

## **TEMA 7.1. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

### **INDICE DE CONTENIDOS.**

1. El trabajo y la salud.
2. Posibles daños a la salud del trabajador.
3. Derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
4. Responsabilidades y sanciones.
5. Marco normativo básico.
6. Organismos Públicos.

En esta unidad didáctica trataremos el concepto de salud, los factores de riesgo en el medio laboral, la distinción entre accidente de trabajo y enfermedad profesional, los derechos y deberes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, la normativa básica en dicha materia, y los organismos públicos que velan por la seguridad e higiene en el trabajo.

### **1. EL TRABAJO Y LA SALUD.**

El trabajo y la salud son dos términos íntimamente relacionados. El trabajo permite obtener los recursos económicos necesarios para cubrir nuestras necesidades básicas, es una fuente de relaciones sociales y contribuye a la satisfacción y realización personal, ya que por medio del mismo desarrollamos nuestras habilidades y cualidades.

Por otra parte, en el trabajo están presentes en una serie de riesgos que pueden afectar negativamente a la salud. Antes de profundizar en el análisis de riesgos, debemos analizar que se entiende por salud.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Esta definición establece un concepto multidisciplinar de salud, puesto que incluye tres aspectos:

- La salud física, referida a la integridad corporal.
- La salud psíquica, indicativa de un equilibrio emocional.
- La salud social, que alude al bienestar respecto a las relaciones con los demás.

Si consideramos la salud desde un punto de vista multidisciplinar, cuando analicemos las condiciones de trabajo que pueden suponer un factor de riesgo debemos hacerlo desde una perspectiva integral.

Por ello, en la actualidad se considera condición de trabajo: cualquier característica laboral que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la 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 del 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...
- 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 adecuada para hacerles frente.

El riesgo laboral se define como la probabilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

## **2. POSIBLES DAÑOS A LA SALUD DEL TRABAJADOR.**

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera daños derivados del trabajo, las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Esta definición incluye los accidentes de trabajo (AT), las enfermedades profesionales (EP) y otras patologías.

Para definir ambos conceptos, tendremos en cuenta dos puntos de vista; el técnico y el legal.

### **2.1. La enfermedad profesional.**

Desde el punto de vista técnico, la enfermedad profesional consiste en el deterioro paulatino de la salud del trabajador por la sobreexposición reiterada a situaciones insalubres producidas en el trabajo, el medio ambiente en el trabajo, o la forma en que este se desarrolla.

Desde el punto de vista legal, La Ley General de la Seguridad Social define la enfermedad profesional como la contraída con ocasión del trabajo por cuenta ajena, con motivo de la realización de actividades establecidas en un cuadro de desarrollo reglamentario, siempre que derive de la acción de sustancias o elementos que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad.

Analicemos cada uno de los elementos de la definición legal:

- En un principio, la enfermedad profesional solo se reconocía a los trabajadores por cuenta ajena. Si bien, en la actualidad ya se permite a los trabajadores autónomos cotizar, y por tanto, disfrutar de esta cobertura social.
- Debe tratarse de una enfermedad recogida en el listado del Real Decreto 1299/2006 de 10 de noviembre, y provocada por la acción de los elementos o sustancias que allí se indiquen.
- El motivo de contraer esa enfermedad debe ser la realización de alguna de las actividades que se recojan en el Real Decreto antes mencionado.

En este Real Decreto clasifica las enfermedades profesionales en seis grupos:

- Grupo 1: Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.
- Grupo 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.
- Grupo 3: Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.
- Grupo 4: Enfermedades profesionales causadas por la inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados.
- Grupo 5: Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.
- Grupo 6: Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos.

Los órganos técnicos del Ministerio de Trabajo e Inmigración y del Ministerio de Sanidad elaboran una guía de los síntomas y patologías relacionados con el agente acusante de la enfermedad profesional, que sirve como fuente de información y ayuda para su diagnóstico.

El RD 1299/2006 añade un anexo II con un listado complementario de enfermedades cuyo origen profesional se sospecha, por lo que podrían incluirse como enfermedades profesionales en un futuro.

## 2.2. El accidente de trabajo.

Desde el punto de vista técnico, se considera accidente de trabajo todo suceso anormal, no querido, ni deseado, que interrumpe la continuidad en el trabajo, de forma súbita e inesperada y produce daños contra las personas y/o las cosas.

