

TEMA 1: LA PREVENCIÓN DE RIESGOS. CONCEPTOS BÁSICOS

INDICE

1. SALUD Y TRABAJO

1.1. Conceptos básicos

2. LOS FACTORES DE RIESGO LABORAL

2.1. Relacionados con las condiciones de trabajo

2.2. Relacionados con el factor humano

3. LOS DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO

3.1. El accidente de trabajo

3.2. La enfermedad profesional

3.3. La fatiga

3.4. La insatisfacción laboral

4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE RIESGOS LABORALES

4.1. Técnicas de prevención

4.2. Técnicas de protección colectiva

4.3. Equipos de protección individual

5. DERECHOS Y DEBERES EN MATERIA PREVENTIVA

5.1. Los derechos de los trabajadores

5.2. La protección de los trabajadores sensibles

5.3. Los deberes de los trabajadores

1. SALUD Y TRABAJO

1.1. CONCEPTOS BÁSICOS

- Concepto de *salud*:

Solemos entender la salud como la simple ausencia de enfermedades, pero lo cierto es que el concepto es mucho más amplio. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la *salud* se define como “un estado de completo bienestar físico, psíquico y social y no solo la ausencia de dolencias y enfermedades”.

De esta definición destacamos que la salud laboral ya no supone únicamente la ausencia de enfermedad, sino que incluye tres aspectos:

- Bienestar físico: ausencia de daño físico o enfermedad. Por ejemplo, se pierde el bienestar físico cuando nos fracturamos un tobillo al bajar de una máquina excavadora.
- Bienestar psíquico: equilibrio emocional, identificación del trabajador con su tarea. Por ejemplo, se pierde el bienestar psíquico cuando sufrimos una crisis de ansiedad tras una discusión con un superior.
- Bienestar social: relaciones con los demás, reconocimiento social y las expectativas de futuro que su trabajo le ofrece. Por ejemplo, se pierde el bienestar social cuando vivimos una situación en la empresa en la que sufrimos burlas por parte de nuestros compañeros.

Con el trabajo el ser humano busca satisfacer sus necesidades, pero en el desempeño del mismo el trabajador puede dañar su salud si éste no se desarrolla en las condiciones adecuadas. Así, el trabajo tiene importantes efectos positivos (realización personal, obtención de recursos humanos...) pero también efectos negativos en la salud del trabajador (fatiga, ansiedad, enfermedades...).

Los siguientes conceptos son básicos para comprender la relación entre el trabajo y la salud:

- Un *riesgo laboral* es la posibilidad de que un trabajador sufra un daño por el trabajo que desarrolla por cuenta ajena. Su gravedad depende de la probabilidad de que el riesgo se convierta en un daño, y de la gravedad del daño.
- Estaremos ante un riesgo grave e inminente cuando es racionalmente probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud.
- *Daño derivado del trabajo* es toda lesión, patología o enfermedad sufrida como consecuencia del trabajo. Cuando el riesgo se materializa, se produce el daño.

Con el fin de proteger la salud del trabajador, se establecen disposiciones legislativas de obligado cumplimiento para fabricantes, empresarios y trabajadores, que recogen las medidas de prevención y protección que hay que aplicar en cada caso:

- *Prevención*: medidas destinadas a evitar o disminuir los riesgos laborales. Actúan sobre el riesgo.

- *Protección*: medidas destinadas a reducir los daños, en caso de que los riesgos se materialicen. Actúan sobre el daño.

- *Normativa de Prevención de riesgos laborales*: la prevención de riesgos laborales es el conjunto de medidas adoptadas en todas las fases de actividad de una empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

La principal legislación aplicable en materia de prevención de riesgos laborales en nuestro país es:

- La Constitución española (artículo 40.2): obliga a los poderes públicos a desarrollar y fomentar una política de protección y seguridad en el trabajo.
- El Estatuto de los Trabajadores (artículo 19.1): menciona el derecho a la seguridad en el trabajo.
- La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), de 1995: es la principal norma que regula en España la seguridad en las condiciones de trabajo, desarrollada a su vez por el Reglamento de los Servicios de Prevención.

