

## **Tema 68.**

# **SALUD LABORAL Y CALIDAD DE VIDA.**

### **ÍNDICE.**

#### **INTRODUCCIÓN.**

- 1. SALUD LABORAL Y CALIDAD DE VIDA.**
- 2. ELEMENTOS DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL.**

**2.1.** Concepto e Indicadores de la Satisfacción laboral.

**2.2.** Teorías de la Satisfacción y la motivación laboral.

#### **3. MEDIO AMBIENTE Y TRABAJO.**

**3.1.** Medio Ambiente y vida humana.

**3.2.** Problemas Medioambientales y trabajo.

#### **4. LA PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL.**

**4.1.** Medidas de Prevención.

**4.2.** Legislación.

### **CONCLUSIÓN.**

## INTRODUCCIÓN:

**L**a salud es un derecho natural incorporado al derecho positivo por la casi totalidad de los países, y por numerosos tratados y organismos internacionales (OMS, OIT, ..), y un derecho constitucional fundamental. Su equilibrio no depende sólo del buen funcionamiento de su estructura orgánica y psíquica, sino también del equilibrio dinámico entre individuo y su medio biofísico y social, incluido el ambiente laboral, quizás el más importante, por el nº de horas que pasamos en él y su repercusión sobre el conjunto del medio natural y el medio social. Por ello, es una responsabilidad de todos los sectores sociales, económicos y políticos.

### 1. SALUD LABORAL Y CALIDAD DE VIDA.

**La Constitución Española** lo reconoce como derecho fundamental de máximo rango (art.15) intrínseco a la persona, por encima de cualquier condición de nacionalidad, que tiene el deber y el derecho de protegerlo (art. 45) e impone su logro como un objetivo social prioritario de los poderes públicos (art.40), *que velarán por la utilización racional de los recursos naturales bajo el principio de racionalidad.*

**La Salud** es definida por la Organización Mundial de la Salud, como el *estado de bienestar alcanzado mediante equilibrio físico, psíquico y social*; es decir, en sentido global e integral, como lo entiende la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, constatando las distintas dimensiones del individuo, y no meramente la ausencia de daño o enfermedad. De este modo, se produce un cambio cualitativo, en tanto que se define con el concepto amplio de Calidad de vida (en un sentido tridimensional) donde cobran cada vez más peso aspectos psicosociales. Como tal, la salud depende de diversos *factores*:

- *genéticos* (predisposición a ciertas patologías),
- *del estilo de vida* (hábitos de nutrición, actividad física,...),
- *sistema sanitario* (en sus tres niveles de la medicina: preventiva, curativa y paliativa)
- *ambiente sociocultural y laboral*: educación saludable, prestaciones, entorno laboral,...

El avance de la medicina y de la tecnología, junto a la protección legislativa, le ha ganado la batalla a la naturaleza, extinguiendo enfermedades pandémicas de efectos devastadores durante siglos y eliminando o paliando múltiples riesgos, pero paradójicamente se enfrenta ahora a daños y enfermedades mortales sobre el hombre y sobre el ecosistema, causados por la acción humana: nuevos contaminantes, nuevos factores de riesgo, nuevos procesos de producción y organización

del trabajo, nuevas formas de regular el mercado de trabajo, etc.. Un cambio que corre en paralelo al cambio sociocultural y a la evolución del sistema tecnológico-productivo.

El trabajo tiene vital importancia desde el punto de vista social y humano, y comporta contenidos materiales y simbólicos:

- aporta salario para sobrevivir y define el status y la valoración social,
- determina el auto concepto al tiempo que sirve de retroalimentación de éste mediante su ejecución, siendo la base fundamental del aprendizaje y autodesarrollo profesional;
- en él pasamos más de tres cuartas partes del día, ayudando y condicionando la programación del tiempo a través de la ocupación;
- es un elemento de comunicación e interacción social espacios comunes, siendo un instrumento de conformación de identidades y lazos de solidaridad, por la pertenencia a un colectivo con intereses, condiciones y entornos similares.
- Es un factor determinante de la calidad de vida, tanto si se carece de él como si teniéndolo no se ajusta a las necesidades y expectativas económicas, vocacionales y de interacción social.

