

PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

INDEX

<u>1. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS</u>	
<u>1.1 LA SEGURETAT I LA SALUT LABORAL</u>	
<u>1.2 LES NORMES EUROPEES SOBRE SEGURETAT I SALUT LABORAL</u>	
<u>1.3 LA NORMATIVA SOBRE SALUT LABORAL</u>	
<u>1.4 LES OBLIGACIONS DE L'EMPRESARI O DE L'EMPRESÀRIA</u>	
<u>1.5 LES OBLIGACIONS DEL TREBALLADOR O DE LATREBALLADORA</u>	
<u>1.6 ELS SERVEIS DE PROTECCIÓ</u>	
<u>2. RISCOS I DANYS PERSONALS</u>	
<u>2.1 ELS RISCOS PROFESSIONALS</u>	
<u>2.2 DANYS PROFESSIONALS</u>	
<u>2.3 LA INCAPACITAT TEMPORAL</u>	
<u>2.4 LA INCAPACITAT I INVALIDESA PERMANENT</u>	
<u>3. RISCOS PSICOSOCIALS</u>	
<u>3.1 ESTRÈS OCUPACIONAL</u>	
<u>3.2 BURNOUT</u>	
<u>3.3 VIOLÈNCIA LABORAL</u>	
<u>3.4 ASSETJAMENT PSICOLÒGIC LABORAL</u>	
<u>4. HIGIENE POSTURAL I ERGONOMIA</u>	
<u>4.1 DEFINICIÓ</u>	
<u>4.2 PREVENCIÓ</u>	
<u>5.1 AGENTS FÍSICS</u>	
<u>5.2 AGENTS QUÍMICS</u>	
<u>6. MITJANS, EQUIPS I TÈCNIQUES DE SEGURETAT</u>	
<u>6.1 SENYALITZACIÓ I ALARMES</u>	
<u>6.2 EQUIPS DE PROTECCIÓ</u>	
<u>7. GLOSSARI</u>	

1.1 LA SEGURETAT I LA SALUT LABORAL

El treball és, molt sovint, font de risc per a la salut dels treballadors i de les treballadores a causa de les condicions en les quals es realitza. Entre elles la falta de llum, l'ambient contaminat, el contacte amb productes tòxics o el soroll excessiu.

La seguretat en el treball consisteix en la realització del mateix en condicions en les quals no hi hagi, o sigui mínim, qualsevol perill, dany o risc laboral. Aquesta seguretat s'obté mitjançant l'avaluació inicial dels riscos, la planificació i l'organització de la prevenció que actua sobre les condicions de treball.

La salut és una cosa més que l'absència de malalties. L'Organització Mundial de la Salut la defineix com un estat de benestar físic, mental i social complet.

Seguint aquesta definició, **la salut laboral** seria l'estat de benestar dels treballadors i de les treballadores als seus llocs de treball. Per això, les normes sobre salut laboral o seguretat en el treball es dirigeixen a protegir la salut dels treballadors i de les treballadores i a prevenir els accidents de treball o malalties professionals.



1.2 LES NORMES EUROPEES SOBRE SEGURETAT I SALUT LABORAL

La seguretat i la salut en el treball han estat des de fa anys, i en tots els països desenvolupats, objecte d'una extensa regulació, a causa de la importància que aquesta matèria té a nivell personal, social i econòmic.

La disposició europea més destacada en aquestes matèries és la Directiva Marc 89/391/CEE, de 12 de juny. Aquesta Directiva estableix mesures de seguretat referents a màquines, equips de treball, locals i controls de qualitat dels productes. Amb elles es pretén garantir la mateixa protecció als treballadors i a les treballadores en tots els Estats membres de la Unió, donada l'existència de la lliure circulació de persones i serveis.

Les instruccions contingudes a les directives han d'incorporar-se a la legislació de cada país membre de la Unió Europea. Així, a Espanya, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals trasllada directament diverses directives comunitàries, en particular la Directiva Marc de l'any 1989 i les Directives dels anys 1991, 1992 i 1994, relatives a la protecció de la maternitat, a la protecció dels joves i al tractament de les relacions Laborals temporals, respectivament.

1.3 LA NORMATIVA SOBRE SALUT LABORAL

Al nostre país, les principals normes sobre la salut laboral són les següents:

➤ La Constitució espanyola de 1978.

Encarrega als poders públics el deure de vetllar per la seguretat i higiene en el treball (art. 40), alhora que reconeix el dret dels treballadors i de les treballadores a la protecció de la salut i a un medi ambient de treball adequat (art. 43).

➤ L'Estatut dels Treballadors.

Estableix com a una obligació de l'empresari o empresària, derivada del contracte de treball, el deure de seguretat i higiene i reconeix el dret dels treballadors i de les treballadores a la seva integritat física i a una adequada política en aquestes matèries. També conté mesures que protegeixen la salut dels treballadors i de les treballadores, com, per exemple, els límits d'horaris per a la realització de treballs nocturns o a torns, les vacances, etc.

Els treballadors i les treballadores, per la seva part, tenen el deure de complir les normes de seguretat establertes, perquè de no res serviria que, per exemple, l'empresa constructora posés a disposició dels seus treballadors cascos i cinturons protectors, si aquests no els utilitzessin.

➤ **La Llei de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL).**

Estableix el marc regulador de les condicions de treball, protegint els treballadors i les treballadores dels riscos derivats del seu treball. Aquesta llei, aprovada el 8 de novembre de 1995, ha emmotllat la legislació nacional en matèria de salut laboral a què estableix la Unió Europea a la seva Directiva Marc, derogant l'Ordenança General de Seguretat i Higiene en el Treball, excepte en el seu títol 2.

L'àmbit d'aplicació de la Llei inclou tant els treballadors i les treballadores vinculats per una relació laboral en sentit estricte, com al personal civil amb relació de caràcter administratiu o estatutari al servei de les Administracions Públiques, com també als socis treballadors o de treball dels diferents tipus de cooperatives.

Els principis d'aquesta Llei són:

1. La prevenció, establint com a primera obligació de l'empresari o empresària l'avaluació dels riscos laborals.
2. La responsabilitat dels empresaris mitjançant la planificació de l'activitat preventiva.
3. La participació dels treballadors i de les treballadores en totes les qüestions relacionades amb la matèria de seguretat i salut en el treball, a través dels delegats de prevenció i els comitès de seguretat i salut, que substitueixen els vigilants de seguretat i els comitès de seguretat i higiene, respectivament.

La Llei estableix un nou enfocament preventiu a l'establiment de les condicions de treball els elements bàsics de les quals són:

1. La planificació de la prevenció des del moment mateix del disseny del projecte empresarial.
2. L'avaluació inicial dels riscos inherents al treball i la seva actualització periòdica a mesura que s'alterin les circumstàncies.
3. L'ordenació de mesures d'acció preventiva adequades a la naturalesa dels riscos detectats i el control de l'efectivitat de les esmentades mesures.

A més, la Llei planteja la necessitat de la informació i la formació dels treballadors i de les treballadores dirigides a un millor coneixement tant de l'abast real dels riscos derivats del treball com de la forma de prevenir-los i evitar-los.

➤ **Altres decrets i reglaments.**

S'han dictat decrets i reglaments específics per a activitats concretes o sobre un determinat risc, com, per exemple, el Reial Decret de malalties professionals; el reglament sobre activitats molestes, nocives i insalubres; el reglament de seguretat en màquines; el Reial Decret de protecció contra el soroll, etc.

➤ **Els convenis col·lectius.**

Treballadors i empresaris, respectant les normes obligatòries contingudes en les lleis generals, poden pactar en conveni col·lectiu normes sobre seguretat i salut laboral específiques per al sector econòmic al qual s'aplica l'esmentat conveni.

➤ **Les normes que provenen de l'Organització Internacional del Treball (OIT).**

Com, per exemple, el Conveni sobre Seguretat i Salut dels Treballadors i Medi Ambient de Treball i el Conveni sobre els Serveis de Salut en el Treball.

1.4 LES OBLIGACIONS DE L'EMPRESARI O DE L'EMPRESÀRIA

A més de l'obligació general de seguretat, l'empresari o empresària haurà de complir les següents obligacions establertes en la nova Llei de Prevenció de Riscos Laborals:

- **Avaluar els riscos** que envolten les activitats laborals a través de la recopilació de dades i d'un diagnòstic de la situació i dels seus remeis, amb l'adopció de les mesures de prevenció necessàries i controls periòdics.
- **Vigilar periòdicament l'estat de salut dels treballadors i de les treballadores**, d'acord amb els riscos inherents al treball. Per realitzar aquests reconeixements mèdics és necessari el consentiment del treballador o treballadora, tret que siguin imprescindibles per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors i de les treballadores.
- Elaborar i conservar la següent documentació: resultat de l'avaluació dels riscos, mesures de protecció i prevenció adoptades, resultat dels controls de salut dels treballadors i de les treballadores i condicions de treball, relació dels accidents de treball i malalties professionals; tenint-la sempre a disposició de l'autoritat laboral i sanitària, i dels representants dels treballadors i de les treballadores en matèria de seguretat i salut laboral o delegats de prevenció.
- **Informar als treballadors i a les treballadores sobre els riscos que mesures de protecció i prevenció adoptades**, i les mesures previstes per als casos d'emergència.
- **Proporcionar al treballador o a la treballadora formació teòrica i pràctica en matèria preventiva**, suficient i adequada al lloc de treball, durant la jornada laboral, en incorporar-se a l'empresa, quan canviï la seva funció o equip de treball i amb la introducció de noves tecnologies.
- **Garantir que els equips de treball siguin els adequats i estiguin convenientment adaptats** per al treball a realitzar.
- **Proporcionar als treballadors i a les treballadores equips de protecció individual adequats** per a l'acompliment de les seves funcions i vetllar per l'ús efectiu dels mateixos quan siguin preceptius.

