

*Formación online de alta calidad
certificada por prestigiosas
Universidades*



*Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de
los profesionales no sanitarios*



UNIVERSIDAD
NEBRIJA

PRESENTACIÓN

La Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo planteada para el período comprendido entre 2014-2020 prevé, entre otros objetivos, reducir la siniestralidad laboral en la UE. A través de ella se incidirá en concienciar a los trabajadores en esta materia y en implantar las normativas existentes en los centros de trabajo.

El personal no sanitario, que presta servicios tanto en centros públicos como privados, debe participar activamente en el fomento de la cultura preventiva en un doble ámbito: primero, como trabajador, segundo, como servidor público o personal al servicio de la salud.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que persigue ante todo la prevención, no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral.

Las autoridades europeas insisten en destacar la importancia de un inicio y desarrollo de la vida laboral en óptimas condiciones de salud y seguridad en un momento en que se debate la posibilidad de posponer la edad de jubilación.

España registra algunas de las peores cifras de siniestralidad laboral de la Unión Europea¹. Uno de los últimos informes de la oficina estadística de la UE,

¹ En el conjunto de la Unión Europea hay de media 2,3 accidentes mortales en el trabajo por cada 100.000 trabajadores, según los últimos datos publicados por Eurostat, la oficina estadística europea, correspondientes a 2014. Entre todos los socios europeos, las tasas más bajas de siniestralidad laboral se encuentran en Holanda, con un accidente mortal por cada 100.000 trabajadores, seguido de Grecia (1,2), Finlandia (1,2), Alemania (1,4), Suecia (1,5) y Reino Unido (1,6). Por el contrario, las tasas más elevadas se registraron en Rumanía (7,1), Letonia (6), Lituania (5,6) y Bulgaria (5,4). España figura en la posición 12 de los países con mayor siniestralidad. Entre todos los socios europeos, las tasas más bajas de siniestralidad laboral se encuentran en Holanda.

<https://www.elboletin.com/noticia/148550/economia/en-que-paises-europeos-es-mas-alta-la-siniestralidad-laboral.html>

Eurostat², elaborado en 2015³, plasma un déficit en materia de prevención de riesgos laborales en España. Los países que conforman la Unión Europea suman 3.739 accidentes mortales y 2,3 millones de incidentes graves. España ocupa el cuarto puesto de toda la Unión, y el tercero en el caso de los accidentes de gravedad.

Año tras año, las cifras de siniestralidad laboral en España van creciendo. Según datos del Ministerio de Trabajo, entre enero y junio de 2018 se contaron más de 650.000 accidentes laborales, de los cuales 300.000 fueron con baja, cifras muy parejas a las recabadas en el mismo periodo de 2017.

Sin embargo, en el cómputo global del pasado ejercicio, España registró más de 1,3 millones de accidentes laborales, de los cuales 596.000 fueron con baja. En este bloque, más de 3.900 tuvieron un carácter grave (que implica más de cuatro días de baja) y casi 500 repercutieron en el fallecimiento del trabajador.⁴

Analizaremos el marco jurídico de la Prevención de Riesgos Laborales en España y las líneas maestras de la política europea, en especial la Estrategia de Seguridad y Salud 2020. Localizaremos fuentes jurídicas y normativas. Identificaremos los riesgos, analizaremos las medidas preventivas, utilizaremos fuentes primarias de legislación, nos familiarizaremos con los organismos nacionales y las instituciones y agencias europeas e internacionales con competencias en la materia. Se harán referencias generales comunes a todos los trabajadores que prestan sus servicios en el ámbito de la salud, y se reseñarán peculiaridades en el ámbito de la administración sanitaria y en el ámbito de la salud en general. Se facilitarán, además, ejemplos y notas de prensa.

² Véase <https://osha.europa.eu/es/surveys-and-statistics-osh>

³ Publicado en junio de 2018.

⁴ <https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2018/09/la-seguridad-laboral-espanola-a-la-cola-en-los-indices-europeos/>

Destinatarios del curso:


Celadores, personal de cocina, personal perteneciente a empresas concertadas o propias (limpieza, lavandería etc.), auxiliares administrativos, administrativos, personal de oficio cualificado, trabajadores sociales, titulados de grado medio que desarrollan sus funciones tanto en las áreas de administración como en servicios generales, técnicos medios, titulados superiores que desarrollan sus funciones en las áreas de administración y servicios generales, técnicos superiores, personal dedicado exclusivamente a la dirección y gestión del hospital, centro de salud o establecimiento asistencial, cualquier otro personal “no sanitario” vinculado al sector que no esté incluido en los epígrafes anteriores.















Cuando en el texto se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal con relación de carácter laboral (en todas sus variaciones), administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios.








Se utilizará el término “trabajadores”, incluyendo tanto el género masculino como el femenino.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET), como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas.







OBJETIVOS











-  Sensibilizar y difundir información sobre la importancia de la salud y seguridad de los trabajadores y personal no sanitario.

-  Conocer las estrategias preventivas emanadas de la Unión Europea y su desarrollo en España.
-  Manejar y localizar la normativa aplicable, y mantener actualizada la misma, mediante el uso de las fuentes jurídicas.
-  Identificar y diferenciar los conceptos preventivos.
-  Conocer los conceptos fundamentales que conforman el campo de la seguridad y salud laboral en el desempeño laboral del personal no sanitario
-  Fomentar el conocimiento de los riesgos y daños derivados de cada una del trabajo del personal no sanitario.
-  Analizar los conceptos relacionados con la salud laboral, riesgo laboral, prevención y condiciones de trabajo que afectan al personal no sanitario.
-  Diferenciar y comprender las implicaciones e interacciones entre la salud y el trabajo.
-  Conocer y utilizar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y demás legislación concordante.
-  Identificar y diferenciar los riesgos laborales del profesional no sanitario.
-  Identificar los derechos, deberes y obligaciones en materia preventiva de los trabajadores no sanitarios que desarrollan su trabajo en el ámbito sanitario, en materia preventiva
-  Comprender y diferenciar las responsabilidades derivadas en todos sus ámbitos.
-  Aproximar el conocimiento de los aspectos de seguridad y riesgo en la labor profesional en los centros sanitarios
-  Estudiar los diferentes riesgos laborales existentes en función de cada uno de los perfiles profesionales del ámbito sanitario.
-  Valorar la identificación de los riesgos y el desarrollo y aplicación de un sistema integrado de prevención.

-  Identificar los riesgos nuevos y emergentes en el trabajo, así como la integración de la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito no sanitario.
-  Localizar las fuentes de información y los principales portales preventivos nacionales, europeos e internacionales.
-  Favorecer la participación de los trabajadores no sanitarios en los términos previstos en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas del entorno laboral.
-  Identificar los principales riesgos laborales, y la normativa de prevención aplicable.
-  Promover y difundir los conocimientos y buenas prácticas en materia de seguridad y salud laboral.
-  Contribuir al desarrollo de una cultura preventiva.
-  Analizar, específicamente, los factores implicados en los riesgos laborales del personal no sanitario: los administrativos, los celadores, del personal de cocina, administrativo, de lavandería y de limpieza...

CONTENIDOS

-  La salud y el trabajo. Introducción histórica de la regulación jurídica.
-  Evolución histórica de la Seguridad y Salud Laboral.
-  Conceptos preventivos. Técnicas de prevención.
-  Marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales. Fuentes jurídicas.
-  La Ley de Prevención de Riesgos Laborales..
-  Los riesgos laborales: el accidente de trabajo y la enfermedad profesional. La evaluación de riesgos.

-  Políticas nacionales en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Organismos e instituciones en España.
-  Derechos y obligaciones en materia preventiva. Información, participación, y consulta. La formación de los trabajadores. Colectivos especialmente protegidos.
-  El deber de prevención en la empresa. La gestión de la prevención. Las mutuas. Representantes de trabajadores. Comités de seguridad y salud laboral.
-  Sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales. Plan de emergencia/autoprotección.
-  Peculiaridades en las AAPP.
-  Responsabilidades y sanciones. Infracciones.
-  Los Riesgos Profesionales: físicos, químicos, biológicos, organizativos.
-  Riesgos emergentes en la U.E.
-  Políticas de la Unión Europea en seguridad y salud laboral. Marco estratégico de la Seguridad y la Salud Laboral 2014-2020. Organismos, instituciones y agencias europeas e internacionales.
-  Estrategias de Seguridad y Salud en las Administraciones autonómicas.

MODALIDAD

Online.

METODOLOGÍA

En la propuesta metodológica se combinan: unos elaborados contenidos y materiales de apoyo (de tipo informativo y documental que se le aporta al alumnado participante), con una comunicación a través del correo electrónico con la profesora y un sistema de evaluación objetivo.

El docente participante, es el elemento central de todo el proceso y tiene un rol activo en su aprendizaje. No sólo por los condicionantes que se dan cita en él

modelo del curso *on line*, sino también porque, a tenor del modelo constructivista, el resultado de todo aprendizaje es fruto de una actividad directa y personal del alumnado que construye su conocimiento y elabora significados. El alumnado destinatario del curso es todo el personal (trabajador, funcionario, estatutario...) no sanitario que desarrolla su actividad en el sector de la salud.

El objetivo de este modelo formativo es facilitar a los trabajadores no sanitarios la adaptación de su formación y mejora en aquellos procesos de innovación que respondan mejor a sus necesidades, de manera que puedan aplicarlo en el puesto de trabajo desempeñado..

El diseño y desarrollo de los contenidos se presentan con una estructuración secuencial y una minuciosa planificación, lo que facilita su seguimiento por parte de los participantes, y su adaptación a los diferentes ritmos de aprendizaje. Permitiendo mantener una línea progresiva y coherente en el proceso de aprendizaje. Facilitando adaptar, seleccionar y ampliar la información recibida, para adaptarla o personalizarla a las necesidades de cada alumno o alumna.

Los participantes pueden contar con material didáctico complementario, así como suplementos de información bajo cada epígrafe, lo que contribuye a la aportación de un mayor número de recursos con el fin de facilitar el proceso de construcción del conocimiento del alumnado.

El uso de la tecnología facilita y potencia el proceso de aprendizaje de las personas, a través de los aspectos más interactivos de los usos de dichos sistemas. Aportando, al mismo tiempo, la suficiente flexibilidad como para crear entornos de formación y aprendizaje adaptados a las necesidades de cualquier tipo de usuario. De tal forma, que éste sea capaz de intervenir directamente en su proceso de adquisición de conocimiento como un elemento activo y orientado a cubrir sus necesidades específicas, a través de la flexibilidad que estas tecnologías nos aportan.

Todo ello posibilita:

- 👤 Personalizas el proceso de aprendizaje.
- 👤 Adaptar el estudio a los momentos y tiempos de cada alumno o alumna.
- 👤 Posibilitar tiempo para el estudio, la investigación y la reflexión.
- 👤 Utilizar ritmos de trabajo individualizados.
- 👤 Tener fácil acceso a toda la información.
- 👤 Desarrollar un aprendizaje activo.
- 👤 Eliminar barreras espaciales y temporales (desde su propia casa, en el trabajo, en un viaje a través de dispositivos móviles, etc.).
- 👤 Desarrollar destrezas encaminadas a la búsqueda de aquellos medios y recursos que sirvan de apoyo en el curso.
- 👤 Elegir los materiales que se emplearán, el momento de hacerlo y la forma de utilización.

Se recomienda tener acceso a internet durante las sesiones de trabajo.

La finalidad última, es fomentar la capacidad de autocontrol y regulación del propio aprendizaje.

EVALUACIÓN

Entendemos por evaluación el sistema que indica el modo y el grado en el que se han alcanzado competencias y objetivos establecidos. A tenor de la propuesta metodología del curso se realizará una prueba objetiva final. Los test de evaluación o pruebas objetivas son muy útiles en la formación a distancia por la versatilidad de su planteamiento, resolución y comprobación.

Ello permite: de un lado, medir e identificar de forma muy precisa, conocimiento, comprensión, aplicación y síntesis, y de otro, discriminar bien el nivel de competencia sobre los conocimientos del alumnado.

Para obtener el Certificado los participantes deben realizar un test de 80 preguntas con tres respuestas alternativas. Para ello dispondrán de dos intentos y un período máximo de 90 minutos. Se considera que el alumnado supera los objetivos del curso cuando obtiene una puntuación igual o superior al 80% de respuestas correctas.

NÚMERO DE HORAS

150 (6 ECTS)

PROFESOR/A

mbelen.noval@edxcellent.com

BIBLIOGRAFÍA

Citada a pie de página.

Recomendaciones:

Descargar el archivo el “Código de Legislación Social”, disponible en la web de la Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado. Disponible en :

<https://www.boe.es/legislacion/codigos/codigo.php?id=39&modo=2¬a=0&tab=2>

Se recomienda seleccionar la opción “Texto consolidado”. Las publicaciones se revisan y siempre estará disponible la última modificación. Esto permitirá acceder sin dificultad a la normativa básica en cualquier momento.

Además esta disponible un Código electrónico de Prevención de Riesgos Laborales en:

file:///D:/Downloads/BOE-037_Prevencion_de_riesgos_laborales.pdf

Está Ud. en > Inicio > Legislación > Códigos electrónicos > Código de Legislación Social

Código de Legislación Social

Descargar código vigente consolidado

Texto consolidado y versiones anteriores de las normas

ACTUALIZADO Todas las normas están actualizadas.

Consultar las **normas consolidadas** contenidas en este código, que comprenden todas sus redacciones, desde el **texto original hasta la versión vigente**:

§ 1. [Estatuto de los Trabajadores](#)

HUELGA Y CONFLICTOS COLECTIVOS

§ 2. [Relaciones de trabajo](#)

EMPLEO

§ 3. [Ley de Empleo](#)

§ 4. [Mejora del crecimiento y del empleo](#)

§ 5. [Empresas de inserción](#)

§ 6. [Medidas para promover el empleo estable y la recualificación profesional](#)

§ 7. [Medidas de apoyo al emprendedor](#)

§ 8. [Real Decreto-ley 4/2015 Sistema de Formación Profesional para el Empleo](#)

§ 9. [Ley 30/2015, Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral](#)

§ 10. [Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral](#)

§ 11. [Agencias de colocación](#)

Otros códigos:

[Constitución Española](#) (5 códigos)

[Derecho Constitucional](#)
(13 códigos)

[Derecho Administrativo General](#)
(6 códigos)

[Organización Administrativa](#)
(6 códigos)

[Función Pública](#) (4 códigos)

[Seguridad Vial, Transporte y Telecomunicaciones](#) (6 códigos)

[Defensa y Seguridad](#) (9 códigos)

[Derecho Tributario](#) (11 códigos)

[Derecho Financiero](#) (5 códigos)

[Derecho Civil](#) (7 códigos)

[Derecho Penal](#) (2 códigos)

[Derecho Mercantil](#) (7 códigos)

[Sociedades Mercantiles](#)
(6 códigos)

[Mercados, Entidades y Operaciones Financieras](#)
(10 códigos)

[Auditoría y Contabilidad](#)
(2 códigos)

[Legislación Social](#) (5 códigos)

[Derecho Procesal](#) (2 códigos)

[Educación](#) (8 códigos)

[Sanidad y Farmacia](#) (9 códigos)

Imagen: página web Agencia del BOE

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.	1
2. LA SALUD Y EL TRABAJO.	5
2.1. Fomento de la Salud en el Trabajo/ Work Health Promotion.	12
2.2. Interacciones entre salud y trabajo.	13
2.3. La siniestralidad laboral en España.	15
3. INTRODUCCIÓN HISTÓRICA: DESDE LA HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA.	18
3.1. Finales del S. XIX.	18
3.2. Desde 1900.	19
3.3. Dictadura.	21
3.4. A partir de 1978.	23
3.5. La incorporación a las Comunidades Europeas.	24
4. CONCEPTOS PREVENTIVOS	26
4.1. Técnicas Preventivas.	27
5. MARCO NORMATIVO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	33
5.1. Las fuentes normativas de la Prevención de Riesgos Laborales en España.	36
5.2. Ámbito de aplicación de la LPRL	40
6. LOS RIESGOS LABORALES.	42
6.1. El accidente de Trabajo.	42
6.2. El accidente in itinere:	45

6.3. La enfermedad profesional.	47
6.4. Otras enfermedades relacionadas con el trabajo:	53
6.6 .Evaluación de los Riesgos:	55
6.7. Los costes de la accidentabilidad laboral.	58
7. POLÍTICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PARA PROTEGER LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO.	59
9. ORGANISMOS E INSTITUCIONES EN ESPAÑA.	63
9.1.El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene.	63
9.2.El Observatorio de Condiciones de Trabajo.	64
9.3.La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.	66
9.4.Comisión Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.	67
10. DERECHOS Y OBLIGACIONES EN MATERIA PREVENTIVA.	68
10.1.La participación de trabajadores y empresarios.	68
10.2.Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.	69
10.3. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos. 73	
10.4. Principios de la acción preventiva.	74
10.5. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.	75
11. INFORMACIÓN, CONSULTA, PARTICIPACIÓN, Y FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES.	77
11.1. Formación:	78
11.3.Trabajadores especialmente protegidos.	79
11.3.1.La maternidad:	79

11.3.2.	Protección de menores.	80
11.3.3.	Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.	81
12.	EL DEBER DE PREVENCIÓN EN LA EMPRESA.	82
12.1.	Designar trabajadores.	82
12.2.	Servicios de Prevención.	83
12.2.1.	Servicios de Prevención en el ámbito de las AAPP.	85
12.2.2.	Designación de empleados públicos..	89
12.3.	Actuación preventiva de las mutuas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.	90
12.4.	Presencia de recursos preventivos.	90
12.5.	Consulta y participación de los Trabajadores.	91
12.5.1.	Consulta de los trabajadores.	91
12.5.2.	Derechos de Participación y Representación.	93
12.6.	Participación de los Trabajadores.	95
12.6.1.	Delegados de Prevención en el ámbito de las AAPP.	96
12.6.2.	Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.	99
12.7.	Deber de sigilo y garantías.	99
12.8.	Comité de Seguridad y Salud	101
12.8.1.	Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de las AAPP.	103
13.	FUNCIONES Y NIVELES DE CUALIFICACIÓN DEL PERSONAL QUE LLEVE A CABO LAS TAREAS DE PREVENCIÓN.	105
13.1.	Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.	107
14.	SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.	108

15. PLAN DE EMERGENCIA/AUTOPROTECCIÓN. _____	110
16. RESPONSABILIDADES Y SANCIONES. _____	118
16.1. Compatibilidad de las responsabilidades: _____	118
16.2. Responsabilidad Civil. _____	120
16.3. Responsabilidad Penal. _____	122
16.4. Responsabilidad Administrativa. _____	124
16.5. Recargo en las prestaciones por falta de medidas de seguridad. _____	124
16.7. Requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: _____	126
16.8. La responsabilidad de la Administración. _____	128
17. INFRACCIONES. _____	131
17.1. Prescripción de las infracciones. _____	131
17.2. Infracciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales: _____	131
17.2.1. Infracciones Leves: _____	132
17.2.2. Infracciones graves. _____	132
17.4. Responsabilidades y sanciones. _____	135
17.4.1. Responsabilidad de los Trabajadores. _____	135
19. MARCO ESTRATÉGICO EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2014-2020. _____	138
20. OTROS ORGANISMOS EUROPEOS. _____	140
20.1. La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EUROFOUND) _____	141
20.2. La Agencia Europea para la Seguridad y la Higiene en el Trabajo _____	142
21. ORGANIZACIONES INTERNACIONALES: _____	145

21.1.La Organización Internacional del Trabajo (OIT)	146
21.1.1.Las normas internacionales de trabajo:	149
21.2.La Organización Mundial de la Salud (OMS)	150
22. ESTRATEGIAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS CCAA.	152
23. LA SEMANA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO.	156
24. RIESGOS ASOCIADOS A LAS CONDICIONES FÍSICAS	159
24.1. Condiciones de Seguridad en los lugares de trabajo.	159
24.3.1. Orden y Limpieza:	160
24.3.2. Condiciones Ambientales:	161
24.3.3. El Centro Nacional de Condiciones de Seguridad en el Trabajo.	163
24.3.4. Señalización de Seguridad en los centros de Trabajo	164
24.3.5. Trabajos con Pantallas de Visualización de Datos.	170
24.3.6. El ruido en los centros de trabajo.	171
24.3.7. El riesgo eléctrico	174
24.3.8. Equipos de Protección Individual	178
24.3.10 Manipulación de cargas	182
24.3.11 Riesgos posturales. Lesiones dorsolumbares.	185
24.3.12. Radiaciones	191
24.3.13. Vibraciones	194
24.3.14. Mapa de riesgos de seguridad.	194
25. RIESGOS BIOLÓGICOS	196
25.1. Evaluación del riesgo:	197
25.2. Reducción del riesgo:	198
25.3. Medidas higiénicas:	199
25.4. Vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos:	200
25.5. Información y formación a los trabajadores:	201

25.6. Establecimientos sanitarios:	202
25.7 Mapa de riesgos biológicos	203
26. RIESGOS QUÍMICOS	203
26.1. Definiciones:	204
26.2. Evaluación de los riesgos.	206
26.3. Medidas específicas de prevención y protección.	207
26.4. Vigilancia de la salud.	208
26.5. Medidas a adoptar frente a accidentes, incidentes y emergencias.	209
26.6. Información y formación de los trabajadores:	210
26.7. Mapa de riesgos químicos	211
27. SEÑALIZACIÓN, ETIQUETADO DE SUSTANCIAS PELIGROSAS	211
28. RIESGOS EMERGENTES	213
28.1. El estrés	215
28.2. El acoso en el trabajo	217
28.3. El síndrome del quemado	217
28.4. La insatisfacción laboral	217
28.5. Violencia en el trabajo	218
28.6. Mapa de riesgos	218
29. PRIMEROS AUXILIOS	219

1. INTRODUCCIÓN.

«Los accidentes laborales registran un mínimo histórico y las normas de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo son un referente para el resto del mundo. La inversión en seguridad ocupacional merece la pena, pues permite aumentar la productividad y el bienestar de los trabajadores, reducir el absentismo y los cambios de personal y obtener una mayor satisfacción en el puesto de trabajo, especialmente durante la crisis. Sin embargo, este ámbito de actuación también presenta retos, y juntos tenemos que encontrar soluciones para abordarlos⁵».



László Andor, Comisario Europeo de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2010-2014)

**László Andor,
Comisario de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2010-2014)⁶**

En los centros sanitarios pueden presentarse los mismos peligros que en cualquier otro lugar de trabajo. Sin embargo, en este caso el puesto de trabajo se comparte con los pacientes u otras personas que temporalmente ocupan las

⁵ Palabras pronunciadas con ocasión de la presentación de la evaluación de la estrategia europea de salud y seguridad en el trabajo 2007-2012. Las conclusiones de esa evaluación confirman la importancia que reviste la dimensión europea de la política de salud y seguridad en el trabajo, en particular por lo que se refiere a la tendencia positiva en la reducción de los accidentes laborales y al papel de la estrategia de la UE en la coordinación de esfuerzos y la provisión de un marco común de actuación. Tomado de: <http://www.hablamosdeeuropa.es/prensa/noticias/salud-y-seguridad-en-el-trabajo-la-comision-europea-inicia-una-consulta-publica>

⁶ Desde el 01/11/2014, Marianne Thyssen, Comisaria de Empleo, Asuntos Sociales, Competencias y Movilidad Laboral. http://ec.europa.eu/about/juncker-commission/structure/index_en.htm

instalaciones. A veces los peligros a los que están expuestos los trabajadores provienen de ellos mismos.⁷

El fomento de la salud y la seguridad en el trabajo es algo más que cumplir simplemente los, numerosos y exigentes, requisitos legales en materia de “Prevención de Riesgos Laborales”, también significa que los empresarios o la Administración contribuyan activamente, junto con los empleados y personal a su servicio, a mejorar su estado de salud y su bienestar general. En este proceso, es imprescindible involucrar a los trabajadores y los empleados, teniendo en cuenta sus necesidades y opiniones sobre cómo organizar el trabajo y el lugar de trabajo.

La prevención de riesgos laborales repercute en la reducción de la rotación y del absentismo, la mejora de la motivación, el incremento del rendimiento, la productividad y la satisfacción laboral, y como consecuencia de todo ello, en una mejora de la imagen de la empresa, la organización o institución, ya sea pública o privada.

“La seguridad y la salud en el trabajo es hoy en día uno de los aspectos más importantes y con un mayor desarrollo entre las políticas de la UE en materia de empleo y asuntos sociales.

El trabajo en este área supone una compleja interacción entre diferentes agentes, tanto a nivel de la UE como de los Estados miembros, que incluye en especial a los gobiernos y otros poderes públicos, así como a los sindicatos y asociaciones de empresarios.

Antes se elaboraba un gran volumen de legislación comunitaria en materia de seguridad y salud en el trabajo, pero actualmente asume una importancia cada vez mayor el desarrollo y la puesta en marcha de aproximaciones y estrategias

⁷ Tomado de <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/46>

globales en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) como medio para mejorar las condiciones laborales en los Estados miembros de la UE.

Igualmente, existe mucha información disponible sobre la SST en países y organizaciones fuera de la UE, que pueden aportar información de base y ser una fuente de inspiración útil en el empeño de crear lugares de trabajo seguros y saludables en la UE⁸.

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, la Constitución Española atribuye a las Administraciones Públicas la tutela del interés general. La referencia constitucional de la mayoría de los preceptos se ubica en la Sección 2ª del Capítulo II del Título I que lleva por rúbrica “*De los Principios rectores de la Política Social y Económica*”. Principios que deben informar la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos. *En el ámbito de la actividad administrativa en esta materia, la intervención de las distintas Administraciones Públicas se manifiesta en el ejercicio de la potestad reglamentaria, la vigilancia y control en el cumplimiento de la normativa y la actuación de su ius puniendi.*⁹

En esta materia hemos de destacar la importancia que tienen las normas internacionales y el derecho derivado de la Unión Europea. Las primeras derivan fundamentalmente de la labor que desarrolla la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de Convenios y Recomendaciones¹⁰. Y

⁸ Tomado de: <https://osha.europa.eu/es/organisations>

⁹ Arts. 40.2, 15, 43.1 y 43.2, 45.1 CE. Adaptado de CHAMORRO GONZÁLEZ J.M. “*Prevención de Riesgos Laborales. Aspectos Generales. Régimen competencial. Sistema de Fuentes*”. Consejo General del Poder Judicial/centro de documentación judicial. (2006)

¹⁰ Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio. Los Convenios y las Recomendaciones son preparados por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y se adoptan

desde el ámbito Europeo destacaremos la Carta Social Europea¹¹ y los tratados originarios de las Comunidades Europeas y sucesivos de la UE.

El art. 3, bajo la rúbrica “*Derecho a la seguridad e higiene en el trabajo*” dispone:

“Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, las Partes Contratantes se comprometen:

- 1. A promulgar reglamentos de seguridad e higiene.*
- 2. A tomar las medidas precisas para controlar la aplicación de tales reglamentos.*
- 3. A consultar, cuando proceda, a las organizaciones de empleadores y trabajadores sobre las medidas encaminadas a mejorar la seguridad e higiene del trabajo”.*

El coste de los accidentes y de las enfermedades relacionadas con el trabajo puede ser considerable. En la EU-27¹², 5.580 accidentes de trabajo resultaron mortales y el 2,9 % de los trabajadores sufrieron un accidente de trabajo que conllevó más de tres días de baja en 2007. Además, en un período de doce

en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se reúne anualmente. Una vez adoptadas las normas, se requiere de sus Estados Miembros, en virtud de la Constitución de la OIT, que las sometan a sus autoridades competentes (normalmente el Parlamento) para su examen. En el caso de los convenios, se trata de examinarlos de cara a su ratificación. Si un país decide ratificar un convenio, en general éste entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacionales, y tienen que enviar a la Oficina memorias sobre su aplicación a intervalos regulares. Tomado de: <http://www.ilo.org/global/standards/>

¹¹ Carta Social Europea, hecha en Turín el 18 de octubre de 1961. Instrumento de Ratificación de 29 de abril de 1980. (BOE 26/06/1980).

¹² Croacia, Estado número 28, aún no ha sido incluida en estas estadísticas.

meses, unos 23 millones de personas notificaron padecer un problema de salud causado o agravado por el trabajo¹³.

Realizar una estimación global, a nivel nacional o internacional, del coste que suponen los accidentes y problemas de salud relacionados con el trabajo por una inadecuada planificación de la actividad preventiva o ausencia de la misma implica un esfuerzo notable y supone una tarea compleja. Pese a ello, es de vital importancia que los responsables políticos comprendan el alcance y la dimensión del coste que supone una inadecuada planificación de la actividad preventiva o su ausencia con el fin de poner en práctica medidas eficaces en este ámbito político¹⁴.

Un centro de salud, hospitalario o asistencial debería caracterizarse por ser un lugar de trabajo y un entorno seguro y saludable. Para conseguir este objetivo, la evaluación de riesgos deberá tener en cuenta el diseño, la distribución y la construcción del entorno de trabajo. Deberá prestarse especial atención a aquellos casos en los que el centro acoga a grupos vulnerables y tener siempre presentes las necesidades de los discapacitados.¹⁵

2. LA SALUD Y EL TRABAJO.

A tenor del Diccionario de la RAE la salud es el “estado en que un ser u organismo vivo no tiene ninguna lesión ni padece ninguna enfermedad y ejerce con normalidad todas sus funciones”. Definición excesivamente restrictiva en lo que al ámbito laboral se refiere. Ya que se circunscribe a la ausencia de enfermedad o lesión.

¹³ Tomado de: Eurostat (2010), Health and safety at work in Europe (1999–2007): A statistical portrait. Disponible en: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-31-09-290/EN/KS-31-09-290-EN.PDF (consultado el 21 de junio de 2013).

¹⁴ “Estimación del coste de los accidentes y los problemas de salud relacionados con el trabajo”. Autor: European Agency for Safety and Health at Work Fecha de Publicación: 12/05/2014. Tomado de: <https://osha.europa.eu/es/publications/reports/executive-summary-estimating-the-cost-of-accidents-and-ill-health-at-work/view>

¹⁵ Tomado de <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/46>

Desde la perspectiva ocupacional o laboral «*La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.*» La cita procede del Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.), que fue adoptada por la Conferencia Sanitaria Internacional, celebrada en Nueva York del 19 de junio al 22 de julio de 1946, firmada el 22 de julio de 1946 por los representantes de 61 Estados (*Official Records of the World Health Organization*, N° 2, p. 100), y entró en vigor el 7 de abril de 1948. La definición no ha sido modificada desde 1948¹⁶.

Según la Organización Mundial de la Salud la salud laboral tiene como objetivo “*fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todos los daños a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su trabajo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas*”.

En resumen, los objetivos de la salud laboral son la “***prevención de la enfermedad profesional, del accidente de trabajo, del disconfort del trabajador y de la promoción de la salud***”¹⁷.

Cualquier anomalía en el estado físico normal de los trabajadores (heridas, fiebre, contusiones...), o del estado mental (preocupación, fatiga, cansancio mental, inseguridad, disconfort laboral), o social (rechazo social entre los compañeros, ausencia de comunicación e integración laboral, malestar en el trabajo), puede producir una total o parcial disminución en la capacidad de trabajo.

¹⁶ Tomado de: <http://www.who.int/suggestions/fag/es/>

¹⁷ Tomado de: <http://www.cleaedu.com/pdf/diplomados/aulas/salud/mdt/paginas/mdt014-3-prev-de-riesg-lab.pdf>

Desde un punto de vista económico el trabajo puede ser entendido como actividad destinada a producir bienes y servicios para satisfacer las necesidades humanas. Desde la perspectiva sociológica el trabajo *“es una acción realizada por seres humanos que supone un determinado gasto de energía, encaminado hacia algún fin material o inmaterial, conscientemente deseado y que tiene su origen y/o motivación en la insatisfacción, en la existencia de una privación o de una necesidad por parte de quien lo realiza¹⁸”*. Además, *“el trabajo como actividad humana implica siempre la doble dimensión de la transformación o apropiación de la naturaleza y de la construcción de la propia realidad social¹⁹”*.

El trabajo es entendido como la realización de una actividad humana, tanto física como mental, para conseguir un objetivo definido, a través de la cual se transforma el medio ambiente en el que se desarrolla. Este medio ambiente laboral puede resultar agresivo o perjudicial para la salud humana.

A lo largo de este curso se especificará de que forma el trabajo puede provocar la pérdida de la salud, y por consiguiente la imposibilidad de trabajar o de mermar las facultades para ello.

“Cada día mueren 6.300²⁰ personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral.

El coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4 por ciento del Producto Interior Bruto global de cada año.

¹⁸ MARTÍN ARTILES A. Y KÖLLER H-D. *“Manual de Sociología del Trabajo y de Relaciones Laborales”*. (2006) DELTA Publicaciones.

¹⁹ Idem.

²⁰ En todo el mundo (OMS).

Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo difieren enormemente entre países, sectores económicos y grupos sociales. Los países en desarrollo pagan un precio especialmente alto en muertes y lesiones, pues un gran número de personas están empleadas en actividades peligrosas como la agricultura, la pesca y la minería. En todo el mundo, los pobres y los menos protegidos - con frecuencia mujeres, niños y migrantes - son los más afectados²¹.

“Los indicadores de salud en los estudios científicos de poblaciones señalan que existen diferencias de salud entre distintos grupos laborales. En la salud de los trabajadores no sanitarios también se manifiesta esta diversidad. Estos contrastes no son debidos a las características propias de cada una de las personas que pierden su salud, sino a los riesgos para la salud que aparecen por el hecho de vivir en unas condiciones determinadas. Entre las diferencias más importantes cabe señalar las siguientes: las socioeconómicas, las de género (hombres y mujeres) y las de edad”²².

La interacción entre salud y trabajo.

El trabajo no es un factor neutro frente a la salud: o es patógeno o es un promotor privilegiado de salud. La salud es una dinámica que pone en práctica no solamente defensas contra las agresiones (lucha contra las condiciones patógenas), sino que pasa también por una dimensión positiva (satisfacción, estima de sí mismo, integración social, etc.). El trabajo aparece como un integrador social importante (razón de los efectos frecuentemente devastadores del paro sobre la salud), y toda insatisfacción en el trabajo salpica al conjunto de las condiciones que hacen posible la construcción de la salud. Es el mismo individuo el que se encuentra en los centros de trabajo y en todos los otros lugares de su vida, y hay interacción entre este conjunto de condiciones.

²¹ Tomado de: <http://ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>

²² LÓPEZLÓPEZ-MENCERO J.L. “La salud laboral de los docentes” (2009). Tomado de: <http://www.educaweb.com/noticia/2009/03/26/salud-laboral-docentes-3542/>

La consideración social de la salud como un bien de primordial importancia, al que todos los ciudadanos, cualesquiera que sean sus condiciones, deben tener derecho, es un hecho tan relevante en nuestra sociedad, que en su día se plasmó con el máximo rango legal posible: como derecho constitucional, dentro del conjunto de los principios rectores que deben presidir en nuestro país la política social y económica.²³

El marco jurídico nacional.

El Artículo 40.2 de la Constitución recomienda a los poderes públicos “*velar por la seguridad e higiene en el trabajo*”, y el Artículo 43.1 reconoce a todos “*el derecho a la protección de la salud*”, atribuyendo el número II de dicho precepto constitucional a los poderes públicos la competencia de “*organizar y tutelar la salud pública a través de las medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios*”.

En este sentido, la promulgación de la Ley 14/86 General de Sanidad²⁴ constituye un hecho de especial trascendencia porque incorpora como principio general que *la salud es un fenómeno de carácter multifactorial que requiere una intervención multisectorial*. Además, recoge, entre los criterios rectores de la actuación sanitaria, *la promoción de la salud y la garantía de que las acciones sanitarias se dirijan a la prevención de las enfermedades y no sólo a su curación*. En su Capítulo IV establece los criterios fundamentales con cuyo desarrollo se logrará alcanzar sus objetivos: *la prevención de los riesgos laborales y la promoción de la salud física y mental de los trabajadores*. Además de indicar la necesidad de investigar las condiciones de trabajo, vigilar y promover la salud de los trabajadores, informar y formar, hace referencia a la

²³ Tomado de:

<https://www.msssi.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/saludTrab/home.htm>

²⁴ La Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, redactada durante la primera etapa de gobierno socialista liderado por Felipe González y bajo la dirección de Ernest Lluch al frente del Ministerio de Sanidad, es una ley promulgada el 25 de abril de 1986 por las Cortes Generales y en ella se establece la regulación de las acciones encaminadas a la protección de la salud establecida en el artículo 43 de la Constitución española. En su Título III define a las prestaciones públicas y sus estructuras como un Sistema Nacional de Salud, con una organización de sus servicios establecida por las distintas comunidades autónomas.

coordinación con las autoridades laborales para desarrollar un sistema de información que sirva para la planificación de actividades encaminadas al logro de los objetivos enunciados²⁵.

El Capítulo IV de la LGS se dedica a la Salud Laboral y en su Artículo 21 señala los aspectos que debe comprender la actuación sanitaria en el ámbito de la Salud Laboral, concretándolos en los siguientes²⁶:

- Promover, con carácter general, la salud integral del trabajador
- Actuar en los aspectos sanitarios de la prevención de los riesgos profesionales
- Asimismo, se vigilarán las condiciones de trabajo y ambientales que puedan resultar nocivas o insalubres durante los periodos de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora, acomodando su actividad laboral, si fuera necesario, a un trabajo compatible durante los periodos referidos
- Determinar y prevenir los factores de microclima laboral en cuanto puedan ser causantes de efectos nocivos para la salud de los trabajadores
- Vigilar la salud de los trabajadores para detectar precozmente e individualizar los factores de riesgo y deterioro que puedan afectar a la salud de los mismos
- Elaborar, junto con las autoridades laborales competentes, un mapa de riesgos laborales para la salud de los trabajadores. A estos efectos, las empresas tienen obligación de comunicar a las autoridades sanitarias pertinentes las sustancias utilizadas en el ciclo productivo. Asimismo, se establece un sistema de información sanitaria que permita el control epidemiológico y el registro de morbilidad y mortalidad por patología profesional

²⁵ Tomado de: <https://www.msssi.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/saludTrab/home.htm>

²⁶ Tomado de:
<https://www.msssi.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/normativa.htm#leyGralSanidad>

- Promover la información, formación y participación de los trabajadores y empresarios en cuanto a los planes, programas y actuaciones sanitarias en el campo de la Salud Laboral

Resulta muy interesante, por la actualidad y su rigor documental, la publicación que se cita a continuación²⁷.



También incorpora estos conceptos la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), dado que cuando hablamos de prevención de riesgos laborales estamos hablando de actuar sobre aquellos factores o condiciones de trabajo que pueden afectar negativamente a la salud del trabajador.

Hay un hecho diferencial entre la Ley General de Sanidad frente a la de Prevención de Riesgos Laborales, que es la incorporación a su texto del concepto de la *promoción de la salud*. Efectivamente, bajo una concepción integral de la salud y las personas, resulta necesario actuar sobre los riesgos laborales, a través de la prevención, pero también sobre los factores promotores de salud en el lugar de trabajo, que son muchos.

²⁷ Disponible en <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/priorities-for-occupational-safety-and-health-research-in-europe-2013-2020>

2.1. Fomento de la Salud en el Trabajo²⁸/ Work Health Promotion.

Se entiende por Fomento de la Salud en el Trabajo los esfuerzos conjuntos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad civil para mejorar la salud y el bienestar de las personas cuando trabajan. Esto se logra mejorando la organización y el entorno laborales, fomentando la participación de los trabajadores en todo el proceso de la WHP²⁹, ofreciendo opciones saludables y animando al desarrollo personal.

El fomento de la salud en el trabajo es algo más que cumplir simplemente los requisitos legales en materia de salud y seguridad, también significa que los empresarios ayuden activamente a sus empleados a mejorar su estado de salud general y su bienestar. En este proceso, resulta esencial involucrar a los empleados y tener en cuenta sus necesidades y opiniones sobre cómo organizar el trabajo y el lugar de trabajo.

Haciendo que los trabajadores se sientan mejor y más sanos, el fomento de la salud en el trabajo tiene numerosas consecuencias positivas como una reducción de la rotación y del absentismo, un aumento de la motivación y de la productividad y una mejora de la imagen de la empresa, que pasa a ser una compañía que se preocupa por sus empleados³⁰.

El fomento de la salud en el trabajo aborda distintos ámbitos y, en la práctica, se asocia estrechamente a la evaluación de riesgos. Algunos de éstos son:

- **La participación de los empleados** en el proceso de mejora de la organización del trabajo,

²⁸ Tomado de: <https://osha.europa.eu/es/topics/whp/index.html>

²⁹ **Workplace Health Promotion (WHP)** is the combined efforts of employers, employees and society to improve the health and wellbeing of people at work. This is achieved through a combination of: improving the work organisation and working environment, promoting the participation of workers in the whole process of WHP, enabling healthy choices, and encouraging personal development. Tomado de: <https://osha.europa.eu/en/topics/whp>

³⁰ Tomado de: <https://osha.europa.eu/es/topics/whp/index.html>

- **La participación activa y consulta de los empleados** en la mejora del entorno laboral,
- **El Aumento el bienestar en el trabajo**, por ejemplo introduciendo un sistema de horario flexible o de teletrabajo,
- Incidir en los **hábitos alimenticios saludables en el trabajo** facilitando para ello información sobre una nutrición sana, ofreciendo una dieta sana en los comedores sociales o poniendo a disposición de los trabajadores instalaciones para que se puedan preparar su comida,
- **Sensibilización sobre los efectos perniciosos del tabaco**, incluida la oferta de participar gratuitamente en programas para dejar de fumar y la prohibición de fumar en todas las instalaciones e inmuebles de la empresa,
- **Fomento de la salud mental**, ofreciendo a los directivos cursos para que aprendan cómo manejar el estrés y la tensión en su equipo y a los empleados servicios de acompañamiento psicológico de forma totalmente anónima,
- **Promoción del ejercicio y actividad física**, ofreciendo cursos de deporte, fomentado la práctica de actividad física y una mentalidad laboral activa y sana,
- **Garantizando el control de la salud**, ofreciendo revisiones médicas en las que se controle la tensión o el colesterol³¹.

2.2. Interacciones entre salud y trabajo.

Las personas necesitan trabajar para alcanzar una vida saludable, productiva, plena y sentirse realizado. Ese trabajo, que les permite alcanzar sus objetivos se transforma en un medio indispensable para la realización individual, personal y grupal, para alcanzar las metas individuales o sociales, y no siempre estará exento de riesgos para la propia existencia, pudiendo afectar tanto a la integridad física como psíquica del ser humano.

31 Tomado y adaptado de: <https://osha.europa.eu/es/topics/whp/index.html>

“La evolución humana (antropológica y social) fue transformando esa primitiva actividad, y en la medida que el hombre aprendió a dominar los elementos de la naturaleza aparecieron nuevas formas de trabajo y nuevas herramientas que si bien por una parte mejoraron la capacidad de producción, no lo liberaron absolutamente de los sufrimientos propios de la tarea desempeñada sino que a veces, por el contrario lo expusieron a nuevos y mayores peligros.

La urbanización, la industrialización, las nuevas formas de gestión de los medios de producción, la ciencia y la tecnología, trajo aparejado mejoras en la producción de bienes y servicios que permitió a las poblaciones un acceso más fácil a ellos, generando, aunque todavía hoy con profundas desigualdades, una mejora en la expectativa y calidad de vida , pero los riesgos presentes en el trabajo para la salud de las personas, si bien con distinta incidencia, continúan en nuestros días³²”.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al analizar las implicaciones humanas del “trabajo” nos encontramos ante una doble posibilidad:

- en primer lugar, el trabajo, en cualquiera de sus formas, ya sea este remunerado o no, es necesario para la vida humana, es saludable y necesario,
- en segundo lugar, en muchos casos el trabajo es capaz de dañar la salud de quienes lo realizan de forma individual o colectiva. Aparece de esta forma, el trabajo como uno de los principales factores condicionantes del estado de salud.

La OIT nunca ha aceptado la idea de que los accidentes y las enfermedades son “gajes del oficio”. En nuestro mundo globalizado, el nuevo desafío es

³² Tomado de: Héctor A. Nieto. Salud aboral.

http://www.fmed.uba.ar/depto/sal_seg/salud_laboral1.pdf

garantizar que cada vez haya más trabajadores que disfruten de un medio ambiente de trabajo sano y seguro. Es por ello que la OIT decidió que el 28 de abril –el día que el movimiento sindical recuerda a los que han muerto, resultan lesionados o sufren enfermedades causadas por el trabajo- sea el *Día Mundial sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo*, que se centra en promover la cultura de seguridad y salud en los lugares de trabajo de todo el mundo³³.

*Una fuerza de trabajo saludable es uno de los bienes más preciados con que cuenta cualquier país o comunidad. No solo contribuye a la productividad y riqueza del país sino a la motivación, satisfacción y calidad de vida de la población*³⁴. Este es el ámbito de investigación y trabajo de la Salud Laboral.

2.3. La siniestralidad laboral en España.

Año tras año, las cifras de siniestralidad laboral en España van creciendo. Según datos del Ministerio de Trabajo, entre enero y junio de 2018 se contaron más de 650.000 accidentes laborales, de los cuales 300.000 fueron con baja, cifras muy parejas a las recabadas en el mismo periodo de 2017.

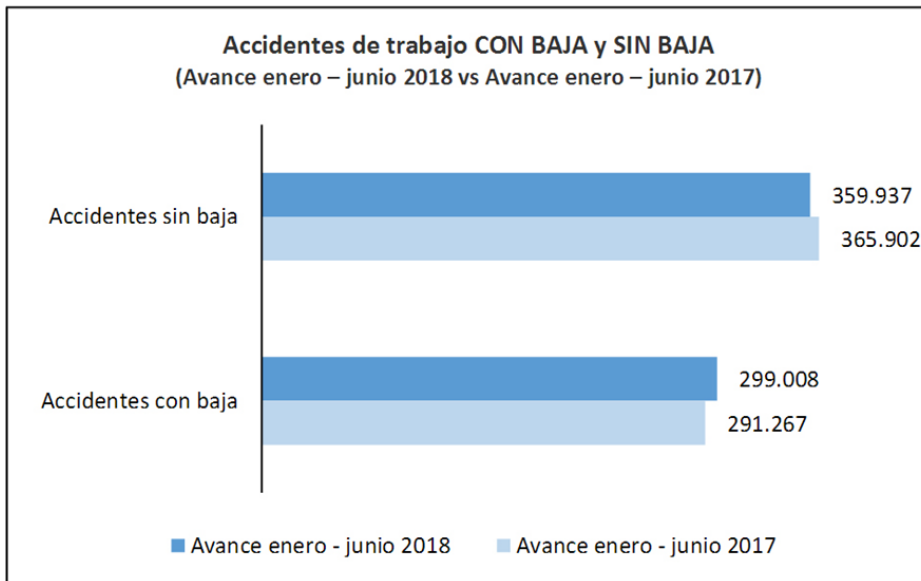
Sin embargo, en el cómputo global del pasado ejercicio, España registró más de 1,3 millones de accidentes laborales, de los cuales 596.000 fueron con baja. En este bloque, más de 3.900 tuvieron un carácter grave (que implica más de cuatro días de baja) y casi 500 repercutieron en el fallecimiento del trabajador.³⁵

³³ Tomado de: Información sobre el Trabajo sin Riesgo (Safework) OIT. www.ilo.org/communication

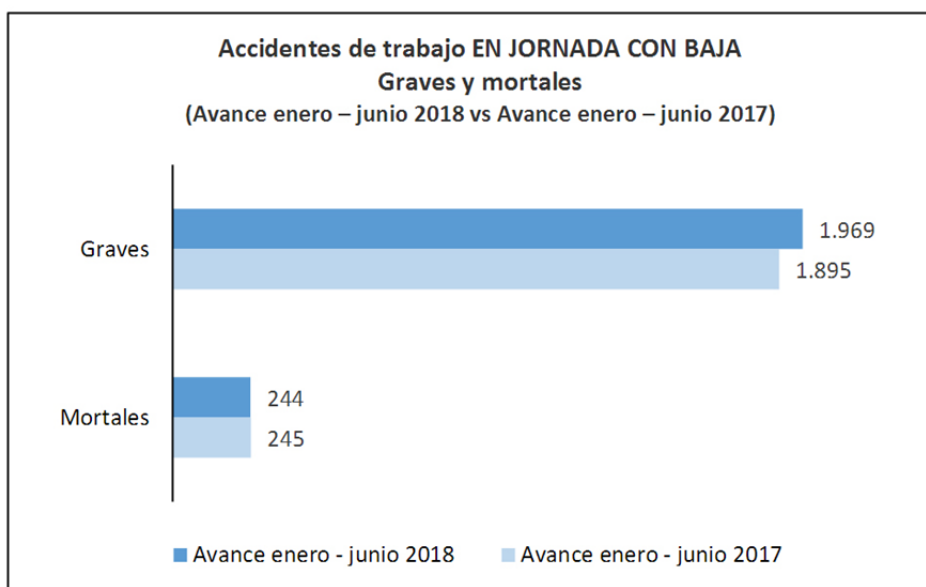
³⁴ Tomado de: Héctor A. Nieto. Salud Laboral.

http://www.fmed.uba.ar/depto/sal_seg/salud_laboral1.pdf

³⁵ Tomado de <https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2018/09/la-seguridad-laboral-espanola-a-la-cola-en-los-indices-europeos/>

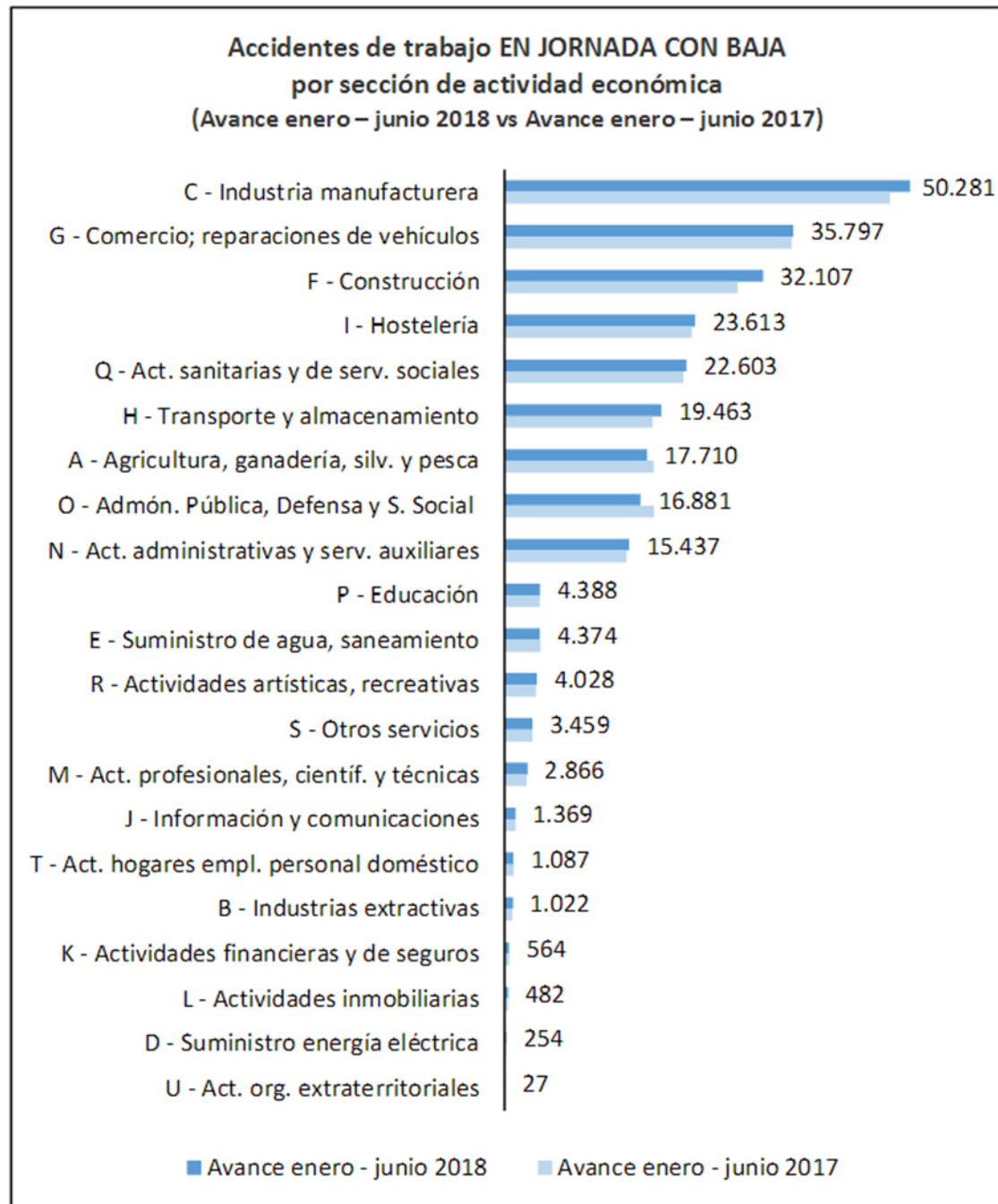


Atendiendo a todas las cifras analizadas, se muestra una tendencia ascendente en casi todas las variables: entre 2016 y 2017 los siniestros laborales con baja aumentaron un 5,4%, un 6,4% en los casos más graves, un 0,7% en los casos sin baja, y permanecieron estables en cuanto a mortalidad.³⁶



A continuación apreciamos los accidentes en jornada que causaron baja por sección de actividad económica en España.

³⁶ Gráficos tomados de <https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2018/09/la-seguridad-laboral-espanola-a-la-cola-en-los-indices-europeos/>



Gráficos tomados de <https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2018/09/la-seguridad-laboral-espanola-a-la-cola-en-los-indices-europeos/>

3. INTRODUCCIÓN HISTÓRICA: DESDE LA HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA.

3.1. Finales del S. XIX.

“La intervención administrativa en materia de prevención de riesgos laborales toma verdadera carta de naturaleza con el desarrollo industrial que se produce en el s. XIX. Las primeras regulaciones en la materia suponen logros para su época, trascendentales en las conquistas sociales de los trabajadores”³⁷.

Las primeras normas que se asocian al Derecho Laboral, están relacionadas con la *seguridad* o la *higiene* en el trabajo. No pueden considerarse preventivas, en sentido estricto, ya que *surgen como consecuencia de una actuación altruista por parte del legislador ante las desigualdades existentes en la relación laboral*³⁸. No existía un contrato laboral en el sentido actual, las condiciones eran impuestas unilateralmente por el empresario. Las relaciones laborales contractuales se regulaban por el Código Civil³⁹ bajo la figura del “*arrendamiento de servicios*”.

No es casual que las primeras disposiciones legislativas estuvieran destinadas a la protección de mujeres y niños en el trabajo (colectivos considerados físicamente débiles).

“Tras los grandes cambios que la Revolución Industrial hizo patentes en el mundo del trabajo, fue necesario comenzar a regular las relaciones laborales entre patronos y asalariados. En España, la primera ley creada específicamente para tal fin fue la ley Benot, de 24 de julio de 1873, cuyo

³⁷ Tomado de FONSECA GONZÁLEZ R. “Intervención Administrativa en la Prevención de Riesgos Laborales”. Consejo General del Poder Judicial. Estudios de Derecho Judicial (2006).

³⁸ Tomado de: <http://www.elergonomista.com/salu03.html>

³⁹ Código Civil 1889. CAPÍTULO III Del arrendamiento de obras y servicios, Arts. 1583 y ss.

objeto fundamental era proteger a los menores de las abusivas condiciones en que se les empleaba en los establecimientos industriales⁴⁰”.

Es considerada la primera la legislación laboral española, cuyo objeto es la *regulación del trabajo de los menores y mujeres*. Sentando un precedente al prohibir trabajar a los menores de 10 años. También establecía otras prohibiciones como la de los trabajos nocturnos a menores de 16 años.

En esta época *no existían jornadas de trabajo establecidas y las condiciones de trabajo eran de una alta insalubridad⁴¹*. Al mismo tiempo, *la aparición de nuevas máquinas en las fábricas dispara la siniestralidad laboral⁴²*.

En 1878, se aprueba la Ley de 26 de julio, que regula, también, el “*trabajo de los menores*”, prohibiendo algunos trabajos a menores de 16 y 18 años: trabajos peligrosos, insalubres, de fuerza, dislocación, equilibrio y como buzos o domadores de fieras (algo habitual en espectáculos de circo). Norma que incluía un mecanismo de persecución penal dirigido a los padres.

3.2. Desde 1900.

El desarrollo industrial y la creciente mecanización de los procesos productivos provocaron un importante aumento de los accidentes de trabajo, con total desamparo para los trabajadores y sus familias⁴³.

Se aprueba, entonces, la primera *Ley de Accidentes de Trabajo de 31 de enero de 1900*. Ley que introduce por primera vez el concepto de “*indisponibilidad de los derechos del trabajador: toda cláusula contractual*

⁴⁰ MARTÍNEZ PEÑAS L. “LOS INICIOS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL ESPAÑOLA: LA LEY BENOT”. Universidad Rey Juan Carlos.

⁴¹ Conocido es el dicho “trabajarás de sol a sol”.

⁴² Tomado de: <http://www.elergonomista.com/salu03.html>

⁴³ Tomado de: http://www.seg-social.es/Internet_1/PortalEducativo/Profesores/Unidad1/Antecedentesymodeloactual/Etapadedefinicion/index.htm

donde el trabajador renuncie a los derechos que el legislador le otorga, serán nula”. Asimismo, establece un primer listado de las *incapacidades profesionales* (consideradas en aquel momento histórico) y las posibles indemnizaciones en caso de accidente de trabajo.

La Ley– conocida como la Ley Dato– es considerada “*la primera disposición que se dicta en España regulando el accidente de trabajo, creando el Seguro para el mismo y adoptando (frente a la doctrina de la culpa) la doctrina del riesgo profesional*” y “*no sólo la primera norma de Seguridad Social, sino una de las primeras importantes del Derecho del Trabajo en nuestro país*”⁴⁴ .

La citada ley, define en su artículo 1 el accidente de trabajo como “*toda lesión corporal que el operario sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena*”. Definición que, con adaptaciones y nuevas precisiones, se mantiene hasta hoy en día.

Se declara, por primera vez, la responsabilidad directa y objetiva de las empresas en los accidentes sufridos por sus trabajadores y se fomenta la institución del seguro, pero su obligatoriedad por parte del empresario y con carácter general no aparece hasta 1932⁴⁵.

En 1900, se elabora un catálogo de medidas preventivas, pero sin valor normativo. En 1906, se crea el *Reglamento de la inspección de Trabajo*, cuya función principal es la fiscalización del cumplimiento de la Ley de Accidentes de trabajo de 1900.

El 13 de enero de 1900 se aprueba la Ley sobre trabajo de mujeres y niños, y en 1912 la *Ley de la Silla*, norma con la que se comienza a regular la obligación, en los establecimientos no fabriles, de los empresarios de facilitar

⁴⁴ Tomado y adaptado de: <http://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/ley-accidentes-trabajo-30-189045>

⁴⁵ Tomado de: http://www.seg-social.es/Internet_1/PortalEducativo/Profesores/Unidad1/Antecedentesymodeloactual/Etapadedefinicion/index.htm

una silla a las trabajadoras durante el desarrollo de la actividad laboral. Es la primera Ley que introduce el *Principio de adecuación al trabajo*. Años más tarde, este derecho será extendido a los hombres.

Gracias a la *Ley de Accidentes de Trabajo de 1932*, el seguro, que hasta ese momento era de carácter voluntario, deviene obligatorio⁴⁶. En efecto, la Base 2 de la Ley de 4-7-1932 decía terminantemente: "*Todo obrero de tales empresas se considerará de derecho asegurado, aunque no lo estuviera su patrono. En el caso de que éste no indemnizare al obrero o a sus derechohabientes en el plazo que se señale, la indemnización será abonada con cargo al fondo de garantía*", fondo administrado por la Caja Nacional de Seguro contra accidentes del trabajo que será creada en el seno del Instituto Nacional de Previsión⁴⁷.

3.3. Dictadura.

Al inicio de la Dictadura, en 1938, se aprueba el *Fuero del Trabajo*⁴⁸, que es básicamente una proclama de principios sobre las directrices a seguir en materia socio laboral. Se advierte y aprecia una preocupación laboral y social por la figura del trabajador.

En 1940 se aprueba el *Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Una norma de carácter preventivo. Recoge de forma sistemática y

⁴⁶ La norma que generalizó la obligatoriedad del aseguramiento de la responsabilidad empresarial fue la Ley de 4 de julio de 1932, que modificó el Código de Trabajo en este aspecto, y los sucesivos Decretos de 8 de octubre de 1932 y 31 de enero de 1933. En ese bloque normativo promulgado por la II República Española se establecen dos principios clave: la obligatoriedad del aseguramiento por parte del empresario y lo que, hoy día, llamamos "principio de automaticidad de las prestaciones", en virtud del cual la protección por accidente de trabajo da el paso definitivo hacia su publicación. Tomado de:

Tomado de: http://rodas.us.es/file/a65815a2-75b5-4c1f-17e1-cfc1062a5e9f/1/formacion_historica_wimba.zip/pagina_04.htm

⁴⁷ Tomado de: http://rodas.us.es/file/a65815a2-75b5-4c1f-17e1-cfc1062a5e9f/1/formacion_historica_wimba.zip/pagina_04.htm

⁴⁸ Entre otros párrafos reproducimos este por curiosidad histórica, en su apartado II art.1 dispone: "*El Estado se compromete a ejercer una acción constante y eficaz en defensa del trabajador, su vida y su trabajo. Limitará convenientemente la duración de la jornada para que no sea excesiva, y otorgará al trabajo toda suerte de garantías de orden defensivo y humanitario. En especial prohibirá el trabajo nocturno de las mujeres y niños, regulará el trabajo a domicilio y liberará a la mujer casada del taller y de la fábrica*". Texto disponible en:

http://ficus.pntic.mec.es/jals0026/documentos/textos/fuero_trabajo.pdf

rigurosa medidas de prevención e higiene en la empresa. Tenía como fin “*proteger al trabajador contra los riesgos propios de su profesión, que puedan poner en peligro su vida y salud*”. Esta etapa histórica destaca por la proliferación de las Ordenanzas Laborales.

*La Ley de Bases de la Seguridad Social y sus textos articulados I y II (1966 y 1974), unifican e integran los distintos seguros sociales y emerge un nuevo sistema de Seguridad Social que reordena la acción protectora desde parámetros eminentemente contributivos hacia el colectivo de los trabajadores por cuenta ajena y sus familias, y sólo parcialmente compartida por otros sectores profesionales de menor capacidad contributiva*⁴⁹.

El 1 de enero de 1967 comienza la vigencia del nuevo sistema de Seguridad Social. *Ley de la Seguridad Social de 21 de abril de 1966*, autorizó al Ministerio de Trabajo no solamente para extender su acción a los Servicios Sociales enumerados en su Art. 25, sino también con respecto al de Higiene y Seguridad del Trabajo, para regular, con carácter general o especial, las condiciones y requisitos que a efectos preventivos hayan de cumplirse en las Empresas y demás centros sometidos a dicha Ley y a refundir y ampliar, en su caso, las normas vigentes en la materia.

En 1970 se crea el *Consejo Superior de Higiene y Seguridad del Trabajo*, con la consideración de Institución de la Seguridad Social, que ejercería el asesoramiento del Ministerio de Trabajo en dichas materias, fijaría las directrices generales del Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Todo ello justifico la aprobación en 1971 de la *Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo*⁵⁰.

⁴⁹ Tomado de: http://www.seg-social.es/Internet_1/PortalEducativo/Profesores/Unidad1/Antecedentesymodeloactual/Etapacristalizacion/index.htm

⁵⁰ Ordenanza que se mantuvo en vigor junto con la LPRL durante unos años. Texto disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/1971/03/16/pdfs/A04303-04314.pdf>

3.4. A partir de 1978.

Desde que en 1978 se creó el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo con la finalidad de desarrollar prestaciones complementarias a la Seguridad Social, el titular de la empresa debía responsabilizarse del cumplimiento de las obligaciones empresariales en cuestiones de seguridad e higiene. Esta fecha marca el inicio de una regulación de la seguridad e higiene en el trabajo que empieza a formar parte del ordenamiento jurídico laboral y se diferencia de la legislación en el ámbito de la Seguridad Social. Hito legislativo y social es la aprobación en 1980 del Estatuto de los Trabajadores⁵¹.

El *Estatuto de los Trabajadores* regula las condiciones, que regirán en el contrato de trabajo. Incluyendo, expresamente, que el empresario vigilará la seguridad de sus trabajadores.

El Estatuto de los Trabajadores fue fruto del consenso entre sindicatos y organizaciones de empresarios. De ese consenso han bebido también, salvo contadas excepciones, las sucesivas reformas del mismo. Ello ha hecho a los agentes sociales protagonistas de toda decisión política que haya afectado a

⁵¹ En su Art. 1 se determina su ámbito de aplicación: 1. *La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.* 2. *A los efectos de esta Ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior.* 3. *Se excluyen del ámbito regulado por la presente Ley: a) La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regulará por el Estatuto de la Función Pública, así como la del personal el servicio del Estado, las Corporaciones locales y las Entidades públicas autónomas, cuando, al amparo de una Ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias. b) Las prestaciones personales obligatorias. c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comparte la realización de cometidos inherentes a tal cargo. d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad. e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción. f) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación, asumiendo al riesgo y ventura de la misma.*

*los intereses de trabajadores y empresarios. Demostrando, encada ocasión, y justo es reconocerlo, una responsabilidad y una madurez fuera de toda duda*⁵².

3.5. La incorporación a las Comunidades Europeas.

La incorporación de España a las Comunidades Europeas⁵³ (hoy Unión Europea UE) el 1 de enero de 1986 significó un cambio sustancial, primero, porque la seguridad y salud en el trabajo, es objeto de interés por la Unión Europea desde su creación, lo que permitió revitalizar al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y en segundo lugar, porque supone la modernización y adaptación a los avances tecnológicos de la normativa en esta materia. El Instituto Nacional fue el encargado de adaptar la legislación española a la normativa europea ya vigente, lo culminó con la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales el 8 de noviembre 1995, entrando en vigor el 1 de enero de 1996.

De la presencia de España en la Unión Europea se deriva, por consiguiente, la necesidad de armonizar nuestra política con la naciente política comunitaria en esta materia, preocupada, cada vez en mayor medida, por el estudio y tratamiento de la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Buena prueba de ello fue la modificación del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea por la llamada Acta Unica, a tenor de cuyo artículo 118 A) los Estados miembros vienen, desde su entrada en vigor, promoviendo la mejora del medio de trabajo para conseguir el objetivo antes citado de armonización en el progreso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Este objetivo se ha visto reforzado en el Tratado de la Unión Europea mediante el procedimiento que en el mismo se contempla para la adopción, a través de Directivas, de disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.

⁵² CALDERA SÁNCHEZ-CAPITÁN J. Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales. Presentación de la publicación: ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Edición conmemorativa del 25 Aniversario con texto inicial y texto vigente. MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones (2005). Tomado de:

http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/Ap1y2Estatuto.pdf

⁵³ El Tratado de Adhesión se firmó en Madrid en junio de 1985.

Consecuencia de todo ello ha sido la creación de un acervo jurídico europeo sobre protección de la salud de los trabajadores en el trabajo. De las Directivas que lo configuran, la más significativa es, sin duda, la 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria.⁵⁴

“Tanto las políticas de prevención, la supervisión, el seguimiento de las mismas o la disposición a cumplirlas han tenido un progresivo avance durante todos estos años, llegando, hoy día, a ser primordial la figura del profesional dedicado a la prevención de riesgos en los centros de trabajo⁵⁵”.

“En la actualidad, la intervención administrativa en materia de prevención de riesgos laborales, se mueve, en esencia, en dos planos complementarios: por un lado, fomentar una auténtica cultura de prevención con intervención de todos los interlocutores sociales, y por otro, desarrollar un control eficaz del cumplimiento de la normativa reguladora en la materia⁵⁶”.

Así pues, el mandato constitucional contenido en el artículo 40.2 de nuestra ley de leyes y la comunidad jurídica establecida por la Unión Europea en esta materia configuran el soporte básico en que se asienta la presente Ley. Junto a ello, nuestros propios compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, enriquecen el contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico.

⁵⁴ Exposición de motivos de la LPRL

⁵⁵ Adaptado de: <http://www.seguridad-laboral.es/instituciones/asociaciones-y-fundaciones/pudo-evitarse>

⁵⁶ Tomado de FONSECA GONZÁLEZ R.: “Intervención Administrativa en la Prevención de Riesgos Laborales”. Consejo General del Poder Judicial. Estudios de Derecho Judicial (2006)

4. CONCEPTOS PREVENTIVOS⁵⁷

A efectos de la LPRL, y de las normas que la desarrollan, se entenderá por "**prevención**" *el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.*

Se entenderá como "**riesgo laboral**" *la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.*

Se considerarán como "**daños derivados del trabajo**" *las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.*

Se entenderá como "**riesgo laboral grave e inminente**" *aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.*

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando *sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.*

Se entenderán como **procesos, actividades, operaciones, equipos o productos "potencialmente peligrosos"** *aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.*

⁵⁷ Art. 4 LPRL. A partir de la publicación de la Ley estos conceptos se han ido completando con todos y cada uno de los Reales Decretos de desarrollo.

Se entenderá como "**equipo de trabajo**" *cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.*

Se entenderá como "**condición de trabajo**" *cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.* Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

Se entenderá por "**equipo de protección individual**" *cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.*

Estos conceptos se incluyen en el artículo 4 de la LPRL, si bien en cada uno de los Reales Decretos de desarrollo de la misma los conceptos preventivos se han ido ampliando, adaptándolos a los sectores y los riesgos específicos objeto de regulación.

4.1. Técnicas Preventivas.

Las técnicas preventivas son: la seguridad en el trabajo, la higiene industrial, la ergonomía, la psicología laboral y la medicina del trabajo.

El art. 3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero⁵⁸, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención dispone que *la evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.*

Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

- a) Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.*
- b) Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.*

La seguridad en el trabajo ha sido una de las pioneras, junto con la medicina del trabajo, para el control de riesgos y la reducción de éstos en el entorno laboral.

Las técnicas y procedimientos de actuación han evolucionado considerablemente junto al desarrollo tecnológico y la propia evolución de la gestión empresarial y la organización del trabajo. Superando la visión tradicional de una seguridad en el trabajo, para desarrollar una concepción:

- *Científica analizando los factores causales de los riesgos de accidente, y evaluando la peligrosidad para seleccionar adecuadamente las medidas correctoras más adecuadas.*

⁵⁸ Consultad Texto Consolidado, última actualización 2015.

- *Interdisciplinar, asumiendo la intervención de las diferentes áreas del conocimiento ante la diversidad de las variables que condicionan la seguridad de un puesto de trabajo.*
- *Integral, contemplando todos los riesgos.*
- *Integrada, comprometiéndose directivos, técnicos y trabajadores.*
- *Participativa, asumiendo que los trabajadores deben participar activamente en la defensa y promoción de su salud como base del ejercicio de sus derechos⁵⁹.*

La **seguridad en el trabajo** es una disciplina técnica preventiva que se ocupa del estudio y control de los riesgos laborales que pueden dar lugar a accidentes de trabajo⁶⁰.

La **higiene industrial** es una técnica preventiva cuyo fin es mejorar las condiciones ambientales de trabajo para reducir el riesgo de enfermedad profesional. Puede definirse como "*la disciplina que se dedica a la previsión, el reconocimiento, la evaluación y el control de los riesgos que se dan en el lugar de trabajo y que pueden afectar desfavorablemente a la salud, el bienestar y la eficiencia de los trabajadores⁶¹*".

Los factores presentes en el medio ambiente, que pueden causar daños en la salud de los trabajadores, son:

- Agentes biológicos.
- Agentes físicos
- Contaminantes químicos.
- Agentes Psicosociales.

Por tanto, para garantizar la salud de los trabajadores, las empresas deben realizar muestreos y revisiones periódicas para verificar el nivel de agentes

⁵⁹ SEGURIDAD EN EL TRABAJO. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Barcelona 1990:

⁶⁰ Tomado de: <http://www.gestion-sanitaria.com/6-seguridad-trabajo.html>

⁶¹ Definición formulada por la International Occupational Hygiene Association. Más información en: <http://www.ioha.net/>

contaminantes en el ambiente. Para ello, normalmente la empresa deberá contratar los servicios de un laboratorio, capaz de valorar los resultados obtenidos, para garantizar que el entorno no es perjudicial para la salud de los trabajadores expuestos⁶².

Junto con la Ergonomía, la Psicología Laboral conforma una de las disciplinas preventivas establecidas en el RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, ocupándose del estudio, evaluación y prevención de los riesgos de origen psicosocial con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores y las trabajadoras⁶³.

La **ergonomía** es una disciplina científica o ingeniería de los factores humanos, de carácter multidisciplinar, centrada en el sistema «hombre-máquina» cuyo objetivo está dirigido hacia la adaptación del ambiente o condiciones de trabajo al hombre, a fin de conseguir la mayor armonía posible entre las condiciones óptimas de confort y la eficacia productiva.

La **psicología del trabajo y de las organizaciones** es un área especializada de la psicología cuyos antecedentes más inmediatos son la psicología industrial y la psicología social. Es una disciplina científica que estudia la conducta del ser humano y sus experiencias en el contexto del trabajo y la organización desde una perspectiva individual, grupal y organizacional⁶⁴.

El portal de **psicosociología** del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene es una buena fuente de información. En este se recoge la información más relevante que se dispone en el INSHT referida a los riesgos psicosociales y su prevención. La información se estructura a partir de una concepción teórica y

⁶² Tomado de: <http://www.ccelpa.org/especialidades-preventivas/>

⁶³ Tomado de: http://www.navarra.es/home_es/Temas/Portal+de+la+Salud

⁶⁴ Tomado de: <http://prevencionar.com>

responde a la secuencia: factores de riesgo y sus consecuencias, evaluación e intervención⁶⁵.

La **medicina del trabajo** ha sido definida por la Organización Mundial de la Salud como:

“La especialidad médica que, actuando aislada o comunitariamente, estudia los medios preventivos para conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores, en relación con la capacidad de éstos, con las características y riesgos de su trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno, así como promueve los medios para el diagnóstico, tratamiento, adaptación, rehabilitación y calificación de la patología producida o condicionada por el trabajo”.

La Medicina del Trabajo es una especialidad médica que tiene como objetivos principales el aprendizaje de los conocimientos, técnicas y habilidades relacionadas con:

- a) La prevención del riesgo que puede afectar a la salud humana como consecuencia de las circunstancias y condiciones de trabajo.
- b) Las patologías derivadas del trabajo, en sus tres grandes vertientes de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo y, en su caso, la adopción de las medidas necesarias de carácter preventivo, diagnóstico, terapéutico y rehabilitador.
- c) La valoración pericial de las consecuencias que tiene la patología laboral para la salud humana, en particular en el caso de las incapacidades.
- d) Las organizaciones empresariales y sanitarias con el fin de conocer su tipología a fin de gestionar con mayor calidad y eficiencia la Salud Laboral.
- e) La historia natural de la salud y la enfermedad en general, y en particular, el estudio de la salud de los individuos y grupos en sus relaciones con el medio laboral y la Promoción de la Salud en dicho ámbito⁶⁶.

⁶⁵ Para saber más: <http://www.insht.es/portal/site/Psicosociologia>

⁶⁶ Tomado de: <http://www.juntadeandalucia.es>

La medicina del trabajo se ocupa de la prevención de los accidentes en el trabajo y las enfermedades profesionales. Para ello se ha de evaluar individualmente cada trabajador para determinar:

- *La adecuación de las condiciones físicas y de salud según los requerimientos del puesto de trabajo.*
- *Se evaluará si las condiciones del puesto de trabajo están afectando a la salud del trabajador.*
- *Si las condiciones del puesto de trabajo han afectado a la salud del trabajador o si este ha sufrido un accidente laboral se determinará el tratamiento más adecuado.*

Es obligación del empresario o empleador garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad⁶⁷.

⁶⁷ Tomado de: <http://www.ccelpa.org/especialidades-preventivas/>

5. MARCO NORMATIVO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El artículo 40.2 de la Constitución Española⁶⁸ encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, *velar⁶⁹ por la seguridad e higiene en el trabajo.*

Encontramos otras referencias que contribuyen a fijar el interés general en el ámbito de la tutela preventiva de la Seguridad y Salud laboral de todos los trabajadores. En el artículo 15 CE “*Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral...*”, el artículo 43.1 “*Se reconoce el derecho a la protección de la salud*”, el artículo 43.2. “*compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto*”, y finalmente, el artículo 45.1. “*Todos tienen el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo*”⁷⁰.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales* su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las

⁶⁸ Artículo 40 CE. 1. *Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo. 2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales, velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.*

⁶⁹ Velar: acepción 4. t. Observar atentamente algo. (RAE)

⁷⁰ Adaptado de CHAMORRO GONZÁLEZ J.M.: “*Prevención de Riesgos Laborales. Aspectos generales. Régimen competencial. Sistema de Fuentes*”. Consejo General del Poder Judicial. Estudios de Derecho Judicial. (2006)

condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos.

Consecuencia de todo ello ha sido la creación de un acervo jurídico europeo sobre protección de la salud de los trabajadores en el trabajo. De las Directivas⁷¹, que lo configuran, la más significativa es, sin duda, la 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria.

La Ley transpone⁷² al derecho español la citada Directiva, al tiempo que incorpora al que será nuestro cuerpo básico en esta materia disposiciones de otras Directivas cuya materia exige o aconseja la transposición en una norma de rango legal, como son las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

El mandato constitucional, Artículo 40.2 de nuestra Constitución, y la comunidad jurídica establecida por la Unión Europea en esta materia, configuran el soporte básico en que se asienta la LPRL. Junto a ello, nuestros propios compromisos contraídos con la *Organización Internacional del Trabajo* a partir de la ratificación del *Convenio 155*⁷³, *sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo*, enriquecen el contenido del texto

⁷¹ Una Directiva europea establece los objetivos que deben lograr los Estados miembros, dejándoles elegir los medios para hacerlo. La Directiva puede ir dirigida a uno, varios o todos los Estados miembros. Para que los principios en ella establecidos surtan efecto para los ciudadanos, el legislador nacional debe adoptar una norma de derecho interno que conforme el ordenamiento jurídico nacional a los objetivos de la Directiva. Además, fija una fecha límite para la transposición al Derecho nacional. Los Estados miembros cuentan con un margen de maniobra que permite tener en cuenta sus peculiaridades nacionales. La transposición tiene que realizarse dentro del plazo que marca la Directiva. La Directiva se utiliza para armonizar las legislaciones nacionales, por ejemplo en temas relacionados con el mercado único (normativas sobre seguridad de los productos, etc.). tomado de:

<http://ec.europa.eu/eu law/directives/directives es.htm>

⁷² Medidas nacionales de Transposición: se entiende uno o varios textos que aprueba oficialmente un Estado miembro para incorporar lo dispuesto en una Directiva a su propio ordenamiento jurídico. Tomado de: <http://ec.europa.eu/eu law/directives/directives es.htm>

⁷³ Todos los convenios de la OIT ratificados por España en:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102847

legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico.

La LPRL fija como objetivos:

- 1. Combatir la siniestralidad laboral de forma activa.*
- 2. Fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales, que asegure el cumplimiento efectivo de las obligaciones preventivas.*
- 3. Reforzar la necesidad de integrar la prevención de riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa.*
- 4. Mejorar el control del cumplimiento de la normativa en un doble ámbito: adecuación de la norma sancionadora a la norma sustantiva y reforzando la función de vigilancia⁷⁴ y control⁷⁵.*

A partir del reconocimiento del derecho de los trabajadores en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad, la Ley establece las diversas obligaciones que, en el ámbito indicado, garantizarán este derecho, así como las actuaciones de las Administraciones públicas que puedan incidir positivamente en la consecución de dicho objetivo.

Al insertarse esta Ley en el ámbito específico de las relaciones laborales, se configura como una referencia legal mínima en un doble sentido:

- el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas,*
- y, el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica. En este aspecto, la Ley y sus normas reglamentarias constituyen legislación laboral, conforme al artículo 149.1.7ª. de la Constitución.*

⁷⁴ En el marco de las Comisiones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

⁷⁵ Adaptado de: CHAMORRO GONZÁLEZ J.M. "Prevención de Riesgos laborales. Aspectos generales. Régimen competencial. Sistema de fuentes". Consejo General del Poder Judicial. Estudios de Derecho Judicial. (2006).

Pero, al mismo tiempo esta norma se aplicará también **en el ámbito de las Administraciones públicas**⁷⁶, razón por la cual la Ley no solamente posee el carácter de legislación laboral sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, **norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos**, dictada al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.18ª. de la Constitución. Con ello se confirma también la *vocación de universalidad de la Ley*, en cuanto dirigida a abordar, de manera global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea el ámbito en el que el trabajo se preste.

5.1. Las fuentes normativas de la Prevención de Riesgos Laborales en España.

La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)⁷⁷, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

La LPRL tiene por objeto **promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.**

A tales efectos, establece:

- los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud,
- la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo,
- la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, en los términos señalados en la presente disposición.

⁷⁶ El RD 1084/2014 modifica el RD 67/2010 de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.

⁷⁷ El texto entró en vigor el 01/01/1996.

Para el cumplimiento de dichos fines, la presente Ley regula las actuaciones a desarrollar por las Administraciones públicas, así como por los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas.

En la página del INSHT se puede encontrar los siguientes documentos y recursos:

- **Normativa básica** en prevención de riesgos laborales.
- **Guías técnicas:** son guías orientativas, de carácter técnico y no vinculantes, para la interpretación de los reglamentos dimanados de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- **NTPs:** documentos explicativos de distintos temas relacionados con la prevención. Están clasificados por materias, para facilitar su búsqueda.
- **Fichas de divulgación Normativa:** pretende facilitar a todos los interesados en cada uno de los temas o áreas de prevención, el conocimiento de los principales conceptos y obligaciones legales, además de sus implicaciones prácticas.

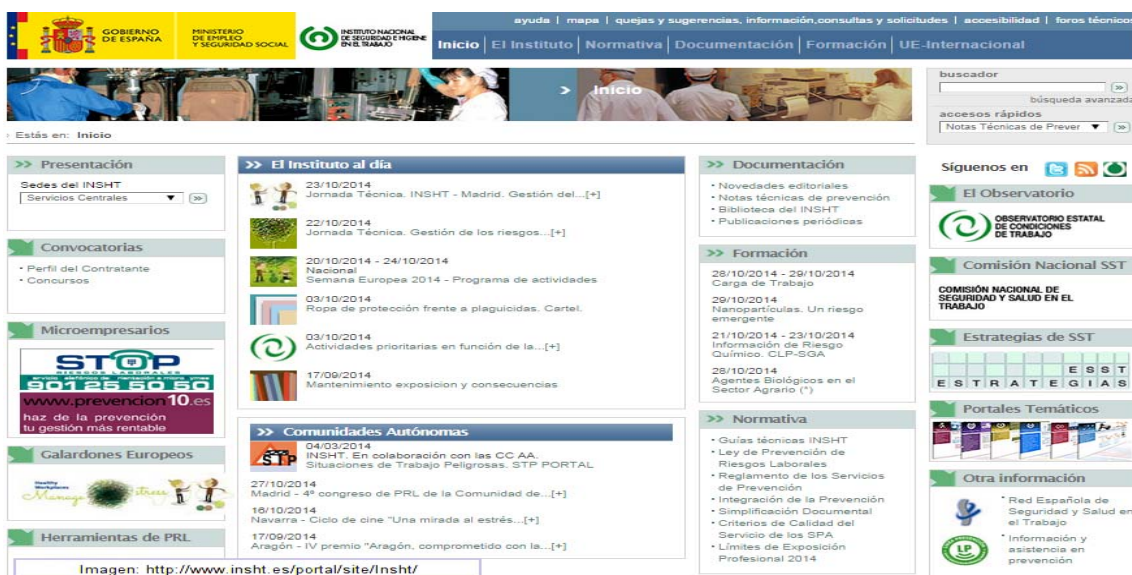


IMAGEN 1: Portal del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo⁷⁸.

⁷⁸ Fuente: www.insht.es



IMAGEN 2: Buscador de textos legales en el Portal del INSH.

En el ámbito de las Administraciones Públicas (AAPP), destacamos el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado⁷⁹ (BOE 10/02/2010)⁸⁰.

El objeto de este Real Decreto es la adaptación a la Administración General del Estado de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales⁸¹, y sus normas de desarrollo, así como del Real Decreto 39/1997,

⁷⁹ La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, fundamentalmente a través de sus artículos 31.1, 34.3 y 35.4, y la disposición adicional cuarta del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, previeron en su momento la necesidad de regular, a través de una normativa específica para las Administraciones Públicas, determinadas cuestiones tales como los derechos de participación y representación, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas, la definición de funciones y niveles de cualificación del personal que las lleve a cabo y el establecimiento de adecuados instrumentos de control que sustituyan a las obligaciones en materia de auditorías, contenidas en el Capítulo V del citado Reglamento de los Servicios de Prevención, que no son de aplicación a las Administraciones Públicas.

El Real Decreto 1084/2014, de 19 de diciembre se modifica el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de PRL a la Administración General del Estado.

⁸⁰ Modificado parcialmente por el RD 1084/2014 de 19 de diciembre (BOE 24/12/2014).

⁸¹ Es necesario destacar, por otra parte, que la promulgación del Real Decreto 1488/1998 supuso la primera norma aplicable a la Administración General del Estado, en su conjunto, en materia de

de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, partiendo de la integración de la prevención en el conjunto de sus actividades y decisiones y la potenciación de sus recursos propios, y adecuando su contenido a sus peculiaridades organizativas y de participación del personal a su servicio⁸².

Debe tenerse en cuenta, a este respecto, lo que la «Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012», aprobada en Consejo de Ministros el 29 de junio de 2007, indicaba en su introducción que *«las Administraciones Públicas, en su condición de empleadores, deberán hacer plenamente efectivo el derecho de los empleados públicos a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, tal y como se reconoce en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, para lo cual las Administraciones Públicas deberán cumplir también lo exigido a las empresas en el ámbito privado, esto es: lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, mejorar la eficacia y calidad de las actividades preventivas y fortalecer y favorecer la implicación de los empleados públicos en la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo»*, y añade más adelante, en el capítulo dedicado al diagnóstico de la situación, que *«la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales a los empleados públicos ha presentado insuficiencias que es necesario corregir»*.

prevención de riesgos laborales, dado que hasta la Ley de Prevención esta normativa sólo era aplicable al personal laboral.

⁸² El RD 1084/2014 modifica el RD 67/2010 ,básicamente , los artículos 4,5 y 6, y se completa con otras propuestas de modificación cuyo objeto es introducir mejoras en este texto, en particular en lo que se refiere al artículo 10 (Auditorías de Prevención), y en otro orden de cosas se introducen mejoras en una serie de apartados entre los que cabe citar: fortalecimiento de la coordinación general de la PRL en la AGE por parte de la Dirección General de Función Pública, la mejora de la integración de la actividad preventiva...

5.2. Ámbito de aplicación de la LPRL⁸³

Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas⁸⁴, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo.

Ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos.

Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica.

Cuando en la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios, en los términos expresados en la disposición adicional tercera de

⁸³ Art. 3LPRL, modificado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

⁸⁴ Véase la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público es la principal norma reguladora de las diferentes categorías de personal al servicio de las Administraciones Públicas españolas. Esta norma, aprobada en el año 2007, se dictó al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.18 de la Constitución Española de 1978 y constituye por lo tanto las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos. Además del texto original del año 2007, en los años 2011 y 2012 se han aprobado diversas modificaciones parciales de esta norma. Tomado de:

http://www.seap.minhap.gob.es/es/areas/funcion_publica/estatutobasico/estatuto_funcion_publica.html

esta Ley, y, de otra, los socios de las cooperativas a que se refiere el párrafo anterior y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios.

Exclusiones:

La presente Ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:

- Policía, seguridad y resguardo aduanero.
- Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.
- Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.⁸⁵

No obstante, esta Ley inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.

En los centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley, con las particularidades previstas en su normativa específica.

En los establecimientos penitenciarios, se adaptarán a la presente Ley aquellas actividades cuyas características justifiquen una regulación especial, lo que se llevará a efecto en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

La Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante lo anterior, el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene.

⁸⁵ Normativa específica recogida en el Real Decreto 60/2018, de 9 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares.

La presente disposición será de aplicación en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella que tengan personal funcionario o estatutario a su servicio, ya tengan o no, además, personal laboral⁸⁶: En caso de que existan ambos tipos de personal, las previsiones serán igualmente aplicables a ambos.

6. LOS RIESGOS LABORALES.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 16.3 obliga al empresario a *“investigar los hechos que hayan producido un daño para la salud de los trabajadores, a fin de detectar las causas de estos hechos”*.

El objetivo de toda actividad preventiva es evitar los riesgos que puedan generar accidentes de trabajo y cualquier otro tipo de daños a los profesionales.

Con respecto a los que no se puedan evitar, la empresa deberá planificar las acciones necesarias encaminadas a reducirlos o controlarlos eficazmente. Este es **uno de los principales objetivos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: la planificación y organización de las actividades preventivas en la empresa, encaminadas a la eliminación o, en su defecto, control de los riesgos que puedan dar lugar a accidentes, enfermedades y otras patologías derivadas del trabajo**. Los accidentes de trabajo y los incidentes en el trabajo son una fuente de información primordial para conocer, en primer lugar y a través de la correspondiente investigación, la causa o causas que los han provocado lo que permitirá efectuar la necesaria corrección (Bestratén, M, 2003).⁸⁷

6.1. El accidente de Trabajo.

*El accidente suele ser el último eslabón de una cadena de anomalías del proceso productivo a las que muchas veces solamente se presta la atención necesaria cuando el accidente ya se ha producido*⁸⁸. La definición técnico

⁸⁶ Véanse singularidades y peculiaridades, exclusiones, etc. de colectivos específicos en el Art. 2 RD 67/2010.

⁸⁷ ALMANZOR ELHADAD F.I. Y MARTÍN GALÁN A.M.

<http://www.colegioenfermeriasevilla.es/Publicaciones/Hygia/Hygia83.pdf>

⁸⁸ Manual del profesor de seguridad e higiene en el trabajo. Formación Profesional para el empleo.

Ministerio de Trabajo e Inmigración, INSH y Junta de Andalucía. Tomado de

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2010/Ficheros/FP%20EM_PLEO.pdf

preventiva del accidente de trabajo difiere de la jurídico-legal en nuestro ordenamiento jurídico.

Desde el punto de vista preventivo entendemos por “*accidente de trabajo todo suceso anormal, no querido ni deseado, que se produce de forma brusca e inesperada, aunque normalmente es evitable, que rompe la normal continuidad del trabajo y puede causar lesiones a las personas*”, incluyendo en su ámbito tanto los accidentes como los incidentes⁸⁹.

Pero el concepto jurídico es más restrictivo⁹⁰:

1. Se entiende por accidente de trabajo toda **lesión corporal** que el **trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo** que ejecute por cuenta ajena⁹¹.

2. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:
 - a) Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo⁹².
 - b) Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
 - c) Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
 - d) Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.

⁸⁹ Texto disponible en:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2010/Ficheros/FP%20EM_PLEO.pdf

⁹⁰ Art. 156 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

⁹¹ Concepto ampliado por La ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE nº 313, de 31 de diciembre).

⁹² Véase epígrafe 24. Jurisprudencia en accidentes in itinere de personal docente.

e) *Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.*

f) *Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.*

g) *Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.*

3. *Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.*

4. *No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:*

a) *Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por ésta la que sea de tal naturaleza que ninguna relación guarde con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente.*

En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.

b) *Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.*

5. **No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:**

- *La **imprudencia profesional** que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que éste inspira.*

- **La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.**

6.2. El accidente in itinere:

Requiere especial atención. el apartado a) del artículo 156 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, lo que constituye el llamado accidente "in itinere"⁹³.

Los accidentes sufridos por motivos laborales van en aumento. La tipología de éstos es variada y se puede observar que existe un porcentaje elevado de ellos como consecuencia de accidentes in itinere.

Esto es debido a que los centros de actividad donde se concentra el empleo se suelen encontrar alejados de las zonas más residenciales donde se concentra la población, hecho que incide en el aumento de la utilización por parte de los trabajadores de distintos medios de transporte para desplazarse desde sus viviendas a sus centros de trabajo, con el consecuente riesgo que ello implica. In itinere es una locución latina que significa "en el camino".

Se refiere por tanto a un suceso o hecho que transcurre en el trayecto entre dos puntos. Según el Art. 156 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS) se denomina accidente in itinere al *accidente*

⁹³ El concepto ha sido perfilado por la Jurisprudencia. A título ejemplificativo y no exhaustivo reseñamos estas: STS 22-4-1966 (Ar. 2152): Es el ocurrido durante el camino que ha de seguir el trabajador desde su domicilio al lugar donde realiza su trabajo y viceversa, cuando el obrero lo efectúa habitualmente, empleando un medio de transporte normal a dichos fines y siempre que no se rompa el nexo causal por algún acto personal del obrero.

STS 4-12-1975 (Ar. 4699): Para que el accidente tenga la consideración de *in itinere* se exige que el trabajador vaya de su domicilio al lugar de trabajo o vuelva de él, por el camino habitual sin desviaciones ni demoras que no sean normales en su recorrido y que emplee en trasladarse un medio apropiado y conocido y aprobado por su patrono.

STS 26-10-1966 (Ar. 4684): La jurisprudencia ha venido perfilando y suavizando la rigidez del concepto de domicilio entendiendo por tal, a estos efectos, no sólo el domicilio legal sino el real y hasta el habitual, y en sentido figurado el acostumbrado punto normal de llegada y partida del productor.

Tomado de: <http://www.prevenciondocente.com/itinere.htm>

*ocurrido al trabajador durante el desplazamiento desde su domicilio hasta su lugar de trabajo y viceversa, a condición de que el trabajador no haya interrumpido el trayecto por causas ajenas al trabajo.*⁹⁴

Según la jurisprudencia, en el accidente in itinere deben tenerse en consideración cuatro requisitos que, conectados, son los que lo configuran (Cavas, F. 1994, Sánchez, C. 1998 y De Val, A. 2005)⁹⁵:

Requisito teleológico: el desplazamiento del trabajador debe estar motivado única y exclusivamente por el trabajo, es decir, su causa ha de ser la iniciación o finalización del trabajo por cuenta ajena, y no por un motivo privado o personal.⁹⁶

Requisito cronológico: el accidente ha de ocurrir en un tiempo inmediato o razonablemente próximo a las horas de entrada o salida del trabajo, si bien debe interpretarse de forma flexible en función de cada caso concreto.

Requisito topográfico: este requisito se compone de dos elementos, los cuales deben concurrir necesariamente: a) el accidente ha de ocurrir en el camino de ida o vuelta entre el domicilio del trabajador y su lugar de trabajo, b) ese camino o trayecto de ida o vuelta debe ser el adecuado, es decir, el normal o habitualmente utilizado por el trabajador.⁹⁷

Requisito mecánico: con este requisito nos estamos refiriendo a la idoneidad del medio. El medio de transporte utilizado cuando tiene lugar el accidente debe ser adecuado y racional para salvar la distancia, entendiéndose como adecuado el normal o habitual cuyo uso no entrañe riesgo grave e inminente.

⁹⁴ ALMANZOR ELHADAD F.I. Y MARTÍN GALÁN A.M.

<http://www.colegioenfermeriasevilla.es/Publicaciones/Hygia/Hygia83.pdf>

⁹⁵ ALMANZOR ELHADAD F.I. Y MARTÍN GALÁN A.M.

<http://www.colegioenfermeriasevilla.es/Publicaciones/Hygia/Hygia83.pdf>

⁹⁶ No existirá cuando la finalidad o motivo del desplazamiento sea gestionar asuntos privados.

⁹⁷ Todo lo que no constituya camino habitual, o pueda implicar una detención excesiva o desviación del camino normal entre hogar y trabajo, queda fuera del concepto de accidente in itinere.

Debe de ser cualquiera de los utilizados habitualmente para los desplazamientos, bien de carácter público, privado o incluso a pie.

Por ello, desde el punto de vista jurisprudencial, la finalidad del viaje es laboral, y la hora en que se efectúe ha de ser coherente con la hora de entrada o de salida del trabajo, el camino seguido debe ser el habitual (por el motivo que sea: el más corto, más rápido, más cómodo) y el medio de transporte empleado debe ser racional tanto en su modalidad como en su empleo, toda vez que puede ser prohibido por el empresario de forma escrita.

La realidad es siempre tan rica y compleja, evoluciona y crea nuevas situaciones y vicisitudes sociales con tal rapidez, que provoca una inevitable casuística que requiere que el examen de la concurrencia de los requisitos y elementos configuradores antes mencionados deba hacerse de forma individualizada y concreta en cada caso particular.⁹⁸

La ausencia de prohibición es en principio suficiente para interpretar que el medio es, en principio, adecuado⁹⁹.

6.3. La enfermedad profesional.

La salud de los trabajadores puede alterarse no sólo como consecuencia de un accidente de trabajo, sino también debido a la aparición de enfermedades que, al tener su origen o causa en el trabajo, se denominan “enfermedades profesionales”.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) emplea el término “*enfermedades relacionadas con el trabajo*” para referirse no sólo a las enfermedades profesionales, sino también a aquellas en las que las condiciones de trabajo pueden contribuir como uno más de los factores causales.

⁹⁸ <http://www.colegioenfermeriasevilla.es/Publicaciones/Hygia/Hygia83.pdf>

⁹⁹ La casuística jurisprudencial es amplia y puede ser consultada para obtener más información. Más información y supuestos en: <http://www.prevenciondocente.com/itinere.htm>

El concepto jurídico¹⁰⁰, al igual que sucede con el de Accidente de Trabajo, es más restrictivo:

Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley¹⁰¹, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.

Por lo tanto, para que una enfermedad laboral pueda ser considerada y declarada como profesional deben concurrir tres elementos:

- que la enfermedad esté recogida y enumerada en el cuadro.
- que el trabajador este o haya estado expuesto a uno de los agentes causantes contemplados en el cuadro,
- y que el trabajador que la padezca desempeñe o haya desempeñado su actividad en una de las ocupaciones que recoge el cuadro.

Esto se traduce en que todas las enfermedades profesionales están relacionadas con el trabajo, sin embargo, no todas las enfermedades en cuya aparición intervienen, de alguna manera, las condiciones de trabajo están consideradas enfermedades profesionales.¹⁰²

En resumen, para considerar una enfermedad como “profesional” son necesarios tres requisitos:

- la enfermedad se ha de contraer a consecuencia del trabajo.
- en las actividades que en el listado se especifiquen.

¹⁰⁰ Art. 157 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/normativa/095093.pdf>

¹⁰¹ Véase el REAL DECRETO 257/2018, de 4 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

¹⁰² <http://www.saludlaboralmadrid.es/data/www/documentos/D781.pdf>

- y, finalmente, sea provocada por la acción de los elementos o sustancias que se indiquen en dicho cuadro.

En tales disposiciones se establecerá el procedimiento que haya de observarse para la inclusión en dicho cuadro de nuevas enfermedades profesionales que se estime deban ser incorporadas al mismo. Dicho procedimiento comprenderá, en todo caso, como trámite preceptivo, el informe del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Así como en el caso de los accidentes de trabajo sus consecuencias casi siempre ponen de manifiesto que éstos se han producido como consecuencia del desempeño de un trabajo, no es fácil en ocasiones probar el origen laboral de las enfermedades profesionales, estén o no calificadas legalmente como tales.

La ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE nº 313, de 31 de diciembre) agrega una nueva disposición adicional, la trigésima cuarta, al Texto Refundido de la LGSS por la que **“se extiende con carácter voluntario, la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta propia o autónomos”**, por lo que el concepto de accidente de trabajo y enfermedad profesional se amplía también a este colectivo de trabajadores y no sólo, como era hasta ahora, a los trabajadores “por cuenta ajena”.

A la suma de estos dos conceptos, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se le conoce como siniestralidad laboral¹⁰³.

¹⁰³ El término siniestralidad laboral hace referencia a la frecuencia con que se producen siniestros con ocasión o por consecuencia del trabajo. El informe interanual de siniestralidad laboral en España se puede obtener en: <http://www.oect.es>

En el Régimen General de la Seguridad Social las enfermedades profesionales están reguladas por el sistema de lista y encuadradas en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, aprueba el cuadro de enfermedades profesionales y los criterios para su notificación y registro (BOE nº 302, de 19 de diciembre). Este sistema no consiste en otra cosa que en la remisión por parte del legislador a una relación de patologías tasadas que pueden estar ocasionadas o relacionadas con la actividad laboral.¹⁰⁴

Ambos anexos están estructurados en seis grupos, según tipos de agentes. Así, en cada uno de éstos se detallan enfermedades, agentes causales en el medio laboral y la actividad o actividades en los que pueden estar presentes.

Grupo 1. Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos. Metales como el cromo, mercurio, níquel, arsénico o plomo, otros agentes químicos como los halógenos (cloro, flúor), ácidos inorgánicos (nitrato, sulfúrico), ácidos orgánicos, alcoholes, hidrocarburos aromáticos (benceno, xileno, tolueno) o poliuretano, etc. son algunos de los incluidos en este grupo.

Grupo 2. Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos. Algunos ejemplos son: ruido, vibraciones, movimientos repetitivos y posturas forzadas, radiaciones ionizantes, calor,

frío, etc.

Grupo 3. Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos. Bacterias, hongos, virus capaces de provocar diversas enfermedades infecciosas y parasitarias son algunos de los

ejemplos incluidos en este apartado.

Grupo 4. Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados, como son: polvo de sílice, de carbón, de amianto, de talco,

metálicos, etc.

Grupo 5. Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en los anteriores apartados: metales, polvos de madera, productos farmacéuticos, etc.

Grupo 6. Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos: amianto, aminas aromáticas, arsénico, benceno y otros disolventes, cadmio, cromo, etc.

¹⁰⁴ GARCÍA COCA O. La gestión de las enfermedades profesionales en el marco de las Nuevas Tecnologías. Universidad Pablo de Olavide de Sevilla (2013)
https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/viewFile/762/613

Aunque en teoría es un listado cerrado, la redacción del propio cuadro hace que sea más amplio de lo que parece y puede atenuar e incluso hacer desaparecer la necesidad de uno o de otro requisito, ya que en muchas ocasiones, incluso el propio encabezado habla de “*principales actividades capaces de producir enfermedades relacionadas con el agente*”.¹⁰⁵

Veamos un ejemplo literal para entender la estructura del cuadro:

GRUPO 2. ENFERMEDADES PROFESIONALES CAUSADAS

POR AGENTES FÍSICOS

AGENTE D: Enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo; enfermedades por fatiga e inflamación de las vainas tendinosas, de tejidos peritendinosos e inserciones musculares y tendinosas.

- SUBAGENTE 01: Hombro, patología tendinosa crónica de manguito de los rotadores.

- ACTIVIDAD: Trabajos que se realicen con los codos en posición elevada o que tensen los tendones o bolsa subcromial, asociándose a acciones de levantar y alcanzar; uso continuado del brazo en abducción o flexión, como son pintores, escayolistas, montadores de estructuras.

- SUBAGENTE 02: Codo y antebrazo, epicondilitis y epitrocleitis.

- ACTIVIDAD: Trabajos que requieran movimientos de impacto o sacudidas, supinación o pronación repetidas del brazo como resistencia, así como movimientos de flexoextensión forzada de muñeca, como pueden ser: carniceros, pescaderos, curtidores, deportistas, mecánicos, chapistas, caldereros, albañiles.

Si bien es cierto que este cuadro mejora la redacción en incorpora nuevos agentes en relación al anterior de 1978, (incorpora más agentes, más actividades y más enfermedades), también tiene algunas limitaciones, por ejemplo, no contempla las enfermedades del ámbito psicosocial como el

¹⁰⁵ <http://www.saludlaboralmadrid.es/data/www/documentos/D781.pdf>

mobbing¹⁰⁶, el burnout¹⁰⁷ o el estrés, ni tampoco algunas patologías osteomusculares.

¿Qué sucede cuando una enfermedad no está recogida para una actividad en el cuadro de enfermedades profesionales?

Las enfermedades que se contraigan como consecuencia del trabajo que no estén incluidas en el listado pueden ser consideradas a efectos legales como accidente de trabajo (Art. 156 e) TRLGSS), siempre que se demuestre que tienen como causa exclusiva el trabajo realizado.

El artículo dispone en su literalidad: *“Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo”*.

Algunos ejemplos son enfermedades de la columna vertebral o de la espalda en trabajadores cuya actividad implique trabajo manual pesado, posturas forzadas, inclinaciones o torsiones frecuentes o problemas como el mobbing o el burnout ligados a la exposición a factores de riesgo psicosociales.

¿Quién declara la enfermedad profesional?

Dentro del sector de actividades sanitarias y sociosanitarias pueden darse dos situaciones:

- Sector privado: En este caso es la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con la que se tenga asumidas las contingencias profesionales la responsable de elaborar y tramitar el parte de enfermedad profesional.
- Sector público: En este caso la tramitación del parte de enfermedad profesional corresponde bien al Servicio Público de Salud, a la Dirección

¹⁰⁶ Hostigamiento laboral.

¹⁰⁷ Síndrome del quemado.

General de la Función Pública o a la Mutua con la que la administración tenga asumidas las contingencias profesionales.

El empresario o la administración deben facilitar a la entidad correspondiente toda la información que obre en su poder para la elaboración del parte.

Los Servicios de Prevención, en su función de vigilancia de la salud, tienen asignada la tarea de detectar de manera precoz los daños producidos por las exposiciones a riesgos laborales. Por ello, deberán emitir diagnóstico de sospecha cuando tengan indicios de que un trabajador puede tener una enfermedad profesional. En este caso, el Servicio de Prevención deberá presentar el correspondiente diagnóstico de sospecha ante la entidad gestora para que ésta tramite, en su caso, la enfermedad profesional correspondiente.¹⁰⁸

Las enfermedades profesionales tienen especificidades importantes respecto al accidente de trabajo y las enfermedades comunes que quedan recogidas en la Orden Ministerial de 9 de mayo de 1962.

6.4. Otras enfermedades relacionadas con el trabajo:

Hemos de diferenciar entre.

- “*Enfermedades relacionadas con el trabajo*”, aquellas relacionadas epidemiológicamente con él, pero que no tienen consideración legal de enfermedades profesionales.

¹⁰⁸ La cumplimentación y transmisión del parte de enfermedad profesional se realizará únicamente por vía electrónica, por medio de la aplicación informática CEPROSS: Comunicación de Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. El trabajador tiene derecho a recibir copia del parte en soporte papel. Para ello, deberá solicitarlo expresamente. Y si le dan la baja, en el parte debe constar que se trata de una baja por enfermedad profesional. Se reconocerá también el carácter profesional de la enfermedad aun en el caso de tratarse de trabajadores que no se encuentran en situación de alta a través del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). <http://www.saludlaboralmadrid.es/data/www/documentos/D781.pdf>

- “Enfermedades del trabajo”, aquellas patologías influidas por el trabajo, pero no determinadas por él. Aquí se encontrarían especialmente los trastornos psicosociales¹⁰⁹ donde, junto a las condiciones de trabajo, influyen variables personales y condiciones de vida externas al trabajo.

Bajo el término fatiga se etiquetan estados de diferente intensidad (desde muy ligera hasta el agotamiento total) y no es fácil dar con una definición única y aceptable para todos.

¿Por qué es objeto de interés la fatiga? Porque tiene repercusiones personales, económicas y materiales de diversa magnitud. La fatiga es un factor causal importante de algunos errores en la actividad. La fatiga que sigue a la realización prolongada de tareas de procesamiento de datos e informaciones puede afectar negativamente a las capacidades de análisis de datos, de toma de decisiones y de concentración mental, en ocasiones, se traduce en una forma de realización del trabajo propia de personas inexpertas con errores que, a simple vista, parecen inexplicables, aunque la persona no considere que su eficiencia sea menor. Podría considerarse la fatiga como el escalón inmediato anterior a muchos accidentes laborales¹¹⁰.

Esa ampliación de nuestro campo de actuación preventiva nos permite enfrentarnos a otros daños cada vez más presentes en el mundo del trabajo, como la “**fatiga mental**”, entendida como *una progresiva disminución de la capacidad de respuesta humana ante grandes exigencias (de intensidad o de duración) de esfuerzos de tipo cognitivo (atencional, de memoria, etc.)*.¹¹¹,

¹⁰⁹ La actividad docente es una de las profesiones más afectada por los trastornos de origen psicosocial, como el estrés o la depresión. «El colectivo docente es uno de los principales afectados por trastornos de origen psicosocial, de hecho, el 64% de los profesionales de la enseñanza los percibe como la causa principal de riesgo». Tomado de: <http://www.ideal.es/almeria/20080429/almeria/docentes-afectados-trastornos-psicosociales-20080429.html>

¹¹⁰ de ARQUER M. Isabel. NTP 445: Carga mental de trabajo: fatiga. Tomado de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_445.pdf

¹¹¹ Tomado de:

cuyo aumento va unido al descenso de la “**fatiga física**” o el **envejecimiento prematuro**.

6.6 .Evaluación de los Riesgos¹¹²:

Actualmente se reconoce que la evaluación de riesgos es la base para una gestión activa de la seguridad y la salud en el trabajo. De hecho la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que traspone la Directiva Marco 89/391/CEE, establece como una obligación del empresario:

- Planificar la acción preventiva a partir de una evaluación inicial de riesgos.
- Evaluar los riesgos a la hora de elegir los equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

Esta obligación ha sido desarrollada en el capítulo II, artículos 3 al 7 del Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención.

La **evaluación de los riesgos laborales** es *el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.*

En sentido general y admitiendo un cierto riesgo tolerable, mediante la evaluación de riesgos se ha de dar respuesta a esta pregunta: **¿es segura la situación de trabajo analizada?** El proceso de evaluación de riesgos se compone de las siguientes etapas:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_445.pdf

¹¹² Tomado de:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf

- **Análisis del riesgo**, mediante el cual se identifica el peligro y se estima el riesgo, valorando conjuntamente la probabilidad y las consecuencias de que se materialice el peligro.

El Análisis del riesgo proporcionará información acerca de qué orden y magnitud es el riesgo.

La tabla siguiente da un método simple para estimar los niveles de riesgo de acuerdo a su probabilidad estimada y a sus consecuencias esperadas.

		Consecuencias		
		Ligeramente Dañino LD	Dañino D	Extremadamente Dañino ED
Probabilidad	BAJA B	Riesgo Trivial	Riesgo Tolerable	Riesgo Moderado
	MEDIA M	Riesgo Tolerable	Riesgo Moderado	Riesgo Importante
	ALTA A	Riesgo Moderado	Riesgo Importante	Riesgo Intolerable

TABLA 1: Niveles de Riesgo. Fuente INSH. Evaluación de Riesgos Laborales¹¹³.

- **Valoración del riesgo**, con el valor del riesgo obtenido, y comparándolo con el valor del riesgo tolerable, se emite un juicio sobre la tolerabilidad del riesgo en cuestión.

Si de la Evaluación del riesgo se deduce que el riesgo es no tolerable, hay que controlar el riesgo. Al proceso conjunto de **Evaluación del riesgo y Control del riesgo** se le denomina **Gestión del riesgo**¹¹⁴.

¹¹³ Tomado de:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf

¹¹⁴ Tomado de:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf

Los niveles de riesgos indicados en el cuadro anterior, forman la base para decidir si se requiere mejorar los controles existentes o implantar unos nuevos, así como la temporización de las acciones. En la siguiente tabla se muestra un criterio sugerido como punto de partida para la toma de decisión. La tabla también indica que los esfuerzos precisos para el control de los riesgos y la urgencia con la que deben adoptarse las medidas de control, deben ser proporcionales al riesgo¹¹⁵.

RIESGO	ACCIÓN y TEMPORALIZACIÓN
TRIVIAL	No se requiere acción específica
TOLERABLE	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
MODERADO	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado. Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
IMPORTANTE	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.

¹¹⁵ Tomado de:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf

INTOLERABLE	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.
-------------	---

TABLA 2: Valoración de Riesgos. Fuente INSH. . Evaluación de Riesgos Laborales¹¹⁶.

6.7. Los costes de la accidentabilidad laboral.

Un accidente de trabajo supone unas lesiones físicas para el trabajador que lo sufre, que implican dolor, pérdida de trabajo, atenciones médicas etc. Además, en la mayoría de los caos, incluyen deterioro de materiales o equipos involucrados en el accidente. De lo dicho se desprende que los accidentes de trabajo ocasionan daños y pérdidas. Si esto último supone fundamentalmente pérdidas económicas, lo primero incide en el aspecto humano¹¹⁷.

En el ámbito individual, los costes personales de un accidente, tanto emocionales como económicos, pueden ser elevados. Además del dolor y el daño psicológico, pueden ocasionar un cambio de vida importante. Los sistemas de seguros por lesiones intentan proteger a los lesionados y a quienes dependen de ellos, pero las compensaciones varían ampliamente de un país a otro.

Desde una perspectiva empresarial, los accidentes alteran la producción, incrementando así los costes y, en ocasiones, poniendo en entredicho la reputación de la organización. Por otra parte, también aumentan las exigencias de servicios públicos, como la atención sanitaria.

El efecto neto de los accidentes laborales es una importante pérdida económica de ámbito nacional. Dependiendo del país, los costes pueden variar entre el 1 % y el 3 % del producto nacional bruto.

¹¹⁶ Tomado de:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf

¹¹⁷ SEGURIDAD EN EL TRABAJO. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene. Barcelona.

En última instancia, estos costes recaen en todos los ciudadanos, tanto contribuyentes como consumidores. La cuestión es: ¿estamos realmente dispuestos a seguir pagando este precio tan alto? Se trata, fundamentalmente, de una cuestión de voluntad política, ya que los datos económicos hablan por sí mismos: una prevención de accidentes más eficaz no sólo reduciría los costes, sino que relanzaría la productividad¹¹⁸.

7. POLÍTICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PARA PROTEGER LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO¹¹⁹.

La política en materia de prevención de riesgos laborales, en cuanto conjunto de actuaciones de los poderes públicos dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, se articula en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en base a los principios de *eficacia, coordinación y participación*, ordenando tanto la actuación de las diversas Administraciones públicas con competencias en materia preventiva, como la necesaria participación en dicha actuación de empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas.

En este contexto, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se configura como un instrumento privilegiado de participación en la formulación y desarrollo de la política en materia preventiva.

Pero tratándose de una Ley que persigue ante todo la prevención, su articulación no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral.

¹¹⁸ Pr. JORMA SAARI. Instituto para la Salud en el Trabajo de Finlandia, Centro temático de investigación. MAGAZNE Revista de la AESHT. Tomado de: <https://osha.europa.eu/es/publications/magazine/4>

¹¹⁹ Arts. 5-13 LPRL

El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la Ley.

Además, las administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores¹²⁰.

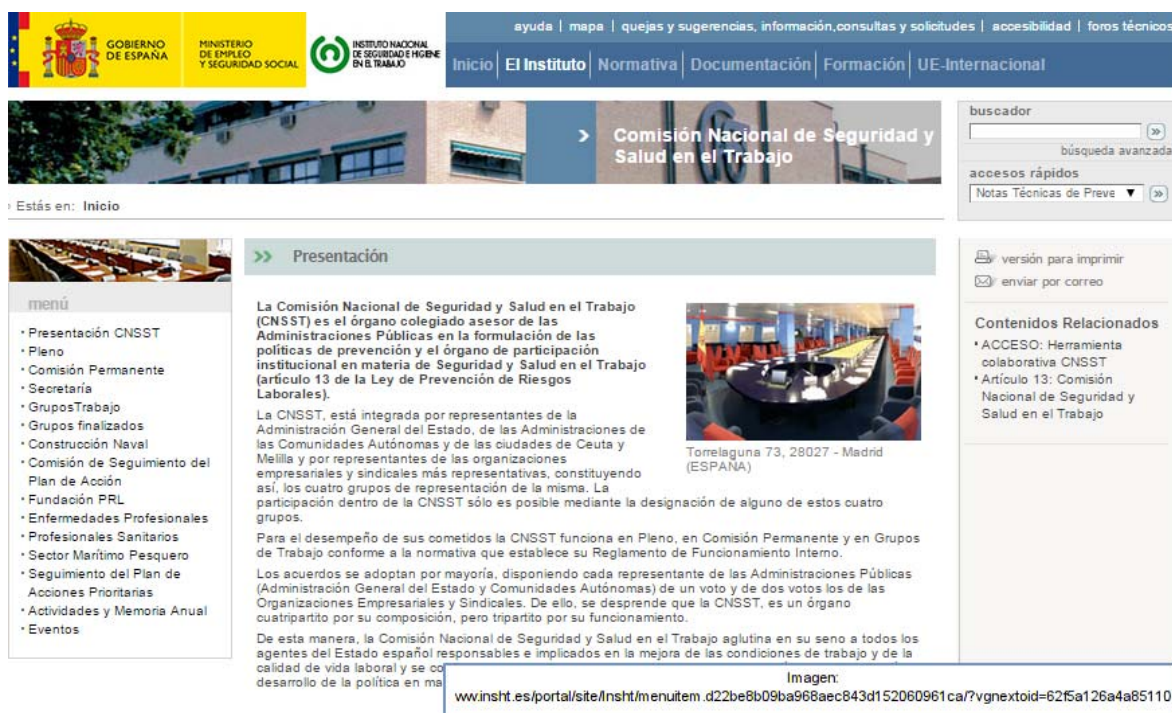


IMAGEN 4: Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Portal del INSH.

¹²⁰ Añadido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE 23/03/2007).

La política en materia de prevención de riesgos laborales *deberá promover la integración eficaz de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa*. Igualmente, la política en materia de seguridad y salud en el trabajo tendrá en cuenta las necesidades y dificultades específicas de las pequeñas y medianas empresas. A tal efecto, en el procedimiento de elaboración de las disposiciones de carácter general en materia de prevención de riesgos laborales deberá incorporarse un informe sobre su aplicación en las pequeñas y medianas empresas que incluirá, en su caso, las medidas particulares que para éstas se contemplen¹²¹.

El Gobierno, a través de las correspondientes normas reglamentarias¹²² y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, regulará las materias que a continuación se relacionan:

- *Requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.*

¹²¹ Añadido por la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio. (BOE 23/12/2009).

¹²² Art. 6 LPRL. ANEXO: La jerarquía normativa. *Las leyes, consideradas como normas jurídicas nacidas de la potestad normativa del Estado, pueden ser de muy diversa índole y rango. En síntesis, en el vértice de la jerarquía normativa se encuentra la Constitución, seguida de los estatutos de autonomía, el conjunto de las leyes orgánicas, las leyes ordinarias y los reglamentos. El establecimiento de una jerarquía normativa determina, de conformidad con el artículo 1.2 del Código Civil, que: "Carecerán de validez las disposiciones que contradigan otras de rango inferior". A los efectos antes dichos y a los efectos previos de identificar las normas jurídicas que integran el ordenamiento español, hay que tener presentes los tratados internacionales, de elevada jerarquía normativa, recogidos en la Constitución, que los regula de modo general en sus artículos 93 y siguientes.*

También y como consecuencia de los tratados de adhesión de España a la Unión Europea y de los posteriores instrumentos suscritos en el marco de la misma por los países que la componen, hay que tener presente todo el llamado Derecho comunitario, integrado por disposiciones de diversa índole como reglamentos, directivas, decisiones y que en ocasiones han de integrarse en el Derecho interno y en todo caso forman parte del ordenamiento jurídico español con un rango superior al de sus leyes ordinarias. Tomado de: <http://leyderecho.org/jerarquia-normativa-espanola/>

A su vez las disposiciones administrativas se encuentran jerarquizadas según el siguiente orden: decretos, órdenes de las comisiones delegadas del Gobierno, órdenes ministeriales y disposiciones de las demás autoridades y órganos inferiores según el orden de su respectiva jerarquía. Tomado de:

<http://enciclopedia-juridica.biz14.com/d/jerarquia-normativa/jerarquia-normativa.htm>

- *Limitaciones o prohibiciones que afectarán a las operaciones, los procesos y las exposiciones laborales a agentes que entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. Específicamente podrá establecerse el sometimiento de estos procesos u operaciones a trámites de control administrativo, así como, en el caso de agentes peligrosos, la prohibición de su empleo¹²³.*
- *Condiciones o requisitos especiales para cualquiera de los supuestos contemplados en el apartado anterior, tales como la exigencia de un adiestramiento o formación previa o la elaboración de un plan en el que se contengan las medidas preventivas a adoptar.*
- *Procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva.*
- *Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, considerando las peculiaridades de las pequeñas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios para su creación y desarrollo, así como capacidades y aptitudes que deban reunir los mencionados servicios y los trabajadores designados para desarrollar la acción preventiva.*
- *Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos¹²⁴, en particular si para los mismos están*

¹²³ El Real Decreto 374/2001 sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo remite a los valores límite de exposición profesional para los agentes químicos publicados por el INSHT como valores de referencia para la evaluación y control de los riesgos originados por la exposición de los trabajadores a agentes químicos. El Real Decreto 374/2001 traspone a la legislación española el deber establecido en la Directiva 98/24/CE del Consejo para los estados miembros de la Unión Europea de adoptar sus propios valores límite de exposición profesional para aquellos agentes químicos que a nivel comunitario tengan asignados valores límite de exposición profesional indicativos. Véase “Límites de exposición para agentes químicos en España para 2012”, editada por INSH. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Publicaciones%20y%20documentacion/LEP%20 VALORES%20LIMITE/Valores%20limite/Limites2012/LEP%202012.pdf>

¹²⁴ El Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, regula el régimen jurídico y el procedimiento general que debe seguirse para establecer coeficientes reductores para rebajar la edad de jubilación o para la anticipación de la edad de acceso a la pensión de jubilación en aquellos grupos o actividades profesionales en las escalas, categorías o especialidades, cuyos trabajos sean de naturaleza

previstos controles médicos especiales, o cuando se presenten riesgos derivados de determinadas características o situaciones especiales de los trabajadores.

- *Procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales, así como requisitos y procedimientos para la comunicación e información a la autoridad competente de los daños derivados del trabajo¹²⁵.*

Las normas reglamentarias se ajustarán, en todo caso, a los principios de política preventiva establecidos en la Ley, mantendrán la debida coordinación con la normativa sanitaria y de seguridad industrial y serán objeto de evaluación y, en su caso, de revisión periódica, de acuerdo con la experiencia en su aplicación y el progreso de la técnica.

9. ORGANISMOS E INSTITUCIONES EN ESPAÑA.

9.1.El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo¹²⁶ es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Para ello establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia.

excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad.

¹²⁵ Más información en: Orden Ministerial de 16 de diciembre de 1987, por la que se establecen modelos para la notificación de accidentes de trabajo y dicta instrucciones para su cumplimentación y tramitación(modificada por la ORDEN TAS/2926/2002, de 19 de noviembre, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de los accidentes de trabajo y se posibilita su transmisión por procedimiento electrónico), Resolución de 26 de noviembre de 2002, que regula la utilización del Sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo (Delta) que posibilita la transmisión por procedimiento electrónico de los nuevos modelos para la notificación de accidentes de trabajo, Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, dicta normas para su elaboración y crea el correspondiente fichero de datos personales. Toda la normativa disponible en www.insh.es

¹²⁶ Toda la información en www.insh.es

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el marco de sus funciones, velará por la coordinación, apoyará el intercambio de información y las experiencias entre las distintas Administraciones públicas y especialmente fomentará y prestará apoyo a la realización de actividades de promoción de la seguridad y de la salud por las *Comunidades Autónomas*¹²⁷.

En relación con las Instituciones de la Unión Europea, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo actuará como centro de referencia nacional, garantizando la coordinación y transmisión de la información que deberá facilitar a escala nacional, en particular respecto a la *Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*¹²⁸ y su Red.

9.2.El Observatorio de Condiciones de Trabajo¹²⁹.

Las políticas preventivas persiguen como objetivo último y fundamental la disminución de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y demás daños a la salud que puedan derivarse del trabajo. Como punto de partida para la consecución de este objetivo se establece el conocimiento riguroso de todos los factores que influyen en los riesgos laborales.

Para poder adoptar las medidas más adecuadas es necesario disponer de unos sistemas de información correctamente diseñados que aporten un análisis profundo de la realidad y permitan su evaluación.

¹²⁷ A título de ejemplo, citamos el Decreto 117/2000, de 11 de abril, por el que se crean los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía BOJA 45, de 15-04-00. El objeto del presente Decreto es la creación de los Servicios de Prevención propios en materia de riesgos laborales en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía como instrumentos de la acción preventiva que garantice el derecho de los empleados públicos a su servicio a una adecuada protección de su seguridad y salud, así como el establecimiento de los instrumentos para su control. Disponible en:

<http://www.juntadeandalucia.es/educacion/portal/com/bin/salud/contenidos/LegislacionPRL/Autonomicas/>

¹²⁸ Más información en: <https://osha.europa.eu/es/front-page>

¹²⁹ Información obtenida de: <http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/>



The screenshot shows the homepage of the 'el Observatorio de condiciones de trabajo' website. At the top, there are logos for the Spanish Government, the Ministry of Employment and Social Security, and the Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). A search bar is located on the right. The main banner features a hammer and gloves, with the text 'el Observatorio de condiciones de trabajo'. Below the banner is a navigation menu with categories like 'Inicio', 'El Observatorio', 'Siniestralidad laboral en cifras', 'Indicadores evolutivos', and 'Estudios técnicos'. The main content area includes a title 'EI OBSERVATORIO ESTATAL DE CONDICIONES DE TRABAJO' and a paragraph explaining its purpose: 'Uno de los pilares sobre los que se sustenta el diseño de políticas eficaces en materia de seguridad y salud en el trabajo es la información...'. There are also links for 'La siniestralidad laboral como reflejo de las condiciones de trabajo' and 'El mundo de las condiciones de trabajo analizado y estudiado por ojos expertos'. A small box on the right offers 'versión para imprimir' and 'enviar por correo'.

IMAGEN 5: El Observatorio de Condiciones de Trabajo . Portal para el conocimiento en prevención de riesgos laborales¹³⁰.

El Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (OECT)¹³¹, nace a partir de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de proporcionar información de calidad sobre salud laboral y está incardinado en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene (INSHT).

El OECT publica periódicamente un análisis detallado de la siniestralidad laboral que permite tanto la orientación eficaz de las políticas preventivas, como su seguimiento y valoración, dotando a los responsables de la herramienta necesaria para alcanzar adecuadamente sus objetivos.

Los indicadores que ofrece el OECT abarcan diversas temáticas relacionadas con: la gestión de la prevención y las actividades preventivas, las condiciones en las que los trabajadores desarrollan sus tareas y las consecuencias para la salud que de ellas se derivan.

¹³⁰ Fuente : www.oect.es

¹³¹ Más información en www.oect.es

Además, evalúan la realidad nacional del mundo del trabajo y están diseñados por técnicos expertos del INSHT basándose en información de fuentes constatadas y fiables.

9.3.La Inspección de Trabajo y Seguridad Social¹³².

Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social¹³³ la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Siendo sus competencias:

- La vigilancia del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuvieran la calificación directa de normativa laboral, proponiendo a la autoridad laboral competente la sanción.
- Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.
- La elaboración de los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en las demandas deducidas ante los mismos en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Informar a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo mortales, muy graves o graves, y sobre aquellos otros en que, por sus características o por los sujetos afectados, se considere necesario dicho informe, así como sobre las enfermedades profesionales en las que concurren dichas calificaciones y, en general, en los supuestos en que

¹³² Art. 9 LPRL, parcialmente modificado por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre.

¹³³ La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), dependiente de la Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social - de acuerdo con lo previsto en la Ley 42/1997, de 14 de noviembre de Ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y su reglamento de desarrollo aprobado por RD 138/2000 de 4, de febrero así como en la Orden Ministerial de 12 de febrero de 1998 - es la organización administrativa responsable del servicio público de control y vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social que incluye los servicios de exigencia de las responsabilidades administrativas pertinentes en que puedan incurrir empresas y trabajadores así como el asesoramiento e información a los mismos en materia laboral y de seguridad social (que pueda suscitarse con ocasión del ejercicio de la acción inspectora). Más información en <http://www.empleo.gob.es/itss/web/index.html>

aquella lo solicite respecto del cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales

- Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención establecidos en la presente ley.
- Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

Las Administraciones General del Estado y de las comunidades autónomas adoptarán, en sus respectivos ámbitos de competencia, las medidas necesarias para garantizar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesarios a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que, en el ámbito de la Administración General del Estado serán prestados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo¹³⁴.

Estas Administraciones públicas elaborarán y coordinarán planes de actuación, en sus respectivos ámbitos competenciales y territoriales, para contribuir al desarrollo de las actuaciones preventivas en las empresas, especialmente en las de mediano y pequeño tamaño y las de sectores de actividad con mayor nivel de riesgo o de siniestralidad, a través de acciones de asesoramiento, de información, de formación y de asistencia técnica

9.4. Comisión Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo¹³⁵.

Se crea la *Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo* como órgano colegiado asesor de las administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

¹³⁴ Art. 9 modificado por LEY 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. (BOE 13/12/2003).

¹³⁵ Art. 13 LPRL.

La Comisión estará integrada por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas y por igual número de miembros de la Administración General del Estado y, paritariamente con todos los anteriores, por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

La Comisión conocerá las actuaciones que desarrollen las Administraciones públicas competentes en materia de promoción de la prevención de riesgos laborales, de asesoramiento técnico y de vigilancia y control a que se refieren los artículos 7, 8, 9 y 11 de la LPRL y podrá informar y formular propuestas en relación con dichas actuaciones.

10. DERECHOS Y OBLIGACIONES EN MATERIA PREVENTIVA.

10.1. La participación de trabajadores y empresarios¹³⁶.

Se desarrollará a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas¹³⁷, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo es principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, a desarrollar por las Administraciones públicas competentes en los distintos niveles territoriales.

La negociación colectiva de los empleados públicos cuya relación con la Administración se establece a través de la legislación laboral se ejerce a través de una doble vía: la que se establece a través de las mesas de negociación conjuntas con los funcionarios reguladas en los artículos 36.1 y 36.3 del EBEP

¹³⁶ Art. 12 LPRL.

¹³⁷ Las peculiaridades de la negociación colectiva de los funcionarios, su contenido, límites y ejercicio se regulan actualmente en los artículos 31 a 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).. Fuente:

http://www.seap.minhap.gob.es/es/areas/funcion_publica/dialogo/org_sindicales.html

y, de forma más específica, en la forma y condiciones establecida en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con los criterios establecidos en las normas citadas, tendrán la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal los que hubieran obtenido el 10 por 100 o más de los delegados de personal, miembros de comités de empresa o de los correspondientes órganos de representación de las Administraciones Públicas. Igualmente, están legitimados para formar parte de las citadas mesas de negociación los sindicatos que a nivel de una Comunidad Autónoma hayan obtenido una especial audiencia cifrada en la obtención de al menos un 15 por 100 de los delegados de personal, miembros de comités de empresa o de los correspondientes órganos de representación de las Administraciones Públicas.

Junto a estos sindicatos la ley confiere legitimación para negociar en las mesas a los sindicatos suficientemente representativos, es decir aquellos que han obtenido un 10 por 100 o más de representantes en el ámbito funcional y territorial concreto al que se extienda la negociación.

10.2. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales¹³⁸.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previsto en la presente Ley,

¹³⁸ Art. 14 LPRL.

forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante *la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores*, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia del plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la Ley¹³⁹.