Como señala **Luis Enrique Alonso**, la mecanización del trabajo moderno ha desplazado el sentimiento de orgullo y creatividad, la planificación y la invención de instrumentos y la identificación con el producto final de su trabajo. El trabajador se limita a ejecutarlo de forma impersonal, integrado en el engranaje de la maquinaria, generando alineación, cosificación e insatisfacción. La obsesión por el beneficio empresarial en un entorno competitivo y cambiante, les empuja a imponer condiciones de trabajo que merman su calidad de vida, que deben aceptar en un mercado de trabajo altamente competitivo. El desempleo (o el miedo a sufrirlo) supone un obstáculo del bienestar familiar y social (por la pérdida de recursos económicos), además de físico y mental (autoestima, depresión, estrés..) que a menudo desencadenan el círculo vicioso de la pobreza. En definitiva, unos se matan por trabajar y otros lo hacen trabajando.

Una situación permitida por la tendencia a la flexibilización y *desregulación* estatal de sus políticas de empleo, que nos lleva a lo que **M. Castell** denomina “de la vulnerabilidad como estado a la vulnerabilidad como proceso”, que afecta a la sociedad en su conjunto y que en el caso del individuo genera angustia e insatisfacción permanente.

En los últimos años se han multiplicado los esfuerzos para establecer ese equilibrio necesario entre trabajo y calidad de vida desde un punto de vista integral. Por ello surgen nuevas técnicas especializadas, que se unen a las ya conocidas (*Seguridad e Higiene y Medicina en el trabajo*),

para afrontar los nuevos problemas derivados de la combinación H-máquina-ambiente. De esto se ocupa la Ergonomía (en sus ramas Ambiental, Geométrica, Temporal y de las Organizaciones): adaptar el medio de trabajo y su entorno a las condiciones psicológicas y fisiológicas del trabajador armonizando su bienestar con la eficacia funcional.

Por su parte, la Psicosociología es la ciencia que estudia la conducta interpersonal o interacción humana, para evitar la insatisfacción y el estrés, y lograr el bienestar Psicológico, emocional, intelectual y social.

## 2. ELEMENTOS DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL.

Realizar bien un trabajo requiere capacidad (aptitud, personalidad) y conocimientos (formación, experiencia) pero el individuo no va a utilizarlos si carece de un entorno laboral satisfactorio, de ahí su interés como *medio* para la mejor calidad de trabajo (sobre el que proyecta su bienestar), y como *fin* (por sus efectos sobre el clima social).

### 2.1. Concepto e indicadores.

No es fácil describirlos, porque serán distintos en cada persona y situación. **Undurraga** la define como el reflejo del nivel de satisfacción de las aspiraciones y anhelos del individuo, que se traduce en su realización y desarrollo integral, y depende de factores como el ritmo de trabajo, condiciones ambientales, relaciones interpersonales y jerárquicas, ubicación de la empresa, y redes de información y comunicación existentes.

**Amando de Miguel** destaca el sentimiento de trabajo manual y de relación entre Hombre y máquina, competencia en el trabajo, grado de confianza, relaciones jerárquicas, integración entre compañeros, satisfacción por el propio trabajo y la amenaza de paro.

A pesar de éste relativismo podemos resumir los **indicadores que determinan el grado de satisfacción laboral** y que actúan como parámetros para valorar individual y colectivamente la calidad de vida laboral:

#### a) Características del puesto de trabajo:

El trabajo puede ser en sí mismo, un poderoso factor de motivación, autodesarrollo y enriquecimiento personal y profesional, pero también de desmotivación y empobrecimiento. Siguiendo el esquema de **Hackman**, un puesto se mide por el grado en que permite el desarrollo psicológico y enriquecimiento, y analiza las siguientes dimensiones:

- Variedad de tareas y ritmos (grado de monotonía y repetitividad).
- Contenido de la tarea, conocimientos y aptitudes del trabajador y posibilidad de aplicar su formación (es frustrante ver como no puedes aplicar aquello para lo que te has formado).
- Identificación con el resultado de su trabajo, como un todo reconocible.
- Iniciativa, autonomía: para organizar y ejecutar de su trabajo, margen de creatividad y de desarrollo personal.
- Retroalimentación, nivel de responsabilidad (su carencia desmotiva, su exceso le presiona);
- Significación: será mayor cuanto mayor sea la relevancia de su trabajo para el conjunto de la actividad empresarial y para la sociedad y el nivel de cualificación exigida.
- Trabajo en equipo, ausencia de aislamiento.

