

MÓDULO I: CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE A SEGURIDADE E A SAÚDE

ÍNDICE

1. Introducción	2
2. Traballo e Saúde. Condicións de traballo	3
3. O Traballo Docente e a Saúde.....	5
4. Danos derivados do traballo. Os accidentes de traballo e as enfermidades profesionais docentes	7
4.1 Accidente de traballo I	8
4.2 Accidente de traballo II.....	9
4.3 Enfermidade profesional I	12
4.4 Enfermidade profesional II	13
4.5 Enfermidade profesional III	14
4.6 Enfermidades profesionais profesorado. Consideración sobre o RD 1299/2006:	15
5. Vixilancia da saúde	18
6. Marco normativo básico	19
7. Marco normativo da Prevención de Riscos Laborais	21

1. Introducción

Todo o persoal traballador, debido ás tarefas que realiza e ao propio entorno de traballo, pode estar exposto a riscos, que de non evitalos, pódennlle provocar un accidente ou unha enfermidade profesional.

No caso do Profesorado Galego, a Consellería de Educación ten a obriga de subministrarlle os medios suficientes para a eliminar ou, se isto non é posible, minimizar os riscos. O persoal traballador ten que ser responsable e usar todos os equipos de traballo e os equipos de protección de maneira axeitada. Promover unha motivación suficiente e unha actitude positiva para a adquirir costumes e hábitos axeitados que eviten as situacións de risco, repercutirá en que diminúan os sinistros.

Para poder levar unha axeitada actividade preventiva é necesario coñecer a natureza do traballo e os factores que inflúen nel. A acción preventiva é un proceso dinámico. Hai que desenvolver accións preventivas contra os riscos identificados, para a poder evitar o accidente de traballo e a enfermidade profesional. O fin é “prever os riscos”.

Neste primeiro Módulo do curso básico en materia de Prevención de Riscos Laborais intentaremos introducir os primeiros conceptos nesta materia segundo o seguinte índice:

- 1.- Traballo e saúde. O traballo docente.
- 2.- Danos derivados do traballo. Os accidentes de traballo e as enfermidades profesionais. As enfermidades profesionais no sector docente. Outras patoloxías derivadas do traballo.
- 3.- Marco normativo básico en materia de Prevención de Riscos Laborais (PRL). Dereitos e deberes dos empresarios e traballadores.

Na Constitución Española recóllese o dereito que ten toda persoa a traballar. Tamén se recolle a obriga que teñen os poderes públicos de velar pola seguridade e hixiene con que se leva a cabo dito traballo.

O xeito de protexer ao persoal traballador fronte aos riscos inherentes ao desenvolvemento de calquera actividade laboral non debe restrinxirse á toma dunha serie de medidas preventivas e/ou correctivas para aquelas situacións de risco que poidan provocar danos ás persoas, senón que debe basearse sobre todo nunha correcta información e formación do persoal traballador, que lle permita coñecer mellor o verdadeiro perigo asociado a súa actividade laboral, amosándolles como previlos e evitalos.

2. Traballo e Saúde. Condicións de traballo

Comecemos cunha serie de conceptos e definicións que nos serán de axuda no posterior desenvolvemento deste Módulo.

SAÚDE: é o completo benestar físico, psíquico e social do individuo; e non só a ausencia de dano ou enfermidade. (Organización Mundial da Saúde - OMS).

TRABALLO: esforzo persoal para a produción e comercialización de bens e/ou servizos cun fin económico, que orixina o pago en diñeiro ou calquera outra forma de retribución.

TAREFA: actividade ou conxunto de actividades que deben realizarse nun tempo limitado.

PERIGO: é a característica propia dunha determinada situación, material ou equipo capaz de producir dano para as persoas, medio ambiente, flora, fauna ou patrimonio. Xunto a este concepto de perigo, temos que considerar o de risco.

RISCO LABORAL: enténdese como “*risco laboral*” a posibilidade de que o persoal traballador sufra un determinado dano derivado do traballo. Para cualificar un risco dende o punto de vista da súa gravidade, valorárase conxuntamente a probabilidade de que se produza e a severidade do mesmo. (Art. 4.2 da Lei de Prevención de Riscos Laborais).

DANOS DERIVADOS DO TRABALLO: son as enfermidades, patoloxías ou lesións sufridas con motivo ou con ocasión do traballo.

A Prevención de Riscos Laborais fai promoción do benestar máximo que se intenta acadar protexendo o perfecto equilibrio físico, psíquico e social dos individuos cando estes están a realizar as tarefas para as cales foron contratados.

CONDICIÓN DE TRABALLO E SAÚDE: existen moitas definicións dadas por multitude autores en materia de PRL (Prevención de Riscos Laborais). Nós ímonos a quedar coa que se aproxima máis ao seu carácter de norma.