El empresario desarrollará, además, una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de *identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo*.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

¹³⁹ Modificado en su redacción por la Ley 54/2003 de 13 de diciembre.

Peculiaridades de los Funcionarios Públicos/Personal estatutario.

El Estatuto Básico del Empleado Público¹⁴⁰ contiene aquello que es común al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas, más las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio.

Partiendo del principio constitucional de que el régimen general del empleo público en nuestro país es el funcionarial, reconoce e integra la evidencia del papel creciente que en el conjunto de Administraciones Públicas viene desempeñando la contratación de personal conforme a la legislación laboral para el desempeño de determinadas tareas.

En ese sentido, el Estatuto sintetiza aquello que diferencia a quienes trabajan en el sector público administrativo, sea cual sea su relación contractual, de quienes lo hacen en el sector privado.

En relación a los Derechos individuales de los empleados públicos¹⁴¹ dispone, *los empleados públicos tienen, entre otros, los siguientes derechos en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:*

“j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

k) *A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.*

l) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

m) *A las vacaciones, descansos, permisos y licencias.*

n) *A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.*

¹⁴⁰ LEY 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE 7 de abril de 2007.

¹⁴¹ Art. 14 EFP

- o) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.*
- p) A la libre asociación profesional.*
- q) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico”.*

Y en relación a los derechos individuales ejercidos de forma colectiva¹⁴² los empleados públicos tienen los siguientes derechos:

- “a) A la libertad sindical.*
- b) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.***
- c) Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.*
- d) Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.*
- e) Al de reunión, en los términos establecidos en el artículo 46 de este Estatuto.”*

En cuanto a las Mesas de Negociación, serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración

Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, entre otras materias¹⁴³:

- “h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.*
- i) Los criterios generales de acción social.*
- j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales”.***

¹⁴² Art. 15 EFP

¹⁴³ Art. 37 EFP

10.3. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos¹⁴⁴.

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular¹⁴⁵:

- *Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.*
- *Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.*
- *No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.*
- *Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.*

¹⁴⁴ Art. 29 LPRL.

¹⁴⁵ El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

- *Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.*
- *Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.*

10.4. Principios de la acción preventiva¹⁴⁶.

El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.*
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.*
- c) Combatir los riesgos en su origen.*
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud Tener en cuenta la evolución de la técnica.*
- e) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.*
- f) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.*
- g) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.*
- h) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.*

¹⁴⁶ Art. 15 LPRL.

El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas. Además, adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea substancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

10.5. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva¹⁴⁷.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

¹⁴⁷ Art. 16 LPRL, modificado en parte por la Ley 54/2003 de 13 de diciembre.

- El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

- Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

Las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen¹⁴⁸.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

11. INFORMACIÓN, CONSULTA, PARTICIPACIÓN¹⁴⁹, Y FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES¹⁵⁰.

A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

¹⁴⁸ Incorporado por Ley25/2009

¹⁴⁹ Art. 18LPRL.

¹⁵⁰ Art. 19 LPRL.

- Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20¹⁵¹ de la Ley.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes, no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y presentación previstos en el capítulo V de la Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

11.1. Formación:

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación *teórica y práctica, suficiente y adecuada*, en materia preventiva, *tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.*

¹⁵¹ Art. 20 LPRL. El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas. Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. *La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.*

11.3.Trabajadores especialmente protegidos.

11.3.1.La maternidad¹⁵²:

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

¹⁵² Art. 26 modificado por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 06/11/1999) y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23/03/2007).

Cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto¹⁵³, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

11.3.2. Protección de menores.

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años¹⁵⁴, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

¹⁵³ Y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora.

¹⁵⁴ Art. 27 LPRL. Los mayores de 16 años, requieren autorización de sus padres o tutores legales o estar emancipados legalmente para acceder al mercado laboral, si bien con ciertas peculiaridades y restricciones. El caso de menores de 16 años se rige por normativa específica.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

11.3.3. Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal¹⁵⁵.

Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo es principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, a desarrollar por las Administraciones públicas competentes en los distintos niveles territoriales¹⁵⁶.

¹⁵⁵ Art. 28 LPRL.

¹⁵⁶ Art. 12 LPRL.

12. EL DEBER DE PREVENCIÓN EN LA EMPRESA¹⁵⁷.

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario¹⁵⁸:

- designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad,
- constituirá un servicio de prevención
- concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.

12.1.Designar trabajadores.

Los trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores y su distribución en la misma, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la LPRL.

Los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención. Para la realización de la actividad de prevención, el empresario deberá facilitar a los trabajadores designados el acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 de la LPRL.

¹⁵⁷ Art. 30 LPRL. Ss. Modificado por Ley 25/2009.

¹⁵⁸ El empresario que no hubiere concertado el Servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen. Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con una única autorización de la autoridad laboral, que tendrá validez en todo el territorio español. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado permitirá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores. Añadido por Ley 25/2009.

Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen los artículos 68 y 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieron acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

Empresas de hasta diez o hasta 25 trabajadores:

En las empresas de hasta diez trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere el artículo 6.1.e) de la LPRL.

La misma posibilidad se reconoce al empresario que, cumpliendo tales requisitos, ocupe hasta 25 trabajadores, siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo.

12.2. Servicios de Prevención.

Se entenderá como servicio de prevención¹⁵⁹ *el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Para el ejercicio de sus funciones, el empresario deberá*

¹⁵⁹ Art. 31 LPRL, modificado por Ley 54/2003.

facilitar a dicho servicio el acceso a la información y documentación a que se refiere el apartado 3 del artículo 30 LPRL.

Si la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas, con el alcance que se establezca en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la LPRL, el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos a la empresa, que colaborarán cuando sea necesario.

Los servicios de prevención¹⁶⁰ deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

- El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley.
- La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de la LPRL.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

¹⁶⁰ Para poder actuar como servicios de prevención, las entidades especializadas deberán ser objeto de una acreditación por la autoridad laboral, que será única y con validez en todo el territorio español, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos que se establezcan reglamentariamente y previa aprobación de la autoridad sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario. Entre estos requisitos, las entidades especializadas deberán suscribir una póliza de seguro que cubra su responsabilidad en la cuantía que se determine reglamentariamente y sin que aquella constituya el límite de la responsabilidad del servicio. Art. 31 LPRL modificado por Ley 25/2009.

- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Si la empresa no llevara a cabo las actividades preventivas con recursos propios, la asunción de las funciones respecto de las materias descritas en este apartado sólo podrá hacerse por un servicio de prevención ajeno¹⁶¹.

12.2.1. Servicios de Prevención en el ámbito de las AAPP¹⁶².

El Real Decreto 1084/2014, de 19 de diciembre, modifica el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.

Transcurridos poco más de cuatro años desde la aprobación del Real Decreto 67/2010 se propone una modificación del mismo motivada fundamentalmente, en este caso, por el contenido del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, adoptado el 29 de octubre de 2012, sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación, en lo que concierne a la elección y los créditos horarios asignables a los Delegados de Prevención, por adaptarse, con las excepciones que se indican, a la nueva definición de «centro de trabajo¹⁶³», que se hace coincidente con las nuevas unidades electorales.

¹⁶¹ Lo anterior se entenderá sin perjuicio de cualquiera otra atribución legal o reglamentaria de competencia a otras entidades u organismos respecto de las materias indicadas.

¹⁶² Art.7 RD 67/2010 modificado en su redacción por el RD 1084/2014 de 19 de diciembre. (BOE 24/12/2014)

¹⁶³ A efectos de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical y en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa dictada en su desarrollo, en la Administración General del Estado existirá un centro de trabajo en:

- a) Cada uno de los Departamentos ministeriales incluidos en ellos, sus Organismos Autónomos, Entidades gestoras y servicios comunes de la Administración de la Seguridad Social y todos los servicios provinciales de Madrid.
- b) Cada Agencia, ente público u Organismo no incluido en el apartado anterior, para todos los servicios que tenga en la provincia de Madrid.
- c) Cada Delegación o Subdelegación de Gobierno, en la que se incluirán los Organismos Autónomos, Agencias comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley 28/2006, de 18 de julio, las Entidades gestoras y servicios comunes de la Administración de la Seguridad Social y las unidades administrativas y

Esta modificación, que afecta básicamente a los artículos 4, 5 y 6, se completa con otras propuestas de modificación cuyo objetivo es introducir mejoras en el texto del Real Decreto 67/2010.

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, los órganos competentes determinarán¹⁶⁴ la modalidad de organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas más ajustado a sus características, potenciando la utilización de los recursos propios existentes en la Administración General del Estado y en los organismos públicos incluidos en el ámbito de aplicación del RD 67/2010.

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por los órganos competentes con arreglo a alguna de las modalidades siguientes, o a cualquier combinación de las mismas, según se especifica en los puntos siguientes:

- a) Constituyendo un servicio de prevención propio.
- b) Designando a uno o varios empleados públicos para llevarla a cabo.
- c) Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

Con carácter general se dará prioridad a la constitución de servicios de prevención propios, contratando temporalmente las actividades preventivas difíciles de asumir por su complejidad técnica.

servicios provinciales de todos los Departamentos Ministeriales en una misma provincia, incluidos los/as funcionarios/as civiles que presten servicios en la Administración militar.

d) Cada ente u Organismo público, no incluido en el apartado anterior, para todos los servicios que tenga en una misma provincia o en las ciudades de Ceuta y de Melilla.

e) En la Administración de Justicia, uno en cada provincia, integrado por todas las unidades que correspondan a los servicios no transferidos.

¹⁶⁴ Previa consulta con los representantes del personal y en función de la estructura organizativa y territorial de sus organismos, así como del tipo de riesgos presentes en los mismos y su incidencia en los empleados públicos.

Se deberá crear un servicio de prevención propio, con posibilidad de asunción parcial de la actividad preventiva por un servicio de prevención ajeno, cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- a) En los servicios centrales de los Departamentos ministeriales y de los Organismos públicos que cuenten con más de 500 empleados públicos, y en aquellos que tengan entre 250 y 500 empleados públicos y desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención¹⁶⁵.
- b) En el ámbito provincial, con carácter general se deberá crear un servicio de prevención propio en todos los servicios no integrados o delegaciones de Organismos públicos que cuenten en una provincia con más de 500 empleados públicos, y en aquellos que tengan entre 250 y 500 empleados públicos y desarrollen alguna de las actividades incluidas en el citado anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

No obstante, también se podrá constituir un servicio de prevención propio para más de una provincia en los Departamentos ministeriales u organismos públicos cuando cuenten, en el conjunto de ellas, con más de 500 empleados públicos, o tengan entre 250 y 500 empleados públicos y desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, previo informe a la Comisión a la que se refiere el artículo 4.3 del presente real decreto o, en su defecto, a la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

- c) Y cuando así se considere necesario en los Departamentos, organismos públicos y centros de trabajo, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia y gravedad de la siniestralidad, o del volumen de efectivos de los centros de trabajo.

¹⁶⁵ Párrafo introducido por el RD 1048/2014.

Dicho servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el capítulo VI del mismo.

Podrá acordarse la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellos Departamentos ministeriales y organismos públicos que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo edificio o en un área geográfica limitada.

Podrá acordarse la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellos Departamentos ministeriales y Organismos públicos que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo edificio o en un área geográfica limitada, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio de conformidad con lo establecido en el artículo 21 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y de acuerdo a los criterios que la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales pueda establecer.

Si el servicio mancomunado afecta a varios Departamentos ministeriales, será adscrito a la Delegación o Subdelegación del Gobierno que corresponda, debiendo ésta efectuar o solicitar las adaptaciones presupuestarias que, en su caso, sean necesarias para asumir todos los costes de establecimiento y funcionamiento del mismo.

Si los titulares de dicho servicio mancomunado fuesen varios Organismos dependientes del mismo Departamento ministerial, deberán acordar entre ellos el criterio y reparto de su financiación, así como la adscripción del mismo.

Según se establece en el citado Real Decreto 39/1997, de 17 de enero¹⁶⁶, los servicios de prevención mancomunados deberán contar con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas.

¹⁶⁶ Texto consolidado disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>

Se fomentará, especialmente, la constitución de Servicios Mancomunados de prevención, en los servicios periféricos¹⁶⁷.

12.2.2.Designación de empleados públicos..

Los empleados públicos designados podrán ser tanto funcionarios como personal laboral. Cuando se opte por la designación de empleados públicos para la realización de actividades de prevención, ésta deberá ser consultada con los órganos de representación del personal.

La designación deberá expresar con claridad:

- a) El ámbito de actuación del trabajador designado, indicando la organización o parte de la misma sobre la que deberá actuar, así como las funciones a realizar, concretando las establecidas, según el nivel, en los artículos 35, 36 ó 37 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. Dichas funciones deberán formar parte de la relación general de tareas a desarrollar por cada Delegación o Subdelegación del Gobierno.
- b) El carácter de dedicación exclusiva, siempre que sea posible, indicando el tiempo mínimo de dedicación, caso de no serlo.
- c) Los medios que se pondrán a su disposición.
- d) El Servicio de Prevención del Departamento u organismo al que esté adscrito, en su caso, indicando la coordinación a establecer y los mecanismos de comunicación con el mismo. Dicha adscripción será obligatoria siempre que el Departamento u organismo de que se trate disponga de un Servicio de Prevención Propio o Mancomunado.

En aquellos casos en que las peculiaridades de la organización lo requieran, se podrá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos que colaborarán entre sí cuando sea necesario, debiendo cumplir con lo establecido en los artículos 16 a 19 del Reglamento de los Servicios de Prevención y realizarse el concierto según su artículo 20, previa consulta a los

¹⁶⁷ Nueva redacción por el RD 1084/2014.

Delegados de Prevención correspondientes o a la Comisión a que se refiere el artículo 4.3 de este Real Decreto, si la hubiere, y posterior comunicación a la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

12.3. Actuación preventiva de las mutuas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social¹⁶⁸.

Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social no podrán desarrollar directamente las funciones correspondientes a los servicios de prevención ajenos.

12.4. Presencia de recursos preventivos¹⁶⁹.

La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

1. Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
2. Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
3. Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:

- Uno o varios trabajadores designados de la empresa.

¹⁶⁸ Art. 32 LPRL modificado por Ley 32/2010.

¹⁶⁹ Art. 32 bis, modificado por Ley 54/2003.

- Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
- Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí.

Los recursos preventivos a que se refiere el apartado anterior deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

No obstante, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a que se refiere el apartado 1 y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico. En este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario.

12.5.Consulta y participación de los Trabajadores¹⁷⁰.

12.5.1.Consulta de los trabajadores.

El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

1. La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de

¹⁷⁰ CAPÍTULO V, Arts. 33 y ss.

- los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
2. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
 3. La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
 4. Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1. y 23, apartado 1, de la LPRL¹⁷¹.
 5. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
 6. Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

¹⁷¹ Art.18.1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con: Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior, Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley, En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes, no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Art. 23.1. El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores: Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta ley. Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley. Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley. Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.

12.5.2. Derechos de Participación y Representación.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.

A los Comités de empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los trabajadores, la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.

12.5.3. Participación y representación en el ámbito de las AAPP¹⁷².

El derecho de participación que se regula en este capítulo se ejercerá en el ámbito de las Administraciones públicas¹⁷³ con las adaptaciones que procedan

¹⁷² Art. 4 RD 67/2010.

¹⁷³ Con carácter general, se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de los órganos de representación previstos en la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que estará integrado por los Delegados de Prevención designados en dicho ámbito, tanto para el personal con relación de carácter administrativo o estatutario como para el personal laboral, y por representantes de la Administración en número no superior al de Delegados. Ello no obstante, podrán constituirse Comités de Seguridad y Salud en otros ámbitos cuando las razones de la actividad y el tipo y frecuencia de los riesgos así lo aconsejen. Art. 34 LPRL.

en atención a la diversidad de las actividades que desarrollan y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, la complejidad y dispersión de su estructura organizativa y sus peculiaridades en materia de representación colectiva, en los términos previstos en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, pudiéndose establecer ámbitos sectoriales y descentralizados en función del número de efectivos y centros.

Con carácter general y sin menoscabo de lo establecido en la normativa específica corresponden:

- a) A las Juntas de Personal, Comités de Empresa, delegados de personal y representantes sindicales, las funciones a las que se refiere el artículo 34.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.
- b) A los Delegados de Prevención, las competencias y facultades establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.
- c) A los Comités de Seguridad y Salud, las competencias y facultades establecidos en el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

La Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, dependiente de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, regulada por el artículo 36.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público¹⁷⁴, será el órgano específico de participación y negociación de las organizaciones sindicales en materia de prevención de riesgos laborales, según se establece en el artículo 37 del citado Estatuto Básico.

En el ámbito de cada Departamento u Organismo público cuando así se acuerde en los mismos y siempre que exista más de un Comité de Seguridad y Salud, podrán existir Grupos Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales que, en su caso, se constituirán o adaptarán, de conformidad con los criterios

¹⁷⁴ Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE 13/04/2007).

establecidos en el apartado 4 del Acuerdo de 20 de mayo de 2008 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado para la ordenación de la negociación colectiva en la Administración General del Estado, o que dicha Mesa pudiera establecer en el futuro¹⁷⁵.

12.6. Participación de los Trabajadores.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala¹⁷⁶:

Número de Delegados de Prevención por Trabajadores	
Trabajadores	Delegados de Prevención
De 50 a 100	2
De 101 a 500	3
De 501 a 1000	4
De 1001 a 2000	5
De 2001 a 3000	6
De 3001 a 4000	7
De 4001 en adelante.	8

TABLA 3: Número de delegados de Prevención por Trabajadores.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de

¹⁷⁵ Nueva redacción RD 1084/2014

¹⁷⁶ Fruto de la negociación colectiva esta participación suele ser mejorada en los Convenios Colectivos. Entendemos estas cifras como números mínimos.

Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

Asimismo, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Igualmente, en el ámbito de las Administraciones públicas se podrán establecer, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención y acordarse que las competencias que esta Ley atribuye a éstos puedan ser ejercidas por órganos específicos.

12.6.1. Delegados de Prevención en el ámbito de las AAPP¹⁷⁷.

Con carácter general, los Delegados o Delegadas de Prevención serán designados por los representantes del personal con presencia en los ámbitos de los órganos de representación del personal y entre, por una parte, el personal funcionario y estatutario que sean miembros de la Junta de Personal correspondiente y, por otra, los representantes del personal laboral miembros del Comité de Empresa o delegados y delegadas de personal.

Si en un ámbito determinado no pudiese ser completado el número de Delegados o Delegadas de Prevención previsto en el artículo 35.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, con los miembros que componen los órganos unitarios citados en el párrafo anterior, los Delegados o Delegadas restantes

¹⁷⁷ Art. 5 RD 67/2010.

podrán ser elegidos por las Centrales Sindicales, entre delegados o delegadas sindicales de dicho ámbito, de manera proporcional a su representatividad en el mismo¹⁷⁸.

El número de los Delegados de Prevención que podrán ser designados para cada uno de ambos colectivos de personal se ajustará a la escala establecida en el artículo 35.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Cada Departamento u organismo público, así como las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno competentes, acreditarán de forma individualizada a los Delegados de Prevención, con la finalidad de facilitar el desempeño de sus tareas, una vez comunicado su nombramiento.

Los Delegados de Prevención, sea cual sea el sistema por el que hayan sido designados, tendrán las competencias y facultades atribuidas a éstos por el artículo 36 de la citada Ley 31/1995 y contarán, en el ejercicio de sus funciones, con las garantías establecidas al efecto en el artículo 37 de dicha Ley.

El tiempo utilizado por los Delegados o Delegadas de Prevención para el desempeño de dichas competencias y facultades será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el artículo 68 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el artículo 41 d) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Dicho crédito horario será el que les corresponda por su condición previa de miembros de Juntas de personal, de Comités de empresa o de delegados o delegadas de personal o, en su caso, de delegados o delegadas sindicales, sin que existan créditos

¹⁷⁸ Nueva redacción RD 1084/2014.

añadidos, propios ni adicionales, por su condición específica de Delegados o Delegadas de Prevención.

Será considerado, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Administración en materia de prevención de riesgos laborales, así como el destinado a las visitas previstas en el artículo 36.2 a) y c) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Además, será igualmente considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, el que se dedique por los Delegados o Delegadas de Prevención a las actuaciones derivadas de la aplicación de los protocolos de acoso existentes en el Departamento u Organismo, siempre que dichas actividades estén previstas en los mismos, hayan sido formalmente solicitadas por alguno de los afectados o se realicen a instancias de la instrucción del caso de que se trate¹⁷⁹.

Los órganos competentes proporcionarán a los Delegados de Prevención los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, una vez consultados los representantes del personal.

La formación se deberá facilitar por la Administración por sus propios medios o mediante concierto con organismos, entidades especializadas en la materia u organizaciones sindicales acreditadas. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

La Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales podrá, en su caso, proponer otras figuras o ámbitos de representación para los Delegados de Prevención, en el marco de las estrategias española y europea vigentes en cada momento en esta materia.

¹⁷⁹ Nueva redacción RD 1084/2014.

12.6.2. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.

Son competencias de los Delegados de Prevención¹⁸⁰:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

12.7. Deber de sigilo y garantías.

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores (TRET) en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁸⁰ Enumeración no exhaustiva. Leer todas las facultades en el Art. 36 LPRL.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior.

Artículo 68 TRET¹⁸¹:

“Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal,

¹⁸¹ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015).

en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración”.

El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

12.8. Comité de Seguridad y Salud¹⁸²

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de

¹⁸² Arts. 38 y 39 LPRL, modificado por Ley 54/3003 y Ley 25/2009.

la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente¹⁸³ y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros¹⁸⁴, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

En el ejercicio de sus funciones tendrá las siguientes competencias:

1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la

¹⁸³ Puede establecerse otra periodicidad fruto de la negociación colectiva.

¹⁸⁴ Artículo 63 TRET. Comités de empresa: 1. *El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.* 2. *En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.* 3. *Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentros con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro. En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente. Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación.*

modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva,

2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el
- cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

12.8.1. Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de las AAPP¹⁸⁵.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de

¹⁸⁵ Art. 6 RD 67/2010.

la Administración General del Estado y de los organismos públicos incluidos en el ámbito de aplicación de este real decreto, en materia de prevención de riesgos laborales. El citado Comité estará formado por los Delegados de Prevención designados conforme al artículo 5 del presente real decreto y por representantes de la Administración en número no superior al de delegados.

La Administración deberá facilitar a sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud una formación específica en materia de prevención de riesgos laborales adecuada a sus funciones y competencias en el mismo.

Con carácter general, se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud en cada uno de los centros de trabajo que se recogen en el Anexo I de este Real Decreto, siempre que dichos centros de trabajo cuenten con 50 o más empleados públicos, según establece el artículo 38.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre¹⁸⁶.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán participar, con voz pero sin voto, los delegados o delegadas sindicales del centro de trabajo que no sean además delegados o delegadas de prevención, los asesores sindicales, en su caso, y los responsables técnicos de prevención en el ámbito correspondiente. Dichos responsables técnicos no podrán, en consecuencia,

¹⁸⁶ No obstante lo indicado en el párrafo anterior y en aplicación de lo previsto en el artículo 34.3 d) de la citada Ley 31/1995, de 8 de noviembre, podrán constituirse Comités de Seguridad y Salud en otros ámbitos cuando razones de la actividad y el tipo y frecuencia de los riesgos así lo aconsejen. Dicha constitución deberá ajustarse, en todo caso, a los siguientes criterios generales:

a) En los Departamentos ministeriales podrán constituirse Comités de Seguridad y Salud propios en aquellos Organismos Autónomos, Entidades Gestoras o servicios comunes de la Seguridad Social, de forma autónoma, cuando la actividad de estos sea claramente diferenciada del Departamento del que dependan y alcancen un volumen de plantilla mínimo de 2000 empleados públicos en el total de las dependencias de que disponga en la provincia en la que radiquen sus servicios centrales.

b) En cualquier Departamento, Organismo Autónomo, Entidad Gestora o servicio común de la Seguridad Social o Agencia Estatal, se podrá constituir un Comité, único para cada ámbito territorial en que se estructure su organización, para el conjunto de las dependencias comprendidas en dicho ámbito siempre que, en al menos una de las citadas dependencias se realicen actividades o trabajos incluidos en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, que afecten a un mínimo de 50 empleados públicos.

c) En todos aquellos Organismos o centros de trabajo no incluidos en los apartados anteriores, a petición de los mismos, que por sus características específicas en materia preventiva suficientemente acreditadas, así se considere previa consulta a la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales. Nueva redacción RD 1084/2014.

formar parte del Comité como representantes exclusivos de la Administración¹⁸⁷.

13. FUNCIONES Y NIVELES DE CUALIFICACIÓN DEL PERSONAL QUE LLEVE A CABO LAS TAREAS DE PREVENCIÓN.¹⁸⁸

Las funciones y niveles de cualificación del personal que lleve a cabo las tareas de prevención de riesgos laborales se ajustarán a lo dispuesto en el capítulo VI del Reglamento de los Servicios de Prevención, clasificándose a estos efectos las funciones en los siguientes grupos:

- a) Funciones de nivel básico.
- b) Funciones de nivel intermedio.
- c) Funciones de nivel superior, correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.

Para desarrollar las funciones de nivel básico será necesario disponer de la formación prevista en el artículo 35, apartados 2 y 3, del Real Decreto 39/1997¹⁸⁹, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

¹⁸⁷ Nueva redacción RD 1084/2014.

¹⁸⁸ Art.8 RD 67/2010.

¹⁸⁹ Para desempeñar las funciones referidas será preciso:

Poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el Anexo IV y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 50 horas, en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo I, o de 30 horas en los demás casos y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en los apartados A y B, respectivamente, del Anexo IV citado, o, poseer una formación profesional o académica que capacite para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes o similares a las que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior, o, acreditar una experiencia no inferior a 2 años en una empresa, institución o Administración Pública que lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidad equivalentes o similares a los que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior.

En los supuestos contemplados en los párrafos b) y c), los niveles de cualificación preexistentes deberán ser mejorados progresivamente, en el caso de que las actividades preventivas a realizar lo hicieran

Para poder ejercer las funciones de nivel intermedio y superior en el ámbito de la Administración General del Estado será necesario acreditar que se dispone de la formación requerida en cada caso, a través de alguna de las siguientes vías:

- a) Certificación acreditativa de que se ha superado un programa formativo con el contenido establecido en los anexos V o VI, respectivamente, del Real Decreto 39/1997,
- b) Titulación académica o profesional específica, que oficialmente haya sido establecida al efecto. Las posibilidades previstas en los puntos a) y b) anteriores podrán ser aplicadas tanto a personal funcionario como laboral, así como al personal estatutario y militar.
- c) Con carácter alternativo, en el caso de funcionarios, haber superado una oposición con un contenido equivalente al establecido en los anexos V o VI, respectivamente, del citado Real Decreto 39/1997. La certificación de tal equivalencia deberá ser efectuada por la Dirección General de la Función Pública.

En los Departamentos y organismos públicos se realizarán las actuaciones que se consideren necesarias para adaptar las estructuras y el personal disponible a las funciones y niveles de cualificación del personal que lleve a cabo las tareas de prevención de riesgos laborales.

Dichas funciones podrán ser desempeñadas indistintamente por personal funcionario o laboral, en los términos establecidos en el artículo 15.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública.

necesario, mediante una acción formativa de nivel básico en el marco de la formación continua. La formación mínima prevista en el párrafo a) del apartado anterior se acreditará mediante certificación de formación específica en materia de prevención de riesgos laborales, emitida por un servicio de prevención o por una entidad pública o privada con capacidad para desarrollar actividades formativas específicas en esta materia.

Las organizaciones sindicales participarán en la elaboración y ejecución de los proyectos y programas formativos, en los términos previstos en la normativa vigente en esta materia.

13.1. Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social¹⁹⁰.

Los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social¹⁹¹ si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los Delegados de Prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario mediante diligencia en el Libro de Visitas de la

¹⁹⁰ Art. 40 LPRL.

¹⁹¹ La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), dependiente de la Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social - de acuerdo con lo previsto en la Ley 42/1997, de 14 de noviembre de Ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y su reglamento de desarrollo aprobado por RD 138/2000 de 4, de febrero así como en la Orden Ministerial de 12 de febrero de 1998 - es la organización administrativa responsable del servicio público de control y vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social que incluye los servicios de exigencia de las responsabilidades administrativas pertinentes en que puedan incurrir empresas y trabajadores así como el asesoramiento e información a los mismos en materia laboral y de seguridad social (que pueda suscitarse con ocasión del ejercicio de la acción inspectora). Tomado de: http://www.empleo.gob.es/ITSS/web/Que_hacemos/Funciones_ITSS/

Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo.

Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas serán consultadas con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos en el trabajo, en especial de los programas específicos para empresas de menos de seis trabajadores, e informadas del resultado

14. SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES¹⁹².

La disposición adicional única del RD 604/2006, por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) elaborará y mantendrá actualizada una **guía técnica sobre la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa**

En el ámbito preventivo, existe un reconocimiento generalizado acerca de la necesidad de integrar la prevención en la empresa como elemento clave para incrementar la eficacia de la acción preventiva. Lo que se recoge en el Artículo 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención: “*La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones...*”.

La integración propuesta está en línea con la necesidad de *identificar, conocer, prevenir, anticipar, controlar y eliminar* (en su caso) todos los factores de riesgo que influyen en el funcionamiento de una organización.

¹⁹²INSH “*Guía técnica sobre la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa*”

Los riesgos laborales provocan sufrimientos y daños personales, pérdidas económicas y alteraciones del proceso productivo. La necesidad de eliminarlos o controlarlos no debe derivar únicamente de la obligación legal, sino de la voluntad de optimizar la eficacia de la gestión empresarial.

La respuesta a esa iniciativa legal no fue la esperada y actualmente dicha integración es menos frecuente de lo deseable, lo que probablemente es debido, en gran medida, a la lentitud con la que la “cultura preventiva”¹⁹³ se introduce en determinados colectivos y en la sociedad en general. Dada la trascendencia del problema, se optó por “acelerar el proceso” estableciéndose la obligación de “integrar la prevención en el sistema general de gestión de la empresa” tal como recoge, tras la modificación de la Ley de Prevención, el artículo 16.1 de la misma. Con ello se define claramente dónde debe gestionarse la prevención, se dificulta la transferencia de la responsabilidad al Servicio de prevención (a los especialistas) y, colateralmente, el recurso abusivo a la externalización de la prevención y el cumplimiento meramente formal de las obligaciones preventivas.

La obligación de integrar la prevención recae en el empresario. Al diseñar el sistema de gestión de la empresa debe asignar funciones preventivas a sus directivos y mandos. Además, los trabajadores, a través de los delegados de prevención, tienen el derecho a ser consultados sobre la forma de integrar la prevención y el deber de contribuir a ella.

¹⁹³ El preámbulo de la Ley de Prevención estableció que “uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley” era el de “fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos”. Así lo reafirmó el preámbulo de la Ley 54/2003 que reformó la Ley de Prevención, al decir que “La aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,... persigue no sólo la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores inmediatamente relacionados con el hecho laboral, sino fomentar una nueva cultura de la prevención”. Tomado de: <http://www.insht.es/>, Revista Seguridad y Salud en el Trabajo, Editorial. Año 2010 (56-60). NIPO 792-10-011-6

15. PLAN DE EMERGENCIA/AUTOPROTECCIÓN.

Acorde a la normativa en vigor *REAL DECRETO 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.* Esta se constituye en Norma Básica de Autoprotección, sin obviar el Art. 20 de la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, así como otras disposiciones de ámbito sectorial, nacional, autonómico y local.

La obligación de los poderes públicos de garantizar el derecho a la vida y a la integridad física, como el más importante de todos los derechos fundamentales, incluido en el artículo 15 de la Constitución Española, debe plantearse no sólo de forma que los ciudadanos alcancen la protección a través de las Administraciones Públicas, sino que se ha de procurar la adopción de medidas destinadas a la prevención y control de riesgos en su origen, así como a la actuación inicial en las situaciones de emergencia que pudieran presentarse.

La Ley 2/1985 de 21 de enero, sobre Protección Civil, contempla los aspectos relativos a la autoprotección, determinando en sus artículos 5 y 6 la obligación del Gobierno de establecer un catálogo de las actividades de todo orden que puedan dar origen a una situación de emergencia y la obligación de los titulares de los centros, establecimientos y dependencias o medios análogos donde se realicen dichas actividades, de disponer de un sistema de autoprotección, dotado con sus propios recursos, para acciones de prevención de riesgos, alarma, evacuación y socorro. Asimismo el propio artículo 6 determina que el Gobierno, a propuesta del Ministerio del Interior, previo informe de la Comisión Nacional de Protección Civil, establecerá las directrices básicas para regular la autoprotección.

Por parte de las distintas Administraciones Públicas se han desarrollado normas legales, reglamentarias y técnicas en materia de prevención y control

de riesgos, que constituyen una buena base para el desarrollo de acciones preventivas y en consecuencia de la autoprotección.

Entre ellas, es preciso destacar la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuyo objeto es promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Es evidente que la protección de los trabajadores de una determinada dependencia o establecimiento, especialmente en cuanto se refiere a riesgos catastróficos, implica, las mayoría de las veces, la protección simultánea de otras personas presentes en el establecimiento, con lo que, en tales casos, se estará atendiendo simultáneamente a la seguridad de los trabajadores y a la del público en general. En otras ocasiones, sin embargo, el ámbito de protección abarcado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, no será coincidente con el que debe corresponder a la autoprotección a que se refiere la Ley 2/1985, de 21 de enero. Así, por ejemplo, determinados riesgos, los estrictamente laborales, lo serán únicamente para los trabajadores de un determinado establecimiento, sin afectar al resto de las personas presentes en el mismo. Por el contrario, otros riesgos, derivados del desarrollo de una determinada actividad, lo son fundamentalmente para un colectivo de ciudadanos, a veces enormemente extenso, que por, diferentes razones, se encuentran expuestos. En ciertos casos, la generación del riesgo puede no derivarse incluso de una actividad económica o vinculada a una actividad propiamente laboral.

La Norma Básica de Autoprotección (NBA)¹⁹⁴, define y desarrolla la autoprotección y establece los mecanismos de control por parte de las Administraciones Públicas. Contempla una gradación de las obligaciones de la

¹⁹⁴ Para más información véase la NTP del INSH disponible en:
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/786a820/818%20web.pdf>

autoprotección y respeta la normativa sectorial específica de aquellas actividades que, por su potencial peligrosidad, importancia y posibles efectos perjudiciales sobre la población, el medio ambiente y los bienes, deben tener un tratamiento singular.

La NBA establece la obligación de elaborar, implantar materialmente y mantener operativos los Planes de Autoprotección, y determina el contenido mínimo que deben incorporar estos planes en aquellas actividades, centros, establecimientos, espacios, instalaciones y dependencias que, potencialmente, pueden generar o resultar afectadas por situaciones de emergencia.

Incide no sólo en las actuaciones ante dichas situaciones, sino también y con carácter previo, en el análisis y evaluación de los riesgos, en la adopción de medidas preventivas y de control de los riesgos, así como en la integración de las actuaciones en emergencia, en los correspondientes Planes de Emergencia de Protección Civil.

Actividades obligadas a elaborar un plan autoprotección:

El texto diferencia entre actividades con reglamentación específica y aquellas sin reglamentación sectorial específica.

Las actividades recogidas en el anexo I del *Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia*¹⁹⁵.

¹⁹⁵ En el apartado 2 “*Actividades sin reglamentación específica*” se contempla: “e) Actividades docentes Establecimientos de uso docente especialmente destinados a personas discapacitadas físicas o psíquicas o a otras personas que no puedan realizar una evacuación por sus propios medios. Cualquier otro establecimiento de uso docente siempre que disponga una altura de evacuación igual o superior a 28 m, o de una ocupación igual o superior a 2.000 personas”.

En el apartado 2, entre las actividades sin reglamentación sectorial específica, se contemplan¹⁹⁶:

Actividades sanitarias:

d) Establecimientos de usos sanitarios en los que se prestan cuidados médicos en régimen de hospitalización y/o tratamiento intensivo o quirúrgico, con una disponibilidad igual o superior a 200 camas.

Cualquier otro establecimiento de uso sanitario que disponga de una altura de evacuación igual o superior a 28 m, o de una ocupación igual o superior a 2.000 personas.

e) Actividades docentes:

Establecimientos de uso docente especialmente destinados a personas discapacitadas físicas o psíquicas o a otras personas que no puedan realizar una evacuación por sus propios medios.

Cualquier otro establecimiento de uso docente siempre que disponga una altura de evacuación igual o superior a 28 m, o de una ocupación igual o superior a 2.000 personas.

f) Actividades residenciales públicas:

Establecimientos de uso residencial público: Aquellos en los que se desarrollan actividades de residencia o centros de día destinados a ancianos, discapacitados físicos o psíquicos, o aquellos en los que habitualmente existan ocupantes que no puedan realizar una evacuación por sus propios medios y que afecte a 100 o más personas.

Cualquier otro establecimiento de uso residencial público siempre que disponga una altura de evacuación igual o superior a 28 m, o de una ocupación igual o superior a 2000 personas.

El documento del Plan de Autoprotección, se estructurará, con el contenido que figura a continuación, tanto si se refiere a edificios, como a instalaciones o actividades a las que sean aplicables los diferentes capítulos.

¹⁹⁶ Véase <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6237>

El documento del Plan de Autoprotección, se estructurará, con el contenido que figura a continuación, tanto si se refiere a edificios, como a instalaciones o actividades a las que sean aplicables los diferentes capítulos.

Contenido mínimo del plan de autoprotección

El documento del Plan de Autoprotección, se estructurará, con el contenido que figura a continuación, tanto si se refiere a edificios, como a instalaciones o actividades a las que sean aplicables los diferentes capítulos.

Índice paginado

Capítulo 1. Identificación de los titulares y del emplazamiento de la actividad.

1.1 Dirección Postal del emplazamiento de la actividad. Denominación de la actividad, nombre y/o marca. Teléfono y Fax.

1.2 Identificación de los titulares de la actividad. Nombre y/o Razón Social. Dirección Postal, Teléfono y Fax.

1.3 Nombre del Director del Plan de Autoprotección y del director o directora del plan de actuación en emergencia, caso de ser distintos. Dirección Postal, Teléfono y Fax.

Capítulo 2. Descripción detallada de la actividad y del medio físico en el que se desarrolla.

2.1 Descripción de cada una de las actividades desarrolladas objeto del Plan.

2.2 Descripción del centro o establecimiento, dependencias e instalaciones donde se desarrollen las actividades objeto del plan.

2.3 Clasificación y descripción de usuarios.

2.4 Descripción del entorno urbano, industrial o natural en el que figuren los edificios, instalaciones y áreas donde se desarrolla la actividad.

2.5 Descripción de los accesos. Condiciones de accesibilidad para la ayuda externa.

Este capítulo se desarrollará mediante documentación escrita y se acompañará al menos la documentación gráfica siguiente:

Plano de situación, comprendiendo el entorno próximo urbano, industrial o natural en el que figuren los accesos, comunicaciones, etc.

Planos descriptivos de todas las plantas de los edificios, de las instalaciones y de las áreas donde se realiza la actividad.

Capítulo 3. Inventario, análisis y evaluación de riesgos.

Deben tenerse presentes, al menos, aquellos riesgos regulados por normativas sectoriales.

Este capítulo comprenderá:

3.1 Descripción y localización de los elementos, instalaciones, procesos de producción, etc. que puedan dar origen a una situación de emergencia o incidir de manera desfavorable en el desarrollo de la misma.

3.2 Identificación, análisis y evaluación de los riesgos propios de la actividad y de los riesgos externos que pudieran afectarle. (Riesgos contemplados en los planes de Protección Civil y actividades de riesgo próximas).

3.3 Identificación, cuantificación y tipología de las personas tanto afectas a la actividad como ajenas a la misma que tengan acceso a los edificios, instalaciones y áreas donde se desarrolla la actividad.

Este capítulo se desarrollará mediante documentación escrita y se acompañará al menos la documentación gráfica siguiente:

Planos de ubicación por plantas de todos los elementos y/o instalaciones de riesgo, tanto los propios como los del entorno.

Capítulo 4. Inventario y descripción de las medidas y medios de autoprotección.

4.1 Inventario y descripción de las medidas y medios, humanos y materiales, que dispone la entidad para controlar los riesgos detectados, enfrentar las situaciones de emergencia y facilitar la intervención de los Servicios Externos de Emergencias.

4.2 Las medidas y los medios, humanos y materiales, disponibles en aplicación de disposiciones específicas en materia de seguridad.

Este capítulo se desarrollará mediante documentación escrita y se acompañará al menos la documentación gráfica siguiente:

Planos de ubicación de los medios de autoprotección, conforme a normativa UNE.

Planos de recorridos de evacuación y áreas de confinamiento, reflejando el número de personas a evacuar o confinar por áreas según los criterios fijados en la normativa vigente.

Planos de compartimentación de áreas o sectores de riesgo.

Capítulo 5. Programa de mantenimiento de instalaciones.

5.1 Descripción del mantenimiento preventivo de las instalaciones de riesgo, que garantiza el control de las mismas.

5.2 Descripción del mantenimiento preventivo de las instalaciones de protección, que garantiza la operatividad de las mismas.

5.3 Realización de las inspecciones de seguridad de acuerdo con la normativa vigente.

Este capítulo se desarrollará mediante documentación escrita y se acompañará al menos de un cuadernillo de hojas numeradas donde queden reflejadas las operaciones de mantenimiento realizadas, y de las inspecciones de seguridad, conforme a la normativa de los reglamentos de instalaciones vigentes.

Capítulo 6. Plan de actuación ante emergencias.

Deben definirse las acciones a desarrollar para el control inicial de las emergencias, garantizándose la alarma, la evacuación y el socorro. Comprenderá:

6.1 Identificación y clasificación de las emergencias:

En función del tipo de riesgo.

En función de la gravedad.

En función de la ocupación y medios humanos.

6.2 Procedimientos de actuación ante emergencias:

a) Detección y Alerta.

b) Mecanismos de Alarma.

b.1) Identificación de la persona que dará los avisos.

b.2) Identificación del Centro de Coordinación de Atención de Emergencias de Protección Civil.

c) Mecanismos de respuesta frente a la emergencia.

d) Evacuación y/o Confinamiento.

e) Prestación de las Primeras Ayudas.

f) Modos de recepción de las Ayudas externas.

6.3 Identificación y funciones de las personas y equipos que llevarán a cabo los procedimientos de actuación en emergencias.

6.4 Identificación del Responsable de la puesta en marcha del Plan de Actuación ante Emergencias.

Capítulo 7. Integración del plan de autoprotección en otros de ámbito superior.

7.1 Los protocolos de notificación de la emergencia

7.2 La coordinación entre la dirección del Plan de Autoprotección y la dirección del Plan de Protección Civil donde se integre el Plan de Autoprotección.

7.3 Las formas de colaboración de la Organización de Autoprotección con los planes y las actuaciones del sistema público de Protección Civil.

Capítulo 8. Implantación del Plan de Autoprotección.

8.1 Identificación del responsable de la implantación del Plan.

8.2 Programa de formación y capacitación para el personal con participación activa en el Plan de Autoprotección.

8.3 Programa de formación e información a todo el personal sobre el Plan de Autoprotección.

8.4 Programa de información general para los usuarios.

8.5 Señalización y normas para la actuación de visitantes.

8.6 Programa de dotación y adecuación de medios materiales y recursos.

Capítulo 9. Mantenimiento de la eficacia y actualización del Plan de Autoprotección.

9.1 Programa de reciclaje de formación e información.

9.2 Programa de sustitución de medios y recursos.

9.3 Programa de ejercicios y simulacros.

9.4 Programa de revisión y actualización de toda la documentación que forma parte del Plan de Autoprotección.

9.5 Programa de auditorías e inspecciones.

Anexo I. Directorio de comunicación.

1. Teléfonos del Personal de emergencias.

2. Teléfonos de ayuda exterior.

3. Otras formas de comunicación.

Anexo II. Formularios para la gestión de emergencias.

Anexo III. Planos.