Si el sistema *fordista-taylorista* y el trabajo en cadena introdujeron la monotonía del trabajador y la tajante separación, tanto del obrero con la posesión de los medios de producción y con el fruto de su trabajo, como entre la decisión y la ejecución, la crisis de este modelo productivo no se ha llevado con él sus lacras, y por el contrario ha traído nuevos problemas.

El papel prioritario de las *nuevas tecnologías* permiten un trabajo automatizado, en el que el tratamiento de la información, a través de símbolos y señales, han sustituido la comunicación directa humana por otra indirecta y virtual. La extensión del trabajo *con pantalla* y el fenómeno del teletrabajo, han supuesto nuevos riesgos (de radiaciones, de posición...), han incrementado el aislamiento y la incomunicación y han difuminado la delimitación espacial y temporal entre trabajo y vida personal.

Desgraciadamente, la apuesta por la participación, la autonomía, la iniciativa y la responsabilidad, se ha impulsado como estrategia de las empresas para enfrentarse a un entorno productivo cada vez más inestable, donde la información y el tiempo pasan a ser inputs de 1<sup>er</sup> orden. No han sido una apuesta por la satisfacción en el trabajo ni por aumentar las posibilidades de desarrollo personal del trabajador. Su responsabilidad se limita en muchos casos al procesamiento de datos o a la simple vigilancia de máquinas automatizadas (aumentando la desmotivación del trabajador); o bien se le angustia con un exceso de responsabilidad o con exigencias dependientes de variables que escapan al control del trabajador. El resultado es una tensión permanente, incrementada por la presión hacia la necesaria actualización de los unos conocimientos que se producen con demasiada rapidez.

**b) Ordenación del tiempo de trabajo:**

- ✓ Duración de la jornada, vacaciones y descansos, amplitud de horario (tiempo invertido en actividades que sin ser de trabajo van unidas a éste: ej. desplazamientos );
- ✓ Distribución: se rompe con la uniformidad de horario y así conviven *distintos horarios*:
  - Horarios *Rígidos* (que implican un control de entrada y salida) y *flexibles* (con libertad dentro de un margen de entrada y salida),
  - Jornada *Partida* o por contra Jornada *continuada* (sin interrupciones);
  - Horario *Nocturno* (aquel que desarrolla un mínimo de 3 horas o 1/3 de su jornada anual durante la franja nocturna, que se extiende entre las 22h.00 y las 06,00h.);
  - Trabajo a *turnos* (sucesivo en diferentes horas, en los mismos puestos),
  - Horarios *atípicos* (ej. sólo fin de semana);
  - Horarios de *periodicidad inestable* (de desarrollo irregular).

La nueva ordenación de la jornada laboral, antes bajo regulación administrativa, hoy en manos de la autonomía de las partes, mejora la adaptación del horario a las necesidades de la Empresa (que puede adaptarse a las circunstancias del mercado, maximizar el rendimiento de una tecnología de elevado coste y rápido envejecimiento) y del trabajador (resultando más compatible con su vida familiar y personal), pero puede ocasionar un desequilibrio fisiológico (biorritmos) y psicológico y trastorna su vida social.

**c) Estructura de la Organización:**

El diseño del organigrama y el estilo de mando, el grado de descentralización, la cultura corporativa, las relaciones sociales con los compañeros y superiores, existencia de cohesión y de comunicación formal e informal, etc., son aspectos que inciden directamente sobre la motivación, por esa función de socializadora y de enriquecimiento y autodesarrollo que cumple el trabajo. Los cambios introducidos por los nuevos modelos organizativos no han sustituido la vieja organización *jerárquica* por otras formas más participativas en la toma de decisión, sino que tales relaciones, así como el mayor individualismo e incomunicación, se han convertido en nuevas amenazas a su salud.

**d) Condiciones materiales del trabajo:**

El salario, el sistema de incentivos y promoción, el tipo de contrato, la estabilidad en el empleo, etc. afectan de modo directo sobre el bienestar del sujeto, en sí mismos, y por sus efectos sobre la autopercepción y la valoración social. Durante épocas pasadas, fueron las más importantes, pesando en exceso esa concepción del *Homo económico* es conocida la política de *five dollars' day* de Ford, como paliativo de unas agotadoras condiciones de trabajo en cadena). Otras iniciativas como la participación en beneficios (accionariado obrero) buscan aumentar la satisfacción, haciéndole partícipe de la empresa, al tiempo que sirve de incentivo para mejorar los resultados (Sin embargo, no siempre es perceptible su impacto, sobre todo cuando no es posible su individualización, por lo que como incentivo son más aconsejables para los directivos).

