

U.D.1^a.

LA SALUD LABORAL

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

En esta unidad didáctica vamos a tratar los siguientes apartados:

1. El trabajo y la salud
2. Marco jurídico en la Prevención de riesgos laborales
3. Conceptos básicos sobre prevención de riesgos laborales
4. Los riesgos laborales, las condiciones de trabajo y los factores de riesgo.
5. Daños a la salud de los trabajadores.
6. Obligaciones de los empresarios en materia de prevención de riesgos laborales
7. Derechos y obligaciones de los trabajadores
8. La responsabilidad de la empresa en materia de prevención

1.- EL TRABAJO Y LA SALUD.

El trabajo es una parte importante de nuestras vidas. Pasamos, aproximadamente, un tercio del día en nuestra jornada laboral. Las condiciones en que este se realiza influyen de manera significativa en nuestro bienestar y por ende en nuestra salud.

El estado de salud varía cuando cambian las variables que actúan sobre ella. Entre estas variables, podemos destacar:

- 1 Factores genéticos.
- 2 Edad de la persona.
- 3 Estilo de vida.
- 4 Hábitos y conductas de higiene.
- 5 Condiciones de la vivienda.
- 6 Contaminación de la localidad.
- 7 Medio ambiente social, cultural y laboral.
- 8 Etc...

De tal modo, el medio ambiente de trabajo, se encuentra dentro de las variables que pueden afectar a la salud de las personas, fundamentalmente a través de las condiciones de trabajo, ya que estas pueden deteriorar la salud del trabajador. Por ello necesario contar con una normativa que garantice unas condiciones mínimas de seguridad y salud laboral.

El trabajo influye en la salud desde una doble vertiente:

POSITIVAMENTE	NEGATIVAMENTE
Favorece el desarrollo físico e intelectual	Produce riesgos físicos y psíquicos para para la salud
La satisfacción laboral es fuente de desarrollo armónico de la personalidad	El desempleo produce estrés emocional

CONCEPTO DE SALUD

La definición que da la O.M.S. es la siguiente:

“estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedades o afecciones”.

LA SALUD EN EL TRABAJO

El concepto de salud en el trabajo abarca tres aspectos:

- a) La salud física, que radica en el correcto funcionamiento de las células, tejidos y órganos.
- b) La salud psíquica, que implica un equilibrio emocional e intelectual.
- c) La salud social, que supone un bienestar en las relaciones sociales.

2.- MARCO JURIDICO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

La normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales es muy extensa y dispersa debido a las competencias que pueden ejercer las diferentes administraciones en este ámbito. Las normas que hacen referencia a los principios generales sobre prevención se presentan clasificadas en tres apartados, que hacen referencia a:

- La seguridad y salud.
- Las relaciones laborales.
- Los servicios de prevención.

SEGURIDAD Y SALUD

En la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores se reconoce expresamente el derecho a la protección de la salud y a la integridad física, así como la obligación de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Además de estas normas básicas, son de aplicación en el ámbito de la seguridad y la salud de los trabajadores las siguientes:

- Convenio 155 de la OIT sobre la seguridad y salud de los trabajadores, de 22 de junio de 1981.
- Directiva 89/391/CEE relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 5/2000, de 4 de agosto, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

OTRAS NORMAS

- 1 • **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.** Modificado por el Real Decreto 780/1998, de 30 de abril, y desarrollado por la Orden Ministerial de 27 de junio de 1997
- 2 • Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas

en materia de **señalización** de seguridad y salud en el trabajo

- 3 • Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los **lugares de trabajo**
- 4 • Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a **la manipulación** manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores
- 5 • Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen **pantallas de visualización**
- 6 • Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes **biológicos**
- 7 • Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes **cancerígenos** durante el trabajo
- 8 • Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de **equipos de protección individual**.
- 9 • Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los **equipos de trabajo**
- 10 • Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas en **obras** de construcción
- 11 • Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes **químicos** durante el trabajo

UD 1^a LA SALUD LABORAL

- 12 • Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.**

¿Qué pretende La Ley?

- Promover la seguridad y la salud de los trabajadores...
- Mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias...
- Para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

¿A quién se aplica la ley? La ley de Prevención se aplica a:

- Los trabajadores por cuenta ajena.
- Al personal civil de las administraciones públicas.
- A los trabajadores autónomos.
- A las sociedades cooperativas, con socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

¿A quién no se aplica? La ley no será de aplicación:

- Policía, seguridad y resguardo aduanero.
- Protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.
- Relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil

Protecciones especiales:

- Protección a trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

- Protección a la maternidad.
- Protección de los menores.
- Igual nivel de protección a los trabajadores de ETT.

Derechos y deberes generales, según la Ley 31)5:

- ✓ Derecho a la protección frente a los riesgos laborales (art. 14).
- ✓ Derecho a equipos de trabajo y medios de protección adecuados (art. 17).
- ✓ Derecho de información, consulta y participación (arts.18, 12, 33 y ss.).
- ✓ Derecho a formación (art. 19).
- ✓ Derecho a medidas de emergencia en la empresa (art. 20).
- ✓ Derecho a que se vigile la salud de los trabajadores (art.22).

Obligaciones (art. 29):

- Velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por las personas a las que pueda afectar su actividad.
- Usar adecuadamente todos los equipos y medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes y no ponerlos fuera de funcionamiento.
- Informar acerca de cualquier situación que entrañe un riesgo para la seguridad.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
- Cooperar con el empresario.

3.- CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Los siguientes conceptos son básicos para comprender la **relación entre el trabajo**

y la salud:

- 1 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 daño, y de la gravedad del daño.
- 2 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.
- 3 **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:

- 1 **Prevención:** medidas destinadas a evitar o disminuir los riesgos laborales. Actúan sobre el riesgo.
- 2 **Protección:** medidas destinadas a reducir los daños, en caso de que los riesgos se materialicen. Actúan sobre el daño.

4.- LOS RIESGOS LABORALES, LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LOS FACTORES DE RIESGO.

Podríamos decir que los riesgos son aquellas situaciones que pueden romper el equilibrio físico, psíquico y social de los trabajadores. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define el término riesgo laboral de la siguiente manera:

- Riesgo laboral:** Posibilidad de que un trabajador sufra un

determinado daño derivado del trabajo. La calificación de su gravedad dependerá de la probabilidad de que se produzca el daño y de la severidad del mismo.

Existe otro concepto habitualmente relacionado con la prevención de riesgos y que frecuentemente se confunde al asemejarse al concepto de riesgo. Es el término peligro.

•**Peligro:** Propiedad o aptitud intrínseca de algo (por ejemplo, materiales de trabajo, equipos, métodos o prácticas laborales) para ocasionar daños.

Veamos un ejemplo de riesgo y de peligro:

- Riesgo:** exposición de un trabajador a radiaciones ionizantes. Dependiendo de las medidas preventivas existentes, del tiempo de exposición, de la cantidad de radiación recibida, este trabajador tendrá más o menos probabilidades, quizás ninguna, de sufrir un daño.
- Peligro:** la radiación ionizante, tiene siempre una capacidad propia de penetrar en la materia, en el cuerpo humano, y producir daños a los trabajadores.

Los riesgos para la salud de los trabajadores no son algo natural o inevitable, sino que normalmente son consecuencia de unas condiciones de trabajo inadecuadas. Las condiciones de trabajo son cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.

Estas condiciones de trabajo no son las únicas posibles, sino que son el producto de unas determinadas formas de organización empresarial, relaciones laborales y opciones socioeconómicas.

Son **condiciones de trabajo:**

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

Frente a esta situación, la **prevención de riesgos laborales** se plantea como el conjunto de medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de eliminar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Teniendo como referencia esta definición, actualmente no queda ninguna duda de que para afrontar la problemática de la prevención de los riesgos laborales, es imprescindible hacerlo desde una perspectiva integral, teniendo en cuenta el conjunto de factores que están presentes en la realización de una tarea y que puedan influir sobre el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, determinando las condiciones de trabajo.

Si entendemos que riesgo es la posibilidad de que el trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, factor de riesgo será el elemento o el conjunto de variables que están presentes en las condiciones de trabajo y que pueden originar una disminución del nivel de salud del trabajador.

Para facilitar el estudio de estos **factores de riesgo** se han clasificado en 4 grupos, sin que esto implique ninguna jerarquización o prioridad (se verán de

forma más detallada en la siguiente unidad)

- Medio ambiente físico del trabajo.
- Contaminantes químicos y biológicos.
- Carga del trabajo.
- Organización del trabajo.

5.- DAÑOS A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.

Una vez determinado el significado de riesgo y factor de riesgo introducimos ahora el concepto de daño derivado del trabajo como una consecuencia directa del riesgo

laboral. Decíamos que riesgo era la posibilidad de que un trabajador pueda sufrir un daño, pues bien: daño, es la materialización del riesgo.

En el estudio de la condiciones de trabajo siempre han aparecido entre las consecuencias negativas de éstas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, como los principales daños derivados del trabajo.

Según el art. 156 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (Ley General de la Seguridad Social) se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Siguiendo con la misma referencia legal, tendrán la consideración de accidentes de trabajo:

- Los que sufra el trabajador al ir o al volver del trabajo. (accidente in itinere)
- Los que sufra el trabajador como consecuencia u ocasión del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o volver del lugar en que ejecuta sus funciones.
- Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que

UD 1^a LA SALUD LABORAL

aún siendo distintas de las de su categoría profesional realice el trabajador en cumplimiento de las ordenes del empresario.

- Los acaecidos en actos de salvamento y otros de naturaleza análoga, cuando tengan conexión con el trabajo.
- Las enfermedades profesionales no incluidas en el cuadro sobre estas enfermedades, y que se pruebe son por causa exclusiva del trabajo que realiza.
- Las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad por el trabajador que se agraven, como consecuencia del accidente.
- Las complicaciones que modifiquen las consecuencias del accidente (en cuanto a naturaleza, duración o gravedad) y que deriven del mismo proceso de curación.

Se presume, salvo que exista prueba de lo contrario, que son accidentes de trabajo todas las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo. No se considera accidente de trabajo ni las debidas a fuerza mayor (un fenómeno de tal naturaleza que no guarde ninguna relación con el trabajo que se realiza, como un terremoto,...) o las que sean debidas a dolo* o imprudencia temeraria por parte del trabajador.

Definición técnica: Se puede definir el accidente desde un punto de vista técnico, como todo suceso anormal no querido, no deseado y no programado, que se presenta de forma inesperada, (aunque normalmente es evitable) que interrumpe la continuidad del trabajo y que puede causar lesiones a los trabajadores.

Dado que el término accidente suele confundirse con los de incidente y avería, vamos a aclararlos:

- **Incidente:** Suceso anormal no querido ni deseado que se presenta de forma repentina o inesperada y que interrumpe la actividad normal. (Ejemplo: el escape de agua por rotura de una tubería).
- **Accidente:** Incidente que afecta a la integridad física del trabajador. (Ejemplo: caída de una carga suspendida por una grúa, golpeando a

un operario).

- Avería: incidente en el proceso normal de trabajo sin que pueda dañar al trabajador. (Ejemplo: parada de una máquina por rotura de alguna de sus piezas).

Así, debemos tratar tanto incidentes, accidentes, como averías de forma relacionada ya que todos ellos son indicadores significativos de la existencia de riesgos y nos pueden permitir intervenir a tiempo antes de que se produzcan daños para la salud de los trabajadores.

Los accidentes, además de consecuencias, tienen causas naturales y explicables, no surgen por generación espontánea ni son producto de fenómenos sobrenaturales, por lo tanto, es fundamental nuestra intervención a la hora de proponer o apoyar las iniciativas preventivas que actúan sobre las causas capaces de producir accidentes, única forma real de evitarlos y reducirlos.

El artículo 157 de la Ley General de la Seguridad Social define la enfermedad profesional como toda aquella contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro aprobado por el Real Decreto 1299/2006 del 10 de noviembre, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en este cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.

Como hemos planteado en el apartado anterior, las enfermedades contraídas por el trabajador como consecuencia del trabajo y que no están contempladas como enfermedades profesionales serán consideradas como accidentes de trabajo

Definición técnica: Desde esta perspectiva, se considera enfermedad profesional o 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 el que se desarrolla el trabajo o por la forma en que éste se encuentra organizado.

Por lo tanto, si la enfermedad profesional es un deterioro lento y paulatino de la salud, puede aparecer después de varios años de exposición a la condición peligrosa, no podemos esperar a que aparezcan los síntomas para actuar, ya que generalmente los efectos de estas enfermedades son irreversibles.

Para poder analizar mejor los factores responsables de que se produzca una enfermedad profesional utilizaremos las siguientes variables:

- 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.
- La presencia de varios contaminantes al mismo tiempo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define los daños profesionales con un enfoque más abierto e integral:

Daños derivados del trabajo: las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo

La cuestión se centra en no agotar nuestros esfuerzos en la lucha contra el accidente de trabajo o la enfermedad profesional como contingencias protegibles del sistema de Seguridad Social, sino ir más allá y procurar una mejora de la calidad de vida laboral.

Si aceptamos la pérdida de salud como un desequilibrio entre los aspectos físicos, mentales y sociales del trabajador, no debemos reducir la actuación en materia de seguridad y salud laboral a luchar solamente contra los aspectos negativos del trabajo, sino que hemos de ampliar el campo de acción, adecuando el trabajo a la persona y potenciando los aspectos positivos que indudablemente tiene el trabajo.



6.- OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOSLABORALES

El empresario está obligado a cumplir lo establecido en la normativa de prevención de riesgos laborales y a mejorar constantemente su acción preventiva. Esta obligación suele denominarse "deber de seguridad" o "deber de prevención" del empresario.

En aplicación de los principios generales de la normativa en salud laboral, la LPRL define, en su Art. 14 una amplia y compleja obligación empresarial de "protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales"

La obligación del empresario se concreta en una serie de acciones coordinadas e integradas en la gestión global del proceso productivo (LPRL arts. 14.2 y 16.2), cuyos principios son:

1. Organizar la prevención en la empresa. La prevención en la empresa no puede funcionar si no hay alguien que se ocupe de ella, contando con los medios y la formación necesarios.
2. Planificar la prevención: el empresario tiene que elaborar por escrito el Plan de Prevención.
3. Diseñar un trabajo sin riesgos: El primer principio de toda acción preventiva es evitar los riesgos. El empresario debe asegurarse de que los locales, las máquinas, los materiales y el sistema de organización del trabajo, no van a perjudicar la salud de los trabajadores/as.
4. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar: Aquellos riesgos que no hayan podido evitarse deben ser objeto de evaluación por parte del empresario. Es

5. decir, hay que saber cuáles son esos riesgos, dónde están, para poder controlarlos de formas eficaz.

6. Asegurar la eficacia y actualidad del Plan: La acción preventiva debe ser eficaz. Para ello es necesario adaptarla continuamente a la realidad cambiante de la empresa y a los progresos de la técnica. (LPRL art. 14.2). Cualquier modificación de las condiciones de trabajo debe llevar a un nuevo proceso, total o parcial, de evaluación y planificación. (LPRL art. 16.1). Así mismo, hay que asegurarse en la práctica de que el Plan de Prevención funciona y garantiza adecuadamente la salud de los trabajadores/as. (LPRL art. 16.2).

7. Coordinarse con otros empresarios: Cuando en un centro de trabajo concurren trabajadores/as de diferentes empresas, los respectivos empresarios tienen que colaborar entre sí para asegurar una eficaz protección de todos ellos. Esta obligación exige al empresario principal que “vigile” que sus contratistas y subcontratistas cumplen con sus obligaciones. De los incumplimientos de estos contratistas y subcontratistas es responsable solidario el empresario principal. (LPRL, Art 24; LPRL art. 42.2).

7.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Los derechos de los trabajadores, en materia de prevención, están avalados por el Estatuto de los Trabajadores, que establece en su artículo 4.2, en la relación de trabajo, el derecho que tienen "a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene" y, en su artículo 19.1, a "una protección eficaz en materia de seguridad e higiene". Igualmente, la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales recoge en el artículo 14, este mismo derecho.

Los trabajadores tienen reconocidos los siguientes derechos:

- A una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- A recibir información sobre los riesgos generales y específicos para la seguridad y la salud en el trabajo, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables; y las adoptadas en materia de primeros auxilios, evacuación de trabajadores, