

Istripuak ez dira arrisku bakarra

Algunos riesgos no se ven. Otros se invisibilizan. No se toman medidas.

En los últimos años la situación de la salud laboral ha empeorado de manera drástica. En 2017 fueron 54 trabajadoras y trabajadores muertas en Hego Euskal Herria. Sólo un año después, en 2018, ha habido un incremento del 25%, elevándose a 68 las compañeras y compañeros muertos. En lo que llevamos de año ya son 12 las muertes en el trabajo.

Los accidentes laborales mortales son la expresión más dura y dramática de la falta de medidas políticas y empresariales para garantizar la salud y la integridad de las personas trabajadoras. Detrás de los accidentes laborales se encuentran unas condiciones de trabajo precarias: falta de formación, ritmos salvajes de trabajo, eventualidad, subcontratación, sobre cargas de trabajo,...

Además, los accidentes graves y mortales son sólo la punta del iceberg. La vulneración del derecho a la salud y la seguridad va mucho más allá: lesiones permanentes, enfermedades profesionales, riesgos psicosociales,...

No nos podemos permitir ver los accidentes como algo normal. Debemos exigir el derecho a trabajar sin perder la salud o la vida en el intento. La ley de prevención de riesgos se tiene que cumplir en toda su integridad y se tiene que poner coto a la precariedad laboral.

La movilización y la lucha son primordiales. Los sindicatos tenemos que seguir denunciando esta situación, y exigiendo mejoras en la seguridad y salud laboral de las trabajadoras y trabajadores de Euskal Herria.

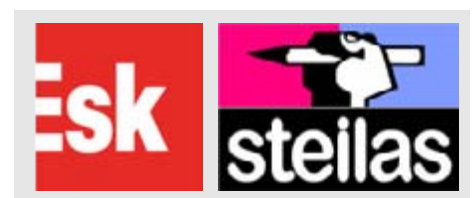
Azken urteetan lan-osasun egoera era drastikoan txartu da. 2017an 54 langile hil ziren hego Euskal Herrian. Urtebete beranduago, 2018an, % 25-eko igoera izan du eta hildako lankideen kopurua 68ra igo da. Aurten, dagoeneko lanean hildakoak 12 dira.

Hildakoak dituzten laneko istripuak, langileen osasuna eta segurtasuna bermatzeko politiko eta enpresa neurri ezaren adierazgarririk gogor eta latzenak dira. Istripuen atzetik lan baldintza prekarioak daude: formazio falta, lan-erritmo basatiak, behin-behinekotasuna, azpikontratazioa, gehiegizko lana, ...

Gainera, arrisku larriak eta hilgarriak icebergaren tontorra besterik ez dira. Lan-osasunerako eskubidea urratzea eta segurtasuna urrunago doaz: behin-betiko lesioak, gaixotasun profesionalak, arrisku psikosozialak, ...

Ezin dugu onartu istripuak ohiko zerbait bezala ikustea. Osasuna edo bizitza galdu gabe lan egiteko eskubidea exijitu behar dugu. Laneko arriskuen prebentzio legea bere osotasunean bete behar da eta lan prekarietateari mugak jarri behar zaizkio.

Mobilizazioa eta borroka nahitaezkoak dira. Sindikatuok egoera hau salatzen eta Euskal Herriko langileen segurtasun eta lan-osasunean hobekuntzak eskatzen jarraitu behar dugu.



Riesgos Psicosociales, el enemigo invisibilizado

Según datos de la Agencia Europea para la Salud Laboral, entre los riesgos laborales más importantes en los próximos años para el conjunto de personas trabajadoras los 27 países europeos estarán los factores psicosociales. Estos factores pueden acarrear graves problemas de salud tales como depresión, estrés, ansiedad o problemas de sueño.

Los riesgos psicosociales ocasionan **más del 20% de las bajas laborales** y son el 2º problema de salud más grave en el mundo laboral. A pesar de ello los riesgos psicosociales son los grandes olvidados dentro de la prevención de riesgos laborales. Ni instituciones ni empresas ponen sobre ellos la atención que se merecen. En el mundo sindical, también, tenemos que dar un paso adelante en la materia.

¿Qué son los riesgos psicosociales?

Hablamos de riesgos que van más allá de los tradicionales. Se trata de aspectos relacionados con la manera en cómo la empresa se organiza y como está organizado nuestro trabajo (cargas de trabajo, tipo de dirección, violencia/acoso, carga emocional,...).