2. LOS FACTORES DE RIESGO LABORAL

La posibilidad de que el trabajador pueda sufrir algún daño derivado del trabajo puede deberse a multitud de causas que podemos agrupar en dos:

- Riesgos relacionados con las condiciones de trabajo.
- Riesgos relacionados con el factor humano.

2.1. RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Los riesgos que pueden tener su origen en las condiciones de trabajo son:

- * Riesgos relacionados con las condiciones de seguridad: características de los locales e instalaciones, así como los derivados del manejo de equipos, maquinaria, herramientas y demás.
- * Riesgos medioambientales: debidos a la presencia de determinados agentes en el entorno laboral y sus niveles de concentración, intensidad o su manipulación.

Agentes	Comprenden
Físicos	Los elementos físicos presentes en el entorno de trabajo, como el ruido o las radiaciones; así como condiciones medioambientales básicas como la humedad, la temperatura, la ventilación del aire, la iluminación, etc...
Químicos	Conjunto de sustancias tóxicas que contaminan el ambiente de trabajo.
Biológicos	Los organismos vivos que pueden causar enfermedades contagiosas.

* Riesgos derivados de la carga de trabajo: si es excesiva, puede ocasionar fatiga física o mental.

* Riesgos derivados de la ordenación u organización del trabajo: incluye, entre otros, la insatisfacción que puede ocasionar la organización del trabajo a turnos.

Ejemplo: el trabajo a turnos está asociado a trastornos de la salud, tales como alteraciones del sueño, problemas gastrointestinales, etc...

2.2. RELACIONADOS CON EL FACTOR HUMANO

Los riesgos que pueden tener su origen en el factor humano son:

* Las características personales del trabajador, como la edad, el estado de salud, el carácter o su tolerancia al riesgo.

* La falta de formación o la experiencia necesarias para desarrollar las tareas propias del puesto de trabajo.

* La realización de actos peligrosos, inseguros, o sin adoptar las medidas básicas de prevención y protección.

Factores de riesgo relacionados con las condiciones de trabajo		
Condiciones de trabajo	Ejemplos	Posibles consecuencias
De seguridad	Escaleras, desniveles, puertas, instalación eléctrica, máquinas, herramientas...	Caídas, quemaduras, incendios, lesiones...
Físicas	Ruido, iluminación, humedad, temperatura, radiaciones...	Sordera, afecciones oculares, quemaduras, cáncer...
Químicas	Asbestos, plomo, monóxido de carbono, ácidos...	Mareos, vómitos, asfixia, enfermedades...
Biológicas	Virus, bacterias, protozoos, hongos, animales, seres humanos enfermos, tratamiento de residuos...	Enfermedades infecciosas, parasitarias, de la piel, Brucelosis, carbunco, tétanos, hepatitis...
Carga de trabajo	Sobrecarga	Estrés, fatiga, descuidos,...

Ordenación y organización del trabajo	Malas posturas, trabajo rutinario, trabajo por turnos, trabajo monótono...	Dolores musculares, insatisfacción laboral, estrés,..
Factores de riesgo relacionados con el factor humano		
Características personales	Falta de reflejos debido a la edad, delicado estado de salud, personalidad impulsiva o nerviosa.	Fatiga, insatisfacción.
Formación o experiencia	Deficiente formación en las tareas, inexperiencia en métodos de trabajo.	Estrés, fatiga, insatisfacción laboral...
Actos peligrosos o inseguros	Imprudencias o excesiva confianza en el manejo de maquinaria.	Accidentes de trabajo, lesiones...

3. LOS DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO

Los daños que puede sufrir el trabajador como consecuencia de la existencia de factores de riesgo laboral son varios. Toda lesión, patología o enfermedad sufrida con ocasión o como consecuencia del trabajo es un daño laboral. Puede ser de varios tipos:

3.1. ACCIDENTE DE TRABAJO.

A. Requisitos legales.

La Ley General de Seguridad Social define accidente de trabajo como “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”. Por tanto, se piden 3 requisitos:

- Que exista lesión física o psíquica, es decir, un daño a la salud.
- Una relación laboral: antes solo se reconocía a los trabajadores por cuenta ajena, pero en la actualidad se permite que los trabajadores autónomos, que voluntariamente coticen para cubrir esta situación, estén protegidos en caso de accidente de trabajo.
- Relación de causalidad entre el trabajo y la lesión, es decir, la lesión es consecuencia del trabajo que se realiza.

