

Tema 1: EL TRABAJO Y LA SALUD

1. La salud y el trabajo.
2. Las condiciones de trabajo y los riesgos laborales.
3. Los daños derivados del trabajo.
5. Legislación sobre prevención de riesgos laborales.
6. Organismos públicos de prevención de riesgos laborales.

1. LA SALUD Y EL TRABAJO



La **Organización Mundial de la Salud (OMS)** define la salud como " **el estado completo de bienestar físico, mental o psíquico y social, y no sólo la ausencia de daño o enfermedad**". De esta definición destaca la triple dimensión de la salud: física, mental y social, así como la importancia de que exista un equilibrio.

El trabajo y la salud están interrelacionados. A través del trabajo buscamos satisfacer una serie de necesidades (supervivencia, desarrollo profesional y personal, etc.), pero al mismo tiempo nuestra salud puede

verse afectada por diversos factores que están presentes en el trabajo: los medios técnicos que se utilizan, etc.

Además, hay que prestar atención a los factores organizativos y psicosociales que suelen pasar más desapercibidos, ya que sus consecuencias (fatiga mental, estrés laboral, etc.) no suelen ser tan llamativas como las lesiones causadas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

| INCIDENCIA NEGATIVA DEL TRABAJO EN LA SALUD | INCIDENCIA POSITIVA DEL TRABAJO EN LA SALUD |
|---------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Accidente de trabajo | Desarrollo de la personalidad |
| Enfermedades profesionales | Status social apropiado |
| Costes económicos | Calidad de vida laboral |
| Costes sociales | Relaciones laborales adecuadas |
| Costes familiares | Productividad |
| Pérdida de prestigio de la empresa | Satisfacción en el trabajo |
| | Confort laboral |

| INCIDENCIA NEGATIVA DE LA SALUD EN EL TRABAJO | INCIDENCIA POSITIVA DE LA SALUD EN EL TRABAJO |
|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Desarrollo inadecuado del trabajo | Más productividad |
| Detrimento de la productividad | Más calidad del producto |
| Insatisfacción | Más satisfacción |
| Falta de confort | Más calidad de vida laboral |
| Falta de calidad de vida laboral | Relaciones laborales más agradables |

2. LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LOS RIESGOS LABORALES

Se consideran **condiciones de trabajo** "cualquier característica laboral que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador". Estas características laborales incluyen:

- Las características generales de los locales y las instalaciones: altura de los techos, espacio mínimo por trabajador, salidas de emergencia, orden y limpieza, servicios higiénicos, señalización de seguridad, condiciones ambientales, etc.
- Los equipos, productos y útiles del centro de trabajo: elementos móviles, cortantes, combustibles, etc.

- La presencia, naturaleza y nivel de concentración de los **agentes**:
 - **Físicos**: condiciones acústicas, de iluminación, temperatura, vibraciones, radiaciones, etc.
 - **Químicos**: polvo en suspensión, gases, etc.
 - **Biológicos**: virus, bacterias, hongos, etc.
- Los procedimientos para utilizar y manipular dichos agentes.
- La organización y ordenación del trabajo. La carga de trabajo incluye exigencias de tipo físico y mental, como movimientos repetitivos, posturas inadecuadas, manipulación manual de cargas, nivel de atención, nivel de responsabilidad, un ritmo de trabajo elevado, cantidad y calidad de información que se recibe, tiempo de respuesta, distribución horaria, reparto de tareas, etc.
- Y cualquier otra característica del trabajo que genere riesgos.

La mejor forma de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores es identificando y valorando los factores de riesgo. Así, se podrán adoptar las medidas de prevención y protección adecuadas para hacerles frente.

El **riesgo laboral** es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, daño que puede ser ocasionado por procesos, actividades, operaciones, equipos o productos utilizados en el 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.

Ejemplo.

