

UD01

A prevención de riscos no traballo

1.	A prevención de riscos no traballo.....	3
1.1	Normativa vixente sobre prevención de riscos.....	3
1.1.1	Orixe da lei de prevención de riscos laborais.....	3
	Razón legais.....	4
	Orixe legal.....	5
	Disposicións obrigatorias.....	6
	A Lei 31/1995, de prevención de riscos.....	6
	Principios da actividade preventiva.....	7
	Razóns éticas.....	8
	Que é a saúde?.....	8
	Razóns económicas.....	9
1.2	Que dereitos e obrigas hai na prevención de riscos?.....	10
	Ámbito de aplicación da lei.....	10
	Dereitos e obrigas.....	11
	Dereitos.....	11
	Obrigas.....	11
	Grupos especialmente protexidos polo/a empresario/a.....	12
1.3	Conceptos básicos en prevención de riscos.....	13
	Situacións de risco.....	13
	Conceptos básicos.....	14
1.4	Condicións de traballo e como se materializan os riscos.....	15
	Que é a saúde?.....	15
	As condicións de traballo.....	15
	Os danos derivados do traballo.....	17
	A doenza profesional (DP).....	17
	O accidente de traballo (AT).....	17
	Diferenzas entre doenza profesional e accidente de traballo.....	18
	Outras patoloxías inespecíficas.....	18

1. A prevención de riscos no traballo

1.1 Normativa vixente sobre prevención de riscos

1.1.1 Orixe da lei de prevención de riscos laborais

- Coñece a lei de prevención de riscos?
- Sabe de alguén que sufrira un accidente de traballo ou unha doenza laboral?
- Cre que é necesario regular a seguridade laboral?
- Que exemplos coñece da aplicación da seguridade no traballo?



Debemos salientar que as razóns máis importantes para evitar os riscos profesionais son as éticas, pola importancia de salvagardar a saúde e as vidas humanas.



A orixe legal da lei de prevención de riscos vén do Convenio número 155 da OIT e da Directiva 89/392 da UE que, xunto co artigo 40.2 da Constitución española, marcan a orixe le-

gal do actual desenvolvemento da normativa de prevención de riscos no noso país, articulada na Lei 30/1995, de prevención de riscos laborais.

Razón legais

Unha das políticas máis importantes da Unión Europea é a política social e, dentro dela, a política de "seguridade e saúde dos/das traballadores/as no lugar de traballo", que ten como propósito fixar uns niveis mínimos de protección que se apliquen por igual en todos os países da Unión.

No actual artigo 137 do Tratado da Comunidade Europea sinálase que "a comunidade apoiará e completará a acción dos estados membros nos seguintes ámbitos:

- a) A mellora, en concreto, do contorno de traballo, para protexer a saúde e a seguridade dos/das traballadores/as.
- b) As condicións de traballo; (...)"

Para iso, indícase que o Consello "poderá adoptar, (...) mediante directivas, as disposicións mínimas que deberán aplicarse progresivamente (...)"

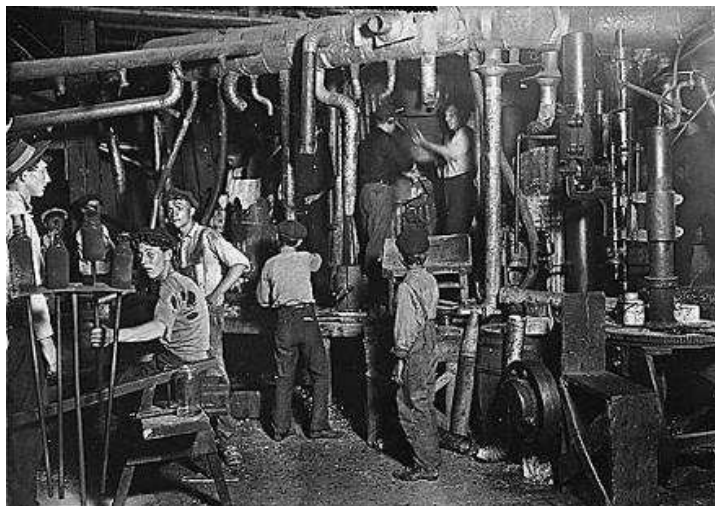
Os obxectivos, en definitiva, son dous: aumentar a protección a todos/as os/as traballadores/as e procurar que, en materia de seguridade e saúde no traballo, non haxa grandes diferenzas entre un Estado e outro (harmonizar).

Para facer isto posible, a Unión Europea utiliza fundamentalmente o instrumento da "directiva". As directivas son actos xurídicos de carácter vinculante cuxos destinatarios son os estados membros. A través delas adóptanse as disposicións mínimas que deberán aplicarse. Os estados membros están obrigados canto ao resultado que haxa que conseguir (os obxectivos da directiva), aínda que teñen certa liberdade no relativo aos medios para traspor a directiva.

A transposición dunha directiva consiste en converter esa directiva nunha norma legal que sexa de obrigado cumprimento no país. Aínda que para traspor unha directiva sería perfectamente posible convertela en lei sen cambiar unha soa coma do texto inicial, a maioría dos países prefiren facer adaptacións das directivas para as axustar ás súas características ou ás súas situacións nacionais.



A Unión Europea pretende, por medio das directivas, establecer disposicións mínimas que deberán aplicarse progresivamente, tendo en conta as condicións e as regulamentos técnicos existentes en cada Estado membro.



Coas imaxes ilústrase a necesidade de que se regulasen as condicións de seguridade para traballar e a necesidade que aínda se dá en países emerxentes. A primeira é unha foto de principios do século XX e a seguinte é dos anos 80 nas minas de Serra Pelada en Brasil, nunha mina de ouro a ceo descuberto, sacada por Sebastião Salgado para o seu libro "Trabalhadores"

A Constitución española de 1978 establece a obriga dos poderes públicos de velar pola seguridade e a hixiene no traballo. Tamén o Estatuto dos Traballadores proclama o dereito dos/das traballadores/as á súa integridade física e a unha axeitada política de seguridade e hixiene.

O ingreso de España na Unión Europea obrigou a incorporar na lexislación española a normativa europea de seguridade e saúde. Por iso naceu a Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, reformada pola Lei 54/2003, do 12 d3 decembro.

O dereito á vida e á integridade física e moral é un dereito fundamental recollido no artigo 15 da Constitución española. Paralelamente, ao tratar de política social e económica, establécese o deber que teñen os poderes públicos de "velar pola seguridade e a hixiene no traballo" (art.40.2). Neste sentido, o Estatuto dos Traballadores impón como unha condición da relación de traballo o dereito que teñen os/as traballadores/as "á súa integridade física e a unha adecuada política de seguridade e hixiene" (art. 42) e mesmo a "unha protección eficaz en materia de seguridade e hixiene" (art. 19.1).

De igual maneira, o Estatuto dos Traballadores establece o deber que teñen os/as traballadores/as de "cumprir as obrigas concretas do seu posto de traballo" (art. 5.a) e "cumprir as medidas de seguridade e hixiene que adopten" (art. 5.b). Esta obrigatoriedade reitérase no artigo 19.2, cando se di que "o traballador está obrigado a cumprir no seu traballo as medidas legais e regulamentarias de seguridade e hixiene".

A devandita lei de prevención de riscos laborais (LPRL) ten como obxectivo promover a seguridade e a saúde dos/das traballadores/as, e define un corpo básico de garantías e responsabilidades para establecer un nivel de protección da saúde dos/das traballadores/as fronte aos riscos derivados das condicións de traballo. A LPRL foi desenvolvida regulamentariamente polo Real decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos servizos de prevención, e con posterioridade por outros regulamentos que regulan aspectos concretos da prevención. Esta materia tamén se regula en normas xerais como o Estatuto dos Traballadores e a LXSS. Tampouco hai que esquecer as referencias aos dereitos e ás obrigas en materia de saúde laboral que se poden atopar nos convenios colectivos.

O regulamento, considerando a prevención de riscos laborais como actuación que se debe desenvolver no seo da empresa, determina os procedementos de avaliación dos riscos para a

saúde dos/das traballadores/as e as modalidades de organización, funcionamento e control dos servizos de prevención, así como as capacidades e as aptitudes que deben ter eses servizos e os/as traballadores/as que se designen para desenvolver actividades preventivas.

Enumerarase a normativa vixente no que se refire á prevención e riscos, e logo pasarase a explicar razóns éticas e empresariais que impulsan a normativa de prevención.



Pode consultar a web do Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene (www.insht.es).



Pode visualizar o seguinte vídeo de apoio sobre a Lei de prevención de riscos laborais:

- http://www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=BVx76eQ1L9g#!

Disposicións obrigatorias

- Lei de prevención de riscos laborais.
- Regulamentos derivados da lei de prevención de riscos laborais. Entre outros:
 - Servizos de prevención.
 - Lugares de traballo.
 - Equipamentos de traballo.
 - Axentes químicos.
 - Axentes canceríxenos ou mutáxenos.
 - Axentes biolóxicos.
 - Equipamentos de protección individual (EPI).
 - Seguridade e saúde nas obras de construción.
- Outras disposicións. Entre outras:
 - Lei de industria.
 - Lei xeral da seguridade social.
 - Lei xeral de sanidade.
 - Cadro de doenzas profesionais.
- Convenios colectivos.

A Lei 31/1995, de prevención de riscos

A lei (LPRL) traspón ao noso dereito, ademais da Directiva marco (89/391/CEE), que contén a normativa básica da política de prevención comunitaria, tres directivas relativas á protección da maternidade e da xente nova, e ao tratamento das relacións de traballo temporal.

A LPRL establece o marco xurídico para desenvolver os requisitos de seguridade e saúde no traballo establecidos nas directivas comunitarias baseadas no artigo 118 A do tratado constitutivo da Comunidade Europea. Componse de sete capítulos, trece disposicións adicionais, dúas disposicións transitorias, unha disposición derogatoria e dúas derradeiras.