B. Supuestos asimilados por la ley.

Además se añaden como accidentes de trabajo otras situaciones que pueden provocar confusión sobre si lo son o no, y que la ley, al incluirlas, deja claro que sí son accidentes de trabajo:

- El accidente in itinere: es el que sufre el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo. La jurisprudencia ha matizado los requisitos que deben darse para que se considere accidente de trabajo, aunque siguen siendo requisitos bastante flexibles:
 - Debe ocurrir en el camino de ida o vuelta al domicilio habitual.
 - No deben producirse interrupciones entre el fin del trabajo y el accidente, si bien se admiten ciertas interrupciones cortas habituales (como ir a comprar a una farmacia).
 - Que el recorrido realizado por el trabajador sea el habitual.
 - Que el medio utilizado por el trabajador sea un medio adecuado para ir al trabajo.
- Cargo sindical: por el desempeño de funciones de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver de ejercitar esas funciones. Un delegado de prevención que es atropellado cuando acude al sindicato en el tiempo reservado para ello.
- Tareas distintas: los ocurridos realizando tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador ya sea por orden del empresario o por iniciativa propia para la buena marcha de la empresa (un administrativo que se lesiona al mover unas cajas del almacén porque estaba ayudando).
- Actos de salvamento: los ocurridos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan conexión con el trabajo (por ejemplo, un trabajador que sufre lesiones al salvar a un compañero de un incendio en la oficina).
- Las enfermedades de trabajo: las enfermedades que no puedan ser consideradas enfermedades profesionales, pero que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe por sentencia judicial que la enfermedad surgió por causa exclusiva de dicho trabajo (por ejemplo estrés laboral).
- Consecuencias del accidente:
 - Las consecuencias del accidente y las complicaciones derivadas del accidente mismo (por ejemplo, un trabajador que a raíz de un accidente debe ser operado y contrae un virus en el quirófano).
 - Las enfermedades o defectos padecidos anteriormente que se agraven como consecuencia del accidente (por ejemplo, un esguince que tuviese de una lesión anterior del trabajador).

Para finalizar con qué se considera accidente de trabajo y qué no, es conveniente tener en cuenta las siguientes reglas:

- Se presumirá que constituyen accidente de trabajo todas las lesiones que sufra el trabajador en el centro de trabajo en horario habitual, salvo prueba en contrario.
- Podrá ser considerada accidente de trabajo la imprudencia profesional que cometa el trabajador como consecuencia del ejercicio habitual del trabajo y la confianza que éste inspira (por ejemplo un descuido no intencional).

· No se consideran accidentes de trabajo:

- Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo como la insolación, el rayo y otros fenómenos parecidos de la naturaleza.
- Los que sean debidos a imprudencia temeraria o dolo (intencional) del trabajador.

3.2. LA ENFERMEDAD PROFESIONAL.

En España para saber qué se considera enfermedad profesional se ha venido utilizando el sistema de lista cerrada. Este sistema consiste en que para evitar dudas de interpretación sobre si la enfermedad es causada o no por el trabajo se elabora una lista de enfermedades y de sectores de trabajo y de productos donde pueden contraerse, de manera que si un trabajador desarrolla una enfermedad de ese listado trabajando en una de esas actividades, automáticamente se da por hecho que es debida al trabajo y se califica de forma inmediata como enfermedad profesional. En definitiva, para que sea enfermedad profesional debía estar en la lista que elaboraba el Ministerio de Trabajo.

Actualmente, con el RD 1299/2006, de 10 de diciembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales, se considera un sistema mixto puesto que incluye un Anexo I donde se indican todas las enfermedades profesionales científicamente probadas (una lista cerrada), pero a su vez incluye un Anexo II con una lista complementaria de enfermedades que no está probado su origen laboral, pero que podrían considerarse como enfermedades profesionales en un futuro, según el procedimiento que establece el RD 1299/2006 (lista abierta).

¿Qué ocurre si una enfermedad se contrae debido al trabajo pero no está en ninguna lista? En este caso hay que demostrar ante el Juzgado que existe esa relación, y si se demuestra, la enfermedad pasa a considerarse accidente de trabajo.