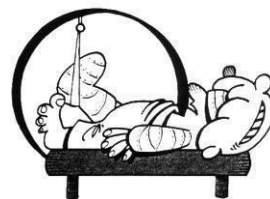
| CONDICIONES DE TRABAJO | RIESGOS | DAÑOS | MEDIDAS DE PREVENCIÓN O DE PROTECCIÓN |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Agentes físicos | <ul style="list-style-type: none"> • Exposición al ruido. • Exposición a altas temperaturas. • Exposición a bajos niveles de iluminación. | <ul style="list-style-type: none"> • Disminución o pérdida de audición. • Estrés térmico. • Disminución o pérdida de visión. | <ul style="list-style-type: none"> • Insonorización de las máquinas, uso de protectores auditivos. • Regular los niveles de temperatura. • Ajustar el nivel de iluminación. |

3. LOS DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO

Daños derivados del trabajo son "las enfermedades, lesiones o patologías sufridas con motivo u ocasión del trabajo". La manifestación del daño puede producirse de forma inmediata (los accidentes de trabajo), o manifestarse a lo largo del tiempo (las enfermedades profesionales).

Además de los accidentes de trabajo (AT) y de las enfermedades profesionales (EP), existen otras patologías: **estrés, fatiga laboral, envejecimiento prematuro, depresión, mobbing (acoso laboral), burn out (síndrome de estar quemado)**, etc.

De actuar sobre estos "otros daños para la salud", se encargan las técnicas preventivas de la **Ergonomía y la Psicosociología**.



El accidente de trabajo (AT).

Concepto legal: Es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena (definición legal art 156 LGSS*).

Concepto técnico: Es todo suceso anormal, no querido ni deseado, que se presente de forma brusca e inesperada, aunque normalmente es evitable. Interrumpe la continuidad del trabajo, puede causar lesiones a las personas.

Los accidentes de trabajo son uno de los indicadores más inmediatos y llamativos de unas malas condiciones de trabajo y son un problema social de gran dimensión. Además del sufrimiento que generan, suponen unos costes económicos muy importantes, al provocar la pérdida de millones de jornadas de trabajo.

Detrás de un accidente de trabajo siempre hay una o varias causas, siendo muy frecuentes:

- **Causas humanas:** exceso de confianza, falta de atención, ignorancia, imprudencia, falta de formación e información, gestos nefastos, etc.
- **Causas técnicas:** falta de medidas de seguridad, averías, defectos de fabricación, etc.

La teoría que mejor explica la génesis de los accidentes y por ende facilita articular mejor unas adecuadas medidas de prevención y protección es la de la **causalidad de los accidentes**, según la cual, los accidentes son evitables desde un punto de vista científico, actuando prioritariamente sobre el factor técnico. La **Teoría de la Causalidad de los Accidentes** tiene tres principios básicos:

- **Principio de la causalidad natural:** Todo accidente, como fenómeno natural, es originado por causas naturales y como tales eliminables.
- **Principio de multicausalidad:** Todos los accidentes tienen varias causas que suelen estar concatenadas entre sí.
- **Teorema factorial de las causas principales:** Las causas principales, que es preciso identificar, actúan como factores de un producto y por consiguiente la eliminación de una sola de ellas evita el accidente y sus consecuencias.

En el proceso secuencial de las causas que **desencadenan el accidente nos encontramos con dos niveles en función de su proximidad al mismo**. La proximidad al accidente de ambas es inversamente proporcional a su generalidad, es decir, **las causas más lejanas** al accidente suelen estar relacionadas con aspectos básicos del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, mientras que **las más próximas** suelen estar más ligadas a las condiciones materiales del puesto de trabajo y a las acciones del trabajador.

Estos dos niveles a los que hacemos referencia son, las **causas inmediatas** (las más próximas al accidente) y las **causas básicas**, (más alejados del mismo, pero consideradas como las subyacentes).

Desde el año 1900 en el que se acuña el concepto legal de accidente de trabajo, la jurisprudencia ha ido añadiendo una serie de supuestos que igualmente tienen consideración de accidente de trabajo a efectos de las correspondientes prestaciones de Seguridad Social, es por ello que el art 156 de la LGSS establece que: "*Tendrán la consideración de accidente de trabajo*":

- a) Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo (accidente in itinere)
- b) Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical o de gobierno de las Entidades Gestoras, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejecuten las funciones propias de dicho cargo.

* 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.

- c) Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aún 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.
- 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 tenga su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

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

No obstante **no** tendrán la consideración de accidente de trabajo:

- 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.
- Los que sean debidos a dolo o imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:

- La **imprudencia profesional** que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajador 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.

Del análisis de la definición legal de accidente de trabajo podemos establecer tres elementos o requisitos, que se consideran necesarios para que un accidente de trabajo pueda ser considerado como tal:

- Elemento subjetivo personal "trabajo por cuenta ajena"
- Elemento objetivo real "existencia de una lesión".
- Elemento causal "relación causal entre el trabajo y lesión".