Existeixen també altres obligacions respecte col·lectius específics de treballadors i de treballadores com a:

- Treballadors/res sensibles a determinats riscos.
- Treballadores/res en situació d'embaràs o part recent.
- Treballadors/res menors d'edat.
- Treballadors/res temporals.
- Treballadors/res d'empreses de treball temporal.

L'incompliment, per part de l'empresari o empresària, de les seves obligacions en matèria de seguretat i higiene genera per aquest responsabilitat administrativa, civil i penal.

1.5 LES OBLIGACIONS DEL TREBALLADOR O DE LA TREBALLADORA

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals estableix les següents obligacions dels treballadors i de les treballadores:

- **Usar correctament o adequadament** els mitjans amb els quals desenvolupi la seva activitat (màquines, aparells, eines, substàncies perilloses, equips de transport, etc.), els mitjans i equips de protecció facilitats per l'empresari o empresària, i els dispositius de seguretat instal·lats
- **Informar** al superior i als treballadors i a les treballadores designats per realitzar activitats de protecció i de prevenció de qualsevol situació que segons el parer del treballador o treballadora comporti un risc per a la seguretat i la salut.

- o **Cooperar** amb l'empresari o empresària perquè aquest pugui garantir condicions de treball segures.
- o Contribuir al **compliment de les obligacions establertes per l'autoritat competent a fi de protegir la seguretat i la salut dels treballadors i de les treballadores en el treball.**

1.6 ELS SERVEIS DE PROTECCIÓ

Conforme a la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, els serveis de prevenció seran els organismes encarregats de supervisar la protecció i prevenció de riscos professionals a l'empresa. Tenen la funció d'assessorar l'empresa, els treballadors i les treballadores i els seus representants.

Aquests serveis es componen del conjunt de mitjans humans i materials necessaris per realitzar les activitats preventives a fi de garantir la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors i de les treballadores.

En empreses petites l'empresari o empresària podrà nomenar un o més treballadors per ocupar-se d'aquesta funció, a qui haurà de proporcionar mitjans i temps per a això.

En empreses grans o en aquelles activitats on la tasca de prevenció sigui complexa, l'empresa podrà concertar aquest servei amb una entitat especialitzada. En el cas que l'empresari o empresària opti per no concertar amb una empresa especialitzada, haurà de sotmetre el propi sistema de prevenció a una avaluació externa.

L'activitat sanitària comptarà per al desenvolupament de la seva funció dins del servei de prevenció amb els mitjans adequats al seu caràcter específic i a la confidencialitat de les dades mèdiques personals.

L'activitat sanitària té com a finalitat la conservació i millora de la salut dels treballadors i de les treballadores.

Estan obligats a tenir un servei mèdic propi les empreses amb més de mil treballadors. Les que tenen més de cent i menys de mil treballadors/res s'han d'agrupar amb altres empreses per tenir un servei comú.

A més de l'anterior, en totes les empreses hi ha d'haver una farmaciola equipada amb material de primers auxilis. Aquest material ha de ser en un lloc senyalitzat de forma adequada i ser de fàcil accés.

2. RISCOS I DANYS PERSONALS

2.1 ELS RISCOS PROFESSIONALS

El risc professional es defineix com "**la possibilitat que un/a treballador/a sofreixi un determinat dany derivat del seu treball**". (Llei de Prevenció de Riscos Laborals 31 / 1995).

El concepte de risc laboral al·ludeix a la "possibilitat". Tanmateix, la possibilitat de sofrir un dany es presenta en tota activitat professional en qualsevol moment. Per aquesta raó, sembla més lògic referir el concepte de risc laboral a la probabilitat que un/a treballador/a, sota determinades circumstàncies laborals, sofreixi un dany derivat del treball; és a dir, pugui sofrir un accident, una malaltia, etc.

A la següent taula apareixen els tipus de riscos més habituals. Existeixen riscos que poden donar-se en diferents empreses i diversos sectors i d'altra banda, hi ha riscos que són propis de cada tipus d'activitat.

TIPUS DE RISCOS HABITUALS	
Riscos de tipus FÍSIC	El seu origen està en diferents elements de l'entorn de treball. La humitat, la calor, el fred, el soroll... poden produir danys als treballadors i a les treballadores
Riscos de tipus QUÍMIC	El seu origen està en la presència i manipulació d'agents químics.
Riscos de tipus MECÀNIC	Són els que es produeixen amb l'ús de màquines, útils, eines, etc., com ara talls, cops, aixafades...
Riscos per CAIGUDA	Es donen quan les persones treballen en zones altes, galeries o pous profunds. (Sense oblidar les caigudes al mateix nivell)
Riscos d'origen ELÈCTRIC	Són els que es produeixen pel maneig de màquines o aparells elèctrics.
Riscos per GAS	Es produeixen quan es manipulen gasos o es treballa prop d'una font de gas
Riscos per INCENDIS	Es donen quan es treballa en ambients amb materials i elements inflamables.
Riscos d'ELEVACIÓ	Són els que s'ocasionen en treballar amb equips d'elevació, transport...
Riscos de caràcter PSICOLÒGIC	Aquells que es poden produir per excés de feina, mal clima social... i poden conduir a depressió, fatiga, etc.
Riscos BIOLÒGICS	Es poden donar quan es treballa amb agents infecciosos

2.2 DANYS PROFESSIONALS

El dany és la transformació del risc en accident de treball, malaltia professional, fatiga o envelliment prematur.

➤ Accident de treball.

És tota lesió corporal que el treballador o treballadora sofreix com a conseqüència del treball que realitza per compte aliè. Inclou també les lesions produïdes en el trajecte habitual entre el centre de treball i el domicili del treballador o treballadora, "in itinere".

També es denomina accident de treball tot esdeveniment anormal, no volgut, que trenca la continuïtat del treball de forma sobtada i que implica un risc potencial de danys per a les persones i/o per a les coses.

Un accident de treball es pot produir per la concurrència de diversos factors, com la realització d'un acte insegur (per exemple, el treballador o treballadora de la construcció que puja a una bastida sense cinturó de seguretat) o l'existència d'una condició perillosa (per exemple, l'estat defectuós de la instal·lació elèctrica en un centre de treball).

Totes les empreses estan obligades a notificar els accidents de treball ocorreguts als seus treballadors i treballadores, mitjançant l'emplenament i tramitació d'un informe d'accidents que ha de ser lliurat en l'entitat gestora o col·laboradora de la Seguretat Social, a la Inspecció de treball i Seguretat Social i a la Direcció General d'informàtica i Estadística (dependent del Ministeri de treball i Seguretat Social) que elabora estadístiques sobre accidents de treball i malalties professionals.

➤ Malaltia professional.

És la contreta a causa del treball per compte aliè en les activitats que s'especifiquen legalment i que està provocada per l'acció d'elements o substàncies descrites per a tota malaltia professional (per exemple, la malaltia de silicosis que afecta als miners, causada per la pols de sílice).

La legislació espanyola estableix una llista de fins a 71 malalties professionals dividides en sis grups.

Els efectes de la malaltia professional es manifesten normalment quan l'organisme porta anys exposant-se a l'agent causant de la mateixa, i són generalment irreversibles.

2.3 LA INCAPACITAT TEMPORAL

Una vegada produïdes les lesions a causa d'un accident de treball o manifestada la malaltia professional, pot ocórrer que el treballador o treballadora es trobi impossibilitat per continuar amb la seva activitat laboral, bé sigui temporal o definitivament.

El treballador o treballadora impossibilitat temporalment per treballar pot romandre en aquesta situació fins a dotze mesos, prorrogables per sis mesos més. Si la incapacitat laboral es deu a un període d'observació de malaltia professional, el temps màxim de baixa és de sis mesos, prorrogables uns altres sis mesos més.

El treballador o treballadora que es trobi en aquesta situació rebrà de la Seguretat Social o entitat col·laboradora (Mútua Patronal) el 75% de la seva base reguladora, des del primer dia de la baixa. La base reguladora equival a la base de cotització del treballador o treballadora a la Seguretat Social per contingències professionals, més la mitjana de les quantitats cotitzades per hores extraordinàries en els dotze últims mesos.

2.4 LA INCAPACITAT I INVALIDESA PERMANENT

És la situació del treballador o treballadora que, després d'haver estat sotmès al tractament prescrit, presenta reduccions anatòmiques o funcionals greus, que es poden considerar definitives i que disminueixen o anul·len la seva capacitat de treballar.

Aquesta situació és dictaminada pels serveis d'avaluació d'incapacitats de l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) o per sentència del jutjat del Social, prèvia reclamació de l'interessat.

➤ Graus d'incapacitat permanent.

1r.-Incapacitat permanent parcial per a la professió habitual. És la que ocasiona al treballador o a la treballadora una disminució superior al 33% en el seu rendiment normal per aquest treball.

El treballador o treballadora té dret a rebre una indemnització equivalent a 24 mensualitats de la base reguladora que ha servit per calcular la prestació per incapacitat temporal. El pagament d'aquesta quantitat és compatible amb el treball i pot continuar realitzant el seu treball o un altre.

2n.-Incapacitat permanent total per a la professió habitual. És la que inhabilita el treballador o treballadora per realitzar totes les tasques o les més fonamentals de la seva professió habitual, però es pot dedicar a altres activitats laborals.