Clasificación de enfermedades profesionales	Ejemplos
<ul style="list-style-type: none"> - Enfermedades causadas por agentes químicos - Enfermedades causadas por agentes físicos - Enfermedades causadas por agentes biológicos - Enfermedades profesionales causadas por la inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en apartados anteriores - Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no 	<ul style="list-style-type: none"> - El saturnismo provocado por intoxicación de plomo - El síndrome del dedo blanco por uso de herramientas vibratorias - El tétanos por heridas con clavos o hierro - La asbestosis por inhalación de partículas de amianto - El eczema de cemento por contacto con el cemento.

comprendidos en alguno de los otros apartados	- El cáncer profesional adquirido por contacto con agentes químicos cancerígenos
- Enfermedades profesionales causados por agentes cancerígenos	

A. Diferencias de la enfermedad profesional con el accidente de trabajo.

- El accidente de trabajo es súbito, instantáneo, ocurre de forma repentina y se ven las lesiones de forma inmediata. La enfermedad profesional es lenta, sus efectos suelen aparecer al cabo de los años, y estos aumentan conforme se está más tiempo expuesto.
- El accidente está más relacionado con las condiciones de seguridad: lugares, instalaciones, equipos, maquinaria, etc. La enfermedad profesional suele aparecer de forma lenta debido a las condiciones medioambientales: físicas, químicas y biológicas.
- En la enfermedad profesional sus efectos son individuales, en ciertas personas los síntomas son leves y en otras muy graves, mientras que en el accidente los efectos del accidente son idénticos para todos los que lo sufren.

B. El registro de enfermedades profesionales.

Con el RD 1299/2006 se ha modificado el sistema de notificación y registro de enfermedades profesionales. Hasta 2006, el responsable de cumplimentar el parte de enfermedades profesionales era el empresario mientras que ahora es la Mutua la que notifica y registra estas enfermedades. El hecho que fuera el empresario el que notificaba y registraba las enfermedades, unido al largo período de latencia en que apareciesen los efectos de algunas de ellas, había provocado un “subregistro” de enfermedades profesionales, es decir, que se declaraban muchas menos de las que realmente se producían. Mencionar, que en las estadísticas el mayor número de enfermedades profesionales corresponde a trastornos músculo-esqueléticos y a dermatosis (enfermedades de la piel) profesionales.

3.3. LA FATIGA LABORAL.

La fatiga laboral es la disminución de la capacidad física y mental para realizar el trabajo debido al cansancio. La fatiga puede venir producida por dos causas: por una carga física en el trabajo (esfuerzo, posturas incómodas, etc), o por una carga mental (manejar mucha información, tomar decisiones en poco tiempo, etc), de ahí que se hable también de fatiga física y de fatiga mental.

3.4. LA INSATISFACCIÓN LABORAL.

La insatisfacción laboral es una actitud general negativa hacia el trabajo que procede de la diferencia entre las expectativas generadas respecto al trabajo y la realidad de lo que es el trabajo, y de la importancia que se le da a esa diferencia.

Ello quiere decir que la existencia de insatisfacción no solo se debe a cómo es el trabajo de “bueno o malo”, sino también a las expectativas que el trabajador tiene generadas sobre él, y a cuánta importancia le da a que éstas se cumplan o no. Influyen los 3 factores a la vez.

4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE RIESGOS LABORALES

¿Qué diferencia existe entre las medidas de prevención y de protección?

Las medidas de prevención actúan antes de que se produzca el accidente (o cualquier otro daño) de manera que intentan eliminar o reducir las causas de su raíz, interviniendo sobre el foco del riesgo y evitando así que se produzca el accidente u otro daño. Poniendo como ejemplo el automóvil, una medida de prevención serían unos frenos ABS que intentan evitar que llegue a producirse el choque.

Las medidas de protección son aquellas que no evitan el riesgo o peligro, sino que se encargan de reducir o eliminar sus consecuencias (daños) sobre el trabajador. Hay situaciones en la que las medidas de prevención no pueden evitar el accidente, por lo que se asume la presencia de determinado grado de riesgo y se intenta reducir el daño. En el caso de los automóviles sería el airbag. Es una medida que no evita el accidente sino que intenta minimizar las consecuencias sobre la persona, la protege.