**e) Características de la Empresa:**

El tamaño, la actividad desarrollada, su localización, filosofía y cultura empresarial, la prioridad de la reducción de costes... Muchos trabajadores estarían dispuestos a trabajar en peores condiciones para trabajar en empresas con una buena imagen pública, porque su mera pertenencia concede status (bien por ser socialmente responsables o bien por simple elitismo).

**f) Condiciones ambientales:**

El confort físico y confort mental, la ausencia de fatiga, las medidas de Seguridad e Higiene...

**g ) Características personales y subjetivas:**

La edad, la motivación, la percepción de sus condiciones objetivas, las expectativas y actitudes y otros factores extra laborales (Socioeconómicos, familiar, primer empleo), pueden llevar a aceptar condiciones por debajo de sus capacidades. Responden al ¿por qué a menudo cuando las condiciones objetivas mejoran no aumenta la satisfacción laboral e incluso disminuye?

Según los estudios de la **Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo**, las principales causas de insatisfacción están en: la temporalidad, los horarios atípicos (nocturnos, irregulares, prolongados, etc.), la presencia de riesgos laborales, trabajo monótono en cadena, en condiciones de aislamiento, o los poco cualificados. En coherencia con ello, son los que presentan mayor nivel de absentismo y siniestralidad (Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional) causando graves daños económicos y personales a la empresa y el trabajador.

Nuestra jerarquía abstracta de necesidades es el duplicado de una jerarquía de valores que varía en función del contexto económico, social y cultural. El límite entre lo aceptable y lo inaceptable varía según la Empresa y los condicionantes y experiencias del trabajador. Así, las

necesidades psicosociales sólo preocupan cuando las socioeconómicas se han cumplido, y la amenaza de desempleo reduce la importancia relativa de otras condiciones de trabajo. Además, unas mismas condiciones de trabajo no afectan a todos del mismo modo, lo que nos lleva a destacar los factores personales que determinan la satisfacción.

En cualquier caso, la satisfacción o insatisfacción en el trabajo, se proyecta en otras dimensiones de la vida del trabajador, se globaliza, entrando en un círculo vicioso de difícil solución (apatía, fatiga, desmotivación, frustración,...(un síndrome que ya se conoce como *burn out*). En un intento de buscar cuáles son sus factores determinantes, se han aportado distintas teorías.

## 2.2. Satisfacción laboral: Teorías más relevantes.

Son numerosas las teorías, elaboradas por distintos autores y desde distintas ópticas. Podemos clasificarlas en dos grandes grupos:

### A) Teorías de contenido:

Se centran en las causas y aspectos que desatan la motivación en el individuo.

1) T<sup>a</sup> jerarquía necesidades, *Maslow*: Como humanos, tenemos una serie de necesidades que impulsan la motivación y la satisfacción en la medida en que se vayan logrando, en orden de creciente complejidad, de forma que las superiores solo surgen cuando se lograron las inferiores.

- Primarias u *Orgánicas*: derivan de nuestra condición animal, buscan la supervivencia del individuo y la especie: necesidades fisiológicas o vegetativas (comer, dormir) y necesidades de seguridad o de protección frente al peligro y a situaciones de privación.
- Secundarias o *Sociales*: propias del hombre como ser social (afiliación, socialización, relaciones afectivas).
- Terciarias o *Psicológicas*: se asocian al *ego*, la *psique* y autoconciencia del Yo: necesidad de autoestima y valoración ajena; de poder y logro, de competencia y autorrealización (son la máxima expresión y desarrollo del Yo).

### 2) T<sup>a</sup> jerarquía necesidades de Adleferd:

Coincide con Maslow en que las necesidades están jerarquizadas y que éstas actúan por un proceso creciente de satisfacción – aspiración. Pero éste se complementa con otro paralelo de

frustración- reacción en sentido descendente: cuando no se logran unas cobran nuevamente fuerza las del escalón inferior.

**3) Herzberg, "T<sup>a</sup> bifactorial":** El trabajo en sí y los factores intrínsecos al trabajo (tarea, logro, reconocimiento) son “factores de satisfacción”. La insatisfacción depende de circunstancias del entorno, extrínsecas al trabajo (salario, jefes, clima laboral) que llamó “factores de higiene” porque tienen efecto preventivo, no curativo.