16. RESPONSABILIDADES Y SANCIONES¹⁹⁷.

16.1. Compatibilidad de las responsabilidades:

El art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) impone al empresario una serie de obligaciones a fin de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, reconociendo al trabajador el derecho a una protección eficaz en esta materia¹⁹⁸.

Como señala la doctrina (Sala Franco) la obligación empresarial “es una obligación de medios y no de resultado, por lo que el empresario cumplirá con su obligación genérica cumpliendo todas las obligaciones específicas en que aquélla se concreta, poniendo todos los medios necesarios para que no se produzcan daños, aunque éstos finalmente se produzcan y, en sentido contrario, incumplirá su obligación genérica incumpliendo alguna de las obligaciones específicas, aunque no se produzca un resultado dañoso”¹⁹⁹.

Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.

1. Es compatible la responsabilidad civil con todas las demás, es decir, con las responsabilidades penal y/o administrativa, el recargo en las prestaciones y la responsabilidad de la entidad gestora o del empresario en materia de seguridad social.

¹⁹⁷ Arts. 42 a 54 de la LPRL y REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social LISOS (BOE 08/08/2000).

¹⁹⁸ El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

¹⁹⁹ FARRÉS MARSINACH X. “La responsabilidad del empresario y del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales”. Noticias Jurídicas (2007). Tomado de: <http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho-Laboral/200711-54623178952146.html>

2. Son incompatibles entre sí las responsabilidades administrativa y penal, con base al principio "*non bis in idem*"²⁰⁰ establecido por el art. 3 de la LISOS: "*no podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos que se aprecie identidad de sujeto, hecho o fundamento*".
 - Además, según dicho artículo, "*en los supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas de ilícito penal, la Administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento o mientras el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones. De no haberse estimado la existencia de ilícito penal, o en el caso de haberse dictado resolución de otro tipo que ponga fin al procedimiento penal, la Administración continuará el expediente sancionador sobre la base de los hechos que los Tribunales hayan considerado probados*".
3. Son compatibles las responsabilidades penal y/o administrativa con el recargo en las prestaciones por falta de medidas de seguridad ex art. 123 de la LGSS. Dicho artículo establece que "*la responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción*".
4. Finalmente, son compatibles las responsabilidades penal y/o administrativa con las responsabilidades exigidas al empresario de conformidad con las normas de seguridad social. Así lo establece el art. 43 de la LISOS al afirmar que "*las sanciones que puedan imponerse a los distintos sujetos responsables, se entenderán sin perjuicio de las demás responsabilidades exigibles a los mismos, de acuerdo con los*

²⁰⁰ El principio *non bis in idem*, significa "no dos veces por lo mismo", es un principio constitucional que ha sido desarrollado por la Jurisprudencia que resulta básico para configurar el *ius puniendi* (Derecho Sancionador, facultad de sancionar) del Estado. Adaptado de:
<http://noticias.juridicas.com/articulos/45-Derecho-Civil/201312-los-caracteres-generales-del-principio-non-bis-in-idem.html>

preceptos de la Ley General de la Seguridad Social y de sus disposiciones de aplicación y desarrollo²⁰¹”.

16.2. Responsabilidad Civil.

Cuando el trabajador sufra un daño, como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales, el empresario o empleador será responsable de conformidad con el art. 1.101 del Código Civil: “*quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas*”, responsabilidad que la jurisprudencia ya consideró en su momento de carácter contractual (STS 14-06-84)²⁰².

Con carácter general, los requisitos que deben concurrir para la existencia de responsabilidad civil por daños pueden resumirse en los siguientes:

1. *Existencia de daños al trabajador.*
2. *Acción u omisión, consistente en un incumplimiento, normalmente grave, por parte del empresario de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.*
3. *Culpa o negligencia empresarial.*
4. *Relación de causalidad entre la conducta empresarial y el daño producido*²⁰³.

Esta responsabilidad consistirá, básicamente, en satisfacer **una indemnización de daños y perjuicios**²⁰⁴ al perjudicado que será fijada por el

²⁰¹ Adaptado de:

<http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho-Laboral/200711-54623178952146.html>

²⁰² Adaptado de:

<http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho-Laboral/200711-54623178952146.html>

²⁰³ Tomado de:

<http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho-Laboral/200711-54623178952146.html>

²⁰⁴ A falta de norma legal expresa en materia laboral, la indemnización deberá ser adecuada, proporcionada y suficiente para alcanzar a reparar o compensar plenamente todos los daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante, daños materiales y morales), que como derivados del accidente de trabajo se acrediten sufridos en las esferas personal, laboral, familiar y social, aunque para facilitar la

tribunal correspondiente con carácter discrecional (art. 1.103 CC) en atención a las circunstancias concurrentes y a los daños realmente producidos. Como señala acertadamente la STS 2-10-00, *“el trabajador accidentado o sus causahabientes tienen, como regla, derecho a su reparación íntegra, así como que las consecuencias dañosas de los accidentes de trabajo no afectan solo al ámbito laboral y a la merma de capacidad de tal naturaleza que pueda sufrir el trabajador accidentado, sino que pueden repercutir perjudicialmente en múltiples aspectos o facetas de su vida personal, familiar o social de aquél y de las que personas que del mismo dependan”*²⁰⁵.

El empresario puede quedar sujeto a una responsabilidad civil por la comisión de un delito o falta si de sus actos u omisiones se derivan perjuicios para terceros. Así lo establece el Art. 116.1 CP cuando dice que *“toda persona criminalmente responsable de un delito o falta lo es también civilmente si del hecho se derivaren daños o perjuicios (...)”*.

Dicha responsabilidad civil se regula por lo establecido en el Código Penal, por expresa remisión del Art. 1.902 del Código Civil: *“las obligaciones que nazcan de los delitos o faltas se regirán por las disposiciones del Código Penal”*.

La responsabilidad civil, derivada o no de delito o falta, es asegurable de conformidad con lo establecido en el art. 15.5 de la LPRL y el art. 117 del CP.

prueba o para formar el criterio judicial valorativo los órganos judiciales puedan acudir analógicamente, como posibilita el Art. 4.1 del Código Civil, a otras normas del ordenamiento jurídico que ante determinadas secuelas o daños establezcan unos módulos indemnizatorios. Asimismo, deberá tenerse en cuenta para su determinación la eventual concurrencia de culpas entre el trabajador y empresario por incumplimiento mutuo de sus respectivas obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales (STS 6-4-00). En todo caso, no podrá computarse ni detraerse de dicha indemnización el posible de recargo en las prestaciones por falta de medidas de seguridad (Art. 123 LGSS). Tomado de: <http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho-Laboral/200711-54623178952146.html>

²⁰⁵ La Jurisprudencia ha señalado, por el contrario, que no existe responsabilidad civil en los siguientes supuestos: cuando el accidente se produce por motivos fortuitos e imprevisibles (STSJ Valladolid 4-12-00), cuando los daños se producen por causas ajenas a la relación laboral o en el desarrollo de una actividad ajena a la de su principal y sustraída a la dirección, control y disciplina del empresario (STSJ Extremadura 25-1-06), cuando se deba a un particular mal uso de los mecanismos de prevención disponibles por parte del trabajador (STSJ Cataluña 21-3-03) o cuando es debido a su exclusiva culpa (STS 12-2-04). Tomado de: <http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho-Laboral/200711-54623178952146.html>

16.3. Responsabilidad Penal²⁰⁶.

La protección jurídico-penal de la vida y la salud del trabajador se contempla específicamente en los artículos 316 y 317 del Código Penal. La justificación deviene no sólo de la entidad de los bienes jurídicos individuales protegidos (la vida y la salud), sino también la alta y creciente cota de siniestralidad laboral.

La responsabilidad penal sólo recae en las personas físicas, no en las jurídicas. A diferencia de la responsabilidad Civil o Administrativa.

El delito consiste en la generación de peligro para estos bienes jurídicos protegidos, cuyo titular debe ser uno o varios trabajadores. Lo que se penaliza, es poner en peligro la vida o salud de los trabajadores.

- *El delito contra la seguridad y salud en el trabajo tipificado en el art. 316 del Código Penal (CP) según el cual “los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses”²⁰⁷.*
- *Artículo 317: “Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado”.*
- *Los delitos y faltas de lesiones y de homicidio tipificados en los arts. 147, 138, 142 y 621 del CP, en función que se produzca, efectivamente, un resultado dañoso o lesivo.*

²⁰⁶ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

²⁰⁷ Se trata de un delito de riesgo y no de resultado por lo que no se exige la producción de un resultado dañoso. Tomado de:

<http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho-Laboral/200711-54623178952146.html>

Por otro lado, según el art. 318 CP, *“cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código”*²⁰⁸.

Asimismo, debe recordarse lo que establece el art. 31 CP en virtud del cual *“el que actúe como administrador de hecho o de derecho de una persona jurídica, o en nombre o representación legal o voluntaria de otro, responderá personalmente, aunque no concurren en él las condiciones, cualidades o relaciones que la correspondiente figura de delito o falta requiera para poder ser sujeto activo del mismo, si tales circunstancias se dan en la entidad o persona en cuyo nombre o representación obre. En estos supuestos, si se impusiere en sentencia una pena de multa al autor del delito, será responsable del pago de la misma de manera directa y solidaria la persona jurídica en cuyo nombre o por cuya cuenta actuó”*.

Además de los artículos 142 y 152 CP, que penalizan la *“causación por imprudencia grave de muerte y lesiones”*. En concreto en el artículo 142 se contempla que *“el que por imprudencia grave causare la muerte de otro, será castigado, como reo de homicidio imprudente, con la pena de prisión de uno a cuatro años”* y además, en su apartado tercero dispone que *“cuando el*

²⁰⁸ Entre dichas medidas están la clausura de la empresa o sus locales con carácter temporal o definitivo, la suspensión temporal de sus actividades o de poder realizarlas en el futuro, la intervención de la empresa por el tiempo necesario, su disolución, etc.

Tomado de: <http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho-Laboral/200711-54623178952146.html>

homicidio fuere cometido por imprudencia profesional se impondrá además la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o cargo por un período de tres a seis años”.

16.4.Responsabilidad Administrativa.

El incumplimiento por el empresario de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales genera una responsabilidad administrativa. La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) tipifica como infracciones *las acciones u omisiones de los empresarios que incumplan la normativa en el orden social, entre otras, las relativas a la seguridad y de salud laborales*²⁰⁹.

Las sanciones previstas²¹⁰ son, principalmente, de carácter económico. Por otra parte, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones cabrá, asimismo, la sanción consistente en la *suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, incluso, en el cierre del centro de trabajo correspondiente*²¹¹. Además, podrá limitarse la facultad de contratar con la Administración cuando se hayan cometido infracciones administrativas muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, o constitutivas de delito²¹².

*Todo ello sin perjuicio que también pueda exigirse responsabilidad a otros sujetos infractores, incluso al propio trabajador afectado que hubiera contribuido directamente en la comisión de la infracción empresarial*²¹³.

16.5.Recargo en las prestaciones por falta de medidas de seguridad.

El aspecto penalizador en materia de Seguridad Social por el incumplimiento empresarial de las obligaciones sobre prevención de riesgos laborales se

²⁰⁹ Art. 1.1. y 11 LISOS.

²¹⁰ Art. 39 y ss LISOS.

²¹¹ Art. 53 LPRL.

²¹² Art.54 LPRL.

²¹³ FARRÉS MARSINIACH X. “La responsabilidad del empresario y del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales”. Noticias Jurídicas (2007). Tomado de: <http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho-Laboral/200711-54623178952146.html>

encuentra representado por medidas como las relativas al recargo de prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, previsto en el artículo 123 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la pérdida de las bonificaciones sobre las cotizaciones a la Seguridad Social y la posible actuación en tales casos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Independientemente de ello, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social llevará a cabo los estudios pertinentes con objeto de valorar la oportunidad de establecer un sistema de incremento de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas con índices excesivos de siniestralidad e incumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Según establece el artículo 164, “Recargo de las prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional”.²¹⁴

1. *Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento, cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.*

2. **La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla.**

3. **La responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción.**

²¹⁴ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

16.6. Sistema de incentivos.

El Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.

Tiene por objeto el establecimiento de un sistema de incentivos consistente en reducciones de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que se distingan por su contribución eficaz y contrastable a la reducción de la siniestralidad laboral y por la realización de actuaciones efectivas en la prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.

Este real decreto viene a desarrollar las previsiones contenidas en los citados artículos 73 y 108 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, únicamente en lo que a la parte incentivadora se refiere, así como lo previsto en la *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012*, mediante el establecimiento de las condiciones y requisitos que han de concurrir en las empresas para poder acceder al incentivo que en él se regula, consistente en una reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a dichas empresas por su contribución eficaz y contrastable a la reducción de la siniestralidad laboral, y que han de conjugar necesariamente dicha disminución de siniestralidad con el desarrollo de actuaciones, objetivas y eficaces, en materia de prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, en los términos y condiciones que se establecen.

16.7. Requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comprobare la existencia de una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, requerirá al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas, salvo que por la gravedad e inminencia de los riesgos procediese acordar la

paralización prevista en el artículo 44²¹⁵. Todo ello sin perjuicio de la propuesta de sanción correspondiente.

Los requerimientos efectuados por los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 9.2 de la ley, en ejercicio de sus funciones de apoyo y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se practicarán con los requisitos y efectos establecidos en el apartado anterior, pudiendo reflejarse en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la forma que se determine reglamentariamente²¹⁶.

Paralización de Trabajos:

Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal. La empresa responsable dará cuenta al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de esta notificación.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social dará traslado de su decisión de forma inmediata a la autoridad laboral. La empresa, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de tal decisión, podrá impugnarla ante la autoridad laboral en el plazo de tres días hábiles, debiendo resolverse tal impugnación en el plazo máximo de veinticuatro horas. Tal resolución será ejecutiva, sin perjuicio de los recursos que procedan.

La paralización de los trabajos se levantará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la hubiera decretado, o por el empresario tan pronto

²¹⁵ Paralización de trabajos.

²¹⁶ Art. 43 LPRL añadido por Ley 54/2003 de 12 de diciembre.

como se subsanen las causas que la motivaron, debiendo, en este último caso, comunicarlo inmediatamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

16.8. La responsabilidad de la Administración.

La responsabilidad patrimonial de la Administración forma parte del sistema de garantía patrimonial de los particulares permitiendo que estos sean indemnizados conforme a lo previsto en el art. 106.2 CE. La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante, Ley 39/2015), así como la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (en adelante, Ley 40/2015) donde se regulan los diferentes aspectos de la responsabilidad patrimonial de la Administración.

No obstante, ello no implica una modificación sustancial de la regulación vigente hasta la promulgación de las leyes señaladas ya que, en lo esencial, el precepto constitucional es claro respecto de la exigencia y deber de la Administración de indemnizar a todos los ciudadanos que, en los términos establecidos por la Ley, sufran cualquier lesión o daño en su bienes o derechos como consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos, bien por acción u omisión de las Administraciones Públicas, con exclusión de los casos de fuerza mayor.

Nos encontramos ante un sistema unitario de responsabilidad patrimonial, ya que se aplica a todas las Administraciones Públicas sin excepción. La unidad del sistema protege por igual a todos los perjudicados por la actividad administrativa, tal y como se desprende de la lectura de los artículos 106.2 CE, 149.1.18ª CE , Ley 39/2015 así como la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (en adelante, Ley 40/2015).

Por otro lado ofrece dicho sistema una protección general, pues cubre todo tipo de actuaciones extracontractuales de la Administración, sean de la naturaleza que sean.

El art. 106.2 CE únicamente exige que sea consecuencia del funcionamiento de los servicios públicos. El Tribunal supremo, en sentencia de 4 de enero de 1991, dispone en relación a lo que debe entenderse por servicio público lo siguiente: *servicio público viene a ser sinónimo de actividad administrativa y para su calificación hay que atender, más que a una tipificación especial de alguna de las formas en que suele presentarse, al conjunto que abarca todo el tráfico ordinario de la Administración,[...]* de ahí que siempre que se produzca

un daño en el patrimonio de un particular, sin que éste venga obligado a soportarlo en virtud de disposición legal o vínculo jurídico, hay que entender que se origina la obligación de resarcir por parte de la Administración, si se cumplen los requisitos exigibles para ello, ya que al operar el daño o el perjuicio como meros hechos jurídicos, es totalmente irrelevante para la imputación de los mismos a la Administración, que ésta haya obrado en el estricto ejercicio de una potestad administrativa, o en forma de mera actividad material o en omisión de una obligación legal. (STS de 4 de enero de 1991, FJ 2º c)).

A tenor de la Constitución (art. 106.2y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (vid especialmente su art. 32), deben darse todos estos requisitos para que proceda la indemnización:

- Los particulares tendrán derecho a ser indemnizados por las Administraciones Públicas correspondientes, de toda lesión que sufran en cualquiera de sus bienes y derechos, salvo en los casos de fuerza mayor, y siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos (nexo causal, o relación de causalidad daño-servicio público).
- En todo caso, el daño alegado habrá de ser efectivo, evaluable económicamente e individualizado con relación a una persona o grupo de personas.
- Sólo serán indemnizables las lesiones producidas al particular provenientes de daños que éste no tenga el deber jurídico de soportar de acuerdo con la Ley (no serán indemnizables los daños que se deriven de hechos o circunstancias que no se hubiesen podido prever o evitar según el estado de los conocimientos de la ciencia o de la técnica existentes en el momento de producción de aquéllos, todo ello sin perjuicio de las prestaciones asistenciales o económicas que las leyes puedan establecer para estos casos).

La STS de 22/02/2017 sobre responsabilidad patrimonial del servicio público de salud -un clásico en materia de responsabilidad patrimonial de la Administración-, consolida esta doctrina señalando²¹⁷:

²¹⁷ <https://nosoloaytos.wordpress.com/2017/04/19/moderna-doctrina-sobre-responsabilidad-patrimonial-de-la-administracion/>

La desestimación del recurso contencioso administrativo se fundamenta, tras resumir la sentencia las posiciones de las partes procesales, y valorar los diversos informes médicos, que “lo expuesto lleva a la conclusión final de que ni en el momento de atención a las 13.20 ni a las 23.25 horas, cuando se decide actuar mediante cesárea hubo error de los médicos actuantes: a mediodía se llegó correctamente a la conclusión de que no se estaba en APP, por la noche, las previsibles graves complicaciones que podía reportar la espera para el mejor nacimiento del niño aconsejaban actuar como se hizo. En consecuencia, falta el funcionamiento anormal de los servicios públicos, que es primer y fundamental presupuesto de responsabilidad administrativa exigido, en casos como el presente, por el artículo 139 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre. Por ello, procede la desestimación del recurso presentado en reclamación de tal responsabilidad”.

En este campo la casuística y la pluralidad de interpretaciones jurisprudenciales requieren una alta dosis de cautela.

Así pues, ante supuestos en que se produce un incumplimiento de las normas de prevención de riesgos por parte de la Administración Pública, haya o no un accidente de trabajo o enfermedad profesional o en acto de servicio, las posibles responsabilidades derivadas de ese incumplimiento serán las de tipo civil, penal, disciplinario y de imposición de medidas correctoras.

La responsabilidad civil y la imposición de medidas correctoras tienen como sujeto preferente a la propia Administración, mientras que la penal y disciplinaria se aplican exclusivamente a los empleados de la Administración Pública y aquí se analizarán por dos motivos: porque, como se ha dicho, la Administración es una persona jurídica y, por tanto, los incumplimientos, de existir, provienen de sus empleados, y porque, como se verá, si la Administración no ejercita el poder disciplinario ante los incumplimientos de sus empleados, puede ser considerada responsable en otras instancias²¹⁸.

²¹⁸ <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/responsabilidades-materia-riesgos-laborales-408492594>

17. INFRACCIONES.

17.1. Prescripción de las infracciones²¹⁹.

Las infracciones en el orden social prescriben²²⁰ a los tres años contados desde la fecha de la infracción, salvo:

1. Las infracciones en materia de Seguridad Social prescribirán a los cuatro años, contados desde la fecha de la infracción.
2. En materia de prevención de riesgos laborales, las infracciones prescribirán: al año las leves, a los tres años las graves y a los cinco años las muy graves, contados desde la fecha de la infracción.
3. Las infracciones a la legislación de sociedades cooperativas prescribirán: las leves, a los tres meses, las graves, a los seis meses, y las muy graves, al año, contados desde la fecha de la infracción.

17.2. Infracciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales²²¹:

Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS).

²¹⁹ Art. 4 LISOS

²²⁰ Diferencia entre caducidad y prescripción: La caducidad es un modo de extinguir derechos por su uso. En general, usar o no un derecho, es una facultad de su titular, pero no siempre. En la prescripción también interviene el tiempo, ya sea para adquirir un derecho (prescripción adquisitiva) o para extinguir una acción (prescripción liberatoria). Una diferencia sustancial entre prescripción extintiva y caducidad es que la prescripción es lo normal y corriente en cualquier derecho, pues casi todos son susceptibles de prescribir en sus acciones, cuyos plazos están solo fijados por ley y no por voluntad de las partes, en cambio la caducidad afecta a muy pocos derechos determinados legal o convencionalmente. La prescripción extingue la acción y no el derecho, como ocurre en la caducidad. Tomado de: <http://derecho.laguia2000.com/parte-general/diferencia-entre-prescripcion-y-caducidad#ixzz3JJtNoDHV>

²²¹ Art. 5 LISOS.

17.2.1. Infracciones Leves²²²:

Son infracciones leves²²³, entre otras:

1. La falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores.
2. No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves.
3. No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que no se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen...

17.2.2. Infracciones graves²²⁴.

Son infracciones graves²²⁵, entre otras:

1. a) Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.
b) No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
2. No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.
3. No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.

²²² Art. 11 LISOS.

²²³ Relación no exhaustiva.

²²⁴ Art. 12. Relación no exhaustiva.

²²⁵ Relación no exhaustiva.

4. No registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes a que se refieren los artículos 16, 22 y 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales...

17.2.3. Infracciones muy graves²²⁶.

Entre otras²²⁷:

1. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.
2. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores.
3. No paralizar ni suspender de forma inmediata, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los trabajos que se realicen sin observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y que, a juicio de la Inspección, impliquen la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización.
4. La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
5. Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales...

17.3. Graduación de las sanciones²²⁸:

Las sanciones por las infracciones tipificadas en los artículos anteriores podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo.

En las sanciones por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, a efectos de su graduación, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

²²⁶ Art. 13 LISOS relación no exhaustiva.

²²⁷ Relación no exhaustiva.

²²⁸ Arts. 39 y 40.2 LISOS.

- a) *La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.*
- b) *El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades.*
- c) *La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.*
- d) *El número de trabajadores afectados.*
- e) *Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de los riesgos.*
- f) *El incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos a que se refiere el artículo 43 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*
- g) *La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes.*
- h) *La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.*

Se sancionará en el máximo de la calificación que corresponda toda infracción que consista en la persistencia continuada de su comisión.

En cuanto a la cuantía, destacamos por su relevancia en materia de Prevención de Riesgos Laborales lo dispuesto en el art. 40.2 de la LISOS:

“La infracción muy grave del artículo 23.1.b) se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, con multa del 100,01 al 115 % del importe de las cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta no ingresados, incluyendo recargos, intereses y costas, en su grado medio, con multa del 115,01 al 130 %, y en su grado máximo, con multa del 130,01 al 150%.”

17.4. Responsabilidades y sanciones²²⁹.

La competencia para sancionar las infracciones en el orden social, en el ámbito de la Administración General del Estado, corresponde, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la autoridad competente a nivel provincial, hasta 31.000 euros, al Director General competente, hasta 62.500 euros, al titular del Ministerio competente en materia de Empleo y Seguridad Social hasta 125.000 euros y al Consejo de Ministros, a propuesta del de Empleo y Seguridad Social, a partir de 125.001 euros.

En el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado, las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales serán sancionadas, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la autoridad competente a nivel provincial, hasta 40.985 euros, por el Director General competente, hasta 123.000 euros, por el Ministro de Trabajo e Inmigración, hasta 409.900 euros, y por el Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo e Inmigración, hasta 819.780 euros.

17.4.1. Responsabilidad de los Trabajadores.

A tenor del Art. 29 de la LPL *“corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.*

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- *Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas,*

²²⁹ Arts. 39 y ss. LISOS.

- equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.*
- *Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.*
 - *No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.*
 - *Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.*
 - *Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.*
 - *Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.*

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores (...)”.

Por ello, en la medida que causen daños a terceros vendrán obligados a responder por ello en virtud de la obligación genérica que recoge el Art. 1.902 del Código Civil²³⁰: “*el que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado*”.

²³⁰ Responsabilidad Civil Extracontractual.

No obstante, aun existiendo responsabilidad del trabajador, interpretando y aplicando el Art. 1.903 CC el empresario puede verse obligado a responder civilmente por los actos de aquél: *“La obligación que impone el artículo anterior es exigible, no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder. (...) Lo son igualmente los dueños o directores de un establecimiento y empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones”*.

Esta responsabilidad civil es de carácter solidario²³¹, de forma que el tercero perjudicado podrá dirigirse, indistintamente, contra el trabajador, contra el empresario o contra ambos simultáneamente²³². En todo caso, el empresario, en el supuesto que el trabajador hubiera actuado sin seguir sus órdenes, podrá repetir (reclamar) contra el mismo en el caso que hubiese reparado el daño causado por éste²³³.

En el mismo sentido, el Art. 120.4 CP, son también responsables civilmente, en defecto de los que lo sean criminalmente²³⁴:

“4.º Las personas naturales o jurídicas dedicadas a cualquier género de industria o comercio, por los delitos o faltas que hayan cometido sus

²³¹ Diferencia entre responsabilidad solidaria y subsidiaria. La responsabilidad subsidiaria es la que recae sobre un sujeto por el incumplimiento en el pago de una deuda por parte de un tercero. Al ser imposible recaudar al titular, se traslada la obligación a aquellos que tienen cantidades pendientes de pago con él. Eso no significa que ahora la deuda pase a ser del que posee el crédito, aunque sí se le podrá reclamar en caso de incumplimiento de la orden y en la cantidad que tuviera pendiente de abono en ese momento. Es decir, la responsabilidad subsidiaria solo existe en caso de que el deudor principal no pague. La responsabilidad solidaria, en cambio, es una obligación conjunta sobre una misma deuda. La exigibilidad se extiende sobre sujetos distintos al deudor principal en virtud de un precepto legal o de unas condiciones voluntariamente aceptadas por todos ellos. Tomado de:

<http://www.pymesyautonomos.com/legalidad/cual-es-la-diferencia-entre-la-responsabilidad-solidaria-y-la-subsiaria>

²³² Art. 1.144 Código Civil.

²³³ Art. 1.145 Código Civil.

²³⁴ Cuando existe responsabilidad penal del trabajador, en cuyo caso el empresario podría responder civilmente, si bien con carácter subsidiario (en caso de insolvencia del trabajador).

empleados o dependientes, representantes o gestores en el desempeño de sus obligaciones o servicios”.

19. MARCO ESTRATÉGICO EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2014-2020²³⁵.

«Hoy, renovamos el compromiso de la Comisión de mejorar continuamente las condiciones de trabajo en la UE. Las personas tienen derecho a trabajar sin arriesgar su salud ni su seguridad en el lugar de trabajo. Sin embargo, cada año, más de tres millones de trabajadores son víctimas de accidentes laborales graves en la UE, y cuatro mil mueren en accidentes en el lugar de trabajo. Las enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo ocurren en todos los sectores y en todas las profesiones, independientemente de que la persona esté sentada en un despacho, conduciendo un camión o trabajando en una mina o en una obra. No solo causan sufrimiento personal, sino que suponen, además, un coste elevado para las empresas y para la sociedad en su conjunto. Este nuevo marco estratégico tiene por objeto contribuir a la mejora de la calidad del trabajo y la satisfacción laboral, al tiempo que aumenta la competitividad y la productividad de las empresas europeas, en particular de las pequeñas empresas, y disminuye el gasto de los sistemas de seguridad social²³⁶».

László Andor,
Comisario Europeo de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2010-14)²³⁷

La inversión en una *cultura de la prevención*²³⁸ del riesgo y el fomento de la mejora de las condiciones en el lugar de trabajo, especialmente en el contexto

²³⁵ Tomado de la Nota de Prensa disponible en: http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/andor/index_en.htm

²³⁶ Palabras pronunciadas en la presentación del nuevo marco estratégico (06/06/2014). Fuente Comisión Europea. http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-400_en.htm

²³⁷ Marianne Thyssen (2014-2019), Comisaria de Empleo, Asuntos Sociales, Competencias y Movilidad Laboral. http://ec.europa.eu/about/juncker-commission/structure/index_en.htm

²³⁸ “La expresión *cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud* se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los

de la crisis económica, ofrecen ventajas económicas y sociales, como son el descenso de los percances relacionados con el trabajo y la mejora tanto del bienestar del personal como de la satisfacción laboral. Contar con normas similares en toda la UE también crea unas condiciones de igualdad para todas las empresas en el mercado único y aborda, al mismo tiempo, la necesidad de combatir el *dumping* social.

El nuevo marco estratégico se basa en la estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)²³⁹, que contribuyó, entre otras cosas, a reducir en un 27,9 % el número de accidentes de trabajo que daban lugar a ausencias de más de tres días en la UE. Esta estrategia proporcionó un marco común para la coordinación y una dirección común.

Veintisiete²⁴⁰ Estados miembros ya disponen de una estrategia nacional en materia de salud y seguridad en el trabajo, adaptada al contexto nacional y a los ámbitos prioritarios clave.

Para proteger mejor a los más de 217 millones de trabajadores de la UE de las enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo, la Comisión Europea acaba de presentar un nuevo marco estratégico en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020²⁴¹.

Este marco determina los principales retos y objetivos estratégicos en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo y presenta las acciones clave y los instrumentos para alcanzarlos. El objetivo es garantizar que la UE continúe desempeñando un papel de liderazgo en el fomento de unos estándares

niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención". Definición de Cultura de Prevención facilitada por OIT en el art.1 del C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). (Entrada en vigor: 20 febrero 2009). Tomado de:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312332

²³⁹ Más información en: https://osha.europa.eu/es/organisations/osh_strategies

²⁴⁰ Croacia no está incluida al ingresar formalmente en la UE en Julio de 2013.

²⁴¹ Presentado el 6 de junio de 2014.

elevados en las condiciones de trabajo tanto en Europa como a nivel internacional, en consonancia con la Estrategia Europa 2020

El marco estratégico determina tres grandes retos en materia de salud y seguridad en el trabajo:

- a) *Mejorar la aplicación de las normas vigentes en materia de salud y seguridad, en particular mediante el refuerzo de la capacidad de las microempresas y las pequeñas empresas para poner en marcha estrategias eficaces y eficientes de prevención del riesgo,*
- b) *Mejorar la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo haciendo frente a los riesgos nuevos y emergentes, sin descuidar los que ya existen,*
- c) *Tener en cuenta el envejecimiento de la mano de obra de la UE.*

Nuestra sociedad evoluciona al ritmo de las nuevas tecnologías y de las cambiantes condiciones económicas y sociales, lo cual hace que nuestros lugares de trabajo, nuestras prácticas laborales y nuestros procesos de producción estén igualmente sometidos a constantes cambios. Esta nueva situación laboral trae consigo riesgos y problemas nuevos y emergentes, que exigen planteamientos políticos, administrativos y técnicos que garanticen unos altos niveles de seguridad y salud en el trabajo.²⁴²

20. OTROS ORGANISMOS EUROPEOS.

Las agencias europeas trabajan en un amplio rango de áreas que afectan a las vidas de todos a través de Europa (y más allá) por tierra, mar, aire, en la enfermedad y en la salud. Abarcan la comida que comemos, las medicinas que tomamos, agentes químicos, educación, calidad de vida laboral, el medio ambiente, sin olvidar mencionar justicia, seguridad del transporte, y derechos

²⁴² Tomado de <https://osha.europa.eu/es/about-eu-osha/what-we-do/european-risk-observatory>

fundamentales. No es una enumeración exhaustiva pero sirve para recoger algunos de las áreas especializadas en las que trabajan.²⁴³

20.1. La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EUROFOUND)²⁴⁴

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es una agencia tripartita de la Unión Europea²⁴⁵, cuya función es aportar conocimientos en el ámbito de las políticas sociales y laborales. Eurofound fue creado en 1975 en virtud del *Reglamento (CEE) No. 1365/75 del Consejo*²⁴⁶ para contribuir a la planificación y a la concepción de unas mejores condiciones de vida y de trabajo en Europa.

La función de Eurofound consiste en facilitar información, asesoría y conocimientos especializados – sobre las condiciones de vida y de trabajo, las relaciones laborales y la gestión del cambio en Europa – para los agentes sociales en el ámbito de la política social de la UE sobre la base de información comparativa, la investigación y el análisis.

²⁴³ Traducido por la autora. Tomado de: *EU Agencies working for you*. More information on the European Union is available on the Internet (<http://europa.eu>). ISBN 978-92-9239-520-9 doi: 10.2811/76994 © European Union, 2014.

²⁴⁴ Tomado de: http://www.eurofound.europa.eu/about/index_es.htm

²⁴⁵ El órgano de gobierno mantiene una estructura tripartita, de la que forman parte agentes sociales y gobiernos de los Estados miembros y de la Comisión Europea.

²⁴⁶ Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975R1365:ES:HTML>

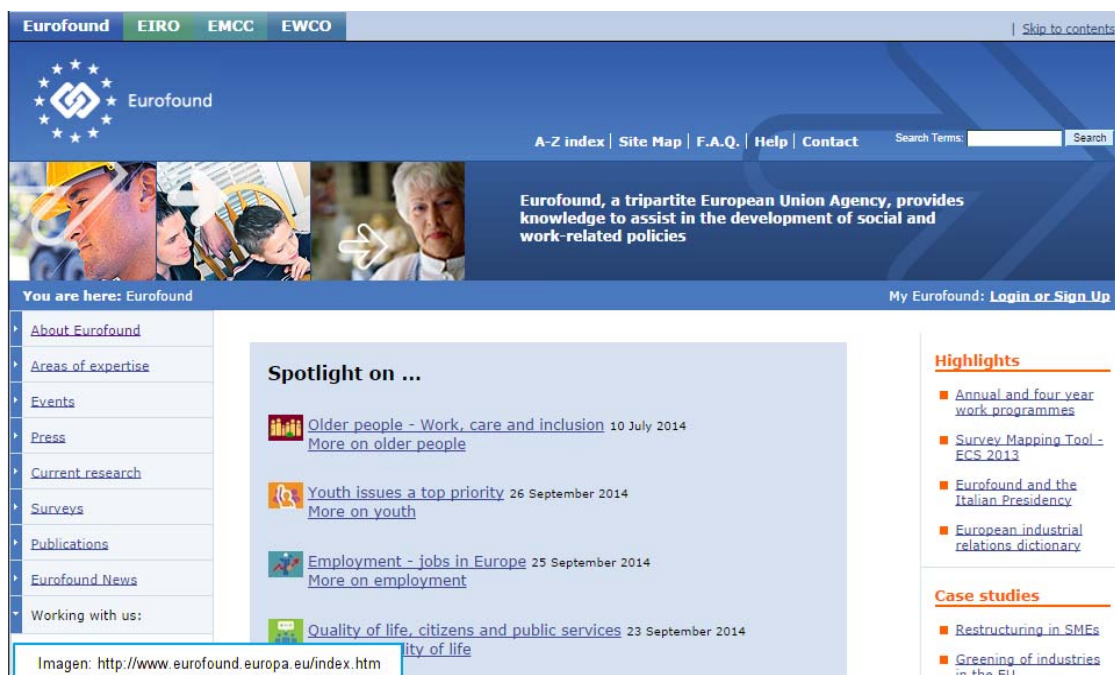


IMAGEN 9: Portal Eurofound. Agencia tripartita de la U.E.

20.2. La Agencia Europea para la Seguridad y la Higiene en el Trabajo²⁴⁷

El objetivo de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) consiste en dotar a Europa de un entorno de trabajo más seguro, saludable y productivo. Fomentamos una cultura de la prevención de riesgos para mejorar las condiciones de trabajo en Europa.

La principal red de seguridad y salud está compuesta por centros de referencia situados en cada Estado miembro, en los países candidatos y en los de la AELC. Los centros de referencia son designados por cada Estado miembro para que sean el representante oficial, y suelen ser la autoridad nacional para la seguridad y la salud en el trabajo.

Dan apoyo a las iniciativas, mediante información y observaciones, y trabajan con las redes nacionales, incluidos la administración, los representantes de los trabajadores y de los empresarios. Los centros de referencia contribuyen a la

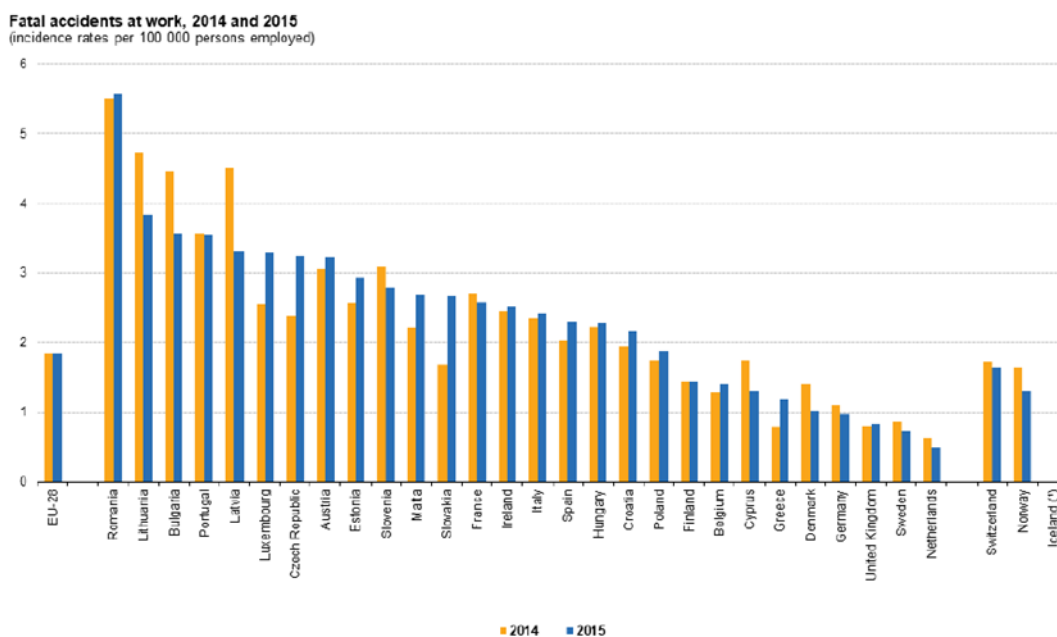
²⁴⁷ Tomado de: <https://osha.europa.eu/es/about>

Campaña Trabajos Saludables, gestionan las páginas web nacionales y nombran a los representantes en nuestros Grupos de Expertos.

El pasado mes de junio de 2018 EUROSTAT publicó una nueva entrega de sus habituales informes sobre siniestralidad laboral en la UE.

*En el año 2015 se produjeron, en el conjunto de la UE-28, 3,2 millones de accidentes con cuatro o más días de baja (Eurostat no contabiliza los accidentes con bajas más cortas) y 3.876 accidentes mortales, una proporción aproximada de 830 accidentes con baja por cada accidente mortal. Eurostat tampoco contabiliza los infartos y afecciones similares salvo que se demuestre una relación de causa-efecto entre el trabajo y el daño ocurrido.*²⁴⁸

En la siguiente figura se muestra el ranking de accidentes mortales, donde España ocupa una posición intermedia:



(*) 2013 instead of 2014. 2015: not available.
Source: Eurostat (online data code: hsw_n2_02)

²⁴⁸ Tomado de <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2018/10/15/dato-dia-nuevas-informaciones-sobre-siniestralidad-en-ue>



Seleccionar idioma: Español 

Google™ Búsqueda personalizada

Navegación

- Acerca de la Agencia
- Soluciones prácticas
- Observatorio Europeo de riesgos
- Temas
- Grupos prioritarios
- Sectores
- Campañas
- Concursos
- Prensa y material multimedia
- Publicaciones
- Organizaciones y estrategias
- Centros de referencia nacionales

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

Hacer de Europa un lugar de trabajo más seguro, saludable y productivo

Más...

Destacados

La gestión del estrés relacionado con el trabajo es el tema de la Semana europea para la seguridad y la salud en el trabajo de este año

20/10/2014

Con motivo de la Semana europea para la seguridad y la salud en el trabajo, del 20 al 24 de octubre se celebran cientos de actos en toda Europa.

Fieles al lema actual «Trabajos saludables – Gestionemos el estrés», la EU-OSHA y sus socios ponen sobre el tapete europeo el estrés y los riesgos

Imagen: <https://osha.europa.eu/es/front-page> lugar de trabajo, y debaten sobre cómo abordarlos juntos.

Boletín de Noticias gratuito

Reciba la actualización mensual de la seguridad y la salud en el trabajo

También puede utilizar nuestro servicio de alertas

Últimas noticias

La gestión del estrés relacionado con el trabajo es el tema de la Semana europea para la seguridad y la salud en el trabajo de este año

20/10/2014

SE - Chemicals in textiles

20/10/2014

Un nuevo informe muestra cómo gestionan el estrés los lugares de trabajos saludables

13/10/2014

Más noticias...

IMAGEN 10: Portal de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

“El coste de los accidentes y de las enfermedades relacionadas con el trabajo puede ser considerable. Además, en un período de doce meses, unos 23 millones de personas notificaron padecer un problema de salud causado o agravado por el trabajo. Realizar una estimación global, a nivel nacional o internacional, del coste que suponen los accidentes y problemas de salud relacionados con el trabajo por una inadecuada planificación de la actividad preventiva o ausencia de la misma implica un esfuerzo notable y supone una tarea compleja. Pese a ello, es de vital importancia que los responsables políticos comprendan el alcance y la dimensión del coste que supone una inadecuada planificación de la actividad preventiva o su ausencia con el fin de poner en práctica medidas eficaces en este ámbito político²⁴⁹”.

Colabora con los gobiernos, organizaciones patronales y sindicales, los organismos y redes de la UE y también con las empresas privadas. Difundiendo resultados a través de la red de seguridad y salud en el trabajo

²⁴⁹ Autor: European Agency for Safety and Health at Work. Fecha de Publicación: 12/05/2014. Descargar publicación completa: <https://osha.europa.eu/es/publications/reports/executive-summary-estimating-the-cost-of-accidents-and-ill-health-at-work/view>

representada por centros de referencia especializados en todos los Estados miembros de la UE, los países de la AELC y los países candidatos y potenciales candidatos.

Identifica y evalúa los riesgos nuevos y emergentes en el trabajo, así como la integración de la seguridad y salud en el trabajo en otros ámbitos como la educación, la salud pública y la investigación.

La Agencia mantiene una estrecha colaboración con la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo y con Eurostat²⁵⁰, la oficina comunitaria de estadística, para poder ofrecer una visión clara de la seguridad y la salud en el trabajo en la UE.

21. ORGANIZACIONES INTERNACIONALES:

“Los problemas de salud mental están aumentando. En Europa, cada vez existen más casos de jubilaciones anticipadas a causa de problemas de salud mental. Los motivos de esta tendencia incluyen: exceso de información, incremento de la cantidad de trabajo y de la presión de tiempos, alta demanda de movilidad y flexibilidad, y estar siempre “disponible” debido a la tecnología telefónica. Por último, pero no menos importante, también existe la preocupación de perder el propio puesto de trabajo.

Aun en los países industrializados, el costo general de los accidentes y enfermedades en el trabajo es muy alto: se estima que en la Unión Europea es de entre 2,6 a 3,8 por ciento del PIB.

Sin embargo, el absentismo consecuencia de las enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo es sólo la punta del iceberg. Otra forma de pérdida se debe a los trabajadores enfermos que se presentan a trabajar aun cuando no pueden realizar eficazmente su labor debido a su enfermedad. Preocupados

²⁵⁰ Eurostat Es la agencia de estadísticas de la UE, situada en Luxemburgo. Su función es facilitar datos estadísticos a nivel europeo que permitan comparaciones entre estados o regiones. Más información: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

por sus empleos, muchos trabajadores no se atreven a tomar permiso por enfermedad. Algunos especialistas estiman que los costos en los cuales se incurre debido a este fenómeno son tres veces más altos que aquellos causados por el absentismo consecuencia de enfermedades y lesiones²⁵¹”.