Enténdese como condicións de traballo calquera aspecto do mesmo con posibilidade de xerar consecuencias negativas para a saúde do persoal traballador, incluíndo, ademais dos aspectos ambientais e os tecnolóxicos, as cuestións de organización e ordenación do traballo.

Considerando neste senso ao traballo como “a actividade humana aplicada á creación ou produción dun produto ou servizo”, non sempre estivo relacionado coa capacidade de alterar o estado de saúde do persoal traballador.

Ao respecto, a Lei de Prevención de Riscos Laborais define como condición de traballo: "...calquera característica do mesmo que poida ter unha influencia significativa na xeración de riscos para a seguridade e a saúde do persoal traballador".

Quedan especificamente incluídas nesta definición:

- As características dos locais, instalacións, equipos, produtos e demais útiles existentes no centro de traballo.
- A natureza dos axentes físicos, químicos e biolóxicos presentes no ambiente de traballo e as súas correspondentes intensidades, concentracións ou niveis de presenza.
- Os procedementos para a utilización dos axentes anteriormente citados que inflúan na xeración dos riscos mencionados.
- Todas aquelas outras características do traballo, incluídas as relativas a súa organización e ordenación, que inflúan na magnitude dos riscos aos que está exposto o persoal traballador.

É preciso significar, que tamén inflúe na saúde do persoal traballador as condicións de emprego e o xeito en que se presta o traballo asalariado: os tipos de contrato, a xornada laboral, a dobre xornada, o lugar de traballo, o tempo de duración, o tipo de alumnado, a separación familiar..... Todos estes aspectos teñen moito que ver coa calidade de vida e a saúde. Polo tanto, cando falamos de saúde laboral e, por extensión, de saúde no traballo, non podemos esquecer todas estas variables.

3. O Traballo Docente e a Saúde

No caso do profesorado, unha terceira parte do persoal traballador do sector non coñece a LPRL (Lei de Prevención de Riscos Laborais). Dúas terceiras partes afirman que nunca recibiron ningún tipo de información relativa aos riscos asociados ao seu traballo e ás tarefas que o mesmo leva consigo. Isto indica que os profesionais dos centros docentes non son conscientes do conxunto de riscos laborais que lles poden afectar no seu traballo ou nas tarefas cotiás derivadas do mesmo. A prevención dos riscos laborais nos centros educativos, é moi baixa, cun gran descoñecemento da existencia da Avaliación de Riscos e do Plan de Prevención.

O “traballo docente” é unha actividade de tipo intelectual non exenta en moitos casos de certa acción física, que se acompaña dunha compoñente administrativa, que se ve incrementada nas persoas que ocupan cargos directivos e, polas propias tarefas específicas ou en locais determinados que se teñen que desenvolver (talleres, laboratorios, aulas específicas, atención discapacidades, etc.).

Actividade docente: traballo na aula, sesións de preparación, sesións de corrección, traballo burocrático, aulas específicas, traballos e reunións de grupo, programas educativos, equipos de traballo, actividades extraescolares, factores ergonómicos e posturais, estrés-tensión, factores psicosociais, equipos directivos, titorías, factores de tipo organizativo.....

A realización destas tarefas concretas entraña unha serie de “riscos profesionais”, entendendo por tal “a situación potencial ligada directa ou indirectamente ao traballo que pode materializarse e actualizarse en danos concretos, rompendo o equilibrio físico, mental e social da persoa que os sofre”.

As propias características deste traballo fan que a singularidade dos riscos específicos que leva consigo a tarefa docente deba ter unha consideración, poderíamos dicir particular, que se podería concretar cunha adecuada vixilancia da saúde tal e como se recolle na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Na maioría dos casos o persoal docente asocia a palabra “risco” a situacións ocorridas a outras persoas, como pode ser o alumnado, pero non asocian este concepto á súa propia situación. Isto que acabamos de comentar, xunto co descoñecemento dos riscos aos que se atopa sometido na súa práctica diaria, é debido a que non se recibiu nin información, nin formación axeitada en materia de Prevención de Riscos.

En todos os Centros Educativos debería estar realizada a Avaliación Inicial de Riscos, punto de partida fundamental cara a elaborar a política de xestión preventiva de cada Centro.

Do mesmo xeito, cara a poder prever os riscos nos Centros Educativos, todos deberían contar co seu propio Plan de Prevención onde se especifiquen os riscos potenciais do propio Centro, así como a valoración dos mesmos. Indicaranse neste documento todos os medios dispoñibles para facer fronte a unha posible emerxencia, sendo importante que se conte cos correspondentes protocolos de actuación, en cada caso.

É fundamental, que unha vez elaborado o Plan de Autoprotección, se lle dea a coñecer a toda a Comunidade Educativa, en especial ao alumnado e ao persoal docente e non docente do Centro Educativo, realizando os simulacros pertinentes de xeito que no caso de producirse algunha continxencia deste tipo poidan poñerse en práctica todo o amosado no Plan.

Á vista de todo isto, faise preciso que por motivos de Seguridade o persoal traballador saiba como actuar ante unha emerxencia dando unha resposta axeitada en cada caso, estando en consonancia a súa actuación co exposto no documento e non actuando de maneira intuitiva.

Polo tanto, a Prevención de Riscos Laborais e a Saúde Laboral deben estar integradas tanto na práctica como na xestión educativa diaria. A saúde laboral do persoal docente, redonda na calidade da educación.

4. Danos derivados do traballo. Os accidentes de traballo e as enfermidades profesionais docentes

Vexamos antes de nada os conceptos de accidente de traballo e enfermidade profesional.

ACCIDENTE DE TRABALLO (definición técnica): calquera suceso non agardado nin desexado que poida dar lugar á perda da saúde ou lesión ao persoal traballador. No accidente, o dano para a saúde preséntase de xeito brusco e inesperado.

ACCIDENTE DE TRABALLO (definición legal): no Art. 115 da Lei Xeral da Seguridade Social: é toda lesión corporal que o persoal traballador sofre con ocasión ou consecuencia do traballo que executa por conta allea.

ENFERMIDADE PROFESIONAL (definición técnica): é aquel deterioro lento e paulatino da saúde do persoal traballador producido por unha exposición crónica a situacións adversas, sexan estas producidas polo ambiente no que se desenvolve o traballo ou polo xeito no que este se encontra organizado. Na enfermidade, o dano constitúeo un deterioro lento e paulatino da saúde do persoal traballador producido por unha exposición crónica a condicións adversas durante a realización do traballo.

ENFERMIDADE PROFESIONAL (definición legal): no Art. 116 da Lei Xeral da Seguridade Social: a contraída a consecuencia do traballo executado por conta allea nas actividades que se especifiquen no cadro que se aprobe polas disposicións de aplicación e desenvolvemento desta Lei, e que esta proceda pola acción de elementos ou substancias que en dito cadro se indiquen para cada enfermidade profesional.

MTAS (Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais): R. D. 1299/2006, do 10 de novembro, polo que se aproba o cadro de Enfermidades Profesionais no sistema da Seguridade Social e se establecen criterios para a súa notificación e rexistro.

MTAS: Orden TAS/1/2007, de 2 de xaneiro, pola que se establece o modelo de parte de enfermidade profesional.

4.1 Accidente de traballo I

O sistema de Seguridade Social define que é un accidente de traballo e que é unha enfermidade profesional, así como os dereitos e obrigas derivados destes feitos. De aí a importancia dunha correcta cualificación destes sucesos.

Por tanto, para que os accidentes teñan esta consideración é necesario:

- 1.- Que o persoal traballador sufra unha lesión corporal. Entendendo por lesión todo dano ou detrimento corporal causado por unha ferida, golpe ou enfermidade. Asimílanse á lesión corporal as secuelas ou enfermidades psíquicas ou psicolóxicas.
- 2.- Que execute un labor por conta allea (os autónomos e o persoal empregado de fogar, non están incluídos).
- 3.- Que o accidente sexa con ocasión ou por consecuencia do traballo, é dicir, que exista unha relación de causalidade directa entre traballo – lesión.

A lesión non constitúe, por si mesma, accidente de traballo.

O recoñecemento e tratamento dos accidentes de traballo e das enfermidades profesionais no sector docente contéplase desde dous ámbitos distintos; o persoal traballador que pertence a MUFACE (Funcionarios) e o que pertence á Seguridade Social (Contratados, Substitutos, Interinos, etc.). Máis adiante veremos as diferenzas esenciais.

É moi importante a correcta declaración de accidentes de traballo e enfermidades profesionais dadas as súas implicacións de tipo Económico e de tipo Preventivo.

As de tipo Económico van a afectar ás prestacións que recibirá o persoal traballador (tratamento médico, indemnizacións, etc.).

No caso das de tipo Preventivo; se unha continxencia é declarada como profesional, contribúe á visibilidade social do risco laboral, impedindo que o sistema público de saúde se faga cargo do que é un custo empresarial (necesidade de medidas preventivas, información estatística, etc.).

4.2 Accidente de traballo II

- Tamén se consideran Accidentes de Traballo:
 - Os que se sufran ao ir ou volver do lugar de traballo, “*In Itinere*”.
 - Os que se sufran polo desempeño de cargos sindicais ou de goberno das entidades xestoras e os ocorridos ao ir ou volver do lugar no que se executen.
 - Os ocorridos en actos de salvamento e análogos, sempre que teñan conexión co traballo.
 - As enfermidades non incluídas como Enfermidade Profesional, se o traballo foi a causa exclusiva delas.

Qué supostos están considerados como Accidentes de Traballo?.

- 1.- **Accidente “in itinere”:** é aquel que sofre o persoal traballador ao ir ao traballo ou ao volver deste. Non existe unha limitación horaria. (Art. 115.2a da LXSS). Hai tres elementos para que se considere un accidente “in itinere”:
 - a) Que ocorra no camiño de ida ou de volta ao traballo.
 - b) Que non se produzan interrupcións entre o traballo e o accidente.
 - c) Que se empregue o itinerario habitual.
- 2.- **Accidentes de cargos electivos de carácter sindical:** son os sufridos con ocasión ou por consecuencia do desempeño de cargo electivo de carácter sindical ou de goberno das entidades xestoras da Seguridade Social, así como os accidentes ocorridos ao ir ou volver do lugar no que se exercen as funcións que lles son propias. (Art. 115.2b da LXSS).
- 3.- **Accidentes producidos con ocasión das tarefas desenvolvidas aínda que sexan distintas das habituais:** entenderase como accidente de traballo, todo aquel que ocorra durante a realización das tarefas encomendadas polo empresario, ou as realizadas de xeito espontáneo polo persoal traballador en interese do bo funcionamento da empresa, aínda que estas sexan distintas ás da súa categoría profesional. (Art. 115.2c da LXSS).
- 4.- **Actos de salvamento:** son os accidentes acontecidos en actos de salvamento ou de natureza análoga cando teñan conexión co traballo. Inclúese o caso de orde directa do empresario ou acto espontáneo do persoal traballador. (Art. 115.2d da LXSS).

- 5.- **As enfermidades comúns que contraia o persoal traballador con motivo da realización do seu traballo:** e que non se atopen incluídas na lista de enfermidades profesionais. Débese acreditar de xeito fidedigno a relación causa – efecto entre a realización dun determinado traballo e a posterior aparición da enfermidade. (Art. 115.2e da LXSS).
- 6.- **Enfermidades ou defectos anteriores:** son aquelas enfermidades ou defectos padecidos con anterioridade, que se manifestan ou agravan como consecuencia dun accidente. (Art. 115.2f da LXSS).
- 7.- **Enfermidades intercorrentes:** enténdese por tales ás que constitúen complicacións do proceso patolóxico determinado polo accidente de traballo mesmo. Para cualificar unha enfermidade como intercorrente é imprescindible que exista unha relación de causalidade inmediata entre o accidente de traballo inicial e a enfermidade derivada do proceso patolóxico. (Art. 115.2g da LXSS).
- 8.- **Accidentes en misión:** son aqueles sufridos polo persoal traballador no traxecto que teña que realizar para o cumprimento de dita misión, así como o acontecido no desempeño da mesma dentro da súa xornada laboral.
- 9.- **Accidentes sufridos no lugar e durante o tempo de traballo:** as lesións sufridas durante o tempo e no lugar de traballo consideranse, agás proba no contrario, accidentes de traballo. (Art. 115.3 da LXSS).
- 10.- **Os debidos a imprudencias profesionais:** reciben esta cualificación os accidentes derivados do exercicio habitual dun traballo ou profesión e da confianza que estes inspiran ao accidentado. (Art. 115.5a da LXSS).

Non obstante ao establecido nos apartados anteriores, non terán a consideración de accidente de traballo (Art. 115.4 da LXSS):

- a.- Os que sexan debidos a forza maior estraña ao traballo, entendéndose por esta a que sexa de tal natureza que ningunha relación garde co traballo que se executa ao ocorrer o accidente.

En ningún caso será considerada forza maior estraña ao traballo a insolación, o raio e outros fenómenos análogos da natureza.

- b.- Os que sexan debidos a dolo ou a imprudencia temeraria do persoal traballador accidentado.

Non impedirán a cualificación dun accidente como de traballo (Art. 115.5 da LXSS):

- a.- A imprudencia profesional que é consecuencia do exercicio habitual dun traballo e derivase da confianza que este inspira.
- b.- A concorrencia de culpabilidade civil ou criminal do empresario, dun compañeiro de traballo do accidentado ou dun terceiro, agás que non garde relación algunha co traballo.

Existe unha presunción “*uris tantum*” no Artigo 115 do Texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social que di que presumirase, salvo proba en contrario, que son constitutivas de accidente de traballo as lesións que sufran o persoal traballador durante o tempo e no lugar de traballo

Dicir a favor da normativa que rexe no noso País, que na maioría dos Estados da Unión Europea o accidente de traballo é moito máis restrinxido. Por exemplo, na maioría dos Países o “*accidente en itinere*” non se considera accidente de traballo.

No caso de interesar coñecer xurisprudencia sobre os accidentes de traballo con casos concretos, na páxina web de Prevención Docente (www.prevenciondocente.com), no menú despregable da folla “Accidente de traballo” hai información sobre xurisprudencia de accidente “*in itinere*” e xurisprudencia sobre “Tempo e Lugar de Traballo”.