ESTRUTURA DA LEI DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS	
Cap I	Determina o carácter destas normas, o obxecto da Lei e o seu ánimo de aplicación. Establece as definicións de conceptos básicos tales como "prevención", "riesgo laboral", "daños derivados do traballo", etc.
Cap II	Regula os obxectivos, normas regulamentarias e actuación das Administracións Públicas. Contempla a cooperación entre as distintas Administracións e a participación que teñen as organizacións de empresarios e traballadores na Comisión Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo, que se crea como órgano asesor e de participación nacional nesta materia.
Cap III	Desenvolve os dereitos dos traballadores e as correlativas obrigacións empresariais, referidas ao comezo desta unidade.
Cap IV	Refírese aos servizos de prevención (cuxo contido se desenvolverá cando tratemos o tema do "Regulamento").
Cap V	Regula a consulta e participación das traballadores na seguridade e saúde no traballo, a través dos delegados de prevención.
Cap VI	Fai referencia ás obrigacións dos fabricantes, importadores e subministradores de maquinaria, equipos, produtos e útiles de traballo, a fin de garantir os máximos niveis de seguridade para os usuarios, na liña da normativa comunitaria sobre a "Seguridade do produto".
Cap VII	Contempla as responsabilidades e sancións derivadas do incumprimento da Lei. Clasifica as infraccións en leves, graves e moi graves. As sancións poden oscilar entre os 30,5 euros, para o caso das infraccións leves no seu grao mínimo, e os 601.012,10 euros para as infraccións moi graves no seu grao máximo.

A LPRL foi reformada en varias ocasións, no que se refire ao réxime sancionador e á ampliación do grao de protección á maternidade (art.26). Non obstante, a reforma máis importante acometeuse no ano 2003. A Lei 54/2003 desenvolve, entre outras cuestións, o principio de integración da prevención en todas as actividades e decisións da empresa á que xa se refería expresamente o artigo 1 do Regulamento dos servizos de prevención (RD 39/1997).

Esa reforma vén insistir na integración como primeira obriga empresarial, que se materializará nun "plan de prevención de riscos laborais". Ese plan "deberá incluír a estrutura organizativa, as responsabilidades, as funcións, as prácticas, os procedementos, os procesos e os recursos necesarios para realizar a acción de prevención de riscos na empresa".

Outra modificación constitúea a obriga de contar coa presenza no centro de traballo dos recursos preventivos (é dicir, alguén que vixíe), calquera que sexa a súa modalidade (proprios, alleos, mancomunados ou traballador/a designado/a), cando se dean circunstancias de especial perigo das operacións que se realicen.

Pola súa parte, o Real decreto 171/2004 desenvolve o artigo 24 da LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariais, establecendo os medios de coordinación que debe adoptar o empresariado cando nun mesmo centro de traballo desenvolvan actividades traballadores/as de dúas ou máis empresas.

Principios da actividade preventiva

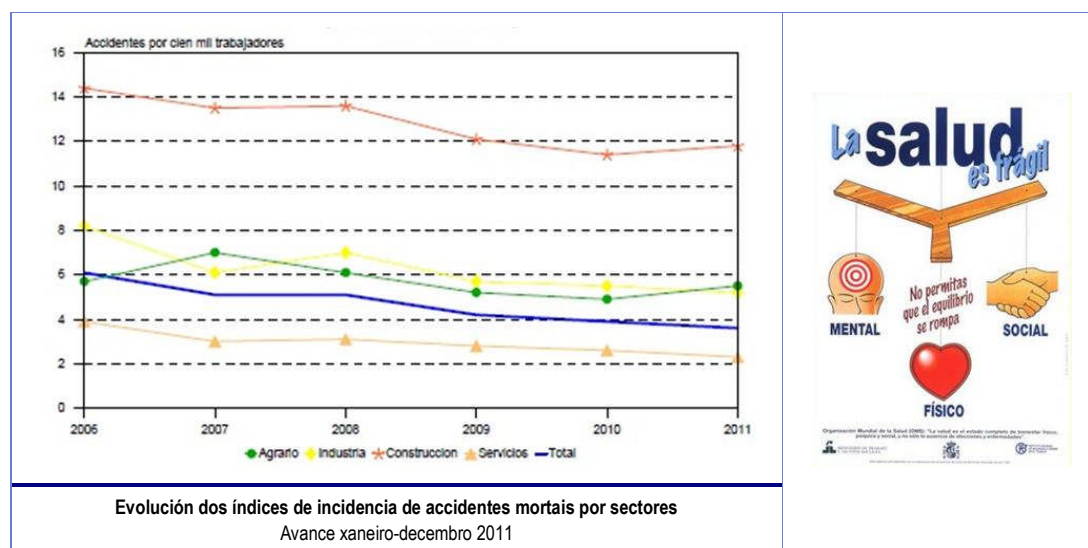
O empresariado está obrigado a adoptar cantas medidas sexan necesarias para a protección da seguridade e a saúde dos/das traballadores/as, consonte os seguintes principios xerais:

- Evitar os riscos.
- Avaliar os riscos que non se poidan evitar.
- Combater os riscos na súa orixe.
- Adaptar o traballo á persoa.
- Ter en conta a evolución da técnica.
- Substituír o perigoso polo que entrañe pouco ou ningún perigo.

- Planificar a prevención, procurando un conxunto coherente que integre nela a técnica, a organización do traballo, as condicións de traballo, as relacións sociais e a influencia dos factores ambientais no traballo.
- Adoptar medidas que antepoñan a protección colectiva á individual.
- Dar as debidas instrucións aos traballadores.

A LPRL di que o Goberno regulará "os requisitos mínimos que deben ter as condicións de traballo para a protección da seguridade e a saúde dos/das traballadores/as" (art. 6.a). Neste sentido, as regulamentacións técnicas máis importantes refírense a "lugares de traballo", "equipamentos de traballo" "axentes químicos" e "equipamentos de protección individual".

Razóns éticas



- 700.000 accidentes de traballo.
- Entre 1.100 e 1.200 accidentes mortais no ano 1997.
- Durante 2011 rexistráronse 520 accidentes mortais en xornada de traballo e 163 accidentes mortais "in itinere". En ambos os casos, prodúcese diminucións do número de accidentes respecto ao 2010, en torno ao 8 % en accidentes en xornada e o 13 % en accidentes "in itinere".

Que é a saúde?

A Organización Mundial da Saúde (OMS) define a saúde como un estado completo de benestar físico, psíquico e social.

Aínda que o traballo permite obter os recursos económicos necesarios para cubrir as nosas necesidades, tamén nos expón a unha serie de riscos que poden afectar negativamente a nosa saúde.

Por iso, en 1995 xorde a lei de prevención de riscos laborais e no 97 o Real decreto que regula os servizos de prevención, como a transposición da Directiva marco europea 89/392/CEE e doutras directivas, xunto con normas da OIT.



Pode consultar o seguinte anuncio de televisión incluído nunha campaña contra os accidentes a importancia de salvagardar a vida e a saúde.

– <http://www.youtube.com/watch?v=HF1xon8QymQ>



Coñece unha vítima de accidente de traballo ou doenza profesional?. Como afectou iso o seu contorno?

Coa exposición das imaxes de situacións de riscos (como a recollida a continuación) ilustraremos as imprudencias como orixe dos accidentes e a falta de concienciación dos/das propios/as traballadores/as.



As imprudencias son a orixe dos accidentes ademais da falta de concienciación dos/das propios/as traballadores/as.

Razóns económicas

- 4.600 millóns de euros en protección social (0,8 % do PIB).
- 16.000 millóns por perdas directas (3 % do PIB).
- 36.000 millóns por perdas directas e indirectas (6 % do PIB).
- Perdas intanxibles (imaxe, posibilidades de participación en concursos públicos, acceso a subvencións, conflitividade laboral, etc.).

Ademais das razóns de carácter ético e moral existen outros motivos para facer prevención. Estes son, por exemplo, os custos económicos que teñen para a sociedade os danos á saúde que sofren os/as traballadores/as.

Limitándonos aos custos producidos polos accidentes de traballo e as doenzas profesionais, imos indicar algúns datos suficientemente ilustrativos.

- Cotas á SS por accidente de traballo e doenza profesional (2003): 7.143 millóns de euros.
- Xornadas non traballadas por accidente de traballo e doenza profesional en 2002: 24.127 millóns de euros.

Ademais deses custos, considerados "directos" ou "asegurados", haberá que ter en conta outros, entre eles os debidos á produción non realizada, o contrato e a formación do persoal

que substitúa a persoa accidentada, os danos materiais producidos, os atrasos na subministración e a posible perda de clientela, ou a deterioración de imaxe interna e externa, que poderían considerarse como custos "indirectos".

O conxunto de todos eses elementos prexudica considerablemente o bo funcionamento das empresas, ao incrementar os seus custos, e limita a súa competitividade, pondo en perigo a súa continuidade e a do emprego que xeran. Ademais, a capacidade de resposta dos/das traballadores/as está condicionada tanto polo grao en que a súa saúde se vexa ameazada como polo grao en que se satisfagan as súas expectativas de desenvolvemento profesional, persoal e social.