Desde el punto de vista legal, La Ley General de Seguridad Social define el accidente de trabajo como toda lesión corporal que sufre el trabajador por cuenta ajena, con ocasión o consecuencia del trabajo.

Analicemos cada uno de los elementos de esta definición:

- En principio, solo se reconocía a los trabajadores por cuenta ajena. Si bien, en la actualidad, ya se permite a los trabajadores autónomos cotizar, y por lo tanto, disfrutar de esta cobertura social.

- Debe existir una relación de causalidad entre el trabajo y la lesión.
- Se ha de producir efectivamente una lesión corporal.

La Ley General de la Seguridad Social amplía el concepto de accidente de trabajo, al incluir los siguientes casos:

- Accidente in itinere: son los que sufre un trabajador, al ir o volver de casa al lugar de trabajo. La Jurisprudencia ha matizado este concepto, exigiendo tres requisitos, para que se considere como tal:
  - i. Que ocurra en el camino de ida y vuelta al domicilio habitual.
  - ii. Que no se produzcan interrupciones entre el trabajo y el suceso que origina el accidente.
  - iii. Que suceda durante el recorrido habitual.

Estos requisitos son flexibles, habiéndose llegado a considerar como domicilio habitual el del fin de semana o como trayecto habitual, el camino no utilizado a diario por el trabajador, porque ese día estaba cortado por motivo de una manifestación.

- También se considera accidente de trabajo el que sufra el trabajador al desplazarse con motivo del desempeño de un cargo sindical.
- El accidente de trabajo que sufre un trabajador por realizar tareas no propias de su categoría profesional, pero que debe hacer para el buen funcionamiento de la empresa.
- Accidentes de trabajo en misión: son aquellos que sufre el trabajador en desplazamientos realizados para cumplir con el puesto de trabajo.
- Actos de salvamento: son los que realiza el trabajador para salvar a personas que no se encuentran en el centro de trabajo.
- Enfermedades no incluidas en la lista del Real Decreto 1299/2006 que contrajo el trabajador con motivo de su trabajo, siempre y cuando pruebe que fue por causa de la ejecución del mismo.
- Enfermedades o defectos padecidos por el trabajador con anterioridad y que se agravan como consecuencia de una lesión producida por un accidente de trabajo.

- Enfermedades interrecurrentes: son las complicaciones derivadas del proceso patológico del AT o aquellas enfermedades que tiene su origen en el nuevo medio en el que se sitúa al paciente para su curación.

Se presume salvo prueba en contrario, que todas las lesiones sufridas en el tiempo y lugar del trabajo son AT.

### 2.3. Otras patologías.

Con motivo del trabajo se pueden sufrir daños psicosociales:

Estrés: se produce cuando una persona percibe de una manera agobiante que el piden más de lo que puede ofrecer. Esto provoca una tensión tan fuerte que puede transformarse en trastornos psicológicos (a veces graves) o en reacciones psicosomáticas (dolor de estómago, contracturas musculares, etc...).

Fatiga laboral: es una disminución de la capacidad física y mental que aparece en una persona después de realizar un determinado trabajo en un tiempo relativamente breve y sin posibilidad de recuperación.

Envejecimiento prematuro: es un fenómeno inespecífico de desgaste debido a la acumulación de 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...).

Mobbing o acoso laboral: se produce cuando, en el lugar de trabajo, una o varias personas ejercen una violencia psicológica extrema sobre otra, de forma sistemática y prolongada. El hostigamiento puede producirse de un superior a un subordinado y viceversa.

Burn out o síndrome de estar quemado: es una situación de agotamiento y falta de motivación que se produce por una sensación continua y avanzada de estrés laboral. Es característico de las profesiones que mantienen un contacto constante y directo con las personas, requieren un elevado grado de compromiso y exigen un gran

rendimiento; es el caso de médicos, psicólogos o profesores. Sus síntomas principales son la baja realización personal en el trabajo, el agotamiento emocional y la despersonalización.

| DIFERENCIAS ENTRE LA EP Y EL AT  |   |
|--|---|
| La enfermedad profesional se contrae como consecuencia del trabajo ordinario.          | El AT sucede por un acontecimiento anormal en el medio laboral. |
| Se puede detectar la posible aparición de una EP estudiando el medio ambiente laboral. | No se puede prever en que momento tendrá lugar un AT            |
| No es fácil precisar cuándo el trabajador ha contraído la enfermedad (fecha exacta).   | El AT se produce en un momento concreto.                        |
| La técnica para luchar contra las EP es la Higiene Industrial.                         | La técnica para evitar los AT es la Seguridad Laboral.          |