El treballador o treballadora, una vegada declarada la invalidesa per l'INSS o per sentència del jutjat del Social, percebrà una pensió vitalícia del 55% de la seva base reguladora. Aquesta base està constituïda per la mitjana dels salaris rebuts durant l'any immediatament anterior a la data de l'accident o al diagnòstic de la malaltia. El cobrament de la pensió és compatible amb la percepció de salaris per la realització d'un treball diferent de l'habitual.

La quantia de la pensió es pot incrementar en un 20% quan el treballador o treballadora tingui més de 55 anys i quan, bé per la seva falta de preparació general o especialitzada, o bé per les circumstàncies laborals del seu lloc de residència, s'entengui que tindrà una gran dificultat per obtenir una nova feina.

Aquesta pensió és compatible amb el salari que pugui rebre el treballador o treballadora pel treball realitzat a la mateixa empresa o en una altra.

3r.-Incapacitat permanent absoluta. És la que inhabilita el treballador o treballadora per a tota professió o ofici.

El treballador o treballadora té dret a rebre una pensió vitalícia del 100% de la seva base reguladora. Aquesta base, el mateix que en el cas de la incapacitat total, és la formada per la mitjana dels salaris rebuts durant l'any anterior a produir-se l'accident o la malaltia professional.

4t.-Gran invalidesa. Es declara quan la persona afectada d'una incapacitat absoluta no pot realitzar per si mateixa els actes més fonamentals de la vida, com desplaçar-se, menjar o vestir-se, necessitant l'ajuda d'una altra persona.

El treballador o treballadora que es troba en aquesta situació té dret a rebre una pensió vitalícia del 150% de la seva base reguladora.

➤ **Lesions permanents no invalidants.**

Són lesions, mutilacions i deformitats de caràcter definitiu que, sense arribar a constituir una invalidesa permanent, impliquen una disminució o alteració de la integritat física del treballador o treballadora, sempre que apareguin recollides en els barems que estableix la llei (Per exemple, pèrdua de la primera falange d'un dit, o pèrdua de mobilitat al dit petit de la mà esquerra.) Es paga una quantitat conforme a un barem fixat legalment.

3. RISCOS PSICOSOCIALS

Entenem com a Risc Psicosocial qualsevol possibilitat de que un/a treballador/a pateixi un determinat mal en la seva salut física o psíquica derivada de la inadaptació del lloc de treball, dels mètodes i processos de treball a les competències del treballador o treballadora, o com a conseqüència de la influència negativa de la organització i condicions de treball, així com de les relacions socials en l'empresa i de qualsevol altre "factor ambiental" del treball (articles 4 i 15.1 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals 31/1995).

Actualment es considera que formen part dels riscos psicosocials:

- estrès ocupacional
- *burnout*
- violència laboral
- assetjament psicològic laboral

3.1 ESTRÈS OCUPACIONAL

➤ **Definició:**

L'estrès al lloc de feina apareix quan les exigències de l'entorn laboral superen la capacitat de les persones per mantenir-les sota control. No és una malaltia però, si es pateix de forma intensa i continuada, pot provocar problemes de salut física i mental

Com a procés biològic l'estrès és inevitable i fins i tot, en ocasions, pot tenir efecte beneficiosos. Tanmateix, cal evitar la seva projecció negativa per al treballador o per la treballadora, que té lloc quan la pressió i/o tensions que pateix són excessives i es repeteixen o s'allarguen en el temps.

Es distingeixen, per una banda, els **factors** que provoquen l'estrès i, per altra, les **conseqüències** que deriven de la no atenció o falta de prevenció.

Factors d'estrès		
Ambient físic	Tasca	Organització de la feina
- il·luminació - soroll - temperatura - treball en ambients contaminats	- càrrega mental - control sobre la tasca - ritmes de treball	- conflicte i ambigüitat de rol - jornades laborals - relacions personals - estabilitat laboral

➤ **Conseqüències:**

Conseqüències de l'estrès		
Físiques	Psicològiques	Per a l'empresa
Trastorns: - gastrointestinals - cardiovasculars - respiratoris - endocrins - musculars - dermatològics - sexuals	- Alteracions del sistema nerviós - trastorns de la son - depressió - ansietat - trastorns afectius i de la personalitat	- Deteriorament de l'ambient de treball - baixes - absentisme - incapacitats laborals - accidents laborals

Quan parlem d'estrès fem referència a l'estat físic i psíquic generat per elements agressius externs i que produeixen alteracions orgàniques i anímiques en el treballador o treballadora. Al existir una inadequació entre les exigències i la capacitat de resposta del treballador o treballadora, apareix la por, la inseguretat, l'ansietat, ...

➤ **Mesures preventives:**

En aquest sentit algunes de les accions per prevenir o reduir l'estrès que podem adoptar són:

- ❖ Organitzar les tasques de la millor forma possible tenint en compte les pauses.
- ❖ Millorar el temps de treball. Algunes accions que es poden realitzar són:
 - Establir objectius i prioritats
 - Deixar marges de temps per a imprevistos
 - Anticipar tasques per a evitar futures aglomeracions
 - No prolongar en excés la jornada habitual de feina i completar-la amb un descans addicional.
- ❖ Assegurar una adequació entre el nivell de responsabilitat del treballador o treballadora i de control sobre la seva feina.
- ❖ Formació i informació per a adquirir els coneixements, les capacitats, i les habilitats necessàries per a desenvolupar les tasques correctament.
- ❖ Millorar els nivells de comunicació per facilitar la participació dels treballadors i de les treballadores en la presa de decisions i el desenvolupament de la seva feina.
- ❖ Individualment, desenvolupar tècniques d'afrontament de l'estrès a través de tècniques de relaxació.

3.2 BURNOUT

➤ **Definició:**

No existeix una única definició de *burnout*, però si hi ha un consens a l'hora de considerar-lo com *"la resposta o resultat de l'exposició del treballador o treballadora a un procés d'estrès laboral crònic"*. Encara que pugui donar-se en qualsevol professió, existeix major prevalença en aquelles professions que tenen contacte continu amb usuaris, clients, ..., com és el cas dels professionals de l'educació, la sanitat, dels serveis socials, de les administracions públiques, de l'hostaleria, etc.



El *burnout* es caracteritza per un progressiu desgast professional del treballador o treballadora en el que s'aprecien tres elements:

1. **Baixa realització personal a la feina.** Pot ser tant per la dificultat o impossibilitat de posar en pràctica els seus coneixements, com per un brusc contrast de la realitat i les seves idees.
2. **Despersonalització.** Apareix durant el desenvolupament d'activitats professionals que impliquen la prestació de serveis a usuaris, clients, ..., que requereixen un especial tracte "personal" i "humà – serveis a persones –.
3. **Esgotament emocional.** Fatiga o cansament emocional del treballador o treballadora.

Les manifestacions físiques i psíquiques d'aquest síndrome no apareixen de forma brusca, sinó que són la fase final d'un procés que s'identifica amb signes previs com ara: sensació de disconformitat al lloc de treball, manca de recursos per a afrontar les exigències, ... Com a conseqüència, el treballador o treballadora tendeix a augmentar el seu esforç i la sensació d'estrès va incrementant apareixent signes d'irritació, tensió, esgotament, ansietat i depressió. D'aquesta manera, el treballador o treballadora veu com disminueix la seva capacitat de concentració i raonament.

Síntome associats al burnout		
Psicosomàtics	Conductuals	Emocionals
- fatiga crònica - mals de cap, musculars - insomni - pèrdua de pes - úlceres i trastorns gastrointestinals...	- absentisme - distanciament en relacions interpersonals - tons de veu alts (crits freqüents) - llargs períodes de baixa - increment de conflictes amb els companys - disminució de la qualitat del servei donat...	- irritabilitat - ansietat - depressió - frustració - impaciència - desorientació...

➤ Conseqüències:

Les podem classificar en conseqüències personals, familiars i laborals:

Conseqüències	Personals	❖ L'esgotament emocional va acompanyat d'un esgotament i/o cansament físic, d'una sensació de "no poder enfrontar-se a un nou dia". ❖ El cansament és degut a la tensió a la que està sotmès el treball que li impedeix desconnectar. No dorm bé i això comporta una debilitat que produeix alteracions físiques com trastorns gastrointestinals, dolor d'esquena i muscular, tensions de coll, mal de cap, ... ❖ La salut mental també es veu afectada, es produeixen certs mecanismes cognitius, com ara reducció de l'autoestima, pèrdua d'autoconfiança i sentiment d'inferioritat.
	Familiars	❖ Els efectes del <i>burnout</i> no es redueixen a l'àmbit laboral, sinó que van més enllà, afectant també l'àmbit personal ja que la persona sol estar tensa, amb manca d'energia per a afrontar problemes, podent incrementar-se la possibilitat de conflictes familiars.
	Laborals	❖ Es produeix una tendència a tractar problemes i no a tractar amb persones mostrant una insensibilitat davant de les dificultats dels altres. L'absentisme és una de les altres conseqüències i es pot manifestar en: ○ Estar poca estona al lloc de treball ○ Allargar les pauses ○ Aprofitar les baixes per malaltia ○ Intents de canviar de feina i/o activitat

➤ Mesures preventives

Per a intervenir adequadament hem de fer-ho tant sobre la persona com sobre l'entorn:

A nivell d'organització	❖ Desenvolupament de programes de prevenció de riscos psicosocials. ❖ Potenciar la comunicació tant ascendent com descendent. ❖ Establir de manera precisa i clara el sistema de rols. ❖ Delimitar els estils de lideratge. ❖ Proporcionar el treball cooperatiu.
A nivell de grup	❖ Fomentar les relacions interpersonals. ❖ Enfortir els vincles a la feina. ❖ Facilitar la informació i formació.
A nivell individual	❖ Desenvolupar conductes que eliminin les fonts de l'estrès. ❖ Estratègies d'assertivitat: adoptar una actitud positiva. ❖ Desconnectar de la feina fora de la jornada laboral. ❖ Fer petits descansos durant la jornada laboral. ❖ Marcar-se objectius reals i fàcils d'assolir. ❖ Practicar tècniques de relaxació.