**4) Para McClelland:** la jerarquía de necesidades es distinta en cada individuo (logro, competencia, afiliación,...) según unas pautas aprendidas en la infancia, lo que explica que algunos individuos muestren niveles más altos de autoexigencia y responsabilidad.

## B) Teorías de proceso:

Defienden que no se puede generalizar, por lo que resaltan los procesos individuales subjetivos de percepción, valoración y satisfacción del individuo.

**1) Adams: "T<sup>a</sup> de la equidad":** la satisfacción depende de datos *objetivos* y percepciones *subjetivas* de equidad o justicia entre las expectativas entre el esfuerzo individual y los resultados.

**2) T<sup>a</sup> de las expectativas de Vroom:** depende del efecto multiplicativo de la satisfacción (valencia) obtenida por los resultados de una situación (recompensa) y las *expectativas* de logro que hubiera depositado en ella ( $V \times R \times E$ ).

**3) Locke** aporta un modelo integral, y quizá uno de los de mayor utilidad en el entorno laboral. Las metas motivan en sí mismas en dos momentos: en el logro de las metas finales y en las parciales, y es importante señalar éstas para evitar la insatisfacción cuando no se lograron las finales. Por ello apuesta por una motivación intrínseca, a través del propio esfuerzo, recuperando el papel creativo y de auto superación del trabajo.

## 3. MEDIO AMBIENTE Y TRABAJO.

### 3.1. Medioambiente y vida humana.

El sujeto mantiene una constante interacción entre dos medios:

**1) Interno** (biológico y Psíquico), que se caracteriza por sufrir pocos cambios (homeostático);

2) Externo, entorno o espacio común que se encuentra en constante mutación, provocada mayormente por la actividad social comunitaria, y dentro del que se puede distinguir un componente *material (físico, químico y biológico)* y otro *social en el Medio Ambiente*:

a) *Físico o inorgánico*: integrado por elementos inertes o abióticos (sol, aire, suelo, agua).

b) *Químico*: sustancias orgánicas (que producen los seres vivos) e inorgánicas, que son base de la mayoría de objetos que nos rodean, fármacos, combustibles y productos usados en industria agroalimentaria. Muchos los necesitamos para vivir, otros son inocuos, pero otros pueden ser tóxicos especialmente en dosis altas.

c) *Biológico*: manifestaciones de vida macro y microscópica. Es imprescindible la relación del hombre con animales y plantas: de ellos obtiene alimentos, medicamentos, energía (madera) y productos industriales (algodón, lino, lana), pero también resultan pueden ser nocivos: virus, bacterias, parásitos pluricelulares, etc., dan lugar a enfermedades infecciosas o parasitarias.

d) *Sociocultural*: sistema que integra los distintos subsistemas, elementos y procesos de interacción humana.

Sin embargo tales subsistemas son indisociables. La **T<sup>a</sup> de sistemas** (que nace vinculada inicialmente a las Ciencias Ambientales para saltar luego a las Ciencias Sociales) destapó la interacción del conjunto de sistemas y subsistemas de modo que cualquier cambio en uno de ellos genera un cambio en el sistema y en el macro sistema global. Por ejemplo, el suelo y agua (medio *biofísico*) se usan en la producción Económica (medio *social*), mediante la utilización de una tecnología (medio *cultural*), transformando el medio material (*físico, químico y biológico*), y de ello depende la calidad de vida, *fisiológica y psicosocial*.

De este modo, la vida sobre el planeta es un proceso en permanente mutación. El creciente conocimiento de fenómenos físicos y químicos del planeta ha permitido el progreso de la humanidad gracias al mayor aprovechamiento de los recursos naturales. No sólo utiliza elementos disponibles, sino que ha sintetizado otros nuevos y ha aplicado nuevas energías que han revolucionado la agricultura y la industria. Sin embargo, la explotación intensiva del planeta y un modelo de desarrollo económico social insostenible, están generando importantes costes que han aumentado los riesgos para la población en general y para el trabajador en particular.

### 3.2. Problemas medioambiente y trabajo.

El trabajo es la base de la actividad económica, una institución fundamental sobre la que se asientan un conjunto de derechos y obligaciones que estructuran las relaciones sociales y un vehículo privilegiado para la socialización y de interiorización de los valores socialmente instaurados. Sin embargo, la nueva organización tecnológica-productiva, los agentes contaminantes, los efectos de las nuevas tecnologías, etc., se unen a los viejos riesgos, que dañan el subsistema ocupacional y en general el sistema medioambiental en que se integra.