1.2 Que dereitos e obrigas hai na prevención de riscos?

- *Que é a prevención de riscos laborais (PRL)?* É o conxunto de actividades ou medidas adoptadas ou previstas en todas as fases de actividade da empresa co fin de evitar ou diminuír os riscos derivados do traballo.
- *Que se pretende coa lei de prevención de riscos laborais?* A promoción da seguridade e a saúde dos/das traballadores/as.
- *Para que serve a prevención?*
 - Para eliminar os accidentes de traballo e as doenzas profesionais.
 - Para traballar en condicións seguras.
 - Para cumprir as normas vixentes e evitar sancións.
 - Para mellorar a xestión da empresa.
 - Para mellorar a satisfacción dos/das traballadores/as e a motivación, aumentando así a produtividade e os beneficios da empresa.
 - Para mellorar a imaxe da empresa.
- *A que normativa se debe acoller o empresariado en materia de prevención de riscos laborais?* A normativa sobre prevención de riscos laborais está constituída pola Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais (modificada pola Lei 54/2003, do 12 de decembro, de reforma do marco normativo da prevención de riscos laborais), e demais disposicións legais ou regulamentarias que desenvolven e complementan os principios contidos nesa lei, como por exemplo a organización técnica en prevención, as relativas a lugares de traballo, uso de equipamentos de traballo e máquinas, ferramentas e instalacións, o uso de equipamentos de protección individual, etc.

Podemos tamén lembrar a autoavaliación da actividade anterior.

E tras facer este repaso da lei e da prevención, pasamos a centrarnos na cuestión de a quen se lle pode aplicar a LPRRL.

Ámbito de aplicación da lei

A normativa afecta todas as empresas que teñen polo menos un/unha traballador/a por conta allea ou asalariado/a, con independencia do tamaño desta, da actividade que desenvolva ou dos riscos que xere. Non obstante, poderán derivarse obrigas e dereitos para empresarios/as individuais ou autónomos e para o persoal que, malia non formar parte do equipo da empresa, estea a prestar servizos no centro de traballo.

No artigo 3 da lei recóllese especificamente a quen se lle pode aplicar a devandita norma e quen queda excluído:

- Aplícase a:
 - Traballadores/as por conta allea.
 - Persoal civil das administracións públicas.
 - Traballadores/as autónomos/as.
 - Sociedades cooperativas, con socios/as cuxa actividade consista na prestación do seu traballo persoal.
- Non se aplica a:
 - Policía, seguridade e resgardo aduaneiro.
 - Protección civil e peritaxe forense nos casos de grave risco, catástrofe e calamidade pública.
 - Relación laboral de carácter especial do servizo do fogar familiar.

Dereitos e obrigas

Dereitos

Segundo se indica na lei de prevención de riscos laborais, os/as traballadores/as teñen dereito a:

- Unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo.
- Ser informado/a para se poder desenvolver no seu ámbito laboral de xeito seguro.
- Ser formado/a a nivel teórico e práctico, de maneira que se garanta un adecuado nivel de coñecemento dos equipamentos de traballo, dos sistemas de seguridade e, en xeral, das novas tecnoloxías aplicadas.
- Ser consultado/a e participar no marco de todas as cuestións que afecten a seguridade e a saúde no traballo.
- Interromper a actividade en caso de risco grave e inminente para a súa saúde e integridade física. A seguridade persoal e colectiva débese antepor ao proceso produtivo da empresa.
- Recibir vixilancia do seu estado de saúde. Os recoñecementos médicos permiten detectar e diagnosticar a saúde laboral dos/das traballadores/as.

Obrigas

Os/as traballadores/as, segundo a súa formación e seguindo as instrucións dos/das empresarios/as, deberán, en particular:

- Empregar adecuadamente máquinas, aparellos, ferramentas, substancias perigosas, equipamentos de transporte e calquera outro medio co que desenvolvan a súa actividade.
- Empregar correctamente os medios e os equipamentos de protección facilitados polo/a empresario/a, segundo as instrucións recibidas deste/a.
- Non pór fóra de funcionamento e empregar correctamente os dispositivos de seguridade existentes ou que se instalen nos medios relacionados coa súa actividade ou nos lugares de traballo onde esta teña lugar.
- Informar de inmediato a persoa superior xerárquica directa e os/as traballadores/as designados/as para realizar actividades de protección e de prevención ou, de ser o caso, o servizo de prevención, acerca de calquera situación que entrañe, ao seu xuízo, un risco para a seguridade e a saúde dos/das traballadores/as.

- Contribuír ao cumprimento das obrigas establecidas pola autoridade competente co fin de protexer a seguridade e a saúde dos/das traballadores/as no traballo.
- Cooperar co/coa empresario/a para que este/a poida garantir unhas condicións de traballo que sexan seguras e non entrañen riscos para a seguridade e a saúde dos/das traballadores/as (por exemplo, asistir aos cursos de formación en materia preventiva que estableza a empresa).
- Velar tanto pola súa seguridade e saúde como pola dos/das seus/súas compañeiros/as e das persoas ás que poida afectar a súa actividade profesional.

O incumprimento por parte dos/das traballadores/as das obrigas en materia de prevención de riscos terá a consideración de incumprimento laboral.

Grupos especialmente protexidos polo/a empresario/a

No que se refire aos grupos especialmente sensibles, deixarase que o alumnado identifique estas proteccións e, por tanto, que sexa quen de valoralas e de que saliente a importancia da súa protección.