3.3 VIOLÈNCIA LABORAL

Considerem violència laboral qualsevol agressió física o verbal, així com actituds intimidadores o amenaçadores d'assetjament psicològic laboral, etc. que poden produir-se a l'entorn laboral, i que tenen o poden tenir greus conseqüències per a la salut dels/de les treballadors/res i per a la pròpia organització.

➤ Definicions:

La **Organització Mundial de la Salut (OMS)** la defineix com:

"El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muertes, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones".

Per altra banda, la **Comissió Europea**, proposa entendre la violència com:

"incidentes en los que se abusa, amenaza o ataca a las personas, en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluidos los viajes de ida y vuelta al trabajo, que implican una amenaza explícita o implícita a su seguridad, bienestar y salud".

En el nostre país s'estableix que la violència al lloc de treball comprèn (NTP 489 de l'INSHT):

- Agressions físiques
- Conductes, físiques i/o verbals, amenaçadores i/o intimidadores
- Atacs o agressions de caràcter psíquic, ja siguin puntuals – *violència psíquica* - o reiterats – *assetjament*.

Entenem la violència laboral com un factor relacionat amb l'estrès que es contempla des de dos àmbits:

- Intern: quan es produeixen entre els/les treballadors/res i empresaris/es.
- Extern: quan les agressions es produeixen amb persones relacionades amb l'activitat però alienes a l'organització.

➤ **Factors que poden influir en la generació de comportaments violents a la feina:**

Podem citar:

- La manca de cultura organitzativa preventiva al no identificar els casos d'intimidació com a problemes seriosos.
- Canvis bruscos en la organització del treball sense consultar amb els treballadors i les treballadores.
- Treballs precaris.
- Escassos o pobres relacions entre directius/ves i treballadors/res.
- Mínim nivell de participació en la presa de decisions.
- Les situacions generadores d'estrès laboral.

3.4 ASSETJAMENT PSICOLÒGIC LABORAL

Una de les formes de maltractament psíquic, més difoses a l'actualitat a les organitzacions laborals és denominat "assetjament psicològic laboral", també conegut com a "assetjament moral a la feina" o "*mobbing*".



Existeixen definicions tècniques del concepte d'assetjament psicològic laboral com per exemple la utilitzada pel INSHT a la seva Nota Tècnica Preventiva (NTP) 486/1998:

"situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo" (H. Leymann).

➤ **Tipus d'assetjament psicològic**

Tipus d'assetjament psicològic	Assetjament discriminatori.
	Tota conducta no desitjada, al lloc de feina o en connexió amb el treball, vinculada a qualsevol circumstància personal (origen ètnic o racial, orientació sexual, ...) que tenen com a propòsit o com a efecte vulnerar la dignitat de la persona i crear-li un entorn discriminatori, hostil, humiliant o degradant.
	Assetjament sexual.
	Qualsevol comportament verbal o físic, de tipus sexual, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu (article 7 de la Llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes de 22 de març).
	Assetjament per raó de sexe.
	Qualsevol comportament realitzat, en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu.
	Assetjament moral o assetjament psíquic. <i>Mobbing</i>.
	Procés pel qual una persona o més creen un ambient intimidador i/o humiliant a una altra, mitjançant la degradació progressiva de les seves condicions de treball, susceptible de lesionar o posar en perill la seva integritat personal – física, psíquica i moral – del treballador o treballadora reconegut a l'article 15 de la Constitució Espanyola.
	Assetjament institucional.
	S'aplica a situacions de grup en las que un subjecte és sotmès a persecució, greuge o pressió psíquica per un o varis

membres del grup al que pertany, amb la complicitat del repte per a obtenir un benefici col·lectiu.

4. HIGIENE POSTURAL I ERGONOMIA

4.1 DEFINICIÓ

Segons l'INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), la **ergonomia** és la “**tecnologia que s'ocupa de les relacions entre l'home i el treball**”.

Per a la OIT (Organización Internacional del Trabajo), l'ergonomia és “l'aplicació conjunta de les ciències biològiques i de enginyeria per a aconseguir l'adaptació mútua òptima entre l'home i el seu treball, mesurant els beneficis en termes d'eficiència i benestar de l'home”.

Així doncs, l'ergonomia s'encarrega de dissenyar les màquines, les eines i la forma en que es desenvolupen les tasques amb l'objectiu de mantenir sota mínims la pressió del cos davant del treball. Es posa èmfasi en el desenvolupament de la feina, és a dir quins moviments corporals fan els treballadors i les treballadores i quines postures mantenen al realitzar les seves tasques. La ergonomia es centra també en les eines i l'equip que utilitzen els treballadors i les treballadores, i en l'efecte que aquests tenen sobre el benestar i la salut d'aquests.

➤ Factors de risc en ergonomia

- **Repetició.** Es dona quan els treballador fa ús constant d'un únic grup de muscles i ha de repetir la mateixa funció tot el dia.
- **Força excessiva.** Es dona quan els treballadors i les treballadores han fer molta força i de manera continuada, com ara per aixecar o empènyer.
- **Postures incòmodes.** Es dona quan el treball obliguen a mantenir una part del cos en una posició incòmoda.
- **Tensió mecànica.** Es dona quan el treballador o treballadora ha de donar cops o empènyer una superfície dura de la maquinària o eina de manera constant.
- **Eines vibradores.** Es dona quan el treballador ha d'utilitzar freqüentment eines vibradores, especialment en ambients de treball freds.
- **Temperatura.** Es dona quan els treballadors i les treballadores han de realitzar les seves tasques en ambients massa càlids o freds.



4.2 PREVENCIÓ

➤ Higiene postural

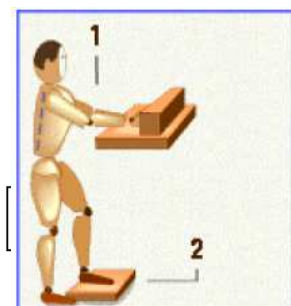
Com hem vist, l'adopció de posicionaments inadequats és, sense dubte, un dels primers factors de risc musculoesquelètic. Per evitar trastorns d'aquests mals hàbits, és molt important la higiene postural, tant en l'àmbit laboral com a la nostra vida extralaboral.

Higiene postural en la organització del treball

- Intercalar períodes de petits descansos entre tasques, servirà per estirar-nos, relaxar-nos, etc.
- Alternar tasques de major requeriment físic amb altres més lleugeres des del punt de vista físic.

Higiene postural per treballs que es desenvolupen dempeus

- Caminar sempre que sigui possible, la columna pateix més al estar dret a peu quiet, que no pas caminant.



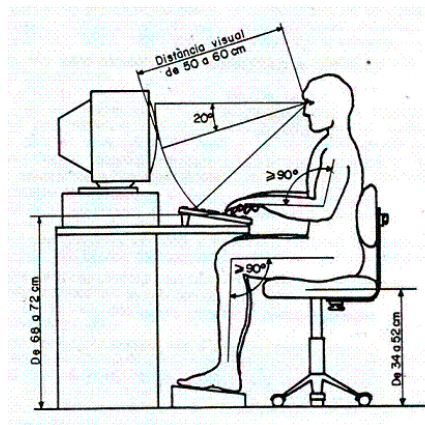
a
l'opeu
au futur

- Si s'ha de treballar amb els braços mentre s'està dret, és important fer-ho a l'alçada adequada, per evitar estar constantment ajupit o amb l'esquena forçada i poder recolzar els braços (1).
- Si la tasca ho permet, és convenient mantenir un peu en alça a sobre d'un reposa-peus o altre objecte. Són recomenables els canvis freqüents de posició (2).
- És imprescindible evitar portar sabates amb taló alt si s'ha d'estar molta estona dret o caminant. Una sabata completament plana tampoc és ideal si existeixen problemes de genoll. Un taló d'alçada compresa entre 1,5 cm i 3cm sol ser adequat.



Higiene postural per treballs que es desenvolupen asseguts

- S'han de poder recolzar completament els peus a terra i mantenir els genolls a la mateixa alçada que els malucs. Si els peus no arriben a terra és recomanable utilitzar ajuda.
- És recomanable que tots els seients disposin de respall i que recolzem la columna firmament, de manera que l'esquena queda en la mateixa posició que al estar dret.
- Hem de procurar que la taula o superfície de treball quedin a una distància que eviti inclinar-nos cap al davant. També és important que aquesta superfície quedi a una alçada adequada, és a dir, aquella que permeti recolzar els braços quedant els braços en angle recte.



Higiene postural durant la conducció de vehicles

- El seient han de situar-se a una distància del volant que permeti arribar als pedals sense haver d'estirar les cames, i recolzar l'esquena al respall (1).
- Els genolls han d'estar al nivell dels malucs o lleugerament per sobre (2).



➤ Aixecament i manipulació de pesos

Quan no sigui possible evitar la manipulació manual, es procurarà manipular les càrregues a prop del tronc, amb l'esquena dreta, evitant girs i inclinacions i es realitzaran aixecaments suaus i espaiats.

El pes de la càrrega

Com a valor indicatiu, direm que el pes màxim que no es recomana sobrepassar (en condicions ideals de manipulació) és de 25 kg.