É moi importante ter en conta os criterios que se seguen para definir as continxencias profesionais no profesorado, dependendo de que sexa Funcionario (Orde APU/3554/2005) ou que pertenza ao réxime xeral da Seguridade Social (R. D. 1299/2006), así como os distintos graos de incapacidade que existen en cada caso (R. D. 1300/1995, polo que se desenvolve, en materia de incapacidades laborais do Sistema da Seguridade Social, a Lei 42/1994), de medidas fiscais, administrativas e de orixe social, e normas de desenvolvemento).

4.3 Enfermidade profesional I

- RD 1299/2006, DE 10 DE NOVEMBRO (BOE N° 302 DO 19 DE DECEMBRO), POLO QUE SE APROBA O CADRO DE ENFERMIDADES PROFESIONAIS NO SISTEMA DA SEGURIDADE SOCIAL E ESTABLÉCENSE CRITERIOS PARA A SÚA NOTIFICACIÓN E REXISTRO.
- SEGUE A RECOMENDACIÓN 2003/670/CE DA COMISIÓN, DO 19 DE SETEMBRO DE 2.003, RELATIVA Á LISTA EUROPEA DE ENFERMIDADES PROFESIONAIS.

As enfermidades profesionais son unha realidade pouco e mal coñecida. En España as dúas terceiras partes das enfermidades orixinadas no traballo non se rexistran, sobre todo, as graves e mortais. Un exemplo do aquí exposto son as cifras acadadas no ano 2004, onde se produciron 16.000 mortes que se poden considerar relacionadas co traballo, mentres que nas estatísticas oficiais, tan só constan dúas mortes debidas ou ocasionadas por enfermidades consideradas profesionais.

Co Real Decreto 1299/2006, o que facemos é acomodarnos á normativa Europea coa recomendación 2003/670/CE da Comisión – Lista Europea, onde se recolle o novo cadro de enfermidades profesionais adecuado á realidade produtiva actual, así como aos novos procesos produtivos e de organización. Así mesmo, acordouse modificar o sistema de notificación e rexistro, coa finalidade de facer aflorar enfermidades profesionais ocultas e evitar a infradeclaración de tales enfermidades.

A citada recomendación Europea, aconsella aos Estados membros a introdución nas súas disposicións legislativas da lista de enfermidades profesionais a orixe profesional da cal foi recoñecida cientificamente, que figura no Anexo I, e que, así mesmo, procuren introducir en ditas disposicións as enfermidades recollidas no Anexo II, que non figuran no Anexo I pero a orixe das cales e o seu carácter profesional poderían establecerse nun futuro.

Do mesmo xeito, hai que ter en conta a existencia de normas de rango legal, como o artigo 116 do texto refundido da Lei da Seguridade Social, que encomenda ás disposicións de aplicación e desenvolvemento a aprobación do cadro de enfermidades profesionais no ámbito do Réxime Xeral da Seguridade Social, extensivos a outros réximes especiais a acción protectora da cal comprenda a continxencia de enfermidade profesional.

4.4 Enfermidade profesional II

- Factores para que un traballador contraia ou non unha Enfermidade Profesional:
 - Concentración do axente contaminante no ambiente de traballo.
 - Tempo de exposición.
 - Características persoais de cada individuo.
 - A saúde.
 - Presenza de varios axentes á vez.

Mentres que as alteracións da saúde que teñan a consideración de accidente de traballo ou de enfermidade profesional se denominan “continxencias profesionais”, as que non entren nestas definicións son consideradas “continxencias comúns”.

A correcta declaración de accidentes de traballo e enfermidades profesionais é moi importante polas súas implicacións:

- Económicas: afecta ás prestacións que recibirá o persoal traballador. Se a continxencia é profesional, proporciona unha boa base para solicitar indemnizacións por posibles incumprimentos empresariais da normativa de riscos laborais.
- Preventivas: se unha continxencia é declarada como profesional, contribúe á visibilidade social de risco laboral, impedindo que o sistema público de saúde asuma o que é un custo empresarial. Aporta información sobre a efectividade da prevención na empresa, indicando a necesidade de medidas preventivas; é tamén a base da información estatística que manexan as autoridades laborais e sanitarias.

Dispoñer de toda a información sobre as continxencias profesionais e as súas características, vai a posibilitar entre outras cousas o seguinte:

- A elaboración de estatísticas e de informes de sinistros.
- Cálculo das taxas dos accidentes.
- Establecemento de programas de actuación, etc.

4.5 Enfermidade profesional III

- O cadro de Enfermidades Profesionais que se inclúe no RD 1299/2006 que derroga o RD 1995/78 de 12 de maio, agrupa ditas enfermidades, en seis grandes grupos:
 - Enfermidades profesionais causadas por axentes químicos.
 - Enfermidades profesionais causadas por axentes físicos.
 - Enfermidade profesionais causadas por axentes biolóxicos.
 - Enfermidades profesionais pola inhalación de substancias e axentes non comprendidos noutros apartados.
 - Enfermidades profesionais da pel causadas por substancias e axentes non comprendidos nalgún dos outros apartados.
 - Enfermidades profesionais causadas por axentes carcinoxénicos.