### **3. DERECHOS Y DEBERES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

Para evitar en la medida de lo posible que los trabajadores sufran daños en el trabajo, todos los sujetos implicados en la relación laboral tiene una serie de derechos y obligaciones en materia de prevención.

| DEBERES DE LA EMPRESA (Pública o privada).   |
|--|
| Deberes generales  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.</li> <li>- Integrar la actividad preventiva en todas las fases de la actividad de la empresa.</li> <li>- Cumplir la normativa de prevención de riesgos laborales.</li> <li>- Asumir el coste de las medidas de seguridad y salud, sin cargarlas sobre el trabajador.</li> </ul>  |
| Deberes con respecto a los trabajadores  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Deber de informar y formar a los trabajadores sobre:<br/>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, como actuar en situaciones de emergencia, utilizar equipos de protección; el manejo adecuado de las máquinas y herramientas y los dispositivos de seguridad. Se proporcionará formación e información al trabajador cada vez que utilice equipos de trabajo nuevos, se introduzcan nuevas tecnologías o le cambien de puesto o de funciones.<br/>La formación será teórica y práctica.</li> <li>- 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 laboral.</li> </ul> |

|  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Consultar y permitir a los trabajadores su participación en materia de prevención a través de sus representantes.</li> <li>- Facilitar a los trabajadores los equipos y medios de protección adecuados.</li> <li>- Proporcionar una especial protección a determinados colectivos: embarazadas, menores de edad, trabajadores temporales y de ETT.</li> </ul>    |
| Deberes con respecto al centro de trabajo.   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Organizar los recursos para la actividad preventiva.</li> <li>- Adoptar medidas para situaciones de emergencia.</li> <li>- Elaborar y conservar la documentación específica.</li> <li>- Coordinarse en materia de prevención cuando existan varias empresas en un mismo centro o en caso de contratas y subcontratas. Esta obligación se extiende a los trabajadores autónomos.</li> </ul> |

## DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES

Todo derecho supone la existencia correlativa de un deber; por lo tanto, a los trabajadores les corresponden los siguientes derechos y deberes:

| DERECHOS   | DEBERES  |
|--|--|
| Derecho de información   | Respetar las normas de prevención, que debe conocer  |
| Derecho de formación   | Utilizar correctamente las máquinas y herramientas de trabajo y los equipos de seguridad y protección                  |
| Derecho de paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente. | Informar de inmediato al superior jerárquico de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la salud. |
| Derecho a la vigilancia periódica de la salud.                               | Velar por la seguridad y salud propia, de los compañeros y de terceros que pudieran verse afectados.                   |
| Derecho de consulta y participación.   | Cooperar con el empresario para que pueda garantizar la prevención y protección adecuadas.                             |

## 4. RESPONSABILIDADES Y SANCIONES.

Todos los sujetos implicados en la relación laboral tiene un serie de responsabilidades en la acción preventiva.



| RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO   |   |   |   |
|--|---|---|---|
| Responsabilidades  | Sanciones   | Norma   | Órgano sancionador  |
| Administrativa: por incumplir las normas (incluidos los convenios colectivos). No es necesario que haya ocurrido un accidente de trabajo, basta con el incumplimiento de la normativa. | Económica.<br>Suspensión temporal o cierre de la empresa.<br>Paralización de los trabajos.<br>Recargo en las prestaciones económicas.<br>Aumento de las primas.<br>Abono directo de las prestaciones económicas.<br>Inhabilitación. | Ley de Prevención de Riesgos Laborales.<br><br>Ley de Infracciones y sanciones en el orden social.<br><br>Ley General de la Seguridad Social. | Inspección de Trabajo y Seguridad Social (inicia el proceso y propone la sanción).<br><br>La Autoridad Laboral. |
| Civil: por causar daños y perjuicios a las personas, ya sea contractual (por incumplir obligaciones del contrato de trabajo), o extracontractual.                                      | Económica: indemnización por daños y perjuicios.  | Código Civil.<br><br>Ley de Prevención de Riesgos Laborales   | Responsabilidad contractual: Tribunales sociales.<br><br>Responsabilidad extracontractual: Tribunales civiles.  |
| Penal: Por cometer una falta o un delito tipificado en el Código Penal.  | Multas.<br>Prisión.<br>Indemnización por daños y perjuicios (responsabilidad civil derivada de la penal)  | Código Penal  | Tribunales penales.   |