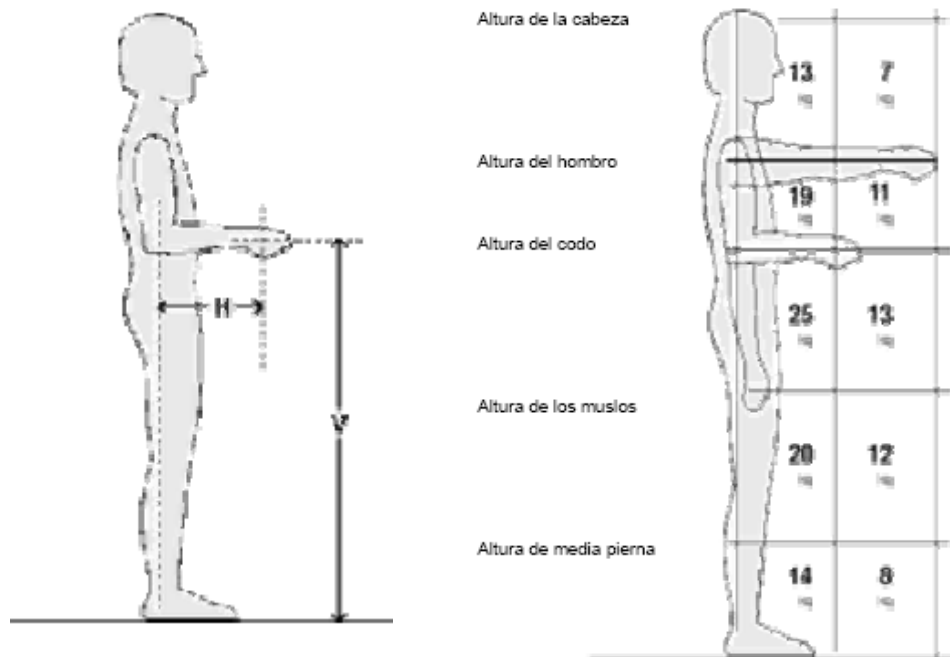
Si es sobrepassen aquests valors de pes, s'hauran de prendre mesures preventives de forma que el treballador o treballadora no manipuli les càrregues, o que aconseguixin que el pes manipulat sigui menor. Entre altres mesures, i en funció de la situació concreta, es podrien prendre algunes de les següents:

- ús d'ajudes mecàniques
- aixecament de la càrrega entre dues o més persones
- reducció dels pesos de les càrregues

La posició de la càrrega respecte al cos

La combinació del pes amb altres factors, com ara la postura, la posició de la càrrega, etc., determinarà si els pesos manipulats suposen un risc per a la salut.

Un factor fonamental en l'aparició de risc per manipulació manual de càrregues és l'allunyament de les mateixes respecte al centre de gravetat del cos. En aquest allunyament intervenen dos factors: la distància horitzontal (H) i la distància vertical (V), que ens donaran les coordenades de la situació de càrrega. Si allunyem el pes del nostre cos, les forces compressives que es generen a la columna són majors i, per tant, el risc de lesió és superior.



Recomanacions sobre la manipulació manual de càrregues

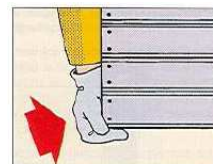
1. planificar l'aixecament
 - utilitzar les ajudes mecàniques convenients. Sempre que sigui possible s'hauran d'utilitzar ajudes mecàniques.
 - demanar ajuda a altres persones si el pes de la càrrega és excessiu o s'han d'adoptar posicions incòmodes durant l'aixecament i no es poden resoldre mitjançant ajudes mecàniques.
2. col·locar els peus
 - separar els peus per proporcionar una posició estable i equilibrada per l'aixecament, col·locant un peus més avançat que l'altre en la direcció del moviment.



3. adoptar la posició d'aixecament
doblegar les cames mantenint en tot moment l'esquena dreta, i mantenir el mentó contra el cos. No flexionar massa els genolls.
No girar el tronc ni adoptar postures forçades.



4. agafar de manera ferma
Subjectar fermament la càrrega emprant ambdues mans i enganxar-la al cos. El millor tipus d'agarrí seria un agarrí en ganxo, però també pot dependre de les preferències individuals, l'important és que sigui segur. Quan sigui necessari canviar d'agarrí, fer-lo suaument o donant suport la càrrega, ja que incrementa els riscos.



5. aixecament suau
Aixecar-se suaument, per extensió de les cames, mantenint l'esquena dreta. No donar estirades a la càrrega ni moure-la de forma ràpida o brusca.
6. evitar girs
Procurar no efectuar mai girs, és preferible moure els peus per a col·locar-se en la posició adequada.
7. carregada enganxada al cos
Mantenir la càrrega pegada al cos durant tot l'aixecament.
8. dipositar la càrrega
Si l'aixecament és des del sòl fins a una altura important, per exemple a l'alçada dels muscles o més, donar suport la càrrega a mig camí per a poder canviar l'agarrí. Dipositar la càrrega i després ajustar-la si és necessari. Realitzar aixecaments espaiats.

5. HIGIENE INDUSTRIAL

La higiene industrial és el conjunt d'actuacions dedicades a la identificació, avaluació i control d'aquells agents químics, físics i biològics presents en l'àmbit laboral que poden ocasionar malalties, deteriorar la salut i el benestar, o crear algun malestar significatiu entre els treballadors i les treballadores.

5.1 AGENTS FÍSICS

Els agents físics són manifestacions de la energia que poden causar danys a les persones. Aquestes manifestacions són: la energia mecànica (soroll i vibracions), la energia calorífica (fred o calor), la energia electromagnètica (radiacions infraroques, ultraviolades, raigs X, làser, etc.).

➤ Sorolls

Podem definir el soroll com un so no desitjat, molest i intempestiu, una sensació sonora desagradable que en determinades situacions poden causar alteracions físiques i psíquiques.

El més habitual és pensar en la pèrdua d'audició com efecte del soroll sobre l'organisme, però aquesta no és la única conseqüència. Pot afectar també en altres àmbits:

- Alteració del sistema circulatori (taquicàrdia, augment de la pressió sanguínia)
- Disminució de l'activitat dels òrgans digestius
- Acceleració del metabolisme i ritme respiratori.

Totes aquestes alteracions poden provocar trastorns de la son, irritabilitat, fatiga psíquica, etc. Tots aquests trastorns disminueixen la capacitat d'alerta de l'individu i poden ser, en conseqüència, causa d'accidents.

Davant d'aquesta situació existeixen principalment dos tipus de mesures per a prevenir els efectes nocius del soroll:

1. mesures de control sobre el focus emissor del soroll. Consisteix en adquirir equips menys sorollosos o bé en adoptar mesures tècniques que redueixen el soroll emès
2. mesures de protecció individual. Quan les mesures tècniques de reducció del soroll resulten insuficients, és necessari que els treballadors i les treballadores exposats utilitzin protecció auditiva (taps o auriculars adequadament seleccionats en funció del cas).



➤ Temperatura i humitat

La temperatura interna del nostre cos és d'aproximadament 37°. Una temperatura extremadament freda o càlida no és favorable per a la salut i molt menys per treballar. La temperatura dels locals on es realitzen treballs sedentaris (oficines i similars) hauria d'estar compresa entre 17°C i 27°C. La temperatura dels locals on es realitzen treballs lleugers hauria d'estar compresa entre 14°C i 25°C. La humitat relativa hauria d'estar compresa entre el 30% i el 70%, excepte en els locals on hi hagi risc d'acumulació d'electricitat estàtica, on el límit inferior serà 50%.

La calor

Efectes de l'excés de calor:

- estrès tèrmic (estat de malestar físic produït per una acumulació excessiva de calor al cos)
- acceleració del ritme cardíac
- enrampades
- cansament
- transpiració excessiva, que pot produir deshidratació

Per una banda, per a evitar els efectes de la deshidratació, s'ha de procurar reposar la pèrdua d'aigua mitjançant la ingestió freqüent de líquids no alcohòlics (aigua o refrescos). Per l'altra banda, i per evitar l'estrès tèrmic, hem d'acondironar els llocs de treball assegurant una adequada ventilació i renovació de l'aire. En el cas de no poder reduir la temperatura ambient, s'hauran d'establir períodes de descans en recintes climatitzats. La higiene personal és també molt important: la pell neta facilita la transpiració.



El fred

Entre els efectes derivats de l'exposició a ambients molt freds, destaquem com a més importants la hipotèrmia, o baixada excessiva de temperatura corporal, i la congelació. Per a protegir als treballadors i a les treballadores contra els efectes del fred s'han de calefactar els locals degudament per a aconseguir una temperatura correcta.

Quan és precís treballar en indrets o locals on no es pot evitar la presència de baixes temperatures, (càmeres frigorífiques, o exteriors, per exemple), els treballadors i les treballadores han de portar roba, guants i sabates d'abric.

➤ Radiacions

Entenem com a radiació la emissió i propagació d'energia.

Radiacions infraroges

Són ones tèrmiques emeses per un cos quan es troba a elevada temperatura. És la forma de propagar la calor. Aquest tipus de radiacions no penetren profundament a pell, però el seu efecte pot produir efectes severos.

Aquest contaminant físic es presenta principalment en indústries com ara fundicions. Per protegir-se el treballador o treballadora ha d'emprar roba especial antitèrmica i reflectant.



seva
la

Radiacions ultraviolades

Són radiacions electromagnètiques que poden arribar a produir greus irritacions a la als ulls. Un exemple típic dels efectes d'aquesta radiació son les cremades produïdes pel sol.

A la indústria, aquest tipus de contaminant físic es presenta principalment en operacions de soldadura elèctrica. Per a protegir-se d'aquest tipus de radiacions d'anar amb un vestuari adequat i que no deixi parts del cos exposades. La cara i els han de ser protegits amb pantalles especials i dotades de vidres filtrants.



pell i

s'ha
ulls

Radiacions ionitzants

És qualsevol tipus de radiació electromagnètica o corpuscular capaç de produir ions. les emeses per les matèries radioactives. Un exemple típic d'aquest tipus de radiacions són els Raigs X.