Existen dos tipos de medidas de protección: las colectivas que protegen a varios trabajadores a la vez al actuar sobre el medio de transmisión (una red de seguridad, un extractor de humos, etc), y las individuales o equipos de protección individual (EPIs como guantes, mascarillas, tapones, etc) que solo protegen a un trabajador directamente.

¿Qué medidas son prioritarias?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales utiliza como principio fundamental el de la prevención, por lo que en primer lugar hay que evitar los riesgos en su origen y evaluar aquellos que no pueden evitarse, para posteriormente, como segunda medida, utilizar técnicas de protección colectivas y, si no resultase posible o fueran insuficientes, en último lugar emplear técnicas de protección individual.

4.1. TÉCNICAS DE PREVENCIÓN

Los tipos de técnicas de prevención son las siguientes:

- Seguridad: trata de evitar los accidentes de trabajo, para lo cual recoge información sobre los accidentes ocurridos y sus estadísticas. Así localiza focos de riesgo y, posteriormente, actúa sobre las condiciones de seguridad más problemáticas como las instalaciones, lugares de trabajo, equipos y máquinas, para evitar los riesgos en su origen.
- Higiene Industrial: previene las enfermedades profesionales por la presencia de contaminantes físicos, químicos y biológicos. Para ello se encarga de recoger muestras de contaminantes, valorar si superan el máximo umbral permitido para considerarlos no tóxicos y, de ser así, corregir la situación.
- Ergonomía: trata de evitar la fatiga en el trabajo adaptando el trabajo al trabajador. Ello lo consigue a través del diseño de herramientas y máquinas para que no produzcan fatiga, y con el diseño de los puestos de trabajo en cuanto a tiempos, espacios, etc., para que el trabajo sea lo más cómodo posible y al mismo tiempo aumente la productividad.
- Psicología: es una técnica de lucha contra la insatisfacción laboral, a través de medidas de organización del trabajo y diseño de puestos para que la motivación laboral y la satisfacción laboral sean posibles.
- Medicina del trabajo: es el conjunto de técnicas médicas que tratan de prevenir la pérdida de salud, actuando también en la curación y rehabilitación de la enfermedad o el accidente. Entre sus funciones se encuentran: la vacunación y los reconocimientos médicos periódicos principalmente, si bien también actúan ayudando en la curación y rehabilitación tras un accidente.

4.2. TÉCNICAS DE PROTECCIÓN COLECTIVA.

Estas técnicas protegen a varios trabajadores de los posibles daños al estar en contacto con riesgos laborales. Las técnicas de protección no evitan los riesgos, conviven con ellos, pero en caso de que se materialicen intentan reducir o evitar los daños en los trabajadores. Algunas de las técnicas de protección colectiva más usuales son:

- Las barandillas y redes de seguridad frente al riesgo de posibles caídas.
- Los resguardos de las máquinas que impiden el contacto del trabajador con una parte de la máquina que es peligrosa, de manera que se eviten los golpes, cortes o atrapamientos.
- Los dispositivos de seguridad que impiden que un trabajador realice una maniobra peligrosa. Por ejemplo una célula fotoeléctrica que detecta el cuerpo humano (como el

ascensor) y detiene la máquina, o un doble mando que obliga a tener las dos manos ocupadas y si se suelta una mano también se detiene el funcionamiento de la máquina.

- La ventilación general para evitar la presencia de contaminantes químicos.
- Las pantallas que evitan la proyección de partículas sobre el trabajador o las pantallas acústicas frente al ruido.

4.3. LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPIs).

Son la última medida en la prevención de riesgos laborales, ya que previamente se tienen que tomar las medidas de prevención y las de protección colectiva.

Se define como 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 salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

No se consideran EPI: la ropa de trabajo corriente y los uniformes que no estén específicamente destinados a proteger la salud del trabajador; los equipos de los servicios de socorro y salvamento; los equipos de protección individual de los militares, policías, protección civil; los equipos de protección individual de los medios de transporte de carretera; el material de deporte; el material de autodefensa o disuasión; los aparatos portátiles para la detección y señalización de los riesgos. Por ejemplo, los uniformes de trabajo (batas) de los vendedores de un almacén de repuestos no se considerarían EPIs.