Cuando se produce un accidente que ocasiona baja médica de, al menos un día, la empresa debe cumplimentar el **Parte Oficial de Accidente de Trabajo**, donde figuran: datos del trabajador accidentado, datos de la empresa, circunstancias del accidente, forma en que se produjo el accidente, grado y naturaleza de la lesión, etc., y remitirlo a la mutua en el plazo máximo de cinco días hábiles. En caso de **accidentes graves, muy graves, mortales o múltiples** (aquellos que, aún siendo leves, afectan a

más de cuatro trabajadores), la empresa, además de emitir los correspondientes partes, tiene que comunicarlo a la autoridad laboral en el plazo máximo de 24 horas.

La técnica preventiva que se ocupa de eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes de trabajo es la **Seguridad en el Trabajo**.

La enfermedad profesional.

Concepto legal: Es aquella enfermedad contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, en las actividades que se especifiquen en el cuadro oficial que se aprueba por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indique para toda enfermedad profesional (definición legal art. 157 LGSS).



Concepto técnico: Se entiende por enfermedad derivada del trabajo aquel deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador, producido por una exposición crónica a situaciones adversas, sean éstas producidas por el ambiente en que se desarrolla el trabajo o por la forma en que éste está organizado.

Los factores principales que determinan la enfermedad profesional, son:

- La concentración del agente contaminante en el ambiente de trabajo
- El tiempo de exposición
- Las características personales de cada trabajador
- La relatividad de la salud

El **Cuadro Oficial de Enfermedades Profesionales (RD 1299/2006)**, se estructura en 6 grandes apartados:

1. Enfermedades causadas por agentes **químicos**.
2. Enfermedades causadas por agentes **físicos**.
3. Enfermedades causadas por agentes **biológicos**.
4. Enfermedades causadas por **inhalación de sustancias y agentes** no incluidos en otros apartados.
5. Enfermedades **de la piel** causadas por sustancias y agentes no incluidos en otros apartados.
6. Enfermedades causadas por **agentes carcinógenos**.

La técnica preventiva que estudia, valora y modifica el medio ambiente del trabajo para prevenir la aparición de EP es la **Higiene Industrial**.

Además de las técnicas preventivas ya citadas, la **Medicina del Trabajo**, a partir del conocimiento del cuerpo humano y del medio en que desarrolla el trabajo, trata de prevenir la pérdida de salud, y se encarga de la curación de las enfermedades y de la rehabilitación.

Otras patologías.

A la hora de realizar el trabajo se pueden sufrir otro tipo de daños psicosociales como son:

- **Fatiga Laboral.** Disminución de la capacidad física y mental después de realizar un trabajo en un tiempo breve y sin posibilidad de recuperación. Esta fatiga puede ser causada por una carga física o por una carga mental.
- **Envejecimiento prematuro.** Fenómeno de desgaste debido a la realización de determinados trabajos considerados penosos que producen en la persona una fatiga crónica que provoca una aceleración del envejecimiento fisiológico normal.

- **Depresión.** Síndrome caracterizado por una tristeza profunda en la que suelen coincidir una inhibición mental (disminución de las capacidades de atención, memoria, conciencia, ideación...) y una inhibición motora (inexpresión, hipotonía muscular, insomnio...)
- **Estrés.** Se experimenta cuando las demandas del medio ambiente de trabajo superan las capacidades del trabajador para hacerles frente. Por lo general, los síntomas del estrés son sensación de impotencia, ansiedad, depresión, agresividad y frustración.
- **Acoso laboral (mobbing).** Cuando en el lugar de trabajo varias personas ejercen una violencia psicológica extrema sobre otra, de forma sistemática y prolongada.
- **Síndrome de estar quemado (burnout).** Situación de agotamiento y falta de motivación que se produce por una sensación continua y avanzada de estrés laboral.

4. DERECHOS Y DEBERES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

Deberes de la empresa.

Generales:

- Garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores.
- Integrar la actividad preventiva en todas las fases de actividad de la empresa.
- Cumplir la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Asumir el coste de las medidas de seguridad y salud, sin cargarlas sobre el trabajador.