| Clasificación de las sanciones | Cuantía                        | Plazo de Prescripción (contado desde la fecha de comisión de la infracción) |
|--------------------------------|--------------------------------|---|
| Leves                          | Desde 40 € a 2.045 €           | Al año.   |
| Graves                         | Desde 2.046 € hasta 40.985 €   | A los tres años.  |
| Muy graves                     | Desde 40.986 € hasta 819.780 € | A los cinco años.   |

| RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR   |   |   |  |
|--|---|---|--|
| Responsabilidades  | Sanciones   | Norma   | Órgano sancionador   |
| Administrativa (carácter disciplinario): incumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. | Según lo establecido por norma o Convenio Colectivo:<br>Amonestación.<br>Suspensión de empleo y sueldo.<br>Despido. | Estatuto de los trabajadores<br>Ley de Prevención de Riesgos Laborales<br>Ley de Infracciones y sanciones en el Orden social. | El empresario: las sanciones que él imponga, serán revisables por la jurisdicción competente.<br>Inspección de Trabajo y Seguridad Social.<br>Autoridad Laboral. |

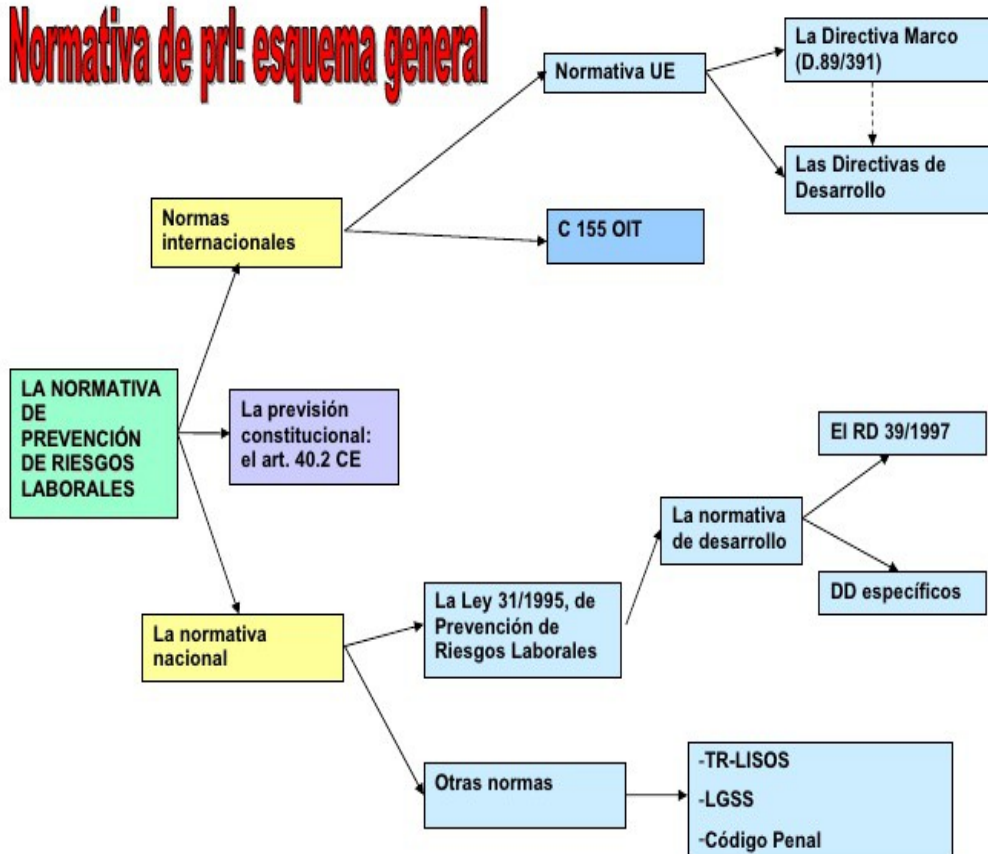
## 5. MARCO NORMATIVO BÁSICO.