Existen múltiples EPIs para las distintas partes del cuerpo, siendo las más usuales:

Cabeza	<ul style="list-style-type: none"> - Cascos - Gorros, gorras, sombreros
Oídos	<ul style="list-style-type: none"> - Tapones - Orejeras
Ojos y cara	<ul style="list-style-type: none"> - Gafas de montura - Pantalla facial - Pantalla para soldadura
Vías respiratorias	<ul style="list-style-type: none"> - Mascarilla filtrante partículas - Mascarilla filtrante gases y vapores
	<ul style="list-style-type: none"> - Guantes contra las agresiones mecánicas (perforaciones, cortes y antivibratorios) - Guantes contra las agresiones químicas

Manos y brazos	<ul style="list-style-type: none"> - Guantes contra las agresiones de origen eléctrico y térmico - Manoplas y manguitos
Piernas y pies	<ul style="list-style-type: none"> - Calzado de seguridad - Calzado de protección contra calor/frío - Calzado frente a la electricidad
Tronco y abdomen	<ul style="list-style-type: none"> - Chalecos, chaquetas y mandiles de protección contra las agresiones mecánicas/químicas - Chalecos termógenos y chalecos salvavidas - Mandiles de protección contra rayos X - Fajas y cinturones antivibraciones
Total del cuerpo	<ul style="list-style-type: none"> - Arneses - Ropa de protección - EPIs contra las caídas de altura

5. DERECHOS Y DEBERES EN MATERIA PREVENTIVA

La LPRL define los derechos y deberes de los trabajadores y empresarios en relación con la prevención de riesgos laborales. Esta relación de derechos y obligaciones se caracteriza por:

- El incumplimiento de los deberes dará lugar a responsabilidades de tipo administrativo, civil e incluso penal.
- Lo que para el empresario es un deber, para el trabajador es un derecho, y viceversa.
- La acción preventiva recae principalmente sobre el empresario.

5.1. LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Dado que es el empresario quien tiene la potestad de dirigir y organizar la actividad empresarial, sobre este recae el deber general de proteger la salud de los trabajadores.

Del deber general de protección, se derivan una serie de obligaciones específicas que el empresario debe ejecutar y cuyo cumplimiento los trabajadores pueden exigir.

Entre esos derechos merece especial atención el de recibir formación en prevención de riesgos, ya que de este derecho depende en gran medida el ejercicio de todos los demás derechos.

Derechos de los trabajadores recogidos en la LPRL	
A recibir formación en materia preventiva	Tanto teórica como práctica cuando: *El trabajador ingrese en la empresa. *Se produzcan cambios o se introduzcan nuevas tecnologías o equipos de trabajo. El tiempo dedicado a esta formación tiene la consideración de tiempo de trabajo. El coste corre a cargo de la empresa.
Información	El trabajador tiene derecho a recibir información sobre: *Los riesgos de su puesto de trabajo. *Las medidas de protección y prevención aplicables. *Los planes de emergencia.
Propuesta	El trabajador puede formular al empresario, al comité de seguridad y salud y a los delegados de prevención para contribuir a la mejora de la protección de la salud y la seguridad.
Participación	Los trabajadores tienen derecho a participar en todos los aspectos de la prevención en el trabajo, principalmente a través de los delegados de prevención.
Vigilancia de la salud	La vigilancia de la salud de los trabajadores se realizará de forma periódica, en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, respetando su intimidad y dignidad. Los resultados se comunicarán al trabajador y serán de uso limitado al personal médico y las autoridades sanitarias. Los reconocimientos médicos serán voluntarios, salvo cuando: *Sea necesario verificar los efectos de las condiciones de trabajo en la salud o si el estado de salud del trabajador puede ser fuente de peligro para él mismo u otras personas. *La normativa así lo exija, en función de los riesgos. Por ejemplo, para aquellos puestos con riesgo de contraer enfermedades profesionales.
Paralización de la actividad	El trabajador tiene derecho a interrumpir la actividad y abandonar el trabajo cuando considere que existe un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, no pudiendo ser sancionado por ello salvo que haya obrado de mala fe o cometido una negligencia grave.
Protección de trabajadores sensibles	Los trabajadores que, por sus características personales, son más vulnerables a los riesgos laborales, tienen derecho a una especial protección.

5.2. LA PROTECCIÓN DE TRABAJADORES SENSIBLES

La obligación del empresario a proteger la seguridad y la salud implica un deber adicional de protección hacia determinados grupos de trabajadores, que son: los discapacitados, las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, menores de edad y los temporales.

A. Discapacitados.

En lo que se refiere a este colectivo, el empresario está obligado a adoptar las medidas necesarias para garantizar:

- La adaptación del puesto de trabajo.
- La accesibilidad de la empresa.
- La adopción de las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los lugares donde trabajen personas con discapacidad han de estar acondicionados. Puertas, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo han de adaptarse para que los trabajadores puedan utilizarlos.

B. Trabajadoras embarazadas o en período de lactancia.

La empresa debe adoptar medidas específicas cuando la trabajadora embarazada o lactante se encuentre expuesta a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan perjudicar su salud o la del feto. Estas medidas consecutivas son:

- 1º.- Adaptación del puesto de trabajo en lo referido a condiciones de trabajo u horario. Si ello no fuera posible o afectar negativamente a la salud de la embarazada, el lactante o del feto.
- 2º.- Cambio del puesto de trabajo a otro compatible con su estado, conforme a las reglas vistas en los casos de movilidad laboral y previo certificado del INSS. Si ello no fuera posible por no existir puesto compatible,
- 3º.- Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia.

C. Trabajadores menores de edad.

La protección de los trabajadores menores de edad se realiza mediante:

- Evaluación específica del puesto de trabajo: atendiendo a los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes, derivados de su falta de experiencia, su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo, todavía incompleto.
- Información: tanto los jóvenes como sus padres o tutores serán informados de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

D. Relaciones de trabajo de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

Los trabajadores cuya relación laboral con la empresa sea de duración determinada o temporal, deberán tener el mismo nivel de información, formación y prevención que el resto de trabajadores de la plantilla.

Las ETT ceden a trabajadores a la empresa usuaria para que desempeñen tareas durante un tiempo limitado. Las obligaciones relativas a la protección de la salud de los trabajadores cedidos son compartidas por la ETT y por la empresa usuaria.

Los deberes de las ETT y las empresas usuarias en materia de prevención de riesgos laborales son las siguientes:

Empresa usuaria	ETT
<ul style="list-style-type: none"> - Informar a la ETT sobre las características propias del puesto de trabajo (riesgos, medidas de prevención, formación preventiva necesaria, reconocimientos médicos necesarios). - Informar al trabajador sobre los riesgos existentes y las medidas de prevención, protección y emergencia. - Verificar que el trabajador es apto, está formado en materia preventiva y ha sido informado de las características del puesto. - Informar de la incorporación de trabajadores cedidos a los delegados de prevención y al servicio de prevención de la empresa. - Asumir la responsabilidad relativa al mantenimiento de la seguridad y la higiene en el centro de trabajo. - Notificar por escrito a la ETT los daños que sufra el trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formar al trabajador en materia preventiva. - Informar al trabajador sobre los riesgos propios del centro de trabajo y del puesto que va a desempeñar. - Realizar controles de salud y/o reconocimientos médicos. - Notificar los partes de daños (accidentes, enfermedades) a la administración correspondiente.

5.3. LOS DEBERES DE LOS TRABAJADORES

En materia preventiva, los deberes de los trabajadores son los derechos del empresario. Las obligaciones fundamentales del trabajador se pueden resumir en la siguiente tabla:

- * Usar correctamente y con diligencia las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y demás medios necesarios para la realización de los trabajos.
- * Usar correctamente y con diligencia los medios y equipos de protección, tanto individuales como colectivos, facilitados por el empresario.
- * Observar medidas de seguridad en aparatos y equipos, no poniendo fuera de funcionamiento o inutilizando los dispositivos de seguridad de los mismos.
- * Informar sobre cualquier situación de riesgo que observen en los trabajos, transmitiendo a sus superiores jerárquicos tal circunstancia.
- * Cooperar con el empresario en la puesta en práctica de las medidas de prevención adoptadas para la realización de trabajos.
- * Contribuir al cumplimiento de los deberes e indicaciones establecidas por la autoridad.