Con respecto a los trabajadores:

- Debe informar y formar a los trabajadores sobre:
 - Los riesgos existentes en todo el centro de trabajo y en concreto en su puesto.
 - Las medidas de prevención y protección aplicadas en la empresa a dichos riesgos: cómo actuar en situaciones de emergencia, cómo utilizar los equipos de protección individual, etc.
- Paralizar la actividad de la empresa en caso de riesgo grave e inminente. El empresario tomará las medidas oportunas y suministrará las instrucciones precisas. Si no lo hiciera así, los representantes de los trabajadores podrán acordar, por mayoría, paralizar la actividad.
- Vigilar de forma periódica la salud de los trabajadores con su consentimiento. Si bien, no será necesario su permiso si existe un riesgo para la salud del propio trabajador, de sus compañeros o de terceras personas.
- Consultar y permitir a los trabajadores su participación en materia de prevención a través de sus representantes.
- Facilitar a los trabajadores los equipos y medios de protección adecuados.
- Proporcionar una especial protección a determinados colectivos: trabajadores sensibles a determinados riesgos, embarazadas, menores de edad, temporales o contratados a través de ETT.

Con respecto al centro de trabajo:

- Elaborar un plan de prevención propio que comprenda la identificación, evaluación y control de riesgos de la empresa y una estricta planificación de la actividad de prevención y protección.
- Organizar los recursos para la actividad preventiva.
- Adoptar medidas para situaciones de emergencia.
- Elaborar y conservar la documentación específica.
- Coordinarse en materia de prevención cuando existan varias empresas en un mismo centro.

Deberes de los trabajadores.

- Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
- Informar de inmediato a un superior y a los trabajadores designados para llevar a cabo actividades de prevención en situación de riesgo.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras.

Derechos de los trabajadores.

- Ser informados y consultados, así como a participar en la adopción de medidas.
- Que se les faciliten EPIS
- Recibir una formación teórica y práctica adecuada.
- Interrumpir su actividad y abandonar el puesto en caso de riesgo laboral grave e inminente.
- La vigilancia periódica de su estado de salud (reconocimientos médicos).
- La protección específica a trabajadores sensibles a determinados riesgos.
- La protección específica de la maternidad y de los menores.
- La protección específica de los trabajadores temporales y los de las ETT.

Responsabilidades y sanciones.

Tanto la normativa estatal como la internacional atribuyen al empresario la **responsabilidad principal en materia de seguridad**. De hecho, las **sanciones administrativas** y el **recargo de prestaciones de Seguridad Social**, por haber cometido alguna infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales, sólo pueden imponerse al empresario.

En cuanto a la **responsabilidad penal y civil**, además del empresario, pueden tenerla directivos, técnicos, mandos intermedios u otros trabajadores, si cometieron alguna negligencia grave.

Las sanciones en materia de prevención de riesgos laborales se clasifican y sancionan según se refleja en la tabla siguiente:

| Tipo de falta | Sanción |
|---------------|--------------------|
| Leve | 40 a 2.045 € |
| Grave | 2.046 a 40.985 € |
| Muy grave | 40.986 a 819.780 € |

Toda la normativa relacionada con este tema en nuestro país tiene dos finalidades básicas:

- Evitar los daños a la salud y asegurar la asistencia sanitaria del trabajador accidentado y su recuperación (finalidad preventiva, establecida en la **LPRL**).
- Compensar económicamente la pérdida, temporal o definitiva, de la capacidad de trabajo (finalidad recuperadora o indemnizatoria, recogida en la normativa de la **Seguridad Social**).

5. LEGISLACIÓN SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La normativa existente en España en materia preventiva, nace de lo establecido en la Constitución y en el Derecho Comunitario:

La **Constitución Española de 1978**, además de recoger el derecho de la integridad física y moral (artículo **15**) y de la protección de la salud (artículo **43**), encomienda a los poderes públicos, velar por la seguridad e higiene en el trabajo, y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo (artículo **40.2**).

La **Unión Europea** ha desarrollado numerosa legislación para intentar armonizar las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo de los Estados miembros entre las que hay que destacar especialmente la **Directiva Marco 391/1989** cuyo objetivo inicial es un intento por unificar la normativa de seguridad e higiene en el trabajo y cuya transposición al ordenamiento jurídico español da lugar a la norma más importante en materia de prevención de riesgos en nuestro país: la **Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**.