El desarrollo legislativo en materia de prevención parte del Derecho Comunitario y de la Constitución Española de 1978.

Nuestra Constitución, en su artículo 40.2, impone a todos los poderes públicos la obligación de velar por la seguridad e higiene en el trabajo. La Unión Europea, por su parte, ha dictado diversas normas para conseguir armonizar las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo de todos los Estados miembros; la principal es la Directiva Marco 89/391/CEE, cuya transposición al derecho interno dio lugar a nuestra Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Esta ley sienta las bases normativas en España de la seguridad y salud de los trabajadores y ha sido desarrollada por diversos decretos incluidos en el esquema que se recoge a continuación. La LPRL establece un nuevo enfoque en materia de seguridad y salud en el trabajo, al introducir el concepto de prevención. Es una Ley de carácter activo que persigue actuar sobre los riesgos laborales antes de que se materialicen.

## Normativa de prl: esquema general



## 6. ORGANISMOS PÚBLICOS.

Hay una serie de organismos públicos que velan por la seguridad y la salud laboral, tanto en el ámbito nacional, como en el internacional.

### 6.1 Ámbito internacional.

#### La Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Es un organismo de las Naciones Unidas al que pertenece España. Su finalidad es mejorar la seguridad y salud laboral, las condiciones de trabajo y de vida en todos los países, pobres y ricos.

Un aspecto central de su misión es elaborar programas de asistencia y asesoramiento y ayudar a los países a crear instituciones democráticas que, con su apoyo, puedan rendir cuentas.

La OIT tiene una composición tripartita: reúne representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores para la elaboración conjunta de políticas y programas. De este modo, consiguen una visión más realista y completa sobre empleo y trabajo.

### **La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.**

Se creó en 1996, con sede en Bilbao, con el fin de conseguir unos lugares de trabajo más seguros y productivos en Europa. Se coordina con una red de centros de referencia a escala nacional, que suelen ser los organismos nacionales competentes en materia de PRL de los Estados Miembros de la UE.

La Agencia Europea es también una organización tripartita en la que cooperan gobiernos, empresarios y representantes de los trabajadores.

Sus principales tareas son de información y divulgación de buenas prácticas laborales, recopilan y publican investigaciones científicas sobre riesgos laborales y tratan de explicar la legislación comunitaria en materia de prevención.

El Observatorio Europeo de Riesgos pertenece a la Agencia Europea y su objetivo es identificar riesgos nuevos y emergentes.

### **6.2 Ámbito nacional.**

#### **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INST.).**

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, la promoción y mejora de las mismas. Entre sus líneas de actuación destacamos:

- Proporcionar asistencia técnica: elabora unas guías técnicas muy útiles para implantar y desarrollar la actividad preventiva de las empresas.
- Asesora en la elaboración de la normativa.
- Realiza actividades de formación, información y divulgación.
- Desarrolla labores de estudio e investigación.

Las comunidades autónomas, dentro de su ámbito de competencia, pueden desarrollar ciertas funciones dentro del ámbito de la prevención y crear sus propios institutos de seguridad e higiene, con los que cooperará el INST..

### **La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

Es el órgano técnico de la Administración Pública, cuyo objetivo básico es vigilar y controlar que se cumpla la normativa laboral y de prevención de riesgos laborales. Para cumplir con esta finalidad desarrolla las siguientes funciones:

- Realiza visitas a las empresas para comprobar que cumplen con la normativa vigente. Incluso, si aprecia la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, puede ordenar la paralización inmediata de la actividad laboral.
- Asesora e informa a las empresas y trabajadores en materia laboral y de prevención de riesgos laborales.
- Levanta un acta de la infracción cometida y propone las sanciones correspondientes ante las autoridades laborales competentes.
- Elabora informes, informa a la Autoridad Laboral sobre los accidentes mortales, o graves, etc...

### **La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST).**

Es el órgano asesor de las Administraciones Públicas en la formulación de políticas de prevención.

Es un órgano colegiado integrado por representantes de la Administración General del Estado, de las Administraciones Autonómicas y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. De este modo, aglutina a todos los agentes del Estado español responsables e implicados en la mejora de las condiciones de trabajo y de la calidad de vida laboral.

### **La Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.**

Es una fundación adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo creada por imperativo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para la promoción de actividades destinadas a la mejora de las condiciones

de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas y medianas empresas.