Aquest tipus de radiacions s'utilitzen a la indústria per detectar la presència d'esquerdes. També són molt utilitzats en medicina.

La protecció del treballador o treballadora contra aquest tipus de contaminant físic més complexa i les tasques on existeix risc d'exposició solen ser realitzades per personal especialment format en aquest sentit.



Són

és

5.2 AGENTS QUÍMICS I BIOLÒGICS

Avui en dia, al nostre país, en el conjunt de les activitats laborals amb agents químics, casi tots els treballadors i les treballadores estan exposats a algun tipus de risc inherent a les

propietats físico-químiques dels agents químics perillosos i des dels processos d'extracció i d'utilització dels mateixos, així com en el seu emmagatzematge i/o generació en els processos anteriors, fins al tractament dels seus residus, en activitats que van des de la mineria, transport de substàncies perilloses, agricultura, construcció, sanitat, oficines, neteja, indústria química, ...

Aquestes substàncies presenten una àmplia varietat de riscos com ara intoxicacions, cremades, etc. És per això que és molt important conèixer les etiquetes informatives.

6. MITJANS, EQUIPS I TÈCNiques DE SEGURETAT

6.1 SENYALITZACIÓ I ALARMES

La finalitat de la senyalització és atraure l'atenció de forma ràpida i intel·ligible sobre els objectes, substàncies i situacions de risc. **El fet de senyalitzar els perills no elimina pas els riscos.**

La senyalització, com a tècnica que complementa a la prevenció, ha d'utilitzar-se amb mesura, ja que la seva utilització abusiva pot convertir-se en un factor negatiu.

Els principis de la senyalització són:

- a) Atreure l'atenció del receptor.
- b) Informar amb antelació.
- c) Ha de ser clara i d'interpretació única.
- d) Ha d'existir la possibilitat real de complir amb el que s'ha indicat.

S'ha de senyalitzar quan no sigui possible la utilització d'altres dispositius de seguretat i com a complement a les proteccions personals i als equips de seguretat.

Els senyals de seguretat combinen símbols i colors amb la finalitat de proporcionar una informació clara. Composició dels senyals:

- o **Color de seguretat:** És un color amb una significació determinada en seguretat.
- o **Color de contrast:** És el que combina amb el de seguretat a fi de ressaltar el contingut i millorar les condicions de visibilitat.
- o **Símbol:** És la imatge que representa una situació determinada.

Tipus de senyals de seguretat:

a) De prohibició : Prohibeixen les accions que poden provocar un perill.	
b) D' advertència : Avisen sobre un perill.	
c) D' obligació : Obliguen a un comportament determinat.	
d) De salvament : Indiquen l'emplaçament i/o el camí segur en cas de materialitzar-se un risc.	
e) Indicativa : Proporcionen una informació que complementa a les anteriors.	
f) Auxiliar o adicional : Conté un text i s'empra conjuntament amb un altre tipus de senyals.	

COLOR	CONTRAST	SÍMBOL
Red	White	Black
Yellow	Black	Black
Green	White	White
Blue	White	White

"No es pot senyalitzar-ho tot"

La senyalització es pot classificar pel sentit estimulat:

- Òptica
- Acústica
- Olfactiva
- Tàctil

Els colors dels senyals de seguretat estan normalitzats. Han de cridar principalment l'atenció per poder identificar-los immediatament amb el seu significat corresponent.

Color de Seguretat			
Significat	Prohibició Parada	Precaució Zona de perill	Obligació
Aplicació	Senyals de prohibició Senyals de parada Lluita contra incendis	Senyals de llindars i passadissos de poca altura	Ús obligat de protecció

6.2 EQUIPS DE PROTECCIÓ

➤ Equips de protecció col·lectiva

La protecció col·lectiva és aquella que, com el seu propi nom indica, té com a missió protegir a un col·lectiu de treballadors i de treballadores davant una situació perillosa determinada. Va enfocada sempre a eliminar o reduir el perill en el seu punt d'origen, és a dir, on es produeix el mateix, si bé també es pot aplicar sobre el mitjà de transmissió del perill (medi ambient laboral). Dins de les diferents possibilitats enumerades de protecció del treballador o treballadora davant els riscos laborals, la protecció col·lectiva és la primera en la qual hem de pensar, per evitar així que el treballador o treballadora hagi d'utilitzar la protecció personal

Com a equips o sistemes de protecció col·lectiva podem enumerar, dins dels més usats en el món laboral, els següents:

Equips de protecció col·lectiva	
Plataformes de treball	Van destinades a suportar un o diversos treballadors en operacions amb risc de caiguda d'altura.
Baranes de protecció	Usades per evitar la caiguda d'altura des de pisos, buits, plataformes de treball, escales, etc.
Xarxes	S'utilitzen per protegir la caiguda de persones o objectes des de certa altura.
Plafons d'absorció acústica	Col·locats en parets i sostres de locals per absorbir l'energia acústica emesa per equips de treball.
Pantalles, resguards i dispositius de seguretat	S'instal·len entre un focus perillós (soroll, radiacions, proteccions mecàniques, etc.) i els individus receptors o exposats, mitgant així la intensitat del perill.
Sistemes d'extracció d'aire	Instal·lats en activitats on es desprenen contaminants químics, per a captació dels mateixos al lloc d'emissió.

➤ Equips de protecció individual

La protecció personal és la tècnica que té per objecte protegir a un/a treballador/a, o a un nombre reduït d'ells, d'un dany específic a conseqüència de la seva activitat laboral. De vegades, concorren en un mateix individu diferents tipus de protecció personal a fi d'emparar-lo de danys diferents.

Dins del concepte de la protecció personal, s'inclouen tots els elements destinats per protegir el treballador o treballadora d'un dany concret.

L'equip de protecció individual (E.P.I.) és l'última possibilitat de protecció dels treballadors i de les treballadores contra els perills a què estan exposats a l'ambient laboral, havent de reservar-se la seva utilització només per a aquells casos en els quals no sigui possible corregir la situació perillosa amb mitjans tècnics o organitzatius del treball.

L'elecció adequada de l'equip de protecció personal té gran importància per al seu ús posterior pels treballadors/res, ja que, en definitiva, són els que l'hauran de portar posat. Al llarg d'aquesta unitat es descriuran els diferents tipus existents, les característiques dels mateixos, les condicions que han de complir per a la seva adquisició i altres requisits a considerar per a la seva elecció. A més d'aquests condicionants tècnics, han de considerar-se les característiques personals de l'individu, que ha d'eleger un equip que s'adapti a la seva morfologia; l'interessat ha de poder prendre part en la decisió final sobre l'equip de protecció.

L'equip de protecció individual (E.P.I.) pot definir-se com a qualsevol dispositiu o mitjà que portarà o del qual disposarà una persona amb l'objectiu que el protegeixi contra un o diversos riscos que puguin amenaçar la seva salut i la seva seguretat.

Els equips de protecció individual es classifiquen d'acord amb la part del cos que protegeixen, i són els següents:

Equips de protecció individual	
Part del cos	Equips de protecció
Cap	Cascos de protecció per a la indústria. Gorres, barrets.
Oïda	Taps d'orella d'ús múltiple o d'un sol ús. Protectors auriculars. Cascos envoltants.
Ulls i cara	Ulleres de protecció. Pantalles facials. Màscare per a soldadura.
Vies respiratòries	Màscare filtrants contra pols i gasos. Equips aïllants amb subministrament d'aire. Aparells i material per a bussejadors.
Mans i braços	Guants. Manyoples, didals, canelleres, mitenes.
Peus i cames	Sabates i botes de seguretat. Sabates i botes de protecció (fred, calor, vibracions, etc.). Polaines, soles, grampons, etc.
Pell	Crema de protecció/pomades.
Tronc i abdomen	Armillas, davantals contra agressions mecàniques i químiques. Armillas tèrmiques i salvavides. Cinturons de protecció lumbar. Davantals contra raigs X.
Tot el cos	Equips de protecció contra caigudes. Ropa de protecció.

7. GLOSSARI. VOCABULARI BÀSIC EN MATÈRIA DE PRL

ACCIDENT DE TREBALL

Legalment, s'entén per accident de treball tota lesió corporal que el treballador sofreixi amb ocasió o a conseqüència del treball que executa per compte aliè. Aquesta definició legal es refereix tant a lesions que es produeixen en el centre de treball com a les produïdes en el trajecte habitual entre aquest i el domicili del treballador. Aquests últims serien els accidents cridats "in itinere"

ACLIMATACIÓ

L'acclimatació a la calor s'aconsegueix sotmetent a l'individu progressivament a les condicions tèrmicament agressives, durant un temps previ a l'exposició total. D'aquesta forma, s'aconsegueix, a poc a poc, adequar la resposta fisiològica (optimitzant la freqüència cardíaca i la sudoració) per a regular tèrmicament el seu organisme.

ANCORAR

Subjectar sòlidament al terreny.

APTITUD

Capacitat del treballador per a desenvolupar el treball corresponent al seu lloc de treball.

AUTOPROTECCIÓ

És el conjunt de mesures prèvies portades a terme per responsables d'una activitat laboral amb la finalitat de minimitzar els danys produïts per una situació d'emergència. Es resumeix en identificació i avaluació de riscos, pla d'emergència interior (PEI) i formació, informació i equipament dels treballadors.

AVALUACIÓ DE RISCOS

Procés mitjançant el qual s'obté informació necessària perquè l'organització estigui en condicions de prendre una decisió apropiada sobre l'oportunitat d'adoptar accions preventives i, en tal cas, sobre el tipus d'accions que s'han d'adoptar.