**b) El efecto invernadero:** Parte de la radiación solar que llega a la tierra es devuelta a la atmósfera en forma de calor (*radiación infrarroja*). La atmósfera terrestre deja pasar la radiación solar, pero no la infrarroja, debido a que el dióxido de carbono y el vapor de agua absorben gran cantidad de esta segunda radiación, impidiendo que escape hacia el espacio. El dióxido de carbono actuaría como el “cristal de un invernadero” (efecto invernadero), produciendo un aumento de temperatura en la atmósfera. Muchas combustiones (principalmente el tráfico en un 45%, la calefacción en un 33%, y la industria en un 22%), cargan la atmósfera de dióxido de carbono. De seguir este fenómeno (originado en el s. XX pero acelerado en últimos años) se cree que aumentará la temperatura media de la atmósfera en 3º centígrados para finales de s. XXI. Suficiente para derretir parte de los casquetes polares y hacer subir el nivel del mar (entre 20-26 cm.), que anegaría las tierras costeras, mientras que otras se volverían baldíos por salinización y se trastocaría el régimen de lluvias, impidiendo la agricultura.

**c) La deforestación:** la tala masiva de árboles a un ritmo anual de 200.000 Km<sup>2</sup> (150.000 de ellos en los trópicos) ha hecho que ya se encuentren desertizado un tercio de la masa forestal del planeta. A esto se unen prácticas agrícolas inadecuadas, abandono de cultivos, obras hidráulicas faraónicas, incendios forestales (en su mayoría intencionados)... Sus efectos inmediatos son la pérdida de suelo fértil y la desertización, que a su vez acaba con especies animales que viven en los bosques y contribuye al efecto invernadero, porque hace aumentar el nivel de anhídrido carbónico.

**d) La lluvia ácida:** El carbón, el gas natural o el petróleo, utilizados como combustible en industrias y centrales térmicas, contienen una gran cantidad de azufre. Su combustión produce enormes cantidades de dióxido de azufre que son lanzadas a la atmósfera. La radiación solar y el vapor de agua atmosférico permiten que se formen pequeñas gotas de ácido sulfúrico, que son arrastradas a la superficie cuando llueve. La consecuencia es la acidificación de suelos y lagos y la consiguiente destrucción de vegetación, la desaparición de la vida en los lagos contaminados, el deterioro de esculturas en los núcleos urbanos, etc.

e) Destrucción de la capa de ozono: actúa de filtro de rayos ultravioleta. Se mantiene en equilibrio gracias a que el sol lo crea y destruye. La emisión de gases clorofluorcarbonados (CFC) con aerosoles y otros productos fabricados con cloro, contribuyen a su disminución, permitiendo la entrada masiva de rayos UVA que aumentan el riesgo de cáncer de piel y cataratas, y alteran la función de fotosíntesis del plancton de los océanos y de las plantas, en la que se basa el ciclo de la química del carbono. Ya se ha formado un agujero en la Antártida y otro en el Ártico, cuyo freno no cesará de no tomar medidas.

f) Grandes presas y sistemas de canales de regadío alteran el paisaje y la distribución de agua (y con ello flora y fauna) de la zona y reducen la fertilidad de las tierras aguas abajo al impedir que llegue a ellas los sedimentos.

g) Vertidos de tóxicos en aguas, agotamiento de recursos, deterioro de costas y litorales, la especulación etc., ponen en peligro la naturaleza, la calidad de vida y la propia sostenibilidad futura de la actividad económica.

La enfermedad del planeta también daña la salud humana: los contaminantes que respiramos están disparando los casos de bronquitis (obstrucción de vías bronquiales), asma (espasmo de los alvéolos pulmonares) y enfermedades cardiopulmonares. La contaminación acústica provoca cefaleas, sorderas... La radiación y el riesgo nuclear aumenta, entre otros, el riesgo de cáncer,... A esto nos exponemos normalmente, como trabajadores y como ciudadanos. A esto se une el riesgo de sufrir accidentes catastróficos, como el de **Seveso** (Italia) en 1976 que esparció dioxina, uno de los venenos más peligrosos; y el nuclear de **Chernobil** en 1986 (URSS).