As especiais características deste colectivo, que xunta grupos de traballadores/as moi distintos/as, crea un contexto no que as situacións de riscos e medidas preventivas que a empresa debe adoptar son moi especiais, tanto na forma como no tempo de adopción. Do artigo 25, no seu apartado 1, dedúcese que os/as traballadores/as especialmente sensibles abranquen os grupos seguintes: persoas sensibles a determinados riscos (por exemplo riscos químicos ou biolóxicos), mulleres embarazadas ou en período de lactación, traballadores/as menores e discapacitados/as.



O Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da lei sobre infraccións e sancións na orde social, establece como infracción moi grave adscrición dos/das traballadores/as a postos de traballo cando as condicións fosen incompatibles coas súas características persoais coñecidas ou que se achen manifestamente en estados ou situacións transitorias que non respondan ás esixencias psicofísicas dos respectivos postos de traballo, así como a dedicación de aqueles/as á realización de tarefas sen tomar en consideración as súas capacidades profesionais en materia de seguridade e saúde.

- Protección de traballadores/as especialmente sensibles a determinados riscos, cunhas características persoais ou estado biolóxico coñecido, incluídos/as aqueles/as que teñan recoñecida a situación de discapacidade física, psíquica ou sensorial, ou sexan especialmente sensibles aos riscos derivados do traballo (artigo 25).



A exposición a diferentes produtos e substancias existentes nos postos de traballo poden causar asma, rinite, pneumonite de hipersensibilidade, febre inespecífica, urticarias, anxioedemas, dermatite alérxica de contacto etc., e converter o/a traballador/a en sensible.

- Protección da maternidade (artigo 26).
- Protección dos menores (artigo 27).

- Relacións de traballo temporais, de duración determinada e en empresas de traballo temporal (artigo 28).

1.3 Conceptos básicos en prevención de riscos

Situacións de risco

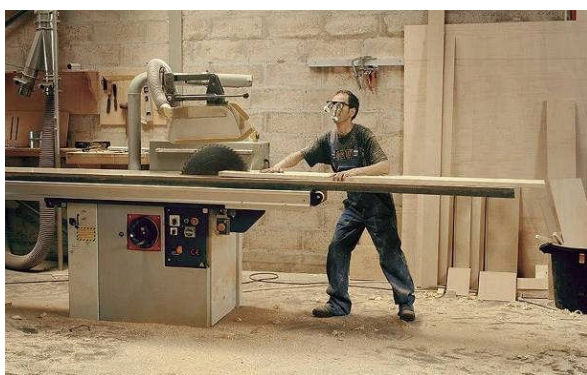


A seguinte imaxe expón o risco de golpes e atrapamentos.



É importante salientar a diferenza entre prevención (fronte os riscos) e protección (fronte os danos). Como exemplo poremos a eliminación dun risco de caída nun traballo en alturas cunha liña de vida, e a minimización dun dano ante a imposibilidade de facer desaparecer o risco (un casco ou unha rede de seguridade nunha obra).

As seguintes imaxes da presentación están dramatizadas (presentación incluída nos anexos), para sensibilizar dos riscos e facendo metáforas.



Na imaxe da dereita debe destacarse a metáfora da imposibilidade de ver os riscos, traballar sen protección (neste caso proteccións dos elementos cortantes ou sensores que paren a máquina) e como traballar a cegas cunha serra.



Nesta segunda imaxe, tamén outra metáfora, esta vez sobre o perigo dos traballos eléctricos.

Ilustra sobre o risco de electrocución; resulta obvio, cos pés na auga, pero é tan perigoso e menos obvio como non levar luvas dieléctricas, non comprobar a ausencia de tensión, non sinalar a zona de traballo ou non levar botas illantes.



Exposición a un risco laboral grave e inminente.

É interesante comentar os termos de "acto inseguro", "fallo humano" e "teoría da invulnerabilidade" (a min non me vai pasar), xunto coa "teoría da multicausalidade" e os "descoidos polo exercicio reiterado dunha actividade" (os despistes por experiencia).

Conceptos básicos

As definicións recóllense na Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais, no seu artigo 4:

- **Prevención:** é o conxunto de actividades ou medidas adoptadas na actividade da empresa, co fin de evitar ou diminuír os riscos derivados do traballo.
- **Risco laboral:** posibilidade de que un/unha traballador/a sufra un dano derivado do traballo. Para cualificar un risco, valoráranse conxuntamente a probabilidade de que se produza o dano e a súa severidade.
- **Danos derivados do traballo:** as doenzas, as patoloxías e as lesións sufridas con motivo ou ocasión do traballo.
- **Risco laboral grave e inminente:** o que resulta probable que se materialice nun futuro inmediato e que poida supor un dano grave para a saúde dos/das traballadores/as.
- **Procesos, actividades, operacións, equipamentos ou produtos potencialmente perigosos:** aqueles que, en ausencia de medidas preventivas específicas, orixinen riscos para a seguridade e a saúde dos/das traballadores/as que os desenvolven ou utilicen.
- **Equipamento de traballo:** máquina, aparello, instrumento ou instalación utilizada no traballo.
- **Equipamento de protección individual:** o destinado a ser levado ou suxeitado polo/a traballador/a para que o/a protexa de riscos que poidan ameazar a súa seguridade ou a súa saúde no traballo.