CÀRREGA FÍSICA DEL TREBALL

Es defineix com l'activitat física que comporta la realització de tasques pròpies del lloc de treball. S'expressa com la calor per unitat de temps que general l'individu quan desenvolupa el treball. Està en funció de les postures i esforços que requereix la tasca.

COMBURENT

Tota substància oxidant capaç de produir combustió en condicions apropiades.

COMBUSTIBLE

És tota substància capaç de cremar. Els combustibles es classifiquen segons la seva naturalesa en sòlids, líquids i gasosos.

COMBUSTIÓ

Reacció química en la qual un element o compost inflamable es combina amb un comburent, desprenent calor.

CONAT D'EMERGÈNCIA

És una situació que pot ser neutralitzada amb els mitjans contra incendis i emergències disponibles en el lloc on es produeix, pel personal present en l'incident. Actuen els equips de primera intervenció (EPI).

CONDICIONS DE TREBALL

Qualsevol característica del mateix que pugui tenir una influència significativa en la generació de riscos per a la salut i la seguretat del treballador.

CONDUCCIÓ

El terme de conducció aplicat a exposicions de calor o fred, es refereix a la forma d'intercanviar calor de l'organisme, amb el sòl o objectes que toca. La conducció depèn de la temperatura de la pell de l'individu exposat i de la temperatura del sòl i els objectes que toca.

CONFIDENCIALITAT

De caràcter reservat, d'accés limitat per a evitar vulnerar, en el cas de la vigilància de la salut, el dret a la intimitat del treballador reconegut.

CONFORT TÈRMIC

Es diu que existeix una situació laboral de confort tèrmic, quan els individus del lloc de treball en qüestió, manifesten una sensació neutra respecte a l'ambient tèrmic.

CONSELL EUROPEU

Òrgan de la Unió Europea format principalment pels Caps d'Estat o de Govern dels països membres.

CONTRAST

Els objectes que ens envolten, quan reben llum, la reflecteixen a diferents intensitats, depenent del material o les formes. El contrast es basa en aquesta diferència, i permet discriminar entre objectes o els detalls dintre d'un objecte, o entre els objectes i el fons.

CONVECCIÓ

El terme de convecció, aplicat a exposicions de calor o fred, es refereix a la forma d'intercanviar calor de l'organisme, amb l'aire que li envolta. La convecció depèn de la temperatura de la pell de l'individu exposat i de la temperatura i velocitat de l'aire que li envolta.

CONVENI COL·LECTIU

Acord sobre les condicions generals de treball entre la part social i l'empresarial.

DANYS DERIVATS DEL TREBALL

Malalties, patologies o lesions sofertes a conseqüència del treball.

DECIBEL (DB)

És la unitat de mesura del soroll. Expressa el nivell de pressió sonora existent.

DECIBEL A (DBA)

És la unitat en la qual s'amida el nivell de soroll en l'escala de ponderació A, mitjançant la qual, el so que rep l'aparell mesurador, és filtrat de forma semblant a com ho fa l'oïda humana. Encara que les característiques que fan diferent a un soroll d'un altre són el seu nivell de pressió sonora i la seva freqüència, mitjançant el mesurament del soroll en l'escala "A", es pot comparar la nocivitat de diferents tipus de soroll.

DETECCIÓ PRECOÇ

Identificació d'una malaltia o d'un defecte en la fase pre-clínica.

DISPOSICIÓ

Precepte legal

DISPOSITIU

És aquell que impedeix que s'iniciï o es mantingui una fase perillosa de la màquina, mentre es detecta o sigui possible la presència humana en la zona perillosa.

DISPOSITIU DE BLOQUEIG

És aquell que impedeix la posada en funcionament si prèviament no s'ha realitzat una operació (exemple: obertura del contacte).

DOSI

És una exposició laboral a un agent químic, la dosi que pot absorbir l'individu exposat ve expressada pel producte de concentració pel temps d'exposició. En una exposició a soroll és el nivell de pressió sonora pel temps d'exposició. En radiacions electromagnètiques, és energia per temps.

EMERGÈNCIA GENERAL

És una situació que supera la capacitat dels mitjans humans i materials contra incendis i emergències establerts en el centre de treball i obliga a alterar tota l'organització habitual de l'entitat, substituint-la per altra específica per a l'emergència. S'ha de sol·licitar ajuda a l'exterior. Actuen tots els grups d'intervenció.

EMERGÈNCIA PARCIAL

És una situació que no pot ser neutralitzada com un Conat i obliga al personal present a sol·licitar l'ajuda d'un grup de lluita especialment preparat amb els mitjans contra incendis i emergències adequats. Actuen els equips de segona intervenció (ESI).

ENLLUERNAMENT

És un fenomen que es produeix en la retina de l'ull, que desenvolupa una reacció fotoquímica exagerada i que la insensibilitza durant un temps. Apareix quan s'observa directament una font de llum o quan existeixen superfícies molt reflectants en el camp de visió.

EQUIPS D'ALARMA I EVACUACIÓ (EAE)

Són grups de dos o tres persones que tenen per missió dirigir ordenadament al personal a evacuar, cap a les sortides corresponents als punts de reunió escollits, verificant que no quedi ningú sense evacuar i col·laborant amb els equips de primers auxilis.

EQUIPS DE PRIMERA INTERVENCIÓ (EPI)

Són grups que, amb coneixements bàsics contra incendis i emergències, actuen en els primers moments de l'emergència.

EQUIPS DE PRIMERS AUXILIS (EPA)

Són grups amb la preparació suficient per a realitzar els primers auxilis en qualsevol tipus d'emergència.

EQUIPS DE PROTECCIÓ INDIVIDUAL (EPI)

Són peces, equips o accessoris dels mateixos, que serveixen per a protegir d'un cert risc. La seva utilització està limitada. S'ha de recórrer a ells, quan altres mesures preventives resulten insuficients o impossibles d'aplicar. És obligatori, que els EPIs posseeixin la certificació de la UE corresponent, que asseguri el seu bon disseny i funcionament, per als riscos que tracten de prevenir.

EQUIPS DE SEGONA INTERVENCIÓ (ESI)

Són grups, que amb la formació i entrenament suficient, són capaços d'intervenir en qualsevol tipus d'emergència.

ERGONOMIA

Conjunt de tècniques l'objectiu de les quals és l'adequació entre el treball i la persona.

ESCLAT DE GAS INFLAMABLE / FLAMARADA DE GAS (FLASH FIRE)

Es produeix per una combustió molt ràpida d'un gas inflamable i els seus efectes sobre les persones no es poden evitar per allunyament de les mateixes del focus de l'emergència.

ESLINGA

Tros de cap gruixut, cable o cadena que serveix per a abraçar i enganxar pesos considerables.

ESPECTRE ELECTROMAGNÈTIC

És el conjunt de totes les radiacions electromagnètiques conegudes. Es diferencien unes d'unes altres per la seva freqüència, sent més perilloses les radiacions ionitzants.

ESTRÈS LABORAL

És un desequilibri important entre la demanda i la capacitat de resposta de l'individu sota condicions en les quals el fracàs davant aquesta demanda posseeix importants conseqüències. Segons aquesta definició, es produiria estrès quan l'individu percep que les demandes de l'entorn superen a les seves capacitats per a afrontar-les i, a més, valora aquesta situació com amenaçadora per a la seva estabilitat.

EVAPORACIÓ

El terme d'evaporació aplicat a exposicions de calor o fred, es refereix a la forma d'intercanviar calor de l'organisme, a través de l'evaporació de la suor. L'evaporació depèn de la temperatura de la pell de l'individu exposat i de la humitat i velocitat de l'aire que li envolta.

EXPLOSIONS

Sorgeixen per la ignició o escalfament de substàncies explosives. Es caracteritzen per una velocitat de combustió molt alta, per l'ona de pressió i el front de propagació de les flames. La deflagració és un tipus d'explosió.

EXTRACCIÓ LOCALITZADA

Quan l'extracció està al costat del sistema concret que produeix la contaminació, de manera que únicament és utilitzat per a aquella operació.

EXTRACTOR

Aparell la missió del qual consisteix a treure les partícules del contaminant del lloc que s'originen.

HARMONITZAR

Posar en harmonia, o fer que no hagi desacord entre dues normes.

HIPOACUSIA

Es denomina hipoacusia a la pèrdua d'audició.

IMPORTADOR

Persona que introdueix en un país gèneres o articles estrangers.

INFRACCIÓ

Transgressió, trencament d'una llei, pacte o tractat.

LABORATORIS D'ASSAIG ACREDITATS

Laboratoris que determinen una o diverses característiques d'un producte, procés o servei donat, d'acord amb un procediment especificat. Aquests laboratoris tenen reconeguda formalment la seva capacitat per un "organisme d'acreditació".

LUMINÀNCIA

És la intensitat lluminosa que emet per unitat de superfície una font lluminosa, o un objecte determinat que reflecteix la llum d'una font lluminosa. La diferència entre les luminàncies de dues superfícies, constitueix el contrast.

MALALTIA DERIVADA DEL TREBALL

És aquella deterioració lenta i progressiva de la salut del treballador, produït per una exposició crònica a situacions adverses, siguin aquestes produïdes per l'ambient que es desenvolupa el treball o per la forma que aquest està organitzat.

MALALTIA PROFESSIONAL

L'article 116 del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social defineix la "malaltia professional" com tota aquella contreta a conseqüència del treball executat per compte aliè, en les activitats que s'especifiquin en el quadre que s'aprova per les disposicions d'aplicació i desenvolupament de la llei, i que estigui provocada per l'acció dels elements o substàncies que en aquest quadre s'indiqui per a tota malaltia professional. El quadre vigent en l'actualitat va ser aprovat per Decret 78/1995, de 12 de maig.