La **Ecología** estudia la relación organismos- medio del sistema ecológico y los subsistemas que lo integran y que están interrelacionados, si bien podemos distinguir sus fronteras y las técnicas a aplicar: **medioambiental** (más complejo, global y cuyos contaminantes son mayores y están más dispersos y difíciles de controlar) y **medioambiente laboral** (en el que pueden conocerse la naturaleza, localización, cantidad y efectos de sus riesgos, siendo más fáciles de corregir).

#### 4. LA PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL.

##### 4.1. Prevención del deterioro medioambiental.

El deterioro **medioambiental** se relaciona directamente con la actividad Económica. Por ello, y porque en él pasa el hombre gran parte de su vida, cualquier acción sobre el Medio ecológico, debe empezar por la corrección previa del Medio ocupacional:

- modificar procesos peligrosos y sustituir o reducir materias, sustancias y combustibles contaminantes;
- reutilizar y reciclar productos y residuos y evitar producir materiales sintéticos y no biodegradables;
- control de plagas por medios biológicos, seleccionando los menos inocuos.
- control de actividades molestas, insalubres, nocivas y peligrosas (ubicación, protección...)
- control y protección de contaminantes atmosféricos, acústicos, radiactivos y residuos líquidos y sólidos.
- potenciar el transporte colectivo y vehículos eléctricos, y eliminar bióxido de azufre en los de gasolina.
- impulsar energías renovables y menos contaminantes (eólica, solar...)

Esto supone un reto social, implicando a todos los agentes sociales: **Empresas**, que deben conciliar rentabilidad económica con su responsabilidad **medioambiental**; **Gobiernos**, que deben impulsarlo y controlarlo; y **consumidores**, ya que el deterioro **medioambiental** deriva de la búsqueda hedonista de una serie de comodidades materiales, difícil de renunciar.

El riesgo se ha globalizado: las fronteras de la naturaleza no coinciden con las políticas, y los efectos de la actividad humana trascienden éstas, especialmente en un mundo de libre circulación. La necesidad de una acción internacional ya se vio en el *Club de Roma y la Conferencia de Estocolmo* en los 70, y en la *Conferencia Mundial de Medio ambiente y Desarrollo de Río de Janeiro '92*, que España ha ratificado, junto a otros convenios sobre diversidad biológica y cambio climático, dentro de una estrategia coordinada de la Unión Europea como un tema prioritario.

#### 4.2. Legislación.

- Decreto 2414/1961,30 noviembre: Reglamento de actividades molestas, insalubres, nocivas y peligrosas.

- Ley 38/72 de Protección del ambiente atmosférico; y Decreto 833/75 que la desarrolla: vigilancia de la calidad del aire, control de emisiones, situaciones de emergencia, infracciones y sanciones.
- Orden 1-2-77 sobre Red Nacional de vigilancia y Protección de la Contaminación Atmosférica.
- Orden 10-8-76: normas técnicas de análisis y valoración de contaminantes químicos.
- Decreto 2035/74 sobre vehículos de motor y Orden 28-2-75 sobre niveles de contaminantes en automóviles.
- Orden del Mº de Industria 25/6 ´84 sobre vigilancia de centrales térmicas.
- Estatuto del Consejo de Seg. Nuclear;
- Ley 25/64 29 abril sobre energía nuclear.
- Reglamento de instalaciones nucleares y radiactivas.
- O.Mº de Agricultura sobre uso de plaguicidas(prohíbe DDT, canfenos clorados, ...)
- Ley 42/1975: recogida y tratamiento de desechos y residuos sólidos; modificado por el RDL1163/86.

(\*otras normas pueden consultarse en el tema 57 (Prevención) que en su mayoría trasponen Directivas de CE)

### CONCLUSIÓN:

*Necesitamos trabajar para tener salud pero también tener salud para poder trabajar. Hoy convivimos con el riesgo siendo, más que un accidente, un hecho habitual en el que la complejidad de las investigaciones y los procesos productivos, difuye la posibilidad de controlar sus efectos (C. Perrow). Sin embargo, no es consustancial al complejo tecnológico, sino consecuencia consciente de unas decisiones y del perfil moral y ético de las Empresas y Gobiernos que las adoptan. Debemos recuperar la plena significación cultural y filosófico del trabajo, como elemento de valoración social y de desarrollo de actividad creadora y respetuosa con la Naturaleza, compatible con el desarrollo integral del trabajador y su dignidad individual y social.*