A voz prodúcese dun xeito moi simple, podemos dicir que da mesma maneira que sae a música dun instrumento de vento. É unha corrente de aire que ascende por un tubo (traquea) e dun modo súbito estreitase nas cordas vocais. O estreitamento fai que o aire produza a vibracións destas cordas, e esta vibración é recollida polas cavidades de resonancia, imprescindibles para a emisión da voz. As zonas máis importantes para a emisión da voz son: a parte baixa da farinxe, a rinofarinxe, os senos paranasais, a cavidade bucal e o padal. En definitiva, a emisión da voz débese á acción coordinada de múltiples músculos e órganos (abdome, tórax, colo, etc.).

Moitas veces utilizamos de xeito indistinto as palabras afonía e/ou disfonía para referirnos a problemas da voz. Distingamos ambos termos:

- AFONÍA: trastorno da voz no seu grao máximo, perda total da voz, non se pode emitir ningún son.
- DISFONÍA: desordes da voz que a desvían dalgún xeito do considerado normal. Existen dúas grandes clasificacións:
 - Disfonías funcionais: a causa do trastorno non se atopa de xeito evidente dentro dos compoñentes da larinxe, incluídas as cordas vocais.
 - Disfonías orgánicas: cando se aprecia a lesión dentro da larinxe, principalmente nas cordas vocais (nódulos, pólipos, etc.).

4. Enfermidades profesionais do profesorado. Consideración sobre o RD 1299/2006

As enfermidades profesionais docentes

- Enfermidades máis frecuentes no ensino:
 - ENFERMIDADES DA VOZ.
 - ENFERMIDADES OSTEO-MUSCULARES E TRAUMATISMOS.
 - ENFERMIDADES INFECCIOSAS E ALÉRXICAS.
 - PROBLEMAS DOS SENTIDOS.
 - ENFERMIDADES CARDIOVASCULARES.
 - ENFERMIDADES DO APARATO DIXESTIVO.
 - ALTERACIÓNS PSÍQUICAS.
 - TENSIÓN.
 - ETC.

O persoal docente é un colectivo profesional que, polas características do seu traballo, presenta un número cada vez máis crecente de baixas laborais ocasionadas por trastornos e enfermidades de diversa índole (diapositiva). Ademais das características propias da súa actividade laboral (horario de traballo, preparación e impartición das clases, preparación e corrección de exames, titorías, cargos, traballos en aulas específicas, actividades fóra do centro educativo, etc.), hai que ter en conta a tensión nerviosa inherente a este tipo de traballo e aspectos fisiolóxicos da actividade intelectual: modificacións da irrigación cerebral, alteracións do ritmo cardíaco, cambios no electroencefalograma, fatiga mental, etc. Alteracións que en si, non representan problemas patolóxicos pero que non podemos deixar de ter en consideración.

Como vemos, a propia actividade laboral docente entraña unha serie de “riscos profesionais”, concepto que xa foi definido na páxina de notas anterior. Podemos considerar, entre outros, os seguintes:

- A propia actividade docente.
- Sobrecarga nerviosa.
- Decepcións e frustracións.
- Falta de estabilidade e distancia do posto de traballo.
- Aspectos organizativos do centro de traballo, características do mesmo, xestión tarefas, etc.
- Aspectos físicos e de carácter ambiental: ruídos, vibracións, iluminación, laboratorios, talleres, etc.
- Factores e condicións individuais.

- Falta de recoñecemento profesional e social.
- Violencia e tensión que existe na sociedade e que ten repercusión nas aulas.

NÓDULOS NAS CORDAS VOCAIS DEBIDO AO ESFORZO SOSTIDO DA VOZ.

O Real Decreto 1299/2006, do 10 de novembro, polo cal se aproba o cadro de Enfermidades Profesionais no sistema da Seguridade Social e se establecen criterios para a súa notificación e rexistro. Por primeira vez, “os nódulos das cordas vocais a causa dos esforzos sostidos da voz por motivos profesionais” entran dentro da consideración de enfermidade profesional. É a única que ten esta consideración no persoal docente.

Prevención e coidado da voz:

- Evitar o tabaco.
- Evitar axentes deshidratantes como o alcohol ou a cafeína.
- Beber abundantes líquidos.
- Humidificación do ambiente.
- Evitar especias picantes e o alcohol na dieta.
- Non usar a voz por espazos prolongados de tempo e/ou a gran volume.
- No noso caso, persoal docente, e conveniente recibir adestramento e o apoio dun especialista da voz.
- Evitar falar ou facer esforzos coa voz no caso de que estea danada.

É a nosa ferramenta de traballo fundamental: coidémola!