Para identificarmos as actuacións en caso de risco laboral grave e inminente en que o/a traballador/a pode paralizar a actividade, volveremos ás imaxes anteriores e valoraremos a actuación que cumpra levar a cabo.



A tarefa 1 do alumnado será a lectura e comprensión dos artigos citados da lei de prevención de riscos. Verase un fragmento da serie "Cámara café" sobre a implantación da seguridade nas empresas.

– <http://www.youtube.com/watch?v=vEZuqtws3HM&feature=related>



Tarefa 2: elaboración dun glosario (xogo de "pasapalabra" ao final da unidade formativa) en dous equipos.

1.4 Condicións de traballo e como se materializan os riscos

Que é a saúde?

A Organización Mundial da Saúde (OMS) define "saúde" como un estado completo de benestar físico, psíquico e social.



Importante: cando se lle pregunta ao alumnado que entende por "saúde", sempre sae a ausencia de doenzas, pero debe salientarse que esta definición é incorrecta; a correcta refire a un equilibrio de benestares.

A pesar de que o traballo permite obter os recursos económicos necesarios para cubrir as nosas necesidades, tamén nos expón a unha serie de riscos que poden afectar negativamente a nosa saúde. Por iso, en 1995 xorde a lei de prevención de riscos laborais e en 1997 o real decreto dos servizos de prevención, como a transposición da Directiva marco europea 89/392/CEE e outras directivas, xunto con normas da OIT (Organización Internacional do Traballo).

As condicións de traballo

"Condicións de traballo" son as características do traballo que poden ter influencia significativa na xeración de riscos para a seguridade e a saúde dos/das traballadores/as. Abrangue:

- Características xerais dos locais e das instalacións (escaleiras, desniveis, portas, etc.).
- Ferramentas, equipamentos de traballo, máquinas e produtos (radial, tupi, cabina de pintura, copresor, etc.).
- Natureza dos axentes ambientais (físicos, químicos e biolóxicos) presentes no ambiente de traballo, e as súas intensidades, as concentracións e os niveis de presenza correspondentes: físicos (ruído, temperatura, iluminación, radiación, etc.), químicos (pinturas, deterxentes, amianto, chumbo, etc.) ou biolóxicos: (virus, bacterias, fungos, parasitos, etc.).

- Procedementos para a utilización dos axentes citados anteriormente.
- Todas as características do traballo que inflúan na magnitude dos riscos a que estea exposto/a o/a traballador/a: carga de traballo, organización do traballo e condicións persoais.

Como exemplo amósase este esquema resumo das condicións agrupadas e os riscos que se derivan, xunto cos danos que poden provocar.

Condicións de traballo			Danos
Condicións de seguridade	Lugares de traballo	– Espazos de traballo	Accidentes
		– Instalacións	
		– Escaleiras	
	Equipamentos de traballo	– Maquinaria	
		– Ferramentas	
		– Equipamentos de transporte	
Condicións ambientais	Axentes físicos	– Ruído	Doenzas profesionais
		– Vibracións	
		– Radiacións	
		– Temperatura	
		– Iluminación	
	Axentes químicos	– Substancias e preparacións químicas	
	Axentes biolóxicos	– Virus	
		– Bacterias	
		– Protozoos	
		– Fungos	
		– Vermes	
Condicións ergonómicas	Carga física	– Posturas	Fatiga. Avellentamento prematuro.
		– Manipulación de cargas	
		– Esforzos físicos	
		– Factores individuais	
	Carga mental	– Contido da tarefa	
		– Características individuais	
Condicións psicosociais	Factores psicosociais	– Posto de traballo	Insatisfacción. Mobbing. Burnout.
		– Organización do traballo	
		– Características individuais	



Tarefa 1. Cubrir a "check list" da páxina do INSHT, de ser posible no propio taller do ciclo, para revisar as condicións de seguridade como se dun centro de traballo se tratase, e a continuación un cadro para relacionar o grupo de condicións de seguridade cos riscos,

danos e medidas de prevención e protección.

Os danos derivados do traballo

Considéranse danos derivados do traballo as doenzas, patoloxías ou lesións sufridas con motivo ou ocasión do traballo. Hai dous tipos de patoloxías, as específicas, propias do desenvolvemento dunha actividade laboral, e as inespecíficas, que se poden orixinar por outras causas ademais do traballo.

As patoloxías específicas son a doenza profesional e o accidente de traballo. Ambas teñen unha definición legal (recollida na lexislación) e unha definición técnica.

A doenza profesional (DP)

- **Definición legal:** o artigo 116 da lei xeral da Seguridade Social define a doenza profesional como aquela contraída por consecuencia do traballo executado por conta allea nas actividades que se especifican no cadro aprobado polo Decreto 1299/2006, e que esta provocada pola acción dos elementos ou as substancias que neste cadro se indiquen para cada doenza profesional.