La LPRP, en su exposición de motivos, establece el objetivo común europeo en materia preventiva:

"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 presente Ley. Su principio fundamental es: **"actuar antes de que produzcan los daños sobre la salud es igual a evitar los riesgos"**".

Además como legislación básica que complementa a la LPRL, está el **RD 39/1997 que regula el Reglamento de los Servicios de Prevención**.

Además existen una multitud de Reales Decretos que desarrollan cada uno de los riesgos laborales, así como sus medidas concretas de prevención y protección:

- RD 485/1997 sobre señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- RD 486/1997 sobre seguridad y salud en lugares de trabajo.
- RD 487/1997 sobre manipulación manual de cargas.
- RD 488/1997 sobre trabajo con equipos de visualización de datos (PVD).
- RD 773/1997 sobre utilización de EPIs.
- RD 1215/1997 sobre utilización de equipos de trabajo.
- RD 664/1997 protección de los trabajadores frente a agentes biológicos
- RD 614/2001 sobre protección frente al riesgo eléctrico.
- RD 286/2006 sobre protección de trabajadores frente al ruido.

6. ORGANISMOS PÚBLICOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Existen diversos organismos importantes; entre ellos, a **nivel internacional**:

Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Organismo de Naciones Unidas al que pertenece España, que elabora convenios que son de obligado cumplimiento para los estados asociados. Creada en 1946, cuenta con los siguientes organismos permanentes para el desempeño de sus funciones:

- **Consejo de Administración.** Organismo tripartito compuesto por miembros de los gobiernos, trabajadores y empresarios.
- **Conferencia Internacional del Trabajo.** Está compuesta por delegaciones nacionales integradas por representantes de los gobiernos y de las organizaciones más representativas de los trabajadores y empresarios de cada país. A los estados miembros se les exige somete los Convenios adoptados por la Conferencia a las autoridades u órganos competentes para su certificación y al examen y estudio de las recomendaciones elaboradas por la Conferencia a fin de decidir sobre la aceptabilidad o no de su contenido.
- **Oficina Internacional del Trabajo.** Es el órgano permanente de la OIT que, en el campo de la seguridad e higiene, realiza las funciones de:
 - Preparación y revisión de normas internacionales
 - Recopilación de estudios técnicos.
 - Ayuda directa a los gobiernos, suministrando expertos, facilitando equipos, etc.
 - Ayuda a las organizaciones nacionales de seguridad, centros de investigación....
 - Dirección de un centro internacional de información sobre seguridad e higiene del trabajo.

Agencia Europea para la Seguridad y Salud.

Tiene su sede en Bilbao y se creó en 1996 con el fin de fomentar la mejora, principalmente del medio de trabajo y proteger la seguridad y salud de los trabajadores. Para ello, tiene como objetivo proporcionar a los organismos comunitarios, a los Estados miembros y a los medios interesados toda la información técnica, científica y económica útil en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.



Para cumplir su misión recoge toda la información relevante y después de su examen y valoración, la difunde por todos los medios a su alcance, para lo cual ha constituido, mantiene y actualiza, con la cooperación de los Estados, una Red Europea de la Seguridad y Salud en el Trabajo. De ella depende el **Observatorio Europeo de Riesgos**, que identifica nuevos riesgos laborales.

<https://osha.europa.eu/es/about-eu-osha/what-we-do/european-risk-observatory>

A nivel **nacional**, destacan:

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

Órgano científico-técnico especializado de la Administración General del Estado, que analiza y estudia las condiciones de seguridad y salud en el trabajo (www.insst.es).



Tiene, entre otras funciones, las de:

- Asesorar técnicamente en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo y normalización, tanto a nivel nacional como internacional.
- Promocionar y realizar actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales.
- Apoyar técnicamente y colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control.

Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Órgano técnico de la Administración que vigila y controla que se cumpla la normativa laboral de de prevención de riesgos. Sus funciones, son:

- Vigilar el cumplimiento de la normativa legal y de las normas jurídico-técnicas.
- Proponer sanciones a los empresarios infractores.
- Asesorar e informar a empresas y trabajadores.
- Informar sobre accidentes y enfermedades profesionales al Juzgado de lo Social.
- Informar sobre accidentes y enfermedades profesionales mortales, graves y muy graves a la Autoridad Laboral.
- Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los Servicios de Prevención.
- Paralizar de forma inmediata los trabajos cuando detecte la existencia de un riesgo laboral grave e inminente.