MANUAL

És el document bàsic que descriu el sistema de gestió de la prevenció de riscos laborals adoptat per l'organització.

MARCAT "CE"

Emblema que es col·loca en un producte, en lloc visible, per a indicar que compleix amb els requisits essencials establerts per la Unió Europea.

MEDICINA DEL TREBALL

És una ciència que, partint del coneixement del funcionament del cos humà i del mitjà que aquest desenvolupa la seva activitat, en aquest cas el laboral, té com objectius la promoció de la salut (o prevenció de la pèrdua de salut), la curació de les malalties i la rehabilitació.

METABOLIT

Producte derivat de la transformació en l'organisme del contaminant present en l'ambient i que ha estat absorbit.

NIVELL D'IL·LUMINACIÓ

És l'energia lluminosa que es rep per unitat de superfície. S'amida amb un luxímetre i s'expressa en Lux.

NÚVOLS TÒXICS

Es produeixen per una emissió accidental de gasos tòxics.

PARITARI

Òrgan en el qual cadascuna de les parts és igual a les altres en nombre i drets.

PLANIFICACIÓ DE LA PREVENCIÓ

Activitats que estableixen els objectius i especificacions necessàries per a desenvolupar l'acció preventiva.

PRODUCTE

Cosa fabricada o elaborada susceptible de ser venuda.

PSICOSOCIOLOGIA APLICADA A LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Estudia els factors de naturalesa psicosocial i organitzativa existents en el treball, que poden repercutir en la salut del treballador.

PERILL

Font de possible lesió o dany per a la salut.

PLA D'EMERGÈNCIA INTERIOR (PEI)

És l'organització i conjunt de mitjans i procediments d'actuació, prevists en una entitat, amb la finalitat de mitigar els efectes de l'emergència en l'interior de les instal·lacions de l'entitat.

PLA D'EMERGÈNCIA EXTERIOR (PEE)

És l'organització i conjunt de mitjans i procediments d'actuació, prevists per l'autoritat competent, per a mitigar els efectes d'una emergència.

PLA D'EVACUACIÓ

És l'organització que preveu, davant una situació d'emergència, el trasllat ordenat i controlat del personal d'una entitat, a llocs segurs.

PLANIFICACIÓ

Activitats que estableixen els objectius i les especificacions necessàries per a desenvolupar una acció.

PREVENCIÓ

Conjunt d'activitats o mesures adoptades o previstes en totes les fases d'activitat de l'organització a fi d'evitar o disminuir els riscos derivats del treball.

PROTECCIÓ COL·LECTIVA

Element de seguretat que protegeix a diversos treballadors.

RADIACIÓ

El terme de radiació aplicat a exposicions de calor o fred, es refereix a la forma d'intercanviar calor de l'organisme. La radiació depèn de la temperatura de la pell de l'individu exposat i de la temperatura dels objectes que li envolten.

RESGUARD

Component d'una màquina, utilitzat com barrera material per a garantir la protecció.

RISC LABORAL

Possibilitat que un treballador sofreixi un determinat dany derivat del treball.

SALUT

Estat de benestar físic, mental i social complet i no merament l'absència de dany o malaltia.

TEXT REFÓS Text legal que agrupa en un sol document diferents normes legals sobre un tema determinat, o que actualitza una norma legal.

TRANSPOSAR Adaptar a la legislació espanyola una directiva europea.

VALOR LÍMIT (VL) És la concentració màxima d'un agent químic, a la qual es pot estar exposat per a un temps d'exposició determinat, sense que apareguin efectes irreversibles per a la salut.

ACTIVITAT 1- Higiene postural

- Identifica quin tipus d'activitats no pots realitzar i quines adaptacions del lloc de treball o quines modificacions hauries de fer a l'hora de realitzar segons quina activitat.

ACTIVITAT 2- Estrès ocupacional

- Explica com organitzes el teu temps a l'hora de realitzar una tasca

ACTIVITAT 3- Mesures preventives burnout

- Explica quines tècniques de relaxació coneixes

ACTIVITAT 4- Assetjament psicològic laboral

- Posa algun exemple per cadascun dels tipus d'assetjament

L'ESTRÈS OCUPACIONAL. CAS PRÀCTIC.

Llegeix el cas pràctic exposat a continuació i contesta a les preguntes que trobaràs al final.

Digi-Futur és una empresa dedicada a la fabricació d'aparells electrònics (lectors de tarjetees, video-porters, etc.) que en poc temps ha experimentat un gran creixement. Actualment compta amb 90 treballadors.

M^a Àngels treballa al departament d'Administració i és la secretaria de Dorotea, la responsable de la secció. M^a Àngels és una dona de 50 anys que es troba a l'empresa des dels seus inicis. És eficient i minuciosa en el seu treball, però no suporta els ordinadors. Fa un temps, l'empresa va informatitzar totes les activitats i el departament administratiu va sofrir grans canvis.

D'un dia per a un altre, gairebé sense previ avís, a M^a Àngels li van assignar l'inevitable ordinador i li van retirar la màquina d'escriure. Dorotea no cessava de parlar de les seves meravelloses prestacions i del bé que li aniria per al seu treball. M^a Àngels, que no va ser consultada en cap moment sobre tals canvis, va sentir que un tros de la seva satisfactòria vida laboral se li escapava i es va permetre comentar que ella no estava preparada per a manejar aquella andròmina. Dorotea li va llevar importància al comentari i li va dir que de seguida aprendria.



L'empresa va facilitar un curs d'aprenentatge a M^a Àngels. Ella ho va compaginar com va poder amb el seu horari laboral, pel que durant diversos dies va arrossegar una elevada càrrega de treball. A més, el curset li va resultar un veritable martiri ja que, a pesar dels seus esforços, se sentia maldestre en l'aprenentatge i la situació la desbordava.

Quan va acabar, M^a Àngels, que en poques ocasions havia faltat al treball, va estar 15 jornades de baixa per problemes gastrointestinals. A poc a poc, M^a Àngels s'ha anat adaptant a l'ordinador però li han sorgit altres problemes: li queden coses pendents, s'atabala amb els terminis i no aconsegueix ordenar ni tenir al dia el tauló informatiu de l'empresa.

Coincidint amb els canvis tecnològics, es va incorporar al departament un noi jove, Mario, amb estudis informàtics de Formació Professional i molt preparat per al treball. Dorotea li va parlar de les moltes possibilitats de promoció que existien en l'empresa quan el van contractar però que, de moment, la seva tasca consistiria a tenir al dia tots els albarans de lliurament de les altres empreses col·laboradores. Era un treball senzill en relació amb les seves capacitats però que no permetia errors ja que era molt important per al bon funcionament de l'empresa

Exercici 1. Identifica els factors de risc existents en la situació descrita i descobreix quines han estat les causes de la situació en què es troben els dos protagonistes.

Exercici 2. A qui acudiríeu en cas de trobar-vos en una situació similar?

Exercici 3. Relaciona els factors de risc amb les mesures preventives corresponents. Cada factor de risc pot tenir més d'una mesura preventiva associada, de la mateixa manera que cada mesura preventiva pot estar relacionada amb més d'un factor de risc.

Factors de risc	Mesures preventives
No tenir en compte les capacitats i la formació dels individus quan s'efectuen canvis en el seu lloc de treball o en la seva tasca.	
No consultar als individus sobre els canvis que afectaran a la seva feina.	
No realitzar una redistribució de les tasques i del seu contingut en funció dels canvis efectuats en cada lloc de treball i en el conjunt del departament.	
Absència de pauses i descansos durant la realització del treball.	
No explicar amb claredat la funció i la importància que té el treball de cada persona dintre del conjunt de l'organització de l'empresa.	
Crear falses expectatives en relació amb la promoció professional dels individus.	

Mesures preventives:

1. Facilitar una descripció clara del treball que cal realitzar (informació), dels mitjans materials que es disposa i de les responsabilitats.
2. Assegurar-se que les tasques siguin compatibles amb les capacitats i els recursos dels individus i proporcionar la formació necessària per a realitzar-les de forma competent, tant a l'inici del treball com quan es produeixin canvis.
3. Controlar la càrrega de treball. Tant un excés de treball com la poca activitat poden convertir-se en fonts d'estrès. Ocorre el mateix quan l'individu no se sent capaç de realitzar una tasca o quan aquesta no ofereix la possibilitat d'aplicar les capacitats de la persona. En aquests casos cal redistribuir les tasques.
4. Establir rotació de tasques i funcions en activitats monòtones i també en les quals comporten una exigència de producció molt elevada.
5. Proporcionar el temps que sigui necessari per a realitzar la tasca de forma satisfactòria, evitant pressions i terminis de lliurament ajustats. Preveure pauses i descansos en les tasques.
6. Afavorir iniciatives dels individus quant al control i la manera d'exercir la seva activitat.
7. Explicar la funció que té el treball de cada individu en relació amb tota l'organització, de manera que es valori la seva importància dintre del conjunt de l'activitat de l'empresa.
8. Dissenyar horaris laborals que no entrin en conflicte amb les responsabilitats no relacionades amb el treball (vida social).
9. Evitar ambigüitats en qüestions com la durada del contracte de treball i el desenvolupament de la promoció professional.
10. Fomentar la participació i la comunicació en l'empresa a través dels canals que siguin més idonis per a cada organització: xerrades de treball, instruccions de treball escrites, tauler d'anuncis, bústia de suggeriments, periòdic de l'empresa reunions del Comitè d'Empresa, Comitè de Seguretat i Salut, etc.