Consideración sobre o RD 1299/2006:

O Real Decreto 1299/2006, do 10 de novembro (BOE 19/12/2006), apróbase sobre todo, polos seguintes tres motivos:

- 1.- Debemos acomodarnos á normativa Europea. (Recomendación 2003/670/CE –Lista Europea).
- 2.- A lista anterior recollida no Real Decreto 1995/1978, do 12 de maio, atópase desfasada.
- 3.- Débese modificar o que ata este intre era o sistema de notificación e rexistro.

Entre as previsións de desenvolvemento que se conteñen no Real Decreto anterior, polo que se aproba o cadro de enfermidades profesionais no sistema da Seguridade Social e se establecen criterios para a súa notificación e rexistro. Dita notificación de Enfermidade Profesional (EP) é desenvolvido pola Orden TAS 1/2007 (Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociais), do 2 de xaneiro,

onde se producen as seguintes variacións máis significativas con respecto ao que ata agora acontecía:

1.- Cambio radical e avance por dúas razóns:

- Que aflore a totalidade das continxencias.
- Actuación organismos competentes con rapidez e simultaneidade.

2.- Non é o empresario quen comunica ou notifica a continxencia, SI a entidade xestora ou MATEPSS (Mutua de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais da Seguridade Social), unha vez diagnosticada polos servizos médicos.

3.- O mecanismo de notificación é o parte electrónico CEPROSS (unha aplicación para este tipo de comunicacións), utilizando datos dos ficheiros da Seguridade Social o que fai que se gañe en axilidade, eficacia e fiabilidade.

5. Vixilancia da saúde

Que é a vixilancia da saúde?.

No caso da vixilancia da saúde do persoal traballador, significa estar atentos para a evitar que esta se vexa danada polas condicións de traballo. Vixiar, significa estar atentos para evitar que ocorran cousas non desexadas. A vixilancia da saúde do persoal traballador é unha actividade preventiva que serve para protexer a saúde das traballadoras e dos traballadores, porque permite identificar fallos no Plan de Prevención.

A vixilancia da saúde non é exactamente o mesmo que un recoñecemento médico.

Esta vixilancia pode levarse a cabo mediante recoñecementos médicos ou exames de saúde. É o máis usual, pero é só un dos xeitos posibles. Hai outros, por exemplo, enquisas de saúde, controis biolóxicos, estudos de absentismo, estatísticas de accidentes, etc. Todo o que aporte información sobre a saúde das traballadoras e dos traballadores pode converterse nun indicador válido para a vixilancia da saúde.

A vixilancia da saúde está regulada principalmente no artigo 22 da LPRL (Lei de Prevención de Riscos Laborais) e nos artigos 5.1 e 9.2 do RSP (Regulamento dos Servizos de Prevención).

Forma parte das funcións do Servizo de Prevención. Para poder realizala ditos servizos deben contar con polo menos un Médico e un ATS/DUE con formación especializada en saúde laboral, tal e como consta nos artigos 22.6 e 31.3.f da LPRL e no artigo 37.3 do RSP.

A vixilancia da saúde serve basicamente para tres cousas:

- Para darse conta de que un traballador ou traballadora está enfermado e poder actuar canto antes.
- Para estudar se as enfermidades dun determinado colectivo teñen relación co traballo.
- Para comprobar se as medidas preventivas evitan realmente o dano á saúde do persoal traballador.

6. Marco normativo básico

Orixes:

- No Artigo 40.2 da Constitución Española do ano 1978, ordénase aos poderes públicos que velen pola Seguridade e Hixiene no Traballo.
- A ratificación do Convenio 155 da OIT sobre Seguridade, Saúde e Medio Ambiente de Traballo.
- No ano 1989, a Directiva Comunitaria 89/391/CEE da un toque de atención ao noso país co obxecto de que actualice a lexislación existente en materia de Prevención de Riscos Laborais. Esta Directiva Europea ven ser o marco xurídico xeral en materia da política preventiva comunitaria.
- Non é ata o ano 1995, cando aparece a Lei de Prevención de Riscos Laborais (Lei 31/1995, do 8 de novembro). É o marco normativo básico a partir do cal se constrúe a política preventiva. A LPRL (Lei de Prevención de Riscos Laborais) foi posteriormente modificada pola Lei 54/2003 na cal se introducen unha serie de novos aspectos co obxectivo de poder adaptalos á realidade social, e seguir mantendo a esencia preventiva e protectora da Lei.

Obxectivos:

- Coñecer as normas básicas de aplicación en materia de Prevención de Riscos laborais.
- Saber os dereitos e obrigas básicas.

Dereitos e deberes:

- Dos Empresarios:

- Deber de prevención e avaliación de riscos.
- Deberá formar e informar ao persoal traballador.
- Deberá vixiar a saúde dos seus traballadores.
- Adaptará e perfeccionará as medidas de protección conforme varíen as circunstancias da empresa.
- Deberá adoptar as medidas necesarias no caso de emerxencia.