Estos riesgos están en aumento debido a los cambios en el mundo laboral que incrementan las exigencias a las personas trabajadoras. Los contratos temporales, la subcontratación y la falta de estabilidad en el empleo empeoran la situación. Las estadísticas nos muestran un incremento en los problemas de salud derivados de la exposición prolongada en el entorno laboral a los riesgos de carácter psicosocial.

Se puede hablar de 7 tipos de riesgos psicosociales:

- **Exceso de exigencia:** ritmos de trabajo elevados, llevarse trabajo a casa, prolongación de las jornadas laborales, desgaste emocional,...
- **Falta de control:** no tenemos ningún tipo de autonomía en el trabajo, no se nos permite aplicar nuestro conocimiento, ser tratadas como meras autómatas,...
- **Falta de apoyo:** tareas mal definidas, falta de formación e información para hacer el trabajo, abandono por parte de los superiores y/o compañeras y compañeros,....
- **Falta de reconocimiento:** inseguridad laboral, falta de estabilidad, modificaciones de puestos y condiciones, no reconocer el trabajo hecho,....
- **Doble presencia:** imposibilidad de conciliar la vida personal con el trabajo.
- **Ambiente tóxico:** tratos injustos, arbitrarios, falta de transparencia, ausencia de comunicación y/o confianza con la dirección,...
- **Precariedad laboral:** temporalidad, parcialidad, flexibilidad horaria, polivalencia.... Son factores íntimamente relacionados con el estrés y el sufrimiento psicológico.

¿Qué problemas generan los riesgos psicosociales?

Estos riesgos, a menudo, desencadenan **situaciones adversas para la persona o personas** de un entorno laboral: burnout (síndrome de la persona quemada), despersonalización, acoso moral, violencia física o psíquica, violencia y/o acoso sexual...

Las patologías derivadas de estos factores dañinos del trabajo son diversas y pueden ser tanto físicas (hipertensión, cardiopatías, trastornos musculoesqueléticos...) como psíquicas (depresión, ansiedad, alcoholismo, ludopatías...)

Uno de los grandes problemas es que, en ocasiones, la persona trabajadora no se da cuenta claramente de lo que ocurre hasta que su salud ha degenerado tanto que se ve en un “pozo sin salida”.

Los riesgos psicosociales hay que evaluarlos

El primer problema con el que nos encontramos en la mayoría de las ocasiones estos riesgos **no se miden, esto es, no se realizan las evaluaciones de riesgos**. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el reglamento de los servicios de prevención son muy claros con respecto a las obligaciones que tienen las empresas sobre nuestra salud:

- Existe una obligatoriedad de adaptar las condiciones de trabajo a la persona, para reducir los efectos del mismo en la salud.
- Las medidas preventivas tienen que incluir la organización del trabajo, las condiciones del mismo, las relaciones sociales y los factores ambientales.
- Hay que evaluar todos los riesgos que no hayan podido evitarse y establecer medidas correctoras frente a los mismos.

La obligación de realizar una evaluación de riesgos laborales recae sobre el empresario y en la misma, es obligatorio que se evalúen los riesgos psicosociales así como sus efectos sobre las plantillas. Las evaluaciones de estos riesgos **deben de ser proactivas**, esto es, se tienen que producir antes de que aparezcan los problemas.

Cualquier evaluación no vale

La evaluación no puede quedarse en una “encuesta de satisfacción” para cubrir el expediente. Tenemos que exigir una evaluación cualitativa que analice todos y cada uno de los puestos existentes y tenga en cuenta las características de cada persona.

Los cuestionarios que se utilicen tienen que estar homologados (existen distintas herramientas públicas y de carácter gratuito) y tienen que servir para identificar y medir los factores de riesgos para poder conocer y cambiar las condiciones de trabajo dañinas.

Además de estos cuestionarios se deben desarrollar otro conjunto de técnicas (procesos de participación, grupos diagnósticos,...).

¿Qué podemos y debemos hacer frente a los riesgos psicosociales?

La labor preventiva no se puede limitar a medir y conocer la realidad, se tiene que intervenir en el **cambio de la organización del trabajo**. La manera en la que la empresa se estructura ni es sagrada ni es intocable; hay que hacer cambios organizativos que garanticen la salud de las personas trabajadoras.