Como expuxemos no apartado anterior, as doenzas contraídas polo/a traballador/a como consecuencia do traballo e que non están recollidas como doenzas profesionais serán consideradas como accidentes de traballo.

- **Definición técnica:** desde esta perspectiva, considérase doenza profesional ou doenza derivada do traballo aquela deterioración lenta e paulatina da saúde do/da traballador/a, producida por unha exposición crónica a situacións adversas, sexan estas producidas polo ambiente en que se desenvolve o traballo ou pola forma en que este se organiza.

O accidente de traballo (AT)

- **Definición legal:** o artigo 115 da lei xeral da Seguridade Social (de 1994) regula o concepto de "accidente de traballo" como calquera lesión corporal que o/a traballador/a sufra con ocasión ou por consecuencia do traballo que execute por conta allea.

Xa que logo, falamos de lesións inmediatas ou súbitas, e lesións con carácter mediato ou indefinido no tempo (patoloxía).

Requisitos:

- Calquera doenza relacionada co traballo que non se considere doenza profesional é un accidente de traballo.
- Ser traballadores por conta allea.
- Dano ou patoloxía sufrida polo traballador.
- Exclúense, entre outros, os que executen ocasionalmente mediante os chamados servizos amigables, benévolos ou de boa veciñanza; os que dean lugar á inclusión nalgún dos réximes especiais da Seguridade Social (artigos 10 e 98 da LXSS); os de forza maior allea ao traballo, excepto catástrofes naturais, e os debidos á imprudencia temeraria do/da traballador/a.
- Relación de causalidade (causa/efecto) entre o traballo por conta allea e o dano que se sofre: hai que buscar a orixe das causas do accidente para o cualificar como laboral ou non.
- O prototipo legal de accidente de traballo é o que se produce no centro de traballo e en horario laboral, ademais das condicións xa mencionadas. Pero inclúese tamén o acontecido no percorrido habitual de ida e volta ao traballo, ou os acontecidos en actos de

salvamento, sempre con nexos causal co traballo desempeñado, os dos representantes sindicais no exercicio das súas funcións ou nos desprazamentos.

- Pero, aquí non acaban os supostos, pois hai casos en que non hai centro de traballo e un horario fixo e determinado (traballo a domicilio, etc.). Na relación de causalidade aplícase o principio *Iuris Tantum*; esta presunción admite proba en contrario, polo que se a lesión, en principio, amosa relación co traballo, as persoas implicadas poderán intentar demostrar o contrario que correspondería ao/á empresario/a, á mutua ou á entidade xestora. En caso contrario, é dicir, que a lesión, en principio, non amosase relación co traballo, será o/a traballador/a quen presente proba en contrario nos procesos por accidente de traballo.
- **Definición técnica:** un accidente de traballo é calquera acontecemento non querido nin desexado que interrompe o normal desenvolvemento dunha actividade laboral. Isto dá lugar a matizacións segundo as consecuencias: é un accidente un acontecemento que produce danos ás persoas, á propiedade (equipamentos, instalacións, produtos, etc.) ou perdas no proceso produtivo (se ten perdas materiais pero non danos persoais denomínase "accidente branco").

Diferenzas entre doenza profesional e accidente de traballo

	Accidente de traballo	Doenza profesional
▪ Patoxenia ou orixe.	– Doadamente identificable.	– Solapada (difícilmente identificable).
▪ Xeito de aparición.	– Sófrese.	– Diagnostícase.
▪ Tipo de lesión.	– Traumática.	– Orgánica ou funcional.
▪ Manifestación.	– Rápida e violenta.	– Progresiva.
▪ Tratamento.	– De choque: cirúrxico ou curas de emerxencia.	– Médico.
▪ Evolución.	– Súbita.	– Lenta e progresiva.



Realizar tarefa 2. Tormenta de ideas con exemplos de AT e DP para os diferenciar. Comentario e procura de artigos sobre accidentes de traballo e doenzas profesionais na prensa e en internet. Identificación de exemplos de danos e as notas características das súas definicións e diferenzas.

Outras patoloxías inespecíficas

- **Fatiga.** Resultado dunha carga de traballo excesiva, física ou mental. Un estado prolongado de fatiga pode desencadear alteracións fisiolóxicas e psicolóxicas.
- **Avellentamento prematuro.** Un fenómeno inespecífico (tamén o poden provocar circunstancias alleas ao traballo) de desgaste que provoca que se acelere o proceso normal de avellentamento e que non coincida a idade cronolóxica coa idade biolóxica.
- **Insatisfacción laboral.** Aversión ao traballo; o/a traballador/a non está a gusto; non coinciden as súas expectativas co contido e co resultado do traballo.

Na seguinte unidade relacionaranse estes danos coas técnicas para os reducir ou evitar.



Tarefa 3. Localizar o cadro de doenzas profesionais e identificar cales das doenzas propostas están recoñecidas como profesionais. Valorarase que o alumno empregue a páxina do INSHT e que se manexe na lexislación alí contida.