- Do Persoal Traballador:

- Avisar do perigo aos compañeiros e superiores.
- Colaborar na verificación do seu estado de saúde a través dos recoñecementos médicos.

- Cumprir as ordes e instrucións en materia de Prevención.
- Utilizar correctamente os medios de protección facilitados polo empresario.
- Seguir a formación tanto teórica como práctica en materia preventiva facilitada polo empresario.
- Cooperar co empresario na aplicación de medidas que melloren a seguridade e as condicións de traballo.

7. Marco normativo da Prevención de Riscos Laborais

- DIRECTIVAS EUROPEAS: 89/391/CEE (marco xurídico xeral política de prevención comunitaria).
- OUTRAS: 92/85/CEE; 94/33/CEE; 91/383/CEE (protección maternidade e mozas/os, relacións de traballo temporais e ETT).
- CONSTITUCIÓN: artigo 40.2 (soporte básico). Artigos 149.1.7ª e 149.1.18ª (lexislación laboral e dos funcionarios públicos).
- OIT: ratificación do Convenio 155 sobre seguridade, saúde e medio ambiente de traballo.
- LEI 31/1995 e 54/2003 de PRL.
- RD 39/1997 e RD 604/2006 do RSP.

O artigo 40.2 da Constitución Española encomenda aos poderes públicos, como un dos principios reitores da política social e económica, velar pola Seguridade e Hixiene no Traballo. Este mandato Constitucional leva consigo a necesidade de desenvolver unha política de protección da saúde do persoal traballador mediante a prevención de riscos derivados do seu traballo e que atopa na Lei 31/1995, Lei de Prevención de Riscos Laborais (LPRL), o seu pilar fundamental.

Esta LPRL traspón ao dereito español a Directiva Europea 89/391/CEE, relativa á aplicación das medidas para promover a mellora da seguridade e saúde do persoal traballador no traballo, que contén o marco xurídico xeral no que opera a política de prevención comunitaria. Do mesmo xeito, incorpora ao que será corpo básico nesta materia de PRL disposicións doutras Directivas a materia das cales esixe ou aconsella a transposición nunha norma de rango legal, como son as Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE e 91/383/CEE, relativas á protección da maternidade e dos mozos e mozas e ao tratamento das relacións de traballo temporais, de duración determinada e en empresas de traballo temporal.

Así pois, o mandato constitucional contido no mencionado artigo 40.2 da lei de leis e a comunidade xurídica establecida pola Unión Europea nesta materia configuran o soporte básico no que se asenta a Lei de Prevención de Riscos Laborais (LPRL). Xunto a todo iso, os nosos compromisos contraídos coa Organización Internacional do Traballo (OIT) a partir da ratificación do Convenio 155, sobre seguridade e saúde do persoal traballador e medio ambiente de traballo.

A Lei 31/95, de Prevención de Riscos Laborais, ven dar un novo enfoque a esta materia, que na nova concepción legal non se limita tan só a un conxunto de

deberes de obrigado cumprimento empresarial ou a emendar situacións de risco xa manifestadas, senón que se integra no conxunto de actividades e decisións da empresa, das que forma parte dende o comezo mesmo do proxecto empresarial.

No cumprimento deste mandato legal e da propia Directiva 89/391/CEE, aparecen unha serie de normas de distinto rango, que veñen a desenvolver dun xeito máis pormenorizado devandita normativa. Por iso mesmo, abórdase nun primeiro termo a “avaliación dos riscos”, como punto de partida que pode conducir á planificación da actividade preventiva que sexa necesaria, a través dalgunha das modalidades de organización, que se regulan no Real Decreto 39/97, do Regulamento dos Servizos de Prevención, en función do tamaño da empresa e dos riscos ou dos perigos ocasionados polas actividades que se desenvolven na mesma.

Outra normativa de referencia pode ser o R. D. 485/97, de sinalización de seguridade no traballo; R. D. 486/97, de disposicións mínimas de seguridade e saúde nos lugares de traballo; R. D. 487/97, sobre a manipulación manual de cargas; R. D. 488/97, sobre traballos con pantallas de visualización de datos; R. D. 773/97, sobre a utilización por parte dos traballadores dos equipos de protección individual; R. D. 1215/97, sobre a utilización dos equipos de traballo; R. D. 1488/98, sobre a adaptación á Administración do Estado da Lei de Prevención de Riscos Laborais, e un longo etcétera de normativa da que podemos ver un pequeno resumo no Anexo I deste módulo, onde tamén se pode constatar outro tipo de normativa relacionada coa seguridade ou de carácter técnico da que podemos poñer a modo de exemplo o R. D. 842/2002, do Regulamento Electrotécnico para baixa tensión ou o R. D. 363/1995, do regulamento sobre notificación de substancias novas e clasificación, envasado e etiquetado de substancias perigosas. Hai que facer constar que na maioría desta normativa, existen disposicións posteriores que derrogan e/ou modifican parcialmente estas disposicións.