Sameera Al-Tuwaijri²⁵²

Directora del Programa SafeWork (2010) de la OIT

21.1.La Organización Internacional del Trabajo (OIT)²⁵³

La *Organización Internacional del Trabajo* (OIT) es una organización internacional, consagrada a promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional. En la actualidad la OIT favorece la creación de trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso.

Sus principales objetivos son: fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo.

La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que puso fin a la I Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

²⁵¹ OIT Sala de Prensa (2009). Tomado de: http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=2344:seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-tiempo-de-crisis&catid=117:ultimas-noticias&Itemid=1305

²⁵² Guy Ryder es el Director General de la OIT (2014).

²⁵³ Tomado de: <http://ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-es/index.htm>

Consagró un reconocimiento efectivo a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento histórico. Se puso de manifiesto, también, una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados.

El Preámbulo del texto fundacional, al reflejar estas ideas, dispone:

Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social,

- 1. Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales, y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones,*
- 2. Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.*

Las áreas que podrían ser mejoradas enumeradas en el Preámbulo continúan vigentes, por ejemplo:

- Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana,
- Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno,
- Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo,
- Protección de niños, jóvenes y mujeres.

- Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero,
- Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones,
- Reconocimiento del principio de libertad sindical,
- Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.

La OIT estableció su sede en Ginebra en el verano de 1920. La estructura de la OIT, en la cual trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos en sus deliberaciones, es una muestra del diálogo social en acción. De esta manera se garantiza que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas laborales, políticas y programas de la OIT.

Fomenta el tripartismo dentro de sus mandantes y Estados miembros, al promover el diálogo social entre las organizaciones sindicales y de empleadores en la formulación – y cuando es pertinente – en la aplicación de las políticas nacionales en el ámbito social y económico, así como respecto a muchas otras cuestiones.

Y realiza su trabajo a través de tres órganos fundamentales (la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina), los cuales cuentan con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores.

“España ha formado parte de la OIT desde su fundación en 1919, con el largo paréntesis de 1941-1956 motivado por la implantación de la dictadura franquista en 1939. España se incorpora de nuevo a la OIT en 1956, después de haberlo hecho a la ONU. Hasta 1976 en que se inicia el proceso de transición a la democracia, las relaciones OIT/España estuvieron sembradas de dificultades y no pocas tensiones.

Restablecida la democracia en España se reabrió una nueva etapa en las relaciones OIT/España, caracterizada por la sintonía existente desde los primeros años respecto a los objetivos de la Organización y enriquecida con una intensa y fructífera colaboración.

Todo ello se ha traducido en el hecho de ser España²⁵⁴ el país miembro con mayor número de Convenios Internacionales del Trabajo ratificados y uno de los países que mayor volumen de fondos viene aportando a los programas de cooperación técnica de la OIT, con destino básicamente a países de América Latina²⁵⁵.

El Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente de la OIT, SafeWork²⁵⁶, tiene como objetivo crear conciencia mundial sobre la magnitud y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo. La meta de SafeWork es colocar la salud y la seguridad de todos los trabajadores en la agenda internacional, además de estimular y apoyar la acción práctica a todos los niveles²⁵⁷.

21.1.1. Las normas internacionales de trabajo:

“Desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo ha mantenido y desarrollado un sistema de normas internacionales del trabajo que tiene por objetivo la promoción de oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de que éstos consigan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad.

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo.

²⁵⁴ Listado de Convenios ratificados por España: <http://www.ilo.org/madrid/espa%C3%B1ay-los-convenios/lang-es/index.htm>

²⁵⁵ Tomado y adaptado de: <http://www.ilo.org/madrid/oit-en-espa%C3%B1a/lang-es/index.htm>

²⁵⁶ Más información en: <http://www.ilo.org/safework/lang-en/index.htm>

²⁵⁷ Tomado de: <http://ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>

Las normas se dividen en **convenios**, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o **recomendaciones**, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio²⁵⁸.

Los Convenios de la OIT deben ser ratificados²⁵⁹ por el Estado Español (Artículos 94 y 96 CE) para su aplicación en el ordenamiento jurídico nacional.

Artículo 94 CE. 1. La prestación del consentimiento del Estado para obligarse por medio de tratados o convenios requerirá la previa autorización de las Cortes Generales, en los siguientes casos: a) Tratados de carácter político, b) Tratados o convenios de carácter militar, c) Tratados o convenios que afecten a la integridad territorial del Estado o a los derechos y deberes fundamentales establecidos en el Título I, d) Tratados o convenios que impliquen obligaciones financieras para la Hacienda Pública, e) Tratados o convenios que supongan modificación o derogación de alguna ley o exijan medidas legislativas para su ejecución.

Artículo 96 CE. 1. Los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno. Sus disposiciones sólo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de acuerdo con las normas generales del Derecho internacional..

21.2. La Organización Mundial de la Salud (OMS)

La OMS es la autoridad directiva y coordinadora de la acción sanitaria en el sistema de las Naciones Unidas²⁶⁰.

²⁵⁸ Tomado de: <http://www.ilo.org/madrid/espaa%C3%B1ay-los-convenios/lang--es/index.htm>

²⁵⁹ No confundir “ratificar” con “transponer” una norma comunitaria.

La Organización Mundial de la Salud es el organismo internacional del sistema de las Naciones Unidas responsable de la salud. Los expertos de la OMS elaboran directrices y normas sanitarias, y ayudan a los países a abordar las cuestiones de salud pública. La OMS también apoya y promueve las investigaciones sanitarias. Por mediación de la OMS, los gobiernos pueden afrontar conjuntamente los problemas sanitarios mundiales y mejorar el bienestar de las personas²⁶¹.

La OMS está integrada por 192 Estados Miembros y dos Miembros Asociados, que se reúnen cada año en Ginebra en el marco de la Asamblea Mundial de la Salud, con el fin de establecer la política general de la Organización, aprobar su presupuesto y, cada cinco años, nombrar al Director General.

Su labor está respaldada por los 34 miembros del Consejo Ejecutivo, elegido por la Asamblea de la Salud. Seis comités regionales se centran en las cuestiones sanitarias de carácter regional.

Es la responsable de desempeñar una función de liderazgo en los asuntos sanitarios mundiales, configurar la agenda de las investigaciones en salud, establecer normas, articular opciones de política basadas en la evidencia, prestar apoyo técnico a los países y vigilar las tendencias sanitarias mundiales

En el siglo XXI, la salud es una responsabilidad compartida, que exige el acceso equitativo a la atención sanitaria y la defensa colectiva frente a amenazas transnacionales.

En esta página de consulta hallará enlaces hacia descripciones de actividades, informes, noticias y eventos, así como hacia los datos para entrar en contacto

²⁶⁰ Más información en <http://www.un.org/es/>

²⁶¹ Trabajar en pro de la salud: Presentación de la Organización Mundial de la Salud (2006). Tomado de: http://www.who.int/about/brochure_es.pdf?ua=1

con los diversos programas y oficinas de la OMS que se ocupan del tema, y los asociados que colaboran con ellos.

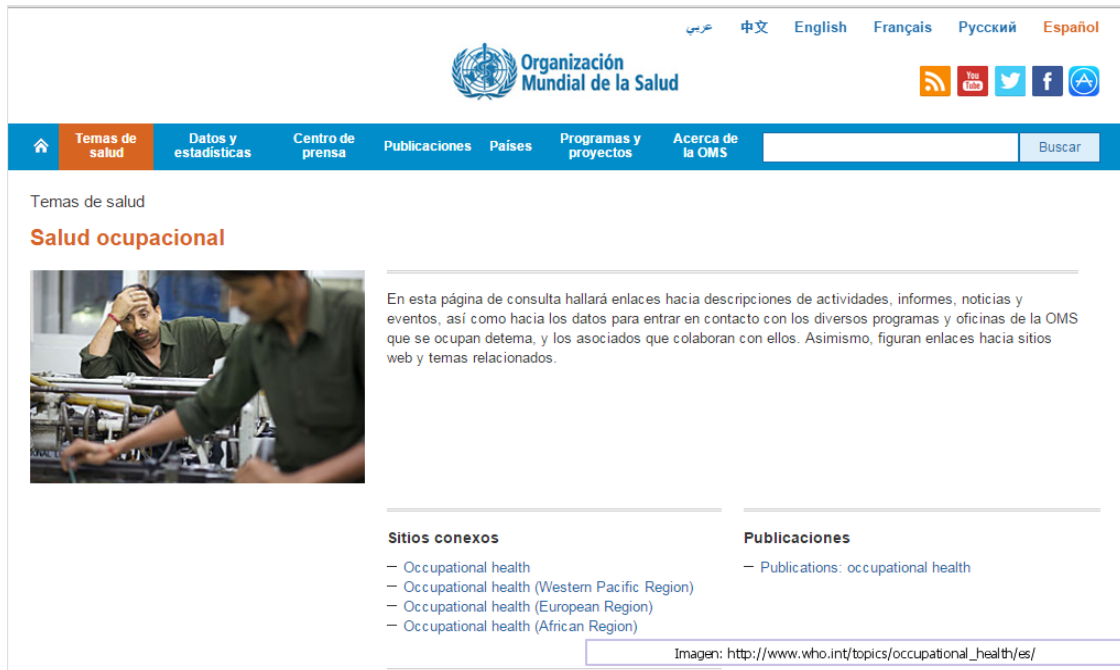


IMAGEN 13: Portal de la Organización Mundial de la Salud.

Asimismo, figuran enlaces hacia sitios *web* y temas relacionados. Los temas están organizados en orden alfabético. Hay que tener presente que asuntos relevantes o destacados pueden estar clasificados bajo diferentes encabezados o títulos y subpáginas.

22. ESTRATEGIAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS CCAA.

22.1. **Ámbito competencial de las CCAA en Prevención de Riesgos Laborales.**

El artículo 40.2 CE es el precepto central de la regulación de la prevención de riesgos laborales en nuestro país. Las relaciones laborales han de ser entendidas en sentido amplio, abarcando las relaciones jurídico-laborales en

sentido estricto (Empleador o Empresario y Trabajadores) y la relación funcional y la de los trabajadores acogidos al régimen de Autónomos.

El Estado en virtud de lo dispuesto en el art. 149.1.18 CE ostenta con carácter exclusivo la competencia en “legislación Laboral”, lo que le faculta para dictar normas en esta materia con carácter excluyente²⁶². Es el Estado quién tiene un protagonismo central en el ejercicio de la función legislativa en materia de prevención de riesgos laborales.

Ahora bien, el bloque legal lo componen normas emanadas del Estado, pero sin obviar la importancia que adquieren las CCAA en materia de ejecución. Lo que el art. 149.1.7. les confiere expresamente, siendo asumida esta competencia por no pocos Estatutos de Autonomía²⁶³.

El artículo 5 de la LPRL se refiere en su conjunto a la Administración del Estado, a la Autonómica y a la Local (sin atribuir competencia específica a ésta).

“La política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

Dicha política se llevará a cabo por medio de las normas reglamentarias y de las actuaciones administrativas que correspondan y, en particular, las que se regulan en este capítulo, que se orientarán a la coordinación de las distintas Administraciones públicas competentes en materia preventiva y a que se armonicen con ellas las actuaciones que conforme a esta Ley correspondan a sujetos públicos y privados, a cuyo fin:

²⁶² Con peculiaridades en el ámbito funcional, que tendrá un carácter Básico.

²⁶³ Adaptado de CHAMORRO GONZÁLEZ J.M. “Prevención de Riesgos Laborales. Aspectos Generales. Régimen competencial. Sistema de Fuentes”. Consejo General del Poder Judicial. Estudios de Derecho Judicial (2006).

a) *La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración local se prestarán cooperación y asistencia para el eficaz ejercicio de sus respectivas competencias en el ámbito de lo previsto en este artículo.*

b) *La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los empresarios y de los trabajadores a través de sus organizaciones empresariales y sindicales más representativas”.*

Es el artículo 7.1 de la LPRL²⁶⁴ el que se refiere con carácter general a la Administración Laboral, sea estatal o autonómica:

En cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley, las Administraciones públicas competentes en materia laboral desarrollarán funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, y sancionarán las infracciones a dicha normativa, en los siguientes términos:

- *Promoviendo la prevención y el asesoramiento a desarrollar por los órganos técnicos en materia preventiva, incluidas la asistencia y cooperación técnica, la información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva, así como el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas para la consecución de los objetivos previstos en esta Ley.*
- *Velando por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales mediante las actuaciones de vigilancia y control. A estos efectos, prestarán el asesoramiento y la asistencia técnica necesarios para el mejor cumplimiento de dicha normativa y*

²⁶⁴ Artículo 7: Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral.

desarrollarán programas específicos dirigidos a lograr una mayor eficacia en el control.

- Sancionando el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley, con arreglo a lo previsto en el capítulo VII de la misma.

22.2. Políticas públicas de Prevención.

La **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015-2020)** contempla para la consecución de sus objetivos , en función de las necesidades, prioridades de cada momento y de los recursos disponibles, la elaboración de tres Planes de Acción para los periodos: 2015-2016, 2017-2018 y 2019-2020.

En junio de 2017 el Pleno de la CNSST aprobó, a propuesta de este grupo de trabajo, el Plan de Acción 2017-2018 de la Estrategia.

*La Estrategia se asienta en dos principios fundamentales: **la prevención y la colaboración**. La prevención es el medio más eficaz para reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, y la colaboración de los poderes públicos, los empresarios y los trabajadores promueve e impulsa la mejora efectiva de las condiciones de trabajo.*²⁶⁵

La Estrategia ha sido acordada por las Administraciones Públicas (Administración General del Estado y Comunidades Autónomas) y los Interlocutores Sociales.

Debe estar en consonancia con el objetivo fijado en la Estrategia Europea Global EU2020, para lograr un crecimiento sostenible e inteligente: reducir los costes a la sociedad, en dos sentidos: la "*prevención antes que rehabilitación*" y la "*rehabilitación para evitar el abandono prematuro del mercado laboral*".

Las directrices europeas van dirigidas a:

- Integrar la política de seguridad y salud en el Trabajo en aspectos más amplios de salud pública.

²⁶⁵ <http://prevencionar.com/2018/02/05/plan-accion-la-estrategia-espanola-seguridad-salud-trabajo-2017-2018/>

- Establecer objetivos comunes para la reducción de las enfermedades profesionales, daños a la salud y accidentes de trabajo.
- Mejorar la aplicación de las políticas de seguridad y salud en el Trabajo ya que, aunque ha disminuido la siniestralidad, existen ciertos sectores y categorías profesionales con elevados niveles de accidentes de trabajo.
- Atender a las dificultades de las PYMES para dar cumplimiento a las obligaciones en seguridad y salud en el Trabajo derivadas de la numerosa legislación. Se fomentará el asesoramiento especializado.
- Hacer especial énfasis en la evaluación de riesgos como condición importante para la gestión de la seguridad y salud en el Trabajo, desarrollando herramientas e instrumentos sencillos y prácticos para la evaluación de riesgos, especialmente destinados para las PYMES.
- Prestar especial atención a determinados colectivos (trabajadores mayores, discapacidad, etc.).

23. LA SEMANA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO.

La Semana europea para la seguridad y la salud en el trabajo es una de las grandes iniciativas de la Agencia Europea²⁶⁶ en el ámbito de la prevención. Gracias a estas campañas informativas anuales, colectivas que hasta ahora se mantenían al margen en temas de seguridad y salud laboral se han ido integrando, a la vez que los agentes sociales europeos han firmado compromisos reales para poner en marcha acciones conjuntas de mejora en las condiciones de trabajo. Este foro facilita, además, el intercambio de buenas prácticas en prevención de riesgos laborales entre empresas y organizaciones

²⁶⁶ En 1996 se instituyó la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: para recopilar, analizar y divulgar información relacionada con la SST. El 3 de julio de 1996 el consejo de dirección eligió el primer Director de la Agencia, quien tomó posesión el 15 de septiembre de 1996. La Agencia está representada en los distintos Estados miembros por una red de «centros de referencia», normalmente las principales organizaciones responsables de la SST en sus respectivos países. Los centros de referencia trabajan a través de redes tripartitas constituidas por representantes del gobierno, empresarios y trabajadores. Esta estructura tripartita se refleja asimismo en la composición del consejo de administración de la Agencia. Más información en: https://osha.europa.eu/es/about/contact_us

de toda Europa, incluidos los centros de educación y formación, de toda Europa.

La campaña de la Agencia, que comprende materiales de promoción e información, pretende ofrecer herramientas que ayuden a resolver estas carencias y facilitar el intercambio de experiencias prácticas para la mejora de la prevención de riesgos laborales. Coincidiendo con la semana 43 del calendario, se celebra cada año la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo como forma de sensibilizar sobre la necesidad de lograr lugares de trabajo seguros y saludables.²⁶⁷

Durante este periodo, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo solicita apoyo a los Estados miembros de la UE, a través de sus Centros de referencia, para que en cada rincón de Europa se programen actividades dirigidas a la concienciación en torno a diferentes aspectos de la prevención de riesgos laborales que se abordan en sus distintas campañas Trabajos saludables.

La Campaña 2018-2019 Trabajos saludables: “Alerta frente a sustancias peligrosas”²⁶⁸.

La exposición a las sustancias peligrosas en el trabajo es mucho más habitual en Europa de lo que la mayoría de la gente se imagina. Las sustancias peligrosas en el trabajo pueden causar una serie de problemas de salud y enfermedades, así como plantear riesgos para la seguridad. La campaña 2018-2019 tiene por objetivo sensibilizar sobre los riesgos que representan las sustancias peligrosas en el lugar de trabajo y promover una cultura de prevención de riesgos.

Los objetivos de la campaña son:

²⁶⁷ Tomado de:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2014/Ficheros/Programa%20actividades%20Semana%20Europea%202014.pdf

²⁶⁸ <https://osha.europa.eu/es/healthy-workplaces-campaigns/dangerous-substances-18-19>

- Aumentar la sensibilización sobre la importancia de prevenir los riesgos que presentan las sustancias peligrosas, lo que ayudará a disipar malentendidos comunes.
- Fomentar la evaluación de riesgos facilitando información sobre herramientas prácticas y creando oportunidades para compartir buenas prácticas, centrándose en particular en:
 - ✓ la eliminación y sustitución de las sustancias peligrosas en el lugar de trabajo,
 - ✓ la jerarquía de las medidas de prevención (es decir, respeto de la jerarquía establecida en la legislación de modo que se escoja siempre el tipo de medida más eficaz).
- Redoblar la sensibilización sobre los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos en el trabajo, mediante el apoyo al intercambio de buenas prácticas. La EU-OSHA es signataria del pacto de compromiso con la Hoja de ruta de la UE sobre carcinógenos.
- Dirigirse a grupos de trabajadores con necesidades concretas y altos niveles de riesgos ofreciéndoles información a su medida y ejemplos de buenas prácticas. Los riesgos pueden ser mayores porque estos trabajadores son inexpertos, están desinformados o son físicamente más vulnerables, o porque cambian de trabajo con frecuencia, trabajan en sectores donde no hay mucha conciencia del problema, o tienen una sensibilidad fisiológica mayor o diferente (por ejemplo, en jóvenes aprendices, o diferencias entre hombres y mujeres).
- Aumentar el conocimiento sobre el marco legislativo que ya se aplica para proteger a los trabajadores y poner de relieve los avances en materia de políticas.



Seleccionar idioma

Loading

Usted está aquí: Inicio → Acerca de la Agencia → Contacte con nosotros

Navegación

▾ Acerca de la
Agencia

▾ Cómo estamos
organizados

▾ Rincón de la
Directora

▾ Ofertas de empleo

▾ Contratación -
convocatorias

▾ Contacte con
nosotros

Soluciones
prácticas

Observatorio
Europeo de riesgos

Temas

Grupos prioritarios

Sectores

Campañas

Cómo ponerse en contacto con nosotros



Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Santiago de Compostela nº12 (Edificio
Miribilla)

E-48003 Bilbao, ESPAÑA

Tel: + 34 944-358-400

Fax: + 34 944-358-401

Correo electrónico:

✉ information@osha.europa.eu

Oficina de enlace en Bruselas

European Agency for Safety and Health at
Work,

Square de Meeûs 38/40,

1000 Bruselas, Bélgica

Tel: +32 2 401 68 59

Fax: +32 2 401 68 68

Correo electrónico: ✉ obrien@osha.europa.eu

Imagen: https://osha.europa.eu/es/about/contact_us

IMAGEN 32: Sede de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Todos los materiales de las campañas anteriores están disponibles en <https://osha.europa.eu/es/healthy-workplaces-campaigns>

24. RIESGOS ASOCIADOS A LAS CONDICIONES FÍSICAS

24.1. Condiciones de Seguridad en los lugares de trabajo.

El Real Decreto 486/1997 (BOE 23-4-97)²⁶⁹ establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud que deben cumplir los lugares de trabajo, entre ellas la temperatura. En cumplimiento de esta norma, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha elaborado una Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares

²⁶⁹ Disponible en:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/RD/1997/486_97/PDFs/realdecreto4861997de14deabrilporelqueseestablecenlas.pdf

de trabajo, que aporta los criterios técnicos y las recomendaciones para facilitar la interpretación y correcta aplicación del citado R.D.

Por "lugares de trabajo" las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo.

Se consideran incluidos en esta definición los servicios higiénicos y locales de descanso, los locales de primeros auxilios y los comedores.

Las instalaciones de servicio o protección anejas a los lugares de trabajo se considerarán como parte integrante de los mismos.²⁷⁰

24.3.1. Orden y Limpieza:

El orden, la limpieza y el mantenimiento de los lugares de trabajo deberá ajustarse a lo dispuesto en el Anexo II del citado RD.

Por ejemplo:

“Los suelos de los locales de trabajo deberán ser fijos, estables y no resbaladizos, sin irregularidades ni pendientes peligrosas.

Las aberturas o desniveles que supongan un riesgo de caída de personas se protegerán mediante barandillas u otros sistemas de protección de seguridad equivalente, que podrán tener partes móviles cuando sea necesario disponer de acceso a la abertura. Deberán protegerse, en particular:

Las aberturas en los suelos.

Las aberturas en paredes o tabiques, siempre que su situación y dimensiones supongan riesgo de caída de personas, y las plataformas, muelles o estructuras similares. La protección no será obligatoria, sin embargo, si la altura de caída es inferior a 2 metros.

²⁷⁰ Art. 2 RD.

Los lados abiertos de las escaleras y rampas de más de 60 centímetros de altura. Los lados cerrados tendrán un pasamanos, a una altura mínima de 90 centímetros, si la anchura de la escalera es mayor de 1,2 metros, si es menor, pero ambos lados son cerrados, al menos uno de los dos llevará pasamanos.

Las barandillas serán de materiales rígidos, tendrán una altura mínima de 90 centímetros y dispondrán de una protección que impida el paso o deslizamiento por debajo de las mismas o la caída de objetos sobre personas”.

24.3.2. Condiciones Ambientales:

La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deberá suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. A tal fin, dichas condiciones ambientales y, en particular, las condiciones termohigrométricas de los lugares de trabajo deberán ajustarse a lo establecido en el Anexo III del citado RD.

Por ejemplo:

Las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados.

En los locales de trabajo cerrados deberán cumplirse, en particular, las siguientes condiciones:

- *La temperatura de los locales donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares estará comprendida entre 17 y 27° C.*
- *La temperatura de los locales donde se realicen trabajos ligeros estará comprendida entre 14 y 25° C.*

- *La humedad relativa estará comprendida entre el 30 y el 70%, excepto en los locales donde existan riesgos por electricidad estática en los que el límite inferior será el 50%.*

Los trabajadores no deberán estar expuestos de forma frecuente o continuada a corrientes de aire cuya velocidad exceda los siguientes límites:

- *Trabajos en ambientes no calurosos: 0,25 m/s.*
- *Trabajos sedentarios en ambientes calurosos: 0,5 m/s.*
- *Trabajos no sedentarios en ambientes calurosos: 0,75 m/s.*

Estos límites no se aplicarán a las corrientes de aire expresamente utilizadas para evitar el estrés en exposiciones intensas al calor, ni a las corrientes de aire acondicionado, para las que el límite será de 0,25 m/s en el caso de trabajos sedentarios y 0,35 m/s en los demás casos.

Iluminación:

La iluminación de los lugares de trabajo deberá permitir que los trabajadores dispongan de condiciones de visibilidad adecuadas para poder circular por los mismos y desarrollar en ellos sus actividades sin riesgo para su seguridad y salud.

La iluminación de los lugares de trabajo deberá cumplir, en particular, las disposiciones del Anexo IV del citado RD.

Por ejemplo:

La iluminación de cada zona o parte de un lugar de trabajo deberá adaptarse a las características de la actividad que se efectúe en ella, teniendo en cuenta: los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores dependientes de las condiciones de visibilidad y las exigencias visuales de las tareas desarrolladas.

Siempre que sea posible, los lugares de trabajo tendrán una iluminación natural, que deberá complementarse con una iluminación artificial cuando la primera, por sí sola, no garantice las condiciones de visibilidad adecuadas. En tales casos se utilizará preferentemente la iluminación artificial general,

complementada a su vez con una localizada cuando en zonas concretas se requieran niveles de iluminación elevados. Los niveles mínimos de iluminación de los lugares de trabajo serán los establecidos en la siguiente tabla:

Zona o parte del lugar de trabajo (*)	Nivel mínimo de iluminación (lux)
Zonas donde se ejecuten tareas con:	
1.º Bajas exigencias visuales	100
2.º Exigencias visuales moderadas	200
3.º Exigencias visuales altas	500
4.º Exigencias visuales muy altas	1000
Áreas o locales de uso ocasional	50
Áreas o locales de uso habitual	100
Vías de circulación de uso ocasional	25
Vías de circulación de uso habitual	50

(*) El nivel de iluminación de una zona en la que se ejecute una tarea se medirá a la altura donde ésta se realice; en el caso de zonas de uso general a 85 cm. del suelo y en el de las vías de circulación a nivel del suelo

IMAGEN 33: Niveles mínimos de iluminación en los lugares de trabajo. Tomado de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/RD/1997/486_97/PDF

24.3.3. El Centro Nacional de Condiciones de Seguridad en el Trabajo.

El Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (CNCT)²⁷¹ tiene por objetivo ser el centro de referencia nacional en materia de condiciones de trabajo y dispone para ello de laboratorios químicos equipados con las técnicas más modernas y eficaces, así como de instrumental actualizado para la medición de agentes biológicos, agentes físicos (campos electromagnéticos, ruido, radón, etc.) y carga física (goniómetros y electro miógrafos). Todo ello se complementa con un Servicio de Documentación que está dotado de una biblioteca especializada en prevención de riesgos laborales con un extenso fondo documental.

²⁷¹ Toda la información en: <http://www.insht.es>

Las líneas de investigación sobre condiciones de trabajo se centran principalmente en:

- Los **riesgos mecánicos y los producidos por agentes físicos, químicos y biológicos** y los de especial peligrosidad, como las sustancias químicas cancerígenas y las que pueden generar accidentes muy graves por riesgo de incendio o explosión. También en seguridad en la construcción.
- Los **métodos normalizados de análisis de contaminantes** en aire y en fluidos biológicos y la realización de análisis toxicológicos especializados.
- La **ergonomía de lugares y puestos de trabajo**, en especial, el diseño espacial, el manejo de cargas, los movimientos repetitivos y las posturas forzadas.
- Los **aspectos psicosociales** y las actuaciones sobre el diseño y la organización de las tareas para evitar los riesgos y mejorar la calidad de vida laboral, incidiendo sobre los **riesgos emergentes** y los colectivos de trabajadores con **necesidades específicas**, así como en las posibilidades de **intervención psicosocial**.
- Los **sistemas avanzados de gestión** para la mejora de las condiciones de trabajo y la **promoción de la salud** como factor de eficiencia y de competitividad.

El Servicio de Documentación, cuya principal función consiste en la recopilación, el análisis y la difusión de la información científico-técnica y legislativa de todas las áreas del conocimiento ligadas a la seguridad y salud en el trabajo, ofrece los servicios de: biblioteca, documentación y Legislación²⁷².

24.3.4. Señalización de Seguridad en los centros de Trabajo.

La señalización de los lugares de trabajo deberá cumplir lo dispuesto en el Real Decreto 485/1997, de 14 de abril.²⁷³

²⁷² cnctinsht@insht.meyss.es

²⁷³ Art. 5 RD 486/1997.

La señalización en sí no constituye ninguna medida de protección o de prevención, sino que complementa la acción preventiva al actuar sobre la conducta humana. La señalización de seguridad en el trabajo puede clasificarse según su forma de manifestación²⁷⁴:

1. Señales en forma de panel: advertencia, prohibición, obligación, lucha contra incendios, salvamento o socorro.
2. Señales luminosas.
3. Señales gestuales.
4. Señales acústicas.
5. Comunicación verbal.

Destaca por su utilización y efectividad la señalización óptica o visual en todas sus manifestaciones. A título de ejemplo destacamos:

- **Señalización en forma de panel**²⁷⁵:

Es aquella que combina un color de seguridad, una forma geométrica y un pictograma o símbolo.

Relación entre el tipo de señal, su forma geométrica y colores utilizados:

Tipo de señal	Forma geométrica	Color			
		Pictograma	Fondo	Banda	Borde
Advertencia	Triangular	Negro	Amarillo		Negro
Obligación	Redonda	Blanco	Azul		Blanco
Prohibición	Redonda	Negro	Blanco	Rojo	Rojo
Lucha contra incendios	Rectangular o cuadrada	Blanco	Rojo		
Salvamento o socorro	Rectangular o cuadrada	Blanco	Verde		

²⁷⁴ Tomado de:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTécnicas/Ficheros/senal.pdf>

²⁷⁵ Enumeración no exhaustiva.

TABLA 7: Señalización de seguridad, relación entre color, forma geométrica y pictograma.

Color	Significado	Indicaciones
Rojo	Prohibición	Comportamiento o acción no permitido.
	Peligro/ Alarma	Alto parada, dispositivos de desconexión de emergencia. Evacuación.
	Material y equipos de lucha contra incendios.	Identificación y localización.
Amarillo	Advertencia	Atención, precaución, verificación.
Azul	Obligación	Comportamiento o acción específica. Obligación de utilizar un EPI
Verde	Señal de salvamento o de auxilio.	Puertas, salidas, pasajes, material, puestos de salvamento o de socorro, locales.
	Situación de seguridad.	Vuelta a la normalidad.

TABLA 8 : Los colores de seguridad y sus significados.

Señales de Advertencia: combinan el color Amarillo (al menos cubre un 50% de la señal) con negro y una forma geométrica triangular. Advierten de un peligro.

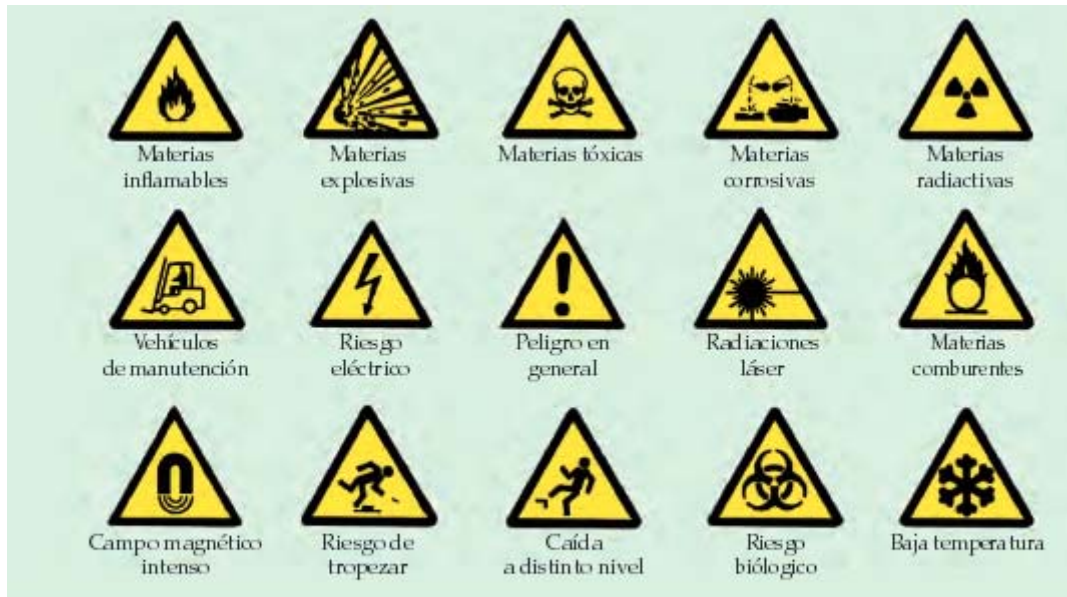


Imagen: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTécnicas/Ficheros/senal.pdf>

Señales de prohibición: color de seguridad rojo, forma geométrica círculo. Prohíben un comportamiento. El color del fondo es blanco y el pictograma negro. El color de seguridad cubrirá al menos el 35% de la superficie de la señal.



Imagen:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTécnicas/Ficheros/senal.pdf>

Señales de Obligación: forma circular, pictograma blanco y fondo azul (que cubrirá al menos el 50% de la señal).



Imagen: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/senal.pdf>

Señales relativas a la seguridad contra incendios: forma rectangular, color rojo y pictograma blanco. El color rojo cubrirá al menos el 50% de la señal.



Imagen: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/senal.pdf>

Señalización de salvamento o socorro: forma geométrica rectangular, color verde y pictograma blanco.

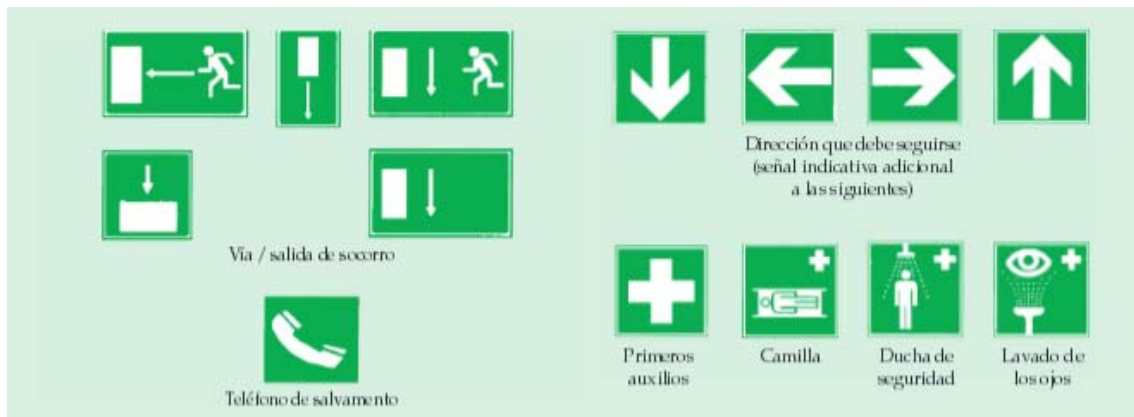


Imagen: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTécnicas/Ficheros/senal.pdf>

- Señalización gestual:

La señal gestual debe ser precisa simple, amplia, fácil de realizar y comprender, y claramente distinguible de otra señal gestual. La utilización de los dos brazos al mismo tiempo se hará de forma simétrica²⁷⁶.









A) Gestos generales			B) Movimientos verticales		
Significado	Descripción	Ilustración	Significado	Descripción	Ilustración
Comienzo: Atención. Toma de mando.	Los dos brazos extendidos de forma horizontal, las palmas de las manos hacia adelante.		Izar.	Brazo derecho extendido hacia arriba, la palma de la mano derecha hacia adelante, describiendo lentamente un círculo.	
Alto: Interrupción. Fin del movimiento.	El brazo derecho extendido hacia arriba, la palma de la mano hacia adelante.		Bajar.	Brazo derecho extendido hacia abajo, palma de la mano derecha hacia el interior, describiendo lentamente un círculo.	
Fin de las operaciones.	Las dos manos juntas a la altura del pecho.		Distancia vertical.	Las manos indican la distancia.	
C) Movimientos horizontales					
Significado	Descripción	Ilustración	Significado	Descripción	Ilustración
Avanzar.	Los dos brazos doblados, las palmas de las manos hacia el interior, los antebrazos se mueven lentamente hacia el cuerpo.		Retroceder.	Los dos brazos doblados, las palmas de las manos hacia el exterior, los antebrazos se mueven lentamente, alejándose del cuerpo.	

Imagen: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTécnicas/Ficheros/senal.pdf>

IMAGEN 37: Señalización manual. Gestos generales y movimientos verticales²⁷⁷.

²⁷⁶ Tomado de:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTécnicas/Ficheros/senal.pdf>

24.3.5. Trabajos con Pantallas de Visualización de Datos²⁷⁸.

Las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización se recogen en el Real Decreto 488/1997 de 14 de abril (BOE 23/04/1997).²⁷⁹

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Real Decreto:

- a. *Los puestos de conducción de vehículos o máquinas.*
- b. *Los sistemas informáticos embarcados en un medio de transporte.*
- c. *Los sistemas informáticos destinados prioritariamente a ser utilizados por el público.*
- d. *Los sistemas llamados portátiles, siempre y cuando no se utilicen de modo continuado en un puesto de trabajo.*



e. *Las calculadoras, cajas registradoras y todos aquellos equipos que tengan un pequeño dispositivo de visualización de datos o medidas necesario para la utilización directa de dichos equipos.*

f. *Las máquinas de escribir de diseño clásico, conocidas como “máquinas de ventanilla.”*

A efectos de este Real Decreto se entenderá por:

a. *Pantalla de visualización: una pantalla*

²⁷⁷ El código completo se encuentra en el R.D.

²⁷⁸ Véase Guía Técnica del INSH. Disponible en:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/pantallas.pdf>

²⁷⁹ Tomado de:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/RD/1997/488_97/PDFs/realdecreto4881997de14deabrilsobredisposicionesminimasd.pdf

alfanumérica o gráfica, independientemente del método de representación visual utilizado.

b. Puesto de trabajo²⁸⁰: el constituido por un equipo con pantalla de visualización provisto, en su caso, de un teclado o dispositivo de adquisición de datos, de un programa para la interconexión persona/máquina, de accesorios ofimáticos y de un asiento y mesa o superficie de trabajo, así como el entorno laboral inmediato.

c. Trabajador: cualquier trabajador que habitualmente y durante una parte relevante de su trabajo normal utilice un equipo con pantalla de visualización.



IMAGEN 38: Recursos , documentos y material divulgativo. Trabajo con ordenador. Fuente INSH.

24.3.6. El ruido en los centros de trabajo.

²⁸⁰ Instituto Navarro de Salud Laboral. Gobierno de Navarra.

Disponible en:

<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/8B31D913-389D-4244-87C9-E395F865135F/149035/PantallasVisualiz.pdf>

La Agencia Europea ha desarrollado una campaña en toda Europa sobre la exposición al ruido en el trabajo. ¿Es el ruido realmente un tema de actualidad hoy en día? Cuando hablamos de ruido en el trabajo, la primera imagen que nos viene a la mente son los astilleros, la construcción u otros lugares de trabajo tradicionales. Pero en realidad, la mayoría de nosotros estamos rodeados de ruido en nuestros lugares de trabajo. Da lo mismo que éste provenga de máquinas o de otras personas: el ruido puede perjudicar nuestra salud.



*¿Cuáles son los grupos de riesgo, entonces? El ruido puede ser un problema prácticamente en todos los entornos laborales: desde las fábricas hasta las explotaciones agrícolas pasando por las salas de conciertos o las obras de construcción. Le daré algunos ejemplos: en el sector de la enseñanza el ruido es un problema acuciante. **Según un estudio danés, más de la mitad de los maestros y del personal que trabaja en escuelas infantiles tiene que hablar en un tono de voz mucho más alto que en muchos sectores industriales para poder comunicarse con sus compañeros.** También las personas que trabajan en bares, clubes y locales nocturnos, como camareros, músicos o DJs, corren un riesgo potencial. Pero no sólo ellos, los camioneros, las personas que trabajan en centros de llamadas y locutorios (los llamados call centers) e incluso aquellas que trabajan en oficinas abiertas también pueden estar expuestas al ruido.²⁸¹*

Hans-Horst Konkolewsky, exdirector de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2006)

²⁸¹ Entrevista a Hans-Horst Konkolewsky, director de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (AESS), sobre el ruido en el trabajo y sus efectos. Ibon Linacisoro 01/02/2006. Tomado de: <http://www.interempresas.net/Quimica/Articulos/12830->

A menudo el ruido es considerado como un mal menor. Es intangible, no nos causa un efecto inmediato o visible y, por lo tanto, tendemos a no otorgar la importancia necesaria al daño que puede causar al ser humano.



El Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, establece las disposiciones mínimas sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido. (BOE 11/03/2006)²⁸².

La existencia de ruido en el ambiente de trabajo puede suponer riesgo de pérdida de audición. Los niveles excesivos de ruido lesionan las terminaciones nerviosas del oído. Las fibras nerviosas encargadas de transmitir al cerebro ruidos de frecuencia 4000 Hz son las primeras en lesionarse, continuando progresivamente el resto. El individuo solo es consciente de esta pérdida irreparable cuando son afectadas las frecuencias conversacionales, lo que le perjudica su relación con los demás.

El ruido disminuye el nivel de atención y aumenta el tiempo de reacción del individuo frente a estímulos diversos por lo que favorece el crecimiento del número de errores cometidos y, por lo tanto, de accidentes.

Existen, no obstante, otros efectos del ruido, además de la pérdida de audición: los trastornos respiratorios, cardiovasculares, digestivos o visuales.

Elevados niveles de ruido, además, pueden provocar trastornos del sueño, irritabilidad y cansancio.

²⁸² Disponible en:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/RD/2006/286_2006/PDFs/realdecreto2862006de10demarzsobrelaprotecciondelasal.pdf

Véase la ORDEN PCI/1319/2018, de 7 de diciembre, por la que se modifica el Anexo II del Real Decreto 1513/2005, de 16 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del ruido, en lo referente a la evaluación del ruido ambiental.

El riesgo de pérdida auditiva empieza a ser significativo a partir de un nivel (L Aeq,d) equivalente diario de 80 dBA suponiendo varios años de exposición²⁸³.

Estrategias e Instrumentos de Medición:

En función de las características del puesto de trabajo y la información aportada sobre actividades y tareas se debe elegir la estrategia de muestreo adecuada, bien basada en la tarea bien en la jornada completa. Es preferible medir en ausencia del trabajador.

Los equipos a emplear deben permitir determinar el nivel de exposición diario equivalente, el nivel de pico y el nivel de exposición semanal equivalente, para su posterior comparación con los valores de referencia. Se pueden utilizar tanto sonómetros integradores-promediadores como dosímetros personales. Los sonómetros deben ser comprobados con un calibrador acústico antes y después de cada medición²⁸⁴.

24.3.7. El riesgo eléctrico

El Real Decreto 614/2001 de 8 de junio, desarrolla las disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico y a las técnicas y procedimientos para trabajar en ellos o en sus proximidades. (BOE 21/06/2001)²⁸⁵.

Desde los comienzos de la implantación de la electricidad en el siglo XIX, hoy en día es el



²⁸³ Evaluación del ruido y valores máximos de exposición:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/201a300/ntp_270.pdf

²⁸⁴ Los equipos deben cumplir con sus especificaciones correspondientes (Normas UNE-EN 61672 y UNE-EN 61252, y ser verificados anualmente por una entidad acreditada (Orden ITC/2845/2007).

²⁸⁵ Disponible en:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/RD/2001/614_01/PDFs/realdecreto6142001de8dejuniosobredisposicionesminimaspa.pdf

tipo de energía más utilizado. Su gran difusión industrial y doméstica, unida al hecho de que no es perceptible por la vista ni por el oído hace que sea una fuente de accidentes importante²⁸⁶.

La electricidad es un riesgo presente en cualquier actividad y entorno sea laboral, doméstico o docente. Como fuente de energía es la menos peligrosa. Si se usa correctamente es la energía más flexible, pero si no se toman precauciones puede originar lesiones corporales, daños a la propiedad o ambas cosas.

La electricidad es el paso de electrones que circulan a través de un conductor en una unidad de tiempo con una resistencia determinada, y por la sección que marca el grosor del conductor.

El R.D. sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico, encomienda de manera específica, en su disposición final primera, al INSHT la elaboración y el mantenimiento actualizado de una guía técnica para la evaluación y prevención del riesgo eléctrico en trabajos que se realicen en las instalaciones eléctricas de los lugares de trabajo o en la proximidad de las mismas.

En cumplimiento de lo anteriormente expuesto se ha elaborado la guía²⁸⁷, en la cual se recogen criterios y recomendaciones que pueden facilitar a los empresarios, responsables de prevención y trabajadores la aplicación del mismo.

Los accidentes eléctricos se producen por el contacto de una persona con partes activas en tensión y pueden ser de dos tipos: directos e indirectos.

Los Directos, son los contactos de personas con partes activas de los materiales y equipos, considerando partes activas los conductores bajo tensión en servicio normal.

²⁸⁶ SEGURIDAD EN EL TRABAJO. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene. . Barcelona 1990

²⁸⁷ Disponible en:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/g_electr.pdf

La protección contra contactos directos	
Alejamiento de las partes activas de la instalación.	Consiste en poner dichas partes activas a una distancia suficiente para que sea imposible el contacto fortuito con las manos o por la manipulación de objetos conductores, cuando estos se utilicen, habitualmente, en las proximidades de la instalación.
Interposición de obstáculos.	Estos obstáculos deben impedir todo contacto accidental con las partes activas de la instalación. Deben estar fijados de forma segura y resistir los esfuerzos mecánicos que puedan presentarse. En este apartado tenemos los armarios y cuadros eléctricos, las tomas de corriente, los receptores en general, etc.
Recubrimiento de las partes activas de la instalación.	Se realizará por medio de un aislamiento apropiado, capaz de conservar sus propiedades con el tiempo y que limite la corriente de contacto a un valor no superior a 1mA.
Medidas complementarias.	Se evitará el empleo de conductores desnudos, se prohíbe el uso de interruptores de cuchillas que no estén debidamente protegidos, los fusibles no estarán al descubierto.

TABLA 9: Protección frente a contactos directos.

Los contactos indirectos son los que se producen por efecto de un fallo en un aparato receptor o accesorio, desviándose la corriente eléctrica a través de las partes metálicas de éstos. Pudiendo por esta causa entrar las personas en contacto con algún elemento que no forma parte del circuito eléctrico y que en condiciones normales no deberían tener tensión como: corrientes de derivación, campo magnético o arco eléctrico²⁸⁸.

²⁸⁸ Este fenómeno se trata de una violenta descarga de energía térmica procedente de una fuente eléctrica, la misma que es de sumo peligro ya que puede ocasionar quemaduras y lesiones de suma gravedad o incluso irreversibles. Los peligros inherentes a un fenómeno de arco eléctrico o voltaico implica un riesgo constante cuando se trabaja en instalaciones eléctricas que superan los 220 voltios de tensión de tipo nominal. Tomado de: <http://norma-ohsas18001.blogspot.com.es/2014/02/riesgo-de-arco-electrico.html>

Para la elección de las medidas de protección contra contactos indirectos, se tendrá en cuenta la naturaleza de los locales o emplazamientos, las masas y los elementos conductores, la extensión e importancia de la instalación, que obligarán en cada caso a adoptar la medida de protección más adecuada.

Protección contra contactos indirectos	
Puesta a tierra de las masas.	Poner a tierra las masas significa unir a la masa terrestre un punto de la instalación eléctrica (carcasa de máquinas, herramientas, etc.).
Corrientes de seguridad de 24V.	Consiste en la utilización de pequeñas tensiones de seguridad que tal como se especifica en el R.E.B.T serán de 24V para locales húmedos o mojados y 50V para locales secos.
Separación de circuitos.	Consiste en separar los circuitos de utilización de la fuente de energía por medio de transformadores mantenimiento aislado de tierra todos los conductores del circuito de utilización incluso el neutro.
Doble aislamiento.	Consiste en el empleo de materiales que dispongan de aislamiento de protección o reforzadas entre sus partes activas y sus masas accesibles.

TABLA 10:: Protección contra contactos indirectos.

El Real Decreto 299/2016, de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos, tiene por objeto establecer las disposiciones mínimas para la protección de los trabajadores contra los riesgos para su salud

y su seguridad derivados o que puedan derivarse de la exposición a campos electromagnéticos durante su trabajo.²⁸⁹

24.3.8. Equipos de Protección Individual.²⁹⁰

El Real Decreto 773/1997, 30 de mayo, recoge las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual (BOE 12/06/199).

Se entenderá por «equipo de protección individual», cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin²⁹¹.

Se excluyen de la definición:

- a) La ropa de trabajo corriente y los uniformes que no estén específicamente destinados a proteger la salud o la integridad física del trabajador.
- b) Los equipos de los servicios de socorro y salvamento.

²⁸⁹ El real decreto regula las disposiciones encaminadas a evitar o a reducir los riesgos e incluye la obligación empresarial de elaborar y aplicar un plan de acción que deberá contar con las medidas técnicas y/o de organización destinadas a evitar que la exposición supere determinados valores límite, determina los valores límite de exposición y los niveles de acción, establece la obligación de que el empresario efectúe una evaluación y, en caso necesario, mediciones o cálculos de los niveles de los campos electromagnéticos a que estén expuestos los trabajadores e incluye una relación de los aspectos a los que el empresario deberá prestar especial atención al evaluar los riesgos, especifica que los trabajadores no deberán estar expuestos en ningún caso a valores superiores a los valores límite de exposición, recoge dos de los derechos básicos en materia preventiva, como son la necesidad de formación de los trabajadores y la información a estos, así como la forma de ejercer los trabajadores su derecho a ser consultados y a participar en los aspectos relacionados con la prevención, se establecen, también, disposiciones relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos por exposición a campos electromagnéticos.

²⁹⁰ Para profundizar en esta materia véase <http://www.insht.es/portal/site/Epi/menuitem.61abd13d62fed001e814442a280311a0/?vgnextoid=6e0e21c22b283310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=7f4feeddf9363310VgnVCM1000008130110aRCRD>

²⁹¹ El anexo I contiene un listado indicativo y no exhaustivo de los equipos de protección individual objeto de este Real Decreto.

- c) Los equipos de protección individual de los militares, de los policías y de las personas de los servicios de mantenimiento del orden.
- d) Los equipos de protección individual de los medios de transporte por carretera.
- e) El material de deporte.
- f) El material de autodefensa o de disuasión.
- g) Los aparatos portátiles para la detección y señalización de los riesgos y de los factores de molestia.

En 2016, tras más de 25 años en vigor, la directiva 89/686/CEE ha sido sustituida por el Reglamento Europeo 2016/425²⁹². Este introduce algunos cambios de carácter general, como por ejemplo la mención expresa a los protectores que se utilizan en el ámbito deportivo. Y en la categorización aplicable a algunos equipos de protección individual (EPI) como la protección auditiva o los chalecos antibalas, que han pasado a ser de Categoría III, lo que significa que están siendo sometidos a procesos de control mucho más exhaustivos.²⁹³

Los cambios normativos en este sector son constantes, lo que desorienta mucho tanto al empresario como a los profesionales del sector.

El Reglamento no entra en distinciones de ámbito profesional o privado. Por lo tanto, los EPI que usamos en nuestra vida cotidiana, tales como gafas de sol, cascos y otras protecciones usadas en actividades deportivas y lúdicas, así como los tapones auditivos y, ahora también, los guantes para horno, quedan

²⁹² El ámbito de aplicación de este Reglamento define el EPI como El Reglamento (UE) 2016/425 define al EPI como aquel equipo diseñado y fabricado para ser llevado puesto o ser sostenido por una persona para protegerse contra uno o varios riesgos para su salud o seguridad. No aplica a EPI tales como los usados por las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado en el mantenimiento del orden público, equipos de auto-defensa, equipos de rescate, equipos contra la intemperie en el ámbito privado y cascos y visores para motos y ciclomotores. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32016R0425>

²⁹³ <https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2018/09/la-seguridad-laboral-espanola-a-la-cola-en-los-indices-europeos/>

cubiertos por esta legislación, siendo exigibles los mismos requisitos de salud y seguridad para estos equipos, que para los que puedan usarse en el ámbito profesional.

El empresario estará obligado a:

- a) Determinar los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual y precisar, para cada uno de estos puestos, el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de equipo o equipos de protección individual que deberán utilizarse.
- b) Elegir los equipos de protección, manteniendo disponible en la empresa o centro de trabajo la información pertinente a este respecto y facilitando información sobre cada equipo.
- c) Proporcionar gratuitamente a los trabajadores los equipos de protección individual que deban utilizar, reponiéndolos cuando resulte necesario.
- d) Velar por que la utilización de los equipos.
- e) Asegurar que el mantenimiento de los equipos.

Los equipos de protección individual proporcionarán una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso, sin suponer por sí mismos u ocasionar riesgos adicionales ni molestias innecesarias. A tal fin deberán:

- a) Responder a las condiciones existentes en el lugar de trabajo.
- b) Tener en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud del trabajador.
- c) Adecuarse al portador, tras los ajustes necesarios.

En caso de riesgos múltiples que exijan la utilización simultánea de varios equipos de protección individual, éstos deberán ser compatibles entre sí y mantener su eficacia en relación con el riesgo o riesgos correspondientes.

En cualquier caso, los equipos de protección individual deberán reunir los requisitos establecidos en cualquier disposición legal o reglamentaria que les sea de aplicación, en particular en lo relativo a su diseño y fabricación.



IMAGEN 39: Portal de Equipos de Protección Individual. Fuente INSH.

Este portal, además, nos facilita el acceso al de la Comisión Europea.

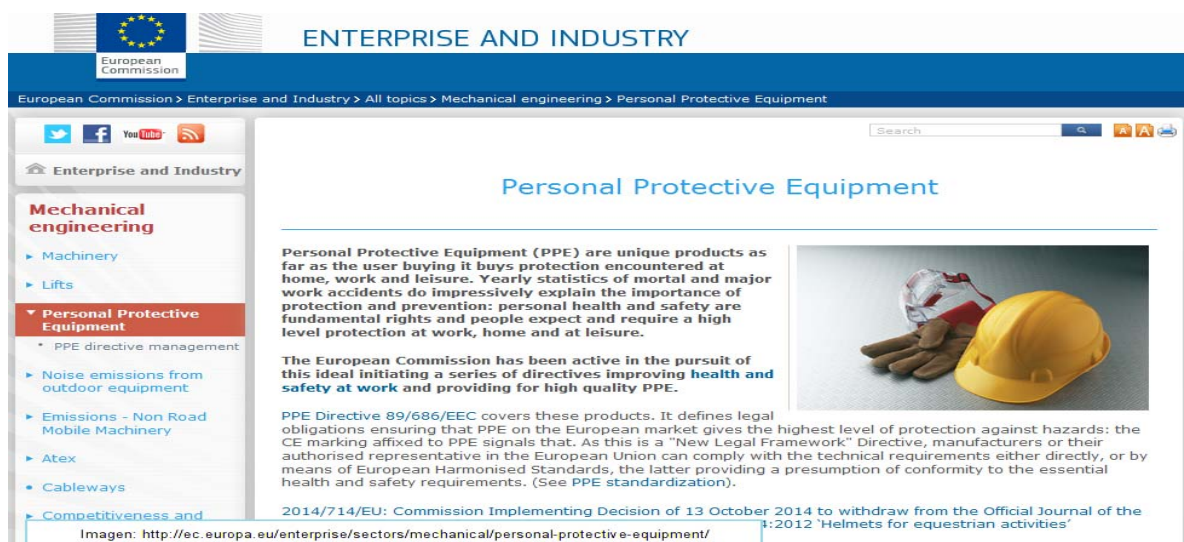


IMAGEN 40 : Personal Protective Equipment. Enterprise and Industry. Comisión Europea²⁹⁴.

²⁹⁴ Toda la información en: <http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/mechanical/personal-protective-equipment/>

24.3.10 Manipulación de cargas

La manipulación manual de cargas es una tarea frecuente y aparentemente inofensiva para muchos trabajadores. La frecuencia y la cotidianeidad con que se realizan estas tareas es una de las causas que explican por qué se incumplen las normas básicas de prevención en el trabajo. Según las estadísticas europeas, el 35 % de los trabajadores de la Unión Europea están expuestos a manipular o mover cargas pesadas, durante al menos, la cuarta parte de su tiempo de trabajo.

Entre el 20-25 % de los accidentes laborales en España son producidos por la incorrecta manipulación de cargas. Las consecuencias que producen estos accidentes son, entre otras, la fatiga física y los trastornos musculoesqueléticos. Están expuestos a lesionarse tanto los trabajadores que realizan la manipulación de cargas de forma cotidiana como los que la realizan de forma esporádica. En el sector de los profesionales no sanitarios resulta especialmente grave en el caso de celadores, personal de mantenimiento, suministros, lavandería o cocina.

Aunque no son lesiones mortales, son una de principales causas de absentismo en los países de la Unión Europea originando grandes costes económicos (hasta el 2 % del P.I.B. de las economías nacionales) y también ocasionan costes humanos (incapacidad laboral para ejercer el trabajo habitual).²⁹⁵

El Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, dispone las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular dorso lumbar, para los trabajadores.

Se entenderá por manipulación manual de cargas cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas

²⁹⁵ <https://www.egarsat.es/docs/GestionPreventiva/CBP/Castellano/ManipulacionDeCargas.pdf>

inadecuadas entrañe riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores.

Obligaciones generales del empresario.

El empresario deberá adoptar las medidas técnicas u organizativas necesarias para evitar la manipulación manual de las cargas, en especial mediante la utilización de equipos para el manejo mecánico de las mismas, sea de forma automática o controlada por el trabajador.

Cuando no pueda evitarse la necesidad de manipulación manual de las cargas, el empresario tomará las medidas de organización adecuadas, utilizará los medios apropiados o proporcionará a los trabajadores tales medios para reducir el riesgo que entrañe dicha manipulación. A tal fin, deberá evaluar los riesgos tomando en consideración los factores indicados en el anexo del presente Real Decreto y sus posibles efectos combinados.

El empresario garantizará el derecho de los trabajadores a una vigilancia adecuada de su salud cuando su actividad habitual suponga una manipulación manual de cargas y concurren algunos de los elementos o factores contemplados en el anexo. Tal vigilancia será realizada por personal sanitario competente, según determinen las autoridades sanitarias en las pautas y protocolos que se elaboren, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 37 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Factores de riesgo:

1. Características de la carga.

La manipulación manual de una carga puede presentar un riesgo, en particular dorso lumbar, en los casos siguientes:

- Cuando la carga es demasiado pesada o demasiado grande.
- Cuando es voluminosa o difícil de sujetar.

- Cuando está en equilibrio inestable o su contenido corre el riesgo de desplazarse.
- Cuando está colocada de tal modo que debe sostenerse o manipularse a distancia del tronco o con torsión o inclinación del mismo.
- Cuando la carga, debido a su aspecto exterior o a su consistencia, puede ocasionar lesiones al trabajador, en particular en caso de golpe.

2. Esfuerzo físico necesario.

Un esfuerzo físico puede entrañar un riesgo, en particular dorso lumbar, en los casos siguientes:

- Cuando es demasiado importante.
- Cuando no puede realizarse más que por un movimiento de torsión o de flexión del tronco.
- Cuando puede acarrear un movimiento brusco de la carga.
- Cuando se realiza mientras el cuerpo está en posición inestable.
- Cuando se trate de alzar o descender la carga con necesidad de modificar el agarre.

3. Características del medio de trabajo.

Las características del medio de trabajo pueden aumentar el riesgo, en particular dorso lumbar, en los casos siguientes:

- Cuando el espacio libre, especialmente vertical, resulta insuficiente para el ejercicio de la actividad de que se trate.
- Cuando el suelo es irregular y, por tanto, puede dar lugar a tropiezos o bien es resbaladizo para el calzado que lleve el trabajador.
- Cuando la situación o el medio de trabajo no permite al trabajador la manipulación manual de cargas a una altura segura y en una postura correcta.
- Cuando el suelo o el plano de trabajo presentan desniveles que implican la manipulación de la carga en niveles diferentes.
- Cuando el suelo o el punto de apoyo son inestables.

- Cuando la temperatura, humedad o circulación del aire son inadecuadas.
- Cuando la iluminación no sea adecuada.
- Cuando exista exposición a vibraciones.

4. Exigencias de la actividad.

La actividad puede entrañar riesgo, en particular dorso lumbar, cuando implique una o varias de las exigencias siguientes:

- Esfuerzos físicos demasiado frecuentes o prolongados en los que intervenga en particular la columna vertebral.
- Período insuficiente de reposo fisiológico o de recuperación.
- Distancias demasiado grandes de elevación, descenso o transporte.
- Ritmo impuesto por un proceso que el trabajador no pueda modular.

5. Factores individuales de riesgo.

Constituyen factores individuales de riesgo:

- La falta de aptitud física para realizar las tareas en cuestión.
- La inadecuación de las ropas, el calzado u otros efectos personales que lleve el trabajador.
- La insuficiencia o inadaptación de los conocimientos o de la formación.
- La existencia previa de patología dorso lumbar.

24.3.11 Riesgos posturales. Lesiones dorsolumbares.

En casi todos los trabajos, la manipulación manual de cargas, es una fuente de riesgos para nuestros trabajadores, que pueden generar lesiones en muchos casos irreversibles.

Según los informes de la Comisión Europea los trastornos músculo esqueléticos son la causa de la mayoría de las ausencias (49.9% de todas las inasistencias de más de tres días) y de los casos de incapacidad permanente para trabajar (60%).

Las lesiones en músculos, tendones, nervios o articulaciones, con dolores localizados en cuello, brazos y espalda, es frecuente que se produzcan por posturas de trabajo, esfuerzos, movimientos repetidos y manejo de cargas. Son lesiones que se producen en la mayoría de los casos por las condiciones del puesto de trabajo, por las tareas que deben hacerse, por los ritmos de producción y por la organización del trabajo.²⁹⁶

Los trastornos dorso lumbares de origen laboral, en los que se incluyen el dolor y las lesiones de carácter lumbar, constituyen un problema significativo y de importancia creciente en Europa.²⁹⁷

¿Qué son los riesgos dorso lumbares?

Los trastornos dorso lumbares incluyen problemas de columna vertebral tales como hernias y espondilolistesis, lesiones musculares y de los tejidos blandos. Además del proceso degenerativo normal propio del envejecimiento, los estudios epidemiológicos revelan que la falta de ergonomía en el lugar de trabajo contribuye a producir afecciones lumbares en una espalda sana o a acelerarlas en una espalda ya dañada.

La falta de ergonomía en el trabajo incrementa la carga o la tensión de la espalda, provocada por diversas causas, por ejemplo, levantamiento de objetos, torsiones, inclinaciones, movimientos bruscos o forzados, estiramientos y posturas estáticas.

En la mayoría de casos producen molestias o dolor local y restricción de la movilidad, afectan al rendimiento en el trabajo y limitan o suponen un obstáculo en la realización de tareas de la vida cotidianas por lo que afectan a la calidad de vida.

Las lesiones dorso lumbares pueden ir desde un lumbago hasta fracturas vertebrales causadas por un sobreesfuerzo pasando por alteraciones de los discos intervertebrales (hernias discales) por mencionar algunos ejemplos.

²⁹⁶ <http://istas.net/descargas/asesora/manipulacion%20de%20cargas.pdf>

²⁹⁷ <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/10>

Las tareas incluyen trabajo físico, y manipulación y conducción de vehículos (en la conducción es sabido que la vibración corporal es otro factor que contribuye a los trastornos). Aunque los problemas relacionados con los discos vertebrales pueden detectarse con rayos X o escáner óseo, hay otras anomalías como las lesiones musculares y de los tejidos blandos que con frecuencia no pueden detectarse de este modo. De hecho, el 95 % de los trastornos dorso lumbares se denominan «no específicos».

Dimensión del problema:

Según diversos estudios, entre el 60 % y el 90 % de las personas padecerán trastornos dorso lumbares en algún momento de su vida y en la actualidad, en un momento dado, entre un 15 % y un 42 % de la población sufre trastornos de este tipo (el porcentaje depende de la población estudiada y de la definición de dolor lumbar que se emplee). Los datos de la encuesta europea sobre las condiciones de trabajo revelan que el 30 % de los trabajadores europeos padecen dolor lumbar, y que éste constituye el primero de los trastornos de origen laboral de que se informa. En otro informe reciente de la Agencia Europea, algunos Estados miembros de la Unión Europea señalan un aumento de las lesiones causadas por manipulación física y también de las lesiones de espalda.

Aunque en la mayoría de los casos los pacientes se recuperan plenamente de los episodios de dolor lumbar (entre el 60 % y el 70 % se recupera en un plazo de seis semanas, y entre el 70 % y el 90 %, en un plazo de doce semanas), a este problema se le añade una gran cantidad de tiempo de trabajo perdido. Además, la tasa de recurrencia de los trastornos dorso lumbares es muy elevada: se sitúa entre el 20 % y el 44 % en un año y en toda una vida se señalan hasta un 85 % de recurrencias. Es importante recordar que, una vez lesionada, la espalda resulta vulnerable y las recaídas son más probables si en el lugar de trabajo hay factores de riesgo que no se corrigen.

Aunque los trastornos dorso lumbares son sumamente comunes en todos los tipos de industrias y empleos, diversos estudios han demostrado que los

Índices de prevalencia son especialmente elevados en ciertos tipos de industrias y en ciertas profesiones. Por ejemplo, se encuentran índices de prevalencia especialmente elevados entre las siguientes profesiones: trabajadores agrícolas, trabajadores de la construcción, carpinteros, conductores, incluidos camioneros y tractoristas, enfermeros y auxiliares de enfermería, empleados de la limpieza, celadores, y asistentes domésticos.

Parece ser que la prevalencia de los trastornos dorso lumbares en la Unión Europea es similar entre hombres y mujeres.

Las estimaciones de los Estados miembros acerca del coste económico de todos los aspectos relacionados con la enfermedad en los Estados miembros oscilan entre el 2,6 % y el 3,8 % del producto nacional bruto (5), aunque no se dispone de cifras precisas. No obstante, estas cifras pueden ser mayores, dado que los costes sociales reales son difíciles de calcular. En un estudio de los Países Bajos (6) se estimaba que, en 1991, el coste total de los trastornos de espalda representó para la sociedad un 1,7 % del producto nacional bruto.²⁹⁸

Estrategias y prevención:

Las estrategias de prevención de los trastornos dorso lumbares se basan en intervenciones centradas en el lugar de trabajo y en la atención médica. Cada vez se reconoce en mayor medida la necesidad de adoptar un enfoque integrado que incluya ambos tipos de intervención para tratar el problema con eficacia.

Hay un apoyo creciente a la eficacia de la ergonomía en el lugar de trabajo. Las intervenciones ergonómicas se basan en un enfoque «holístico» o sistémico que considera a la vez tanto el efecto del equipo, del entorno laboral y de la organización del trabajo como al trabajador. También es importante para la eficacia de las intervenciones ergonómicas el hecho de que los trabajadores participen activamente en su adopción.²⁹⁹

²⁹⁸ Tomado de <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/10>

²⁹⁹ Tomado de <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/10>

Basándose en los conocimientos actuales, la directiva establece disposiciones mínimas de seguridad y salud que siguen un enfoque integrado, y en el anexo se incluye una lista de factores de riesgo a los que los empresarios deberían prestar atención a la hora de realizar evaluaciones y de adoptar medidas preventivas. Entre éstas cabe incluir:

- Características de la carga (por ejemplo, que sea pesada o difícil de sujetar).
- Esfuerzo físico requerido (por ejemplo, esfuerzo demasiado importante, movimientos de torsión, cuerpo en posición inestable).
- Características de medio de trabajo (por ejemplo, falta de luz suficiente, otras restricciones de la postura del trabajador, como una altura de la posición de trabajo demasiado alta o demasiado baja, suelos desiguales o resbaladizos).
- Exigencias de la actividad (por ejemplo, actividad o esfuerzo prolongado, períodos de descanso insuficientes, distancias excesivas para el desplazamiento de cargas, ritmo de trabajo impuesto).
- Factores individuales (por ejemplo, vestimenta, etc., que restrinja los movimientos, formación o conocimientos inadecuados).

Existe la idea de que en cierto modo es artificial separar los trastornos dorso lumbares de otros problemas de espalda de origen laboral, ya que no hay una división estricta entre estos últimos y otras alteraciones musculo esqueléticas. Se necesita un enfoque común para todos los problemas musculo esqueléticos en el lugar de trabajo.

Peso máximo y cargas.

Entenderemos por “carga”: *cualquier objeto susceptible de ser movido, incluyendo personas y animales así como los materiales que se manipulen por*

medios mecánicos pero que requieran aún del esfuerzo humano para moverlos o colocarlos en su posición definitiva.

Cualquier objeto que manipulemos se puede considerar carga a partir de **3Kg**, el peso de la carga es uno de los principales factores a la hora de evaluar el riesgo en la manipulación manual de cargas.

	Peso Máximo
General	25Kg
Mujeres, mayores y jóvenes	15Kg
Trabajadores entrenados	40Kg

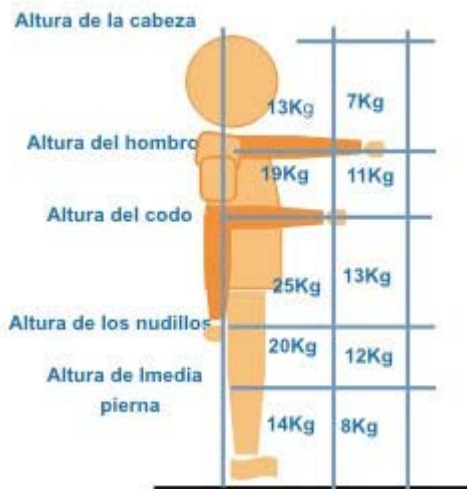
- El peso máximo que se recomienda no sobrepasar en condiciones ideales de manipulación es de **25Kg**.
- Si los trabajadores expuestos son jóvenes, mujeres o mayores, no se deberían manejar cargas superiores a **15Kg**.
- En condiciones excepcionales, los trabajadores sanos y entrenados físicamente podrán manipular cargas de hasta **40Kg**, en condiciones seguras y de forma ocasional.

El manejo de personas con enfermedades o discapacidades que les impiden moverse, pueden causar problemas de espalda, produciendo lesiones en los celadores. Es preferible pedir ayuda a otro compañero o ayudarse de grúas u otros equipos (ayudas mecánicas), siempre que sea posible.

Las ayudas mecánicas facilitan el manejo del paciente, reduciendo el esfuerzo y evitando riesgos dorso lumbar, por ejemplo a los Celadores.

El peso teórico recomendado en función de la zona de manipulación:

- A la altura de la cabeza y pegado al cuerpo es 13 kg
- A la altura del codo y pegado al cuerpo es 19kg
- Entre los codos y los nudillos pegado al cuerpo es de 25 kg
- Por debajo de los nudillos y pegado al cuerpo es de 20 kg



La zona de manipulación de una carga **más favorable** está comprendida entre la altura de los nudillos y el hombro (pegada al cuerpo), entre los codos y los nudillos (carga 25Kg).

La zona **menos favorable** la tomamos a la altura de los hombros.

24.3.12. Radiaciones

En los hospitales se utilizan equipos de rayos X y fuentes radiactivas para el diagnóstico y tratamiento de diversas enfermedades. Los trabajadores del hospital que prestan servicio en radiología, medicina nuclear, oncología radioterápica o en algunos laboratorios poseen una preparación específica en la utilización de las máquinas de radiación o en la manipulación de fuentes radiactivas. Son los denominados “trabajadores expuestos”. Sin embargo, otros trabajadores del hospital que se hallen en las cercanías de las fuentes de

radiación pueden verse expuestos a las radiaciones en el desempeño de su trabajo (enfermeras, mantenimiento, seguridad, administrativos...).³⁰⁰

Aunque las radiaciones no ionizantes no contienen tanta energía como las ionizantes, por lo que su peligrosidad y capacidad de producir daño es inferior, no se pueden desestimar sus efectos biológicos, más aún, cuando los resultados de los estudios realizados al respecto son contradictorios y no terminan de ser concluyentes. Se insta por tanto, al principio de precaución, reducir la exposición al mínimo posible.

Las radiaciones ionizantes son aquellas que debido a la energía que poseen, al interaccionar con la materia producen ionizaciones en la misma, es decir, modificaciones tanto a nivel atómico como molecular. La materia está formada por átomos, componentes esenciales de todo lo que nos rodea, constituidos por un núcleo, parte central del átomo con carga eléctrica positiva (formado por neutrones y protones ambos denominados nucleones) y la corteza que es la parte más externa, de carga eléctrica negativa (formada por electrones).³⁰¹

El personal que presta servicios en un centro sanitario o asistencial puede estar expuesto a un amplio rango de radiaciones no ionizantes, que van desde las ultravioletas, infrarrojo, láseres, microondas, radiofrecuencias y campos electromagnéticos de baja frecuencia.

¿Qué tipo de daños pueden producir?

Los posibles daños biológicos que estos tipos de radiaciones pueden producir en el organismo dependen de su frecuencia, contenido energético y capacidad de penetración.

Las radiaciones ultravioletas se utilizan principalmente en actividades de esterilización de instrumental médico con lámparas germicidas, tratamientos dermatológicos y tratamientos dentales. Este tipo de radiaciones producen efectos adversos sobre la piel: eritema, pigmentación de la piel, quemaduras y cáncer de piel. También producen daños sobre los ojos: fotoqueratitis, fotofobia, cataratas, etc.

³⁰⁰

https://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/ServicioAragonesSalud/Documentos/docs/Areas/Informaci%C3%B3n%20al%20profesional%20del%20SALUD/Calidad/Jornadas%20Calidad%20013/Manual_trabajadores_ProtRad.pdf

³⁰¹

<https://www.csn.es/documents/10182/914805/La+protecci%C3%B3n+radiol%C3%B3gica+en+el+medio+sanitario>

La utilización de los láseres está muy extendida en el sector sanitario y suele ser común en dermatología, ginecología, neurocirugía, odontología, urología u oftalmología. Se trata de sistemas que emiten radiación electromagnética en una estrecha banda de longitud de onda correspondiente a las radiaciones ópticas (ultravioleta, visible o infrarrojo). La mayor parte de los láseres utilizados en centros sanitarios son de alta potencia de las clases 3B y 4. Los riesgos para la salud derivados de la exposición a los láseres están prácticamente limitados a los ojos, aunque los láseres de clase 4 también pueden afectar a la piel.

Las radiofrecuencias y microondas se emplean en unidades de fisiología y rehabilitación, donde se utiliza la técnica de diatermia que consiste en la aplicación de calor sobre zonas del cuerpo del paciente, mediante este tipo de radiaciones. El objetivo de esta técnica es la absorción de edemas, hematomas, alivio del dolor e incremento de la circulación periférica. El principal efecto biológico que las radiofrecuencias y microondas producen en el organismo es el incremento de la temperatura corporal.³⁰²

El Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes (BOE nº 178 26-07-2001) regula específicamente esta materia.

Medidas de prevención para personal no sanitario:

Es necesario aplicar medidas de protección radiológica para protegerse frente a la radiación producida por los equipos emisores de rayos X y rayos gamma, así como frente a la radiación y contaminación originada por las sustancias radiactivas.

Los métodos más efectivos para protegernos de la radiación son:

1. Evitar el acceso y alcance.
2. Minimizar el tiempo
3. Maximizar la distancia
4. Maximizar el blindaje

Se llama blindaje al material capaz de absorber la radiación. Cuanto más grueso sea, más disminuirá la radiación al otro lado del mismo. Algunos materiales son mejores que otros. El plomo y el hormigón se utilizan para

³⁰² <http://prevencionar.com/2015/04/19/radiaciones-no-ionizantes-riesgo-en-el-sector-sanitario/>

atenuar los rayos X y la radiación gamma. Las salas de rayos X suelen estar forradas de plomo o construidas con ladrillos de material absorbente (como la barita). Para proteger el cuerpo cuando se permanece en el interior de la sala durante la exploración radiológica, se utilizan delantales, protectores tiroideos y guantes plomados. En medicina nuclear pueden utilizarse ladrillos de plomo, protectores plomados para viales y jeringas.

Se denomina contaminación radiactiva a la presencia indeseable de radiactividad en superficies, equipos o ropas.

Es un riesgo potencial cuando se utilizan fuentes no encapsuladas. Hay que evitar contaminar las áreas de trabajo, ya que la contaminación puede extenderse fuera de la misma y del recinto hospitalario, llegando al exterior (coches, casas) y puede dar lugar a ingestión o inhalación accidental. Para prevenir la contaminación radiactiva deben usarse las mismas precauciones que se siguen en el manejo de agentes infecciosos y sustancias químicas o biológicas, es decir, utilizar guantes y prendas protectoras.

24.3.13. Vibraciones

La O.I.T. ha definido las vibraciones como todo movimiento transmitido al cuerpo humano por estructuras sólidas capaz de producir un efecto nocivo o cualquier tipo de molestia. Técnicamente podemos definir la vibración como todo movimiento oscilatorio de un cuerpo sólido respecto a una posición de referencia, sin que exista desplazamiento neto del objeto que vibra. Las vibraciones se transmiten por el interior de un objeto y también a través de los puntos de contacto, entre diferentes objetos. Las vibraciones se caracterizan por su frecuencia y su amplitud, la frecuencia es el número de veces por segundo que se realiza el ciclo completo de oscilación y se mide en Hertzios (Hz) o ciclos por segundo.

Se dice que un cuerpo vibra cuando sus partículas realizan un movimiento oscilante, respecto de una posición de equilibrio, o referencia.³⁰³

24.3.14. Mapa de riesgos de seguridad.

Riesgo de caídas, resbalones y tropiezos

Suelos sucios, resbaladizos, irregulares, Iluminación insuficiente, obstáculos en vías de paso, escaleras sin barandillas, escasa o inexistente señalización, equipamiento personal inadecuado, falta de orden y limpieza, aberturas en el suelo, paredes o tabiques, suelos o superficies
--

³⁰³ Tomado de <https://www.iberley.es/temas/riesgo-vibraciones-prevencion-riesgos-laborales-7401>

resbaladizas, mojadas, suelos desgastados o en mal estado.

Choques golpes y atrapamiento

Espacios confinados o pequeños. Vías de paso o circulación inadecuadas o inapropiadas al volumen del tráfico de personas y traslado de equipos.

Riesgo eléctrico

Instalaciones obsoletas, anticuadas sin actualizar, defectuosos, maquinaria dañada con cableado irregular, transformadores y enchufes en mal estado, humedades, accesorios eléctricos sin adaptar a la normativa de seguridad o falta de aislamiento adecuada.

Riesgo de incendio

Acumulación y presencia de materiales inflamables, inadecuado almacenamiento de sustancias combustibles, vías de evacuación obstruidas o inoperantes, desorden y acumulación de enseres en vías de paso, estado deficiente de instalaciones eléctricas, sistemas de detección y alarmas obsoletas, sin revisiones en mal estado, deficiente o ausencia de entrenamiento en uso de equipamiento de lucha contra incendios, insuficientes medios materiales...

Ruido

Exposición a ambientes ruidosos, acceso a salas de calderas y otros equipamientos con elevados niveles de ruido.

Iluminación

Iluminación inadecuada, por exceso o por defecto, luminarias en mal estado, deslumbramientos o falta de iluminación adecuada al puesto de trabajo, falta de confort visual, inadecuación entre la fuente de luz y las superficies del entorno. .

Ambiente térmico

Deficientes condiciones de temperatura y humedad, exceso de calor o de frío, abuso de sistemas de enfriamiento, aires acondicionados, falta de ventilación natural, inadecuación de la vestimenta y equipación laboral, sistemas de refrigeración obsoletos, sin revisiones, focos de calor, ventilación y/o refrigeración sin pantallas protectoras, quemaduras tanto por fío como por aparatos que emiten o son fuente de calor...

25. RIESGOS BIOLÓGICOS

Una de las causas más frecuentes de exposición a los riesgos biológicos en el sector sanitario es el contacto con sangre, tejidos y otros fluidos corporales que contengan sangre, pudiendo originar enfermedades víricas como la hepatitis B (VHB), la hepatitis C (VHC), o el virus de inmunodeficiencia humana (VIH), que son los riesgos más habituales, pero existen más de 20 enfermedades transmitidas por la sangre.

Los puestos de trabajo sanitarios son los de mayor posibilidad de exposición accidental (enfermería, auxiliares, facultativos), pero se dan casos también entre los no sanitarios (personal del servicio de limpieza, lavandería y celadores).³⁰⁴

El Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, recoge la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

A efectos del presente Real Decreto se entenderá por:

a) Agentes biológicos: microorganismos, con inclusión de los genéticamente modificados, cultivos celulares y endoparásitos humanos, susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad.

b) Microorganismo: toda entidad microbiológica, celular o no, capaz de reproducirse o de transferir material genético.

c) Cultivo celular: el resultado del crecimiento «in vitro» de células obtenidas de organismos multicelulares.

A efectos de lo dispuesto en el presente Real Decreto, los agentes biológicos se clasifican, en función del riesgo de infección, en cuatro grupos:

a) Agente biológico del grupo 1: aquél que resulta poco probable que cause una enfermedad en el hombre.

³⁰⁴ Tomado de <http://www.sanidad.ccoo.es/>

b) *Agente biológico del grupo 2*: aquél que puede causar una enfermedad en el hombre y puede suponer un peligro para los trabajadores, siendo poco probable que se propague a la colectividad y existiendo generalmente profilaxis o tratamiento eficaz.

c) *Agente biológico del grupo 3*: aquél que puede causar una enfermedad grave en el hombre y presenta un serio peligro para los trabajadores, con riesgo de que se propague a la colectividad y existiendo generalmente una profilaxis o tratamiento eficaz.

d) *Agente biológico del grupo 4*: aquél que causando una enfermedad grave en el hombre supone un serio peligro para los trabajadores, con muchas probabilidades de que se propague a la colectividad y sin que exista generalmente una profilaxis o un tratamiento eficaz.

En el anexo II de este Real Decreto se presenta una lista de agentes biológicos, clasificados en los grupos 2, 3, ó 4, siguiendo el criterio expuesto en el apartado anterior. Para ciertos agentes se proporcionan también informaciones adicionales de utilidad preventiva.

25.1. Evaluación del riesgo:

Cuando se trate de trabajos que impliquen la exposición a varias categorías de agentes biológicos, los riesgos se evaluarán basándose en el peligro que supongan todos los agentes biológicos presentes.

Esta evaluación deberá repetirse periódicamente y, en cualquier caso, cada vez que se produzca un cambio en las condiciones que pueda afectar a la exposición de los trabajadores a agentes biológicos.

Asimismo, se procederá a una nueva evaluación del riesgo cuando se haya detectado en algún trabajador una infección o enfermedad que se sospeche que sea consecuencia de una exposición a agentes biológicos en el trabajo.

La evaluación se efectuará teniendo en cuenta toda la información disponible y, en particular:

a) La naturaleza de los agentes biológicos a los que estén e puedan estar expuestos los trabajadores y el grupo a que pertenecen, de acuerdo con la tabla y criterios de clasificación contenidos en el anexo II. Si un agente no consta en la tabla, el empresario, previa consulta a los representantes de los trabajadores, deberá estimar su riesgo de infección teniendo en cuenta las definiciones previstas en el primer apartado del artículo 3 del presente Real Decreto, a efectos de asimilarlo

provisionalmente a los incluidos en uno de los cuatro grupos previstos en el mismo. En caso de duda entre dos grupos deberá considerarse en el de peligrosidad superior.

b) Las recomendaciones de las autoridades sanitarias sobre la conveniencia de controlar el agente biológico a fin de proteger la salud de los trabajadores que estén o puedan estar expuestos a dicho agente en razón de su trabajo.

c) La información sobre las enfermedades susceptibles de ser contraídas por los trabajadores como resultado de su actividad profesional.

d) Los efectos potenciales, tanto alérgicos como tóxicos, que puedan derivarse de la actividad profesional de los trabajadores.

e) El conocimiento de una enfermedad que se haya detectado en un trabajador y que esté directamente ligada a su trabajo.

f) El riesgo adicional para aquellos trabajadores especialmente sensibles en función de sus características personales o estado biológico conocido, debido a circunstancias tales como patologías previas, medicación, trastornos inmunitarios, embarazo o lactancia.

Si los resultados de la evaluación muestran que la exposición o la posible exposición se refiere a un agente biológico del grupo 1 que no presente un riesgo conocido para la salud de los trabajadores, no resultarán de aplicación los artículos 5 a 15 de este Real Decreto. No obstante, se observará lo dispuesto en el apartado 1 de la observación preliminar del anexo V.

Si los resultados de la evaluación revelan que la actividad no implica la intención deliberada de manipular agentes biológicos o de utilizarlos en el trabajo, pero puede provocar la exposición de los trabajadores a dichos agentes, se aplicarán las disposiciones de los artículos 5 al 13 de este Real Decreto, salvo que los resultados de la evaluación lo hiciesen innecesario.

25.2. Reducción del riesgo:

Si los resultados de la evaluación a que se refiere el apartado anterior pusieran de manifiesto un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores por exposición a agentes biológicos, deberá evitarse dicha exposición. **Cuando ello no resulte factible por motivos técnicos**, habida cuenta de la actividad desarrollada, **se reducirá el riesgo de exposición al nivel más bajo posible para garantizar adecuadamente la seguridad y la salud de los**

trabajadores afectados, en particular por medio de las siguientes medidas:

- a) Establecimiento de procedimientos de trabajo adecuados y utilización de medidas técnicas apropiadas para evitar o minimizar la liberación de agentes biológicos en el lugar de trabajo.
- b) Reducción, al mínimo posible, del número de trabajadores que estén o puedan estar expuestos.
- c) Adopción de medidas seguras para la recepción, manipulación y transporte de los agentes biológicos dentro del lugar de trabajo.
- d) Adopción de medidas de protección colectiva o, en su defecto, de protección individual, cuando la exposición no pueda evitarse por otros medios.
- e) Utilización de medios seguros para la recogida, almacenamiento y evacuación de residuos por los trabajadores, incluido el uso de recipientes seguros e identificables, previo tratamiento adecuado si fuese necesario.
- f) Utilización de medidas de higiene que eviten o dificulten la dispersión del agente biológico fuera del lugar de trabajo.
- g) Utilización de una señal de peligro biológico como la indicada en el anexo III de este Real Decreto, así como de otras señales de advertencia pertinentes.
- h) Establecimiento de planes para hacer frente a accidentes de los que puedan derivarse exposiciones a agentes biológicos.
- i) Verificación, cuando sea necesaria y técnicamente posible, de la presencia de los agentes biológicos utilizados en el trabajo fuera del confinamiento físico primario.

25.3. Medidas higiénicas:

En todas las actividades en las que exista riesgo para la salud o seguridad de los trabajadores como consecuencia del trabajo con agentes biológicos, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para:

- a) Prohibir que los trabajadores coman, beban o fumen en las zonas de trabajo en las que exista dicho riesgo.

- b) Proveer a los trabajadores de prendas de protección apropiadas o de otro tipo de prendas especiales adecuadas.
- c) Disponer de retretes y cuartos de aseo apropiados y adecuados para uso de los trabajadores, que incluyan productos para la limpieza ocular y antisépticos para la piel.
- d) Disponer de un lugar determinado para el almacenamiento adecuado de los equipos de protección y verificar que se limpian y se comprueba su buen funcionamiento, si fuera posible con anterioridad y, en todo caso, después de cada utilización, reparando o sustituyendo los equipos defectuosos antes de un nuevo uso.
- e) Especificar los procedimientos de obtención, manipulación y procesamiento de muestras de origen humano o animal.

Los trabajadores dispondrán, dentro de la jornada laboral, de diez minutos para su aseo personal antes de la comida y otros diez minutos antes de abandonar el trabajo.

Al salir de la zona de trabajo, el trabajador deberá quitarse las ropas de trabajo y los equipos de protección personal que puedan estar contaminados por agentes biológicos y deberá guardarlos en lugares que no contengan otras prendas.

El empresario se responsabilizará del lavado, descontaminación y, en caso necesario, destrucción de la ropa de trabajo y los equipos de protección a que se refiere el apartado anterior, quedando rigurosamente prohibido que los trabajadores se lleven los mismos a su domicilio para tal fin. Cuando contratase tales operaciones con empresas idóneas al efecto, estará obligado a asegurar que la ropa y los equipos se envíen en recipientes cerrados y etiquetados con las advertencias precisas.

De acuerdo con el apartado 5 del artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo establecidas por el presente Real Decreto no deberá recaer, en modo alguno, sobre los trabajadores.

25.4. Vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos:

El empresario garantizará una vigilancia adecuada y específica de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos por exposición a agentes biológicos, realizada por personal sanitario competente, según determinen las autoridades sanitarias en las pautas y protocolos que se elaboren, de

conformidad con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 37 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Dicha vigilancia deberá ofrecerse a los trabajadores en las siguientes ocasiones:

- a) Antes de la exposición.**
- b) A intervalos regulares en lo sucesivo, con la periodicidad que los conocimientos médicos aconsejen, considerando el agente biológico, el tipo de exposición y la existencia de pruebas eficaces de detección precoz.**
- c) Cuando sea necesario por haberse detectado en algún trabajador, con exposición similar, una infección o enfermedad que pueda deberse a la exposición a agentes biológicos.**

Los trabajadores podrán solicitar la revisión de los resultados de la vigilancia de su salud.

Cuando exista riesgo por exposición a agentes biológicos para los que haya vacunas eficaces, éstas deberán ponerse a disposición de los trabajadores, informándoles de las ventajas e inconvenientes de la vacunación. Cuando los empresarios ofrezcan las vacunas deberán tener en cuenta las recomendaciones prácticas contenidas en el anexo VI de este Real Decreto.

25.5. Información y formación a los trabajadores:

Sin perjuicio del artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores y los representantes de los trabajadores sean informados sobre cualquier medida relativa a la seguridad y la salud que se adopte en cumplimiento del presente Real Decreto.

Asimismo, el empresario tomará las medidas apropiadas para garantizar que los trabajadores y los representantes de los trabajadores reciban una formación suficiente y adecuada e información precisa basada en todos los datos disponibles, en particular en forma de instrucciones, en relación con:

- a) Los riesgos potenciales para la salud.**
- b) Las precauciones que deberán tomar para prevenir la exposición.**
- c) Las disposiciones en materia de higiene.**

d) La utilización y empleo de ropa y equipos de protección individual.

e) Las medidas que deberán adoptar los trabajadores en el caso de incidentes y para la prevención de éstos.

Dicha formación deberá:

a) Impartirse cuando el trabajador se incorpore a un trabajo que suponga un contacto con agentes biológicos.

b) Adaptarse a la aparición de nuevos riesgos y a su evolución.

c) Repetirse periódicamente si fuera necesario.

El empresario dará instrucciones escritas en el lugar de trabajo y, si procede, colocará avisos que contengan, como mínimo, el procedimiento que habrá de seguirse:

a) En caso de accidente o incidente graves que impliquen la manipulación de un agente biológico.

b) En caso de manipulación de un agente biológico del grupo 4.

Los trabajadores comunicarán inmediatamente cualquier accidente o incidente que implique la manipulación de un agente biológico a su superior jerárquico directo y a la persona o personas con responsabilidades en materia de prevención en la empresa.

El empresario informará inmediatamente a los trabajadores y a sus representantes de cualquier accidente o incidente que hubiese provocado la liberación de un agente biológico capaz de causar una grave infección o enfermedad en el hombre.

25.6. Establecimientos sanitarios:

Sin perjuicio de lo dispuesto en los capítulos anteriores del presente Real Decreto, en el caso de los establecimientos sanitarios (y veterinarios) distintos de los laboratorios de diagnóstico, la evaluación a que se refiere el artículo 4 deberá tener especialmente en cuenta los riesgos inherentes a las actividades desarrolladas en los mismos y, particularmente, la incertidumbre acerca de la presencia de agentes biológicos en el organismo de pacientes humanos, de animales, o de materiales o muestras procedentes de éstos, y el peligro que tal presencia podría suponer.

Se tomarán medidas apropiadas en dichos servicios para garantizar de modo adecuado la protección sanitaria y la seguridad de los trabajadores afectados.

Dichas medidas comprenderán en particular:

- a) La especificación de procedimientos apropiados de descontaminación y desinfección, y**
- b) La aplicación de procedimientos que permitan manipular y eliminar sin riesgos los residuos contaminados.**

25.7 Mapa de riesgos biológicos

Riesgo de exposición a contaminantes biológicos
Contacto dérmico, heridas, ingestión o inhalación de agentes biológicos presentes en el medio ambiente laboral.

26. RIESGOS QUÍMICOS

El Real Decreto 374/2001 de 6 de abril, regula la exposición de los trabajadores al conjunto de los riesgos que pueden tener su origen en los agentes químicos presentes en el lugar de trabajo, incluyendo tanto aquellos factores de riesgo cuyos efectos se manifiestan a largo plazo como los que lo hacen a corto plazo. Dadas las diferencias intrínsecas entre ambas categorías, un tratamiento global en una disposición única tiene forzosamente que conducir a un resultado complejo, como así ocurre.³⁰⁵

Al tratar el riesgo de enfermedad derivada de la exposición, habitualmente prolongada, al agente o agentes químicos de que se trate, el real decreto adopta los criterios usualmente empleados por la Higiene Industrial, introduciendo los valores límite ambientales como herramienta fundamental de evaluación.

Este real decreto tiene por objeto la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores contra los riesgos derivados – en condiciones de trabajo normales

³⁰⁵ En el presente real decreto se establecen disposiciones mínimas sin perjuicio, por tanto, de las disposiciones específicas contenidas en la normas vigentes sobre protección de los trabajadores frente a determinados riesgos, o las dictadas en otros ámbitos como el del transporte de mercancías peligrosas para los distintos medios de transporte.

– o que puedan derivarse – con ocasión de accidentes, incidentes o emergencias – de la presencia de agentes químicos en el lugar de trabajo o de cualquier actividad con agentes químicos.

Los riesgos debidos a la presencia de agentes químicos en el ambiente de trabajo son objeto del presente real decreto tanto si dicha presencia está originada por la actividad laboral como si es propia de los locales o espacios en los que estén situados los lugares de trabajo. Debe tenerse en cuenta a este respecto que el Real Decreto 486/1997 sobre lugares de trabajo, en su artículo 7 dedicado a las condiciones ambientales, apartado 2, establece que “La exposición a los agentes físicos, químicos y biológicos del ambiente de trabajo se regirá por lo dispuesto en su normativa específica”.

Por tanto, los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, debidos a la presencia de agentes químicos en los lugares de trabajo, son objeto del presente Real Decreto aunque su presencia no sea debida a la actividad laboral pero sí sea una consecuencia del diseño, instalación o mantenimiento de los locales o espacios en los que estén situados los lugares de trabajo.

Son ejemplos de ello: los contaminantes externos habituales introducidos en el ambiente de trabajo por el sistema de ventilación, los contaminantes producidos por operaciones de limpieza (como la mezcla de lejía y sulfumán) o desinfección, los contaminantes que penetren en los lugares de trabajo a través de conductos de vertido o desagüe, incluidos los que resulten de una inadecuada gestión de los residuos de la empresa, los contaminantes producidos por los propios materiales de construcción o equipamiento de los locales de trabajo, la contaminación producida por personal ajeno a la empresa, presente en los locales de trabajo, y la contaminación producida por actividades no laborales³⁰⁶.

26.1. Definiciones:

A efectos del presente Real Decreto, se entenderá por:

- Agente químico: todo elemento o compuesto químico, por sí solo o mezclado, tal como se presenta en estado natural o es producido, utilizado o vertido, incluido el vertido como residuo, en una actividad laboral, se haya elaborado o no de modo intencional y se haya comercializado o no.

³⁰⁶ http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTécnicas/Ficheros/g_AQ.pdf

- Exposición a un agente químico: presencia de un agente químico en el lugar de trabajo que implica el contacto de éste con el trabajador, normalmente, por inhalación o por vía dérmica.
- Peligro: la capacidad intrínseca de un agente químico para causar daño.
- Riesgo: la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de la exposición a agentes químicos. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.
- Agente químico peligroso: agente químico que puede representar un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores debido a sus propiedades fisicoquímicas, químicas o toxicológicas y a la forma en que se utiliza o se halla presente en el lugar de trabajo. Se consideran incluidos en esta definición, en particular:
 - a) Los agentes químicos que cumplan los criterios para su clasificación como sustancias o preparados peligrosos establecidos, respectivamente, en la normativa sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, y envasado y etiquetado de sustancias peligrosas y en la normativa sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, con independencia de que el agente esté clasificado o no en dichas normativas, con excepción de los agentes que únicamente cumplan los requisitos para su clasificación como peligrosos para el medio ambiente.
 - b) Los agentes químicos que dispongan de un valor límite ambiental de los indicados en el apartado 4 del artículo 3 del presente Real Decreto.
- Actividad con agentes químicos: todo trabajo en el que se utilicen agentes químicos, o esté previsto utilizarlos, en cualquier proceso, incluidos la producción, la manipulación, el almacenamiento, el transporte o la evacuación y el tratamiento, o en que se produzcan como resultado de dicho trabajo.
- Productos intermedios: las sustancias formadas durante las reacciones químicas y que se transforman y desaparecen antes del final de la reacción o del proceso.
- Subproductos: las sustancias que se forman durante las reacciones químicas y que permanecen al final de la reacción o del proceso.

- Valores límite ambientales: valores límite de referencia para las concentraciones de los agentes químicos en la zona de respiración de un trabajador. Se distinguen dos tipos de valores límite ambientales:
 - a) Valor límite ambiental para la exposición diaria: valor límite de la concentración media, medida o calculada de forma ponderada con respecto al tiempo para la jornada laboral real y referida a una jornada estándar de ocho horas diarias.
 - b) Valor límite ambiental para exposiciones de corta duración: valor límite de la concentración media, medida o calculada para cualquier período de quince minutos a lo largo de la jornada laboral, excepto para aquellos agentes químicos para los que se especifique un período de referencia inferior.
- Valor límite biológico: el límite de la concentración, en el medio biológico adecuado, del agente químico o de uno de sus metabolitos o de otro indicador biológico directa o indirectamente relacionado con los efectos de la exposición del trabajador al agente en cuestión.
- Vigilancia de la salud: el examen de cada trabajador para determinar su estado de salud, en relación con la exposición a agentes químicos específicos en el trabajo.

26.2. Evaluación de los riesgos.

El empresario deberá determinar, en primer lugar, si existen agentes químicos peligrosos en el lugar de trabajo. Si así fuera, se deberán evaluar los riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, originados por dichos agentes, de conformidad con el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la sección 1.ª del capítulo II del Reglamento de los Servicios de Prevención, considerando y analizando conjuntamente:

a) Sus propiedades peligrosas y cualquier otra información necesaria para la evaluación de los riesgos, que deba facilitar el proveedor, o que pueda recabarse de éste o de cualquier otra fuente de información de fácil acceso. Esta información debe incluir la ficha de datos de seguridad y, cuando proceda, la evaluación de los riesgos para los usuarios, contempladas en la normativa sobre comercialización de agentes químicos peligrosos.

b) Los valores límite ambientales y biológicos.

c) Las cantidades utilizadas o almacenadas de los agentes químicos.

d) El tipo, nivel y duración de la exposición de los trabajadores a los agentes y cualquier otro factor que condicione la magnitud de los riesgos derivados de dicha exposición, así como las exposiciones accidentales.

e) Cualquier otra condición de trabajo que influya sobre otros riesgos relacionados con la presencia de los agentes en el lugar de trabajo y, específicamente, con los peligros de incendio o explosión.

f) El efecto de las medidas preventivas adoptadas o que deban adoptarse.

g) Las conclusiones de los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores que, en su caso, se haya realizado y los accidentes o incidentes causados o potenciados por la presencia de los agentes en el lugar de trabajo.

2. La evaluación del riesgo deberá incluir la de todas aquellas actividades, tales como las de mantenimiento o reparación, cuya realización pueda suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, por la posibilidad de que se produzcan exposiciones de importancia o por otras razones, aunque se hayan tomado todas las medidas técnicas pertinentes.

Los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores en trabajos en los que haya actividad con agentes químicos peligrosos se eliminarán o reducirán al mínimo mediante:

a) La concepción y organización de los sistemas de trabajo en el lugar de trabajo.

b) La selección e instalación de los equipos de trabajo.

c) El establecimiento de los procedimientos adecuados para el uso y mantenimiento de los equipos utilizados para trabajar con agentes químicos peligrosos, así como para la realización de cualquier actividad con agentes químicos peligrosos, o con residuos que los contengan, incluidas la manipulación, el almacenamiento y el traslado de los mismos en el lugar de trabajo.

d) La adopción de medidas higiénicas adecuadas, tanto personales como de orden y limpieza.

e) La reducción de las cantidades de agentes químicos peligrosos presentes en el lugar de trabajo al mínimo necesario para el tipo de trabajo de que se trate.

f) La reducción al mínimo del número de trabajadores expuestos o que puedan estarlo.

g) La reducción al mínimo de la duración e intensidad de las exposiciones.

26.3. Medidas específicas de prevención y protección.

1. El presente artículo será aplicable cuando la evaluación de los riesgos ponga de manifiesto la necesidad de tomar las medidas específicas de prevención y protección contempladas en el mismo, teniendo en cuenta los criterios establecidos en los apartados 3 y 4 del artículo 3 del presente Real Decreto.

2. El empresario garantizará la eliminación o reducción al mínimo del riesgo que entraña un agente químico peligroso para la salud y seguridad de los trabajadores durante el trabajo. Para ello, el empresario deberá, preferentemente, evitar el uso de dicho agente sustituyéndolo por otro o por un proceso químico que, con arreglo a sus condiciones de uso, no sea peligroso o lo sea en menor grado.

Cuando la naturaleza de la actividad no permita la eliminación del riesgo por sustitución, el empresario garantizará la reducción al mínimo de dicho riesgo aplicando medidas de prevención y protección que sean coherentes con la evaluación de los riesgos. Dichas medidas incluirán, por orden de prioridad:

a) La concepción y la utilización de procedimientos de trabajo, controles técnicos, equipos y materiales que permitan, aislando al agente en la medida de lo posible, evitar o reducir al

mínimo cualquier escape o difusión al ambiente o cualquier contacto directo con el trabajador que pueda suponer un peligro para la salud y seguridad de éste.

b) Medidas de ventilación u otras medidas de protección colectiva, aplicadas preferentemente en el origen del riesgo, y medidas adecuadas de organización del trabajo.

c) Medidas de protección individual, acordes con lo dispuesto en la normativa sobre utilización de equipos de protección individual, cuando las medidas anteriores sean insuficientes y la exposición o contacto con el agente no pueda evitarse por otros medios.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el empresario deberá adoptar, en particular, las medidas técnicas y organizativas necesarias para proteger a los trabajadores frente a los riesgos derivados, en su caso, de la presencia en el lugar de trabajo de agentes que puedan dar lugar a incendios, explosiones u otras reacciones químicas peligrosas debido a su carácter inflamable, a su inestabilidad química, a su reactividad frente a otras sustancias presentes en el lugar de trabajo, o a cualquier otra de sus propiedades fisicoquímicas.

Estas medidas deberán ser adecuadas a la naturaleza y condiciones de la operación, incluidos el almacenamiento, la manipulación y el transporte de los agentes químicos en el lugar de trabajo y, en su caso, la separación de los agentes químicos incompatibles. En particular, el empresario adoptará, por orden de prioridad, medidas para:

a) Impedir la presencia en el lugar de trabajo de concentraciones peligrosas de sustancias inflamables o de cantidades peligrosas de sustancias químicamente inestables o incompatibles con otras también presentes en el lugar de trabajo cuando la naturaleza del trabajo lo permita.

b) Cuando la naturaleza del trabajo no permita la adopción de la medida prevista en el apartado anterior, evitar las fuentes de ignición que pudieran producir incendios o explosiones o condiciones adversas que pudieran activar la descomposición de sustancias químicamente inestables o mezclas de sustancias químicamente incompatibles.

c) Paliar los efectos nocivos para la salud y la seguridad de los trabajadores originados en caso de incendio, explosión u otra reacción exotérmica peligrosa.

En todo caso, los equipos de trabajo y los sistemas de protección empleados deberán cumplir los requisitos de seguridad y salud establecidos por la normativa que regule su concepción, fabricación y suministro.

26.4. Vigilancia de la salud.

1. Cuando la evaluación de riesgos ponga manifiesta la existencia de un riesgo para la salud de los trabajadores, el empresario deberá llevar a cabo una vigilancia de la salud de dichos trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo y en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y apartado 3 del artículo 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

2. La vigilancia de la salud se considerará adecuada cuando se cumplan todas las condiciones siguientes:

a) La exposición del trabajador al agente químico peligroso pueda relacionarse con una determinada enfermedad o efecto adverso para la salud.

b) Exista la probabilidad de que esa enfermedad o efecto adverso se produzca en las condiciones de trabajo concretas en las que el trabajador desarrolle su actividad.

c) Existan técnicas de investigación válidas para detectar síntomas de dicha enfermedad o efectos adversos para la salud, cuya utilización entrañe escaso riesgo para el trabajador.

3. La vigilancia de la salud será un requisito obligatorio para trabajar con un agente químico peligroso cuando así esté establecido en una disposición legal o cuando resulte imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del trabajador debido a que:

a) No pueda garantizarse que la exposición del trabajador a dicho agente está suficientemente controlada.

b) El trabajador, teniendo en cuenta sus características personales, su estado biológico y su posible situación de discapacidad, y la naturaleza del agente, pueda presentar o desarrollar una especial sensibilidad frente al mismo.

26.5. Medidas a adoptar frente a accidentes, incidentes y emergencias.

1. El presente artículo será aplicable cuando la evolución de los riesgos ponga de manifiesto la necesidad de tomar las medidas frente a accidentes, incidentes y emergencias contempladas en el mismo, teniendo en cuenta los criterios establecidos en el apartado 3 del artículo 3 de este Real Decreto, y en los artículos 20 y 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Con objeto de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los accidentes, incidentes y emergencias que puedan derivarse de la presencia de agentes químicos peligrosos en el lugar de trabajo, el empresario deberá planificar las actividades a desarrollar en caso de que se produzcan tales accidentes, incidentes o emergencias y adoptar las medidas necesarias para posibilitar, en tal caso, la correcta realización de las actividades planificadas.

Estas medidas comprenderán:

a) La instalación de los sistemas o la dotación de los medios necesarios, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación para paliar las consecuencias del accidente, incidente o emergencia y, en particular, para el control de la situación de peligro y, en su caso, la evacuación de los trabajadores y los primeros auxilios.

b) La formación de los trabajadores que deban realizar o participar en dichas actividades, incluyendo la práctica de ejercicios de seguridad a intervalos regulares.

c) La organización de las relaciones con los servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios.

d) La puesta a disposición de información sobre las medidas de emergencia relativas a agentes químicos peligrosos, accesible a los servicios internos y externos, incluyendo:

1.º Aviso previo de los correspondientes peligros en el trabajo, medidas de determinación del peligro, precauciones y procedimientos, de forma que los servicios de urgencias puedan establecer sus propios procedimientos de intervención y sus medidas de precaución.

2.º Toda información disponible sobre los peligros específicos que surjan o puedan surgir durante un accidente o emergencia, incluida la información sobre los planes y

procedimientos que se hayan establecido con arreglo a lo dispuesto en el presente artículo.

e) El establecimiento de los sistemas de aviso y comunicación que sean precisos para advertir de un incremento del riesgo que implique una situación de emergencia, a fin de permitir una respuesta adecuada y, en particular, el rápido inicio de las medidas de control de la situación de peligro, así como de las operaciones de asistencia, evacuación y salvamento.

3. En el caso de que, efectivamente, se produzca un accidente, incidente o emergencia de los considerados en este artículo, el empresario tomará inmediatamente las medidas necesarias para paliar sus consecuencias e informar de ello a los trabajadores afectados.

4. Con el fin de restablecer la normalidad:

a) El empresario aplicará las medidas adecuadas para remediar la situación lo antes posible.

b) Únicamente se permitirá trabajar en la zona afectada a los trabajadores que sean imprescindibles para la realización de las reparaciones y los trabajos necesarios.

c) Se proporcionará a los trabajadores autorizados a trabajar en la zona afectada ropa de protección adecuada, equipo de protección personal y equipo y material de seguridad especializados que deberán utilizar mientras persista la situación, que no deberá ser permanente.

d) No se autorizará a permanecer en la zona afectada a personas sin protección.

26.6. Información y formación de los trabajadores:

De conformidad con los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá garantizar que los trabajadores y los representantes de los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la presencia de agentes químicos peligrosos en el lugar de trabajo, así como sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse en aplicación del presente Real Decreto.

En particular, el empresario deberá facilitar a los trabajadores o a sus representantes, siguiendo el criterio establecido en el apartado 1 del artículo 18 de la mencionada Ley:

- Los resultados de la evaluación de los riesgos contemplada en el artículo 3 del presente Real Decreto, así como los cambios en dichos resultados que se produzcan como consecuencia de alteraciones importantes de las condiciones de trabajo.
- Información sobre los agentes químicos peligrosos presentes en el lugar de trabajo, tales como su denominación, los riesgos para la seguridad y la salud, los valores límite de exposición profesional y otros requisitos legales que les sean de aplicación.

- Formación e información sobre las precauciones y medidas adecuadas que deban adoptarse con objeto de protegerse a sí mismos y a los demás trabajadores en el lugar de trabajo.
- Acceso a toda ficha técnica facilitada por el proveedor, conforme lo dispuesto en la normativa sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias y preparados peligrosos.

26.7. Mapa de riesgos químicos

Riesgos químicos

Falta de formación, deficiente manejo en la manipulación de sustancias químicas, falta de higiene, ausencia medios físicos que actúen como barreras o protectores, ausencia de control en el manejo de fármacos u otras sustancias peligrosas, inexistencia de almacenamientos de seguridad, falta de EPIs adecuados al uso...

27. SEÑALIZACIÓN, ETIQUETADO DE SUSTANCIAS PELIGROSAS

El Reglamento (CE) n.º 1272/2008 («Reglamento CLP») alinea la legislación anterior de la UE con el SGA (Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos), un sistema de las Naciones Unidas para identificar productos químicos peligrosos e informar a las empresas/personas usuarias sobre estos peligros. También tiene enlaces a la legislación REACH. El Reglamento CLP entró en vigor el 20 de enero de 2009 y sustituyó a las Directivas sobre clasificación y etiquetado de sustancias peligrosas (67/548/CEE) y sobre preparados peligrosos (1999/45/CE). Ambas directivas fueron derogadas el 1 de junio de 2015.

La regulación establecida por la Unión Europea en 2009 sobre clasificación, etiquetado y envasado (CLP) introduce nuevos pictogramas de advertencia. Los pictogramas con forma de rombo indican la naturaleza del peligro o peligros asociados a la utilización de sustancias o mezclas peligrosas. En las etiquetas, los pictogramas van acompañados de palabras de advertencia (atención, peligro), indicaciones de peligro (frases H) y consejos de prudencia (frases P), así como de información sobre el producto y el proveedor.

Esto supone que las antiguas señalizaciones, que utilizaban los colores naranja y negro, han sido sustituidas por las actuales que utilizan pictogramas en negro, sobre fondo blanco y con reborde rojo.

El SGA ha sido adoptado por muchos países de todo el mundo y ahora se utiliza también como base para la reglamentación del transporte internacional y nacional de mercancías peligrosas.

Los peligros de los productos químicos se comunican a través de indicaciones y pictogramas normalizados en las etiquetas y las hojas de datos de seguridad.

Los nuevos pictogramas enmarcados en rojo reemplazan los conocidos símbolos de peligro naranja.



Algunos de los términos anteriores han sido sustituidos por otros nuevos:

- *mezclas en lugar de preparados*
- *hazardous for dangerous (no aplicable en español)*
- *pictogramas en lugar de símbolos*
- *indicaciones de peligro en lugar de frases de riesgo*
- *consejos de prudencia en lugar de frases de seguridad*
- *palabras de advertencia (p. ej., Peligro, Atención) en lugar de indicaciones de peligro.*

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Peligro: ¡productos químicos! Pictogramas de peligro explicados

Ten en cuenta lo que significan estos dos pictogramas parecidos. Este advierte acerca de **gases, aerosoles, líquidos y sólidos inflamables** como:

- ◊ **Sustancias y mezclas de calentamiento espontáneo**
- ◊ Líquidos y sólidos pirofóricos que **pueden incendiarse en contacto con el aire**
- ◊ Sustancias y mezclas que **emiten gases inflamables en contacto con el agua**
- ◊ Sustancias autorreactivas o peróxidos orgánicos que **pueden provocar un incendio si se calientan**



Si encuentras este pictograma en la etiqueta significa que estás en presencia de **gases, sólidos o líquidos oxidativos** que pueden **causar o intensificar un incendio o explosión.**



Una sustancia o mezcla que lleve este pictograma puede tener uno o varios de los siguientes efectos:

- ◊ **Es cancerígena**
- ◊ **Afecta a la fertilidad y al nonato**
- ◊ **Causa mutaciones**
- ◊ **Es un sensibilizante respiratorio**, puede provocar **alergias, asma o dificultades respiratorias si es inhalado.**
- ◊ **Resulta tóxica en determinados órganos**
- ◊ Peligro por aspiración, **que puede ser mortal o muy nocivo si se ingiere o penetra por alguna vía**



Ten en cuenta que estás en presencia de un producto químico que es **extremadamente tóxico** en contacto con la piel, si se inhala o ingiere, y que puede ser **mortal.**



Siempre que utilices un producto químico con este pictograma no olvides que es **corrosivo** y que puede provocar **quemaduras graves en la piel y daños oculares.** También es **corrosivo para los metales.**



Imagen: OSHA Leaflet³⁰⁷

Los productos químicos con este pictograma significan:

- ◊ **Gas bajo presión, puede explotar cuando se calienta**
- ◊ **Gas refrigerado, puede originar quemaduras o lesiones criogénicas**
- ◊ **Gases disueltos**



Incluso gases normalmente seguros pueden volverse peligrosos cuando están presurizados.

Este pictograma se refiere a **sustancias explosivas, autorreactivas y peróxidos orgánicos que pueden causar una explosión cuando se calientan.**



Este pictograma puede referirse a uno o más de los siguientes peligros:

- ◊ **Toxicidad aguda**
- ◊ **Causa una sensibilización cutánea, irritación de piel y ojos**
- ◊ **Irritante para la respiración**
- ◊ **Es narcótico, provoca somnolencia o mareos**
- ◊ **Peligroso para la capa de ozono**



Este pictograma advierte de que la sustancia es **tóxica o nociva para los organismos acuáticos.**



28. RIESGOS EMERGENTES

Además de los riesgos físicos, biológicos y químicos, los especialistas advierten el creciente auge de los riesgos psicosociales, "relacionados con el modo en que el trabajo se diseña, organiza y gestiona, así como con los contextos social y económico del trabajo."³⁰⁸

³⁰⁷ file:///C:/Users/SALA%20PROFESORES/Downloads/online_121101_ES_EU-OSHA_chemical_hazard_pictograms_leaflet_lc.pdf

³⁰⁸ <https://www.esan.edu.pe>

Las nuevas formas de organización del trabajo generan nuevas formas de ansiedad y nuevos riesgos laborales. El sector del profesional sanitario y no sanitario es uno donde más se acentúa su presencia.³⁰⁹

Los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales.

En torno a la mitad de los trabajadores europeos consideran que el estrés es un elemento común en sus lugares de trabajo, y contribuye a cerca de la mitad de todas las jornadas laborales perdidas.³¹⁰

De forma muy resumida, éstas serían las principales fuentes de ansiedad laboral³¹¹:

1. Intensificación del trabajo: casi la mitad de los empleados europeos trabaja a muy alta velocidad durante tres cuartas partes o más de su jornada laboral. Dolor de espalda, fatiga, dolencias musculares y estrés son las consecuencias más mencionadas por los trabajadores expuestos a jornadas extenuantes.

2. Inseguridad laboral y nuevas formas de contratación: los contratos temporales y por obra, así como la tendencia a externalizar procesos productivos, es fuente de vulnerabilidad. Tensión vinculada al estrés, agotamiento, sensación de estar quemado y depresión son las consecuencias más observadas.

3. Elevada demanda emocional en el trabajo: trastorno por estrés postraumático, deterioro de la autoestima, ansiedad, depresión, apatía, irritabilidad y trastornos de la memoria. Trastornos en el sueño, alteraciones del ciclo corticoide, falta de apetito, hipertensión, fatiga crónica, dolores musculares etc.

4. Poco equilibrio entre trabajo y vida personal: uno de los riesgos psicosociales emergentes más acentuados. Los horarios irregulares, los trabajos por turnos, de fin de semana o nocturnos, pueden afectar severamente el equilibrio entre vida laboral y personal de los que tienen empleo precario.³¹²

¿Cuáles son los riesgos psicosociales?

³⁰⁹ Junto con educadores, profesores, comerciales y demás profesiones en contacto directo con personas.

³¹⁰ <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

³¹¹ A tenor del documento titulado "Pronóstico de expertos sobre los riesgos psicosociales emergentes relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo".

³¹² Adaptado de https://elpais.com/diario/2008/01/20/negocio/1200840455_850215.html

Los riesgos psicosociales³¹³ se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que entrañan riesgos psicosociales son:

- cargas de trabajo excesivas,
- exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto,
- falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo,
- gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo,
- comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros,
- acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros.

Los trabajadores sienten estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente. Además de los problemas de salud mental, los trabajadores sometidos a periodos de estrés prolongados pueden desarrollar problemas graves de salud física, como enfermedades cardiovasculares o problemas musculoesqueléticos.

Para la organización, los efectos negativos se traducen en un mal rendimiento global de la empresa, aumento del absentismo, «presentismo» (trabajadores que acuden a trabajar cuando están enfermos, pero son incapaces de rendir con eficacia) y unos mayores índices de accidentes y lesiones. Las bajas tienden a ser más prolongadas que las derivadas de otras causas, y el estrés relacionado con el trabajo puede contribuir a un aumento de los índices de jubilación anticipada. Los costes que acarrea a las empresas y a la sociedad son cuantiosos y se han estimado en miles de millones de euros a nivel nacional.³¹⁴

28.1. El estrés

³¹³ Al analizar las exigencias del trabajo, es importante no confundir riesgos psicosociales como una carga de trabajo excesiva con situaciones que, aunque estimulantes y a veces desafiantes, ofrecen un entorno de trabajo en el que se respalda al trabajador, que recibe la formación adecuada y está motivado para desempeñar su trabajo lo mejor posible. Un entorno psicosocial favorable fomenta el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar mental y físico del trabajador

³¹⁴ <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

La Organización Mundial de la Salud propuso al estrés como una de las enfermedades del siglo XXI. Desde los estudios pioneros, el estrés fue definido como Síndrome de Adaptación General (SAG) o respuesta defensiva del cuerpo o de la psique a las lesiones o al estrés prolongado (Selye, 1956).

Posteriormente, han sido numerosos los autores que han intentado definir el estado de estrés. No cabe duda de que la conceptualización de estrés más completa vino de parte de McEwen (2000) quien lo consideró como: *“un estado mental que surge ante una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo, y resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual”* (p. 173).³¹⁵

Es un estado físico y psíquico de desajuste causado por la falta de respuesta adecuada del trabajador a su entorno (que produce alteraciones orgánicas y anímicas) en un tiempo razonable. Como proceso biológico es inevitable, pero se puede evitar o reducir su impacto en su proyección negativa sobre la persona que lo padece.

Hablamos de estrés positivo cuando la respuesta de estrés se produce de una forma adaptativa, las consecuencias de tal respuesta no perjudican la salud integral del sujeto y su duración se acopla a la duración del estímulo estresor, hablamos de estrés negativo cuando la respuesta deja de ser adaptativa, se intensifica con el paso del tiempo y comienza a interferir con la salud, apareciendo síntomas como: insomnio, taquicardias, ansiedad, depresión ...

Prevención y/o reducción del estrés

Mejora del tiempo de trabajo, mejor organización de las tareas, adaptar las pausas a la intensidad de la tarea y los requerimientos individuales, asegurar el nivel de adaptación entre tareas y responsabilidades, mejorar el control sobre el trabajo, mejorar los niveles de comunicación y de relación, trabajar técnicas individuales de afrontar las situaciones y agentes estresores, promover talleres de relajación y autocontrol, fomentar la participación en la toma de decisiones relativas al trabajo...

³¹⁵ Tomado de <https://blog.neuronup.com/estres-laboral/>

28.2. El acoso en el trabajo

Una persona que sufre acoso laboral va a trabajar con miedo, desmotivada y muchas veces no sabe cómo actuar. Esta forma de violencia psíquica suele representar una estrategia para conseguir la autoexclusión del trabajador-víctima.

Entendemos por acoso laboral³¹⁶ (“mobbing” u hostigamiento laboral) cualquier conducta que persista en el tiempo y que se ejerza sobre un empleado por parte de un superior o un compañero o grupo de compañeros, tendente a causar miedo, angustia y desmotivación. Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo da la siguiente definición de acoso laboral: Una forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados.

Se pueden diferenciar varios tipos de acoso: intimidatorio, discriminatorio, sexual, por razón de sexo, moral o institucional.

28.3. El síndrome del quemado

Es una patología derivada de la interacción del individuo con unas determinadas condiciones psicosociales del trabajo. Maslach lo define como “*un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas.*”³¹⁷

Es una respuesta o resultado de la exposición del trabajador a un proceso de estrés laboral crónico. Se suele caracterizar por la presencia de síntomas o sentimientos: agotamiento emocional (las personas sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo), despersonalización, deshumanización (sentimientos negativos, de actitudes y conductas de cinismo por parte del trabajador hacia las personas objeto del trabajo, baja realización personal en el trabajo los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales).

Presenta mayor incidencia en las profesiones que tienen un continuo contacto con usuarios (profesionales de la educación, sanitarios, servicios sociales, administraciones públicas, y por supuesto el colectivo objeto de este curso).

28.4. La insatisfacción laboral

³¹⁶ El acuerdo Comunitario sobre acoso y violencia de 26/04/2007 define el acoso moral como “Toda situación en la que un trabajador es sometido, de forma reiterada, a conductas que tienen como resultado o por finalidad vulnerar la dignidad del trabajador y crearle un entorno intimidatorio, ofensivo u hostil.

³¹⁷ Tomado de <http://riesgoslaborales.feteugt-sma.es>

Podemos definir la insatisfacción laboral como *una respuesta negativa del trabajador hacia su propio trabajo*. Esta respuesta negativa o rechazo dependerá, en gran medida, de las condiciones laborales y de la personalidad de cada persona y hace referencia al estado de intranquilidad, de ansiedad o incluso depresivo al que puede llegar una persona que se encuentra insatisfecha laboralmente.

Para muchas personas el trabajo aporta sentido a sus vidas, aumenta su autoestima, sienten que su labor es útil a los demás y encuentran un reconocimiento social. A través del trabajo, también se relacionan con otras personas y tienen la oportunidad de hacer amigos. En algunos casos, supone una fuente de satisfacciones donde las personas encuentran cubiertas sus expectativas o deseos de prosperar y a través del cual logran independencia económica.

Sin embargo, en otros muchos casos, es una fuente continua de insatisfacciones donde los trabajadores ven mermadas sus posibilidades de expansión o sus deseos profesionales, se encuentran ante un horario incompatible con la vida familiar, unas condiciones desfavorables o un trato hostil por compañeros o jefes. Es decir, una serie de aspectos o características que hace que las personas se sientan insatisfechas profesionalmente.³¹⁸

28.5. Violencia en el trabajo

La OMS la define el uso deliberado de la fuerza 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.

La NTP 489 del Instituto nacional de Seguridad e Higiene dispone que la violencia en el lugar de trabajo comprende: agresiones físicas, conductas físicas o verbales amenazantes y/o intimidatorias, ataques o agresiones de carácter psíquico, ya sean puntuales ya reiterados o sistemáticos (acoso).

Hoy en día es un riesgo emergente en el ámbito sanitario. La violencia física es más visible ya que produce traumatismos, lesiones...por el contrario la violencia psicológica suele actuar a largo plazo aunque puede conllevar episodios de violencia psíquica.

28.6. Mapa de riesgos

³¹⁸ Tomado de <https://www.lechepuleva.es/nutricion-y-bienestar/la-insatisfaccion-laboral>

Riesgos asociados a la Ergonomía

Inadecuación de las condiciones ambientales (iluminación, ruido, temperatura), Exceso de carga de trabajo física y/o mental, inadecuada organización del trabajo (jornada, ritmos, estilo de mando y dirección), deficientes canales de comunicación y participación, excesiva rotación de tareas (falta de especialización o experiencia) o inexistencia de rotación (tareas repetitivas y rutinarias), presión laboral, el sistema de turnos, deficiente o ausencia de la definición del rol laboral, malas o inadecuadas comunicaciones y relaciones interpersonales, precariedad laboral...

Riesgos psicosociales

Falta de cultura organizativa preventiva, cambios bruscos en la organización del trabajo sin participación ni consultas previas, empleos precarios, escasas, nulas o deficientes relaciones laborales, escaso nivel de participación en los procesos de relación laboral, situaciones generadoras de estrés laboral.

29. PRIMEROS AUXILIOS

En estas páginas nos centraremos únicamente en las referencias jurídicas a esta materia, en especial las previsiones de la LPRL y las obligaciones jurídicas. Este trabajo no abordará la magnitud ni la especialidad de un programa de Primeros Auxilios básico.

*Los primeros auxilios, son medidas terapéuticas urgentes que se aplican a las víctimas de accidentes o enfermedades repentinas hasta disponer de tratamiento especializado. El propósito de los primeros auxilios es aliviar el dolor y la ansiedad del herido o enfermo y evitar el agravamiento de su estado. En casos extremos son necesarios para evitar la muerte hasta que se consigue asistencia médica.*³¹⁹

Los comportamientos y actuaciones ante situaciones de emergencia o accidente deben incluirse entre los contenidos elementales para conseguir una educación ciudadana integradora de todos los principios que fomenten la

³¹⁹ Tomado de: <http://primeros-auxilios.idoneos.com/>

convivencia, la tolerancia, la solidaridad, el respeto, la responsabilidad y, en definitiva, un cauce para favorecer las relaciones humanas en las vías públicas. Se trata, por tanto, de fomentar la sensibilidad social ante un problema que nos atañe a todos y en el que todos estamos obligados a colaborar como miembros activos de nuestra sociedad.³²⁰

El objetivo de los primeros auxilios son: activar el protocolo de emergencia³²¹ (si es necesario), aliviar el dolor y la ansiedad del herido o enfermo y evitar el agravamiento de su estado. En casos extremos son necesarios para evitar la muerte hasta que se consigue asistencia médica.

Ayudar al prójimo es una obligación moral, pero además es una obligación legal, tipificada por el Código Penal en el artículo 195³²².

Material y Locales de Primeros Auxilios³²³:

Los lugares de trabajo dispondrán del material y, en su caso, de los locales necesarios para la prestación de primeros auxilios a los trabajadores accidentados. Ajustándose a lo establecido en el Anexo VI del RD 486/1997³²⁴.

“A) Disposiciones aplicables a los lugares de trabajo utilizados por primera vez a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Real Decreto y a las modificaciones, ampliaciones o transformaciones de los lugares de trabajo ya utilizados antes de dicha fecha que se realicen con posterioridad a la misma.

1. Los lugares de trabajo dispondrán de material para primeros auxilios en caso de accidente, que deberá ser adecuado, en cuanto a su cantidad y características, al número de

³²⁰ Adaptado de: <http://www.mssi.gob.es/ciudadanos/accidentes/docs/medioEscolar.pdf>

³²¹ El Protocolo PAS son las siglas de “Proteger, Avisar y Socorrer”, las tres acciones que se deben llevar a cabo ante un accidente. Si sólo un 20% de la población conociera este protocolo y los primeros auxilios básicos que incluye, según Cruz Roja España se reducirían sensiblemente los muertos por accidente de tráfico, ya que los primeros momentos después de un siniestro son determinantes para muchas víctimas, concretamente el 57% de las muertes en carretera tiene lugar en los cinco minutos siguientes al accidente, por hemorragias o la obstrucción de las vías respiratorias. Tomado y adaptado de: <http://www.seguridadvialparajovenes.com/blog/protocolo-pas-como-actuar-en-caso-de-accidente>

³²² TÍTULO IX De la omisión del deber de socorro. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

³²³ Art. 10 RD 486/1997.

³²⁴ Véase Orden TAS/2947/2007, de 8 de octubre, por la que se establece el suministro a las empresas de botiquines con material de primeros auxilios en caso de accidente de trabajo, como parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social («B.O.E.» 11 octubre).

trabajadores, a los riesgos a que estén expuestos y a las facilidades de acceso al centro de asistencia médica más próximo³²⁵. El material de primeros auxilios deberá adaptarse a las atribuciones profesionales del personal habilitado para su prestación.

2. La situación o distribución del material en el lugar de trabajo y las facilidades para acceder al mismo y para, en su caso, desplazarlo al lugar del accidente, deberán garantizar que la prestación de los primeros auxilios pueda realizarse con la rapidez que requiera el tipo de daño previsible.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, todo lugar de trabajo deberá disponer, como mínimo, de un botiquín portátil que contenga desinfectantes y antisépticos autorizados, gasas estériles, algodón hidrófilo, venda, esparadrapo, apósitos adhesivos, tijeras, pinzas y guantes desechables.

4. El material de primeros auxilios se revisará periódicamente y se irá reponiendo tan pronto como caduque o sea utilizado.

5. Los lugares de trabajo de más de 50 trabajadores deberán disponer de un local destinado a los primeros auxilios y otras posibles atenciones sanitarias. También deberán disponer del mismo los lugares de trabajo de más de 25 trabajadores para los que así lo determine la autoridad laboral, teniendo en cuenta la peligrosidad de la actividad desarrollada y las posibles dificultades de acceso al centro de asistencia médica más próximo.

6. Los locales de primeros auxilios dispondrán, como mínimo, de un botiquín, una camilla y una fuente de agua potable. Estarán próximos a los puestos de trabajo y serán de fácil acceso para las camillas.

7. El material y locales de primeros auxilios deberán estar claramente señalizados.

B) Disposiciones aplicables a los lugares de trabajo ya utilizados antes de la fecha de entrada en vigor del presente Real Decreto, exceptuadas las partes de los mismos que se modifiquen, amplíen o transformen después de dicha fecha.

A los lugares de trabajo ya utilizados antes de la fecha de entrada en vigor del presente Real Decreto, exceptuadas las partes de los mismos que se modifiquen, amplíen o transformen

³²⁵ En función de las necesidades hay normativa específica en cuanto al contenido de los botiquines, por ejemplo: Orden PRE/930/2002, de 23 de abril, por la que se modifica el contenido de los botiquines que deben llevar a bordo los buques, la Orden PRE/3598/2003, de 18 de diciembre, en materia de revisión de dichos botiquines. Visualizar en:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/RD/2011/PDFs/realdecreto5682011de20deabrilporelquesemodificaelrea.pdf>

después de dicha fecha, les serán de aplicación las disposiciones de la parte A) del presente anexo con las modificaciones que se señalan en el párrafo siguiente.

Los apartados 5 y 6 no serán de aplicación, salvo en lo relativo a aquellas obligaciones contenidas en los mismos que ya fueran aplicables en los citados lugares de trabajo en virtud de la normativa vigente hasta la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto”.