Si, por desgracia, los daños en las personas ya se han producido, hay que intentar que se ponga remedio lo antes posible para evitar que la afectación sea irreversible. Es fundamental, además, que las **enfermedades derivadas de estos riesgos no queden ocultas**: acudir a la mutua, dejar constancia e iniciar los procesos de determinación de contingencias.

Desde la posición sindical, nuestra labor es fundamental en empresas e instituciones. No podemos mirar para otro lado y no podemos dejar que las empresas sigan parapetándose tras excusas como lo caro o dificultoso que resulta afrontar los riesgos psicosociales.

Lan osasunaren egoera txarrera egin du azken urteetan

Apirilaren 28a Lan Segurtasun eta Osasunaren Nazioarteko Eguna da, eta oraingo honetan langileriaren osasunari lotutako **lan baldintzak okerrera egin dutela** ere salatu beharrean gaude. Izan ere, azken urteotan, lan-ezbeharren zein lanbide-gaixotasunen indizeek gora egin dute. Egungo osasun eta lan-osasun arloko ereduaz bestelako bideak garatu behar ditugu, jendearen bizitza eta osasuna erdigunean jarriko dituen eredu berri bat garatuz.

Azkenengo urteetan gorakada itzela eman dute **hildakoen kopuruak** eta hau ezin dugu onartu. 2017an 54 hildako egon ziren eta 2018an 68, 14 hildako gehiago, %25eko igoera izanik. Istripu horien atzean lan baldintzen prekaritatea dago: formakuntza falta, gehiegizko lan erritmoa, azpikontraten erabilpena, lan gainkargak... Istripuak saihesteko neurriak behar dira lanpostu guztietan, legea hobetuz eta berau errespetatzeko baliabideak sortuz. Horregatik, enpresa zein administrazioei lan baldintza egokietan lan egiteko eskubideak exijitu behar dizkiegu. Jakin badakite, prekaritate lotsagarria pairatzen duten sektoreetan hiltzen dela jende gehien, azpikontratazioa nagusi diren lanetan, lan baldintzak okerragoak dira eta.

Bestetik, **laneko heriotzak izeberg-aren gailurra besterik ez dira**, horrez gain, ehunka lan istripu larri gertatzen dira betirako zauriak uzten dituztenak, eta hor daude arrisku psiko-sozialak ere; estresa, jazarpena..., baita laneko gaixotasunak ere, nahiz eta inork ez dituen aintzatetsi nahi.

Estatistikek eta prebentzio sistema guztiek ikuspuntu **androzentrikoa** daukate. Generoari dagokionez, itxuraz neutrala bada ere, erreferentzia gizonezkoa da. Emakumeen gaixotasunek ezkutuan diraute lan eta gizarte arloko prekaritatea sufrituz. Emakumeen enplegua prekarioagoa da, hala nola **etxe enplegatuen egoera**, zeinek prebentzio eta segurtasun arauditik at uzten dituen.

Orokorrean egoerak txarrera egin du. Patronalak, krisiaz baliatuz, lan merkatu eredu jakin bat ezartzea du helburu; diru gehiago irabaziz eta lan harremanak are gehiago prekarizatuz neurri antisozialen bitartez (kanporaketak, soldata murrizketak, lanaldi amaiezinak...).

Patronalari gaur egun gure **gaixotasuna eta heriotza oso merke ateratzen zaio**, lan ikuskaritza, ISPLN, OSALAN edo fiskaltza bera behar diren bitartekoez hornitzeko ez baitago interes politikorik.

Langileentzat justizia eskatzen dugu, ezin ditugu onartu istripuak laneko ezaugarritzat, ez baitira kasualitatez gertatzen eta erantzuleak baitituzte. **Instituzio eta eragileak istripuak ekiditeko beharrezkoak diren politika errealak martxan jartzea exijitzen dugu.**

Mobilizazioa ezinbestekoa da eta istripuak gertatzen direnean bertan egongo gara enpresa eta erakundeei hobekuntza eskatuz. Sindikatuok lan istripuei erantzun bateratua emateko elkarlanean dihardugu.

Tenemos que denunciar que las condiciones de salud y seguridad en los centros de trabajo han empeorado en los últimos años. Tenemos que abrir nuevas vías de lucha que nos permitan poner la vida y la salud de las personas en el centro.