergonomía: Trabajo con pantallas de visualización
- 3 Trabajo sedentario: Fatiga postural
- 4 Calidad del aire en ambientes cerrados
- 5 Fatiga visual
- 6 Carga mental y organización del trabajo
- 7 Síndrome del túnel carpiano
- 8 Condiciones de Trabajo: Autoevaluación
- 9 Edificio enfermo. Efectos en la salud
- 10 Calidad de vida laboral

Si te interesa algún ejemplar, llama al 93.3103362 (Banca) o envía un Fax al 93.3107110

Si quieres, puedes remitirnos tu opinión.

Deseas incluir una nueva propuesta: **¿cual?**

Descartas alguna propuesta: **¿cual?**

Según tu criterio cuales requieren mayor urgencia (puedes determinar el orden de las 4 primeras)

.....
.....
.....
.....

Como deberían plantearse:

Deseo que os pongáis en contacto conmigo

Nombre

Teléfono

Empresa Localidad

Remitir este boletín a la dirección:

CGT (Banca) Via Laietana, 18 9. Planta - 08003 Barcelona. Fax 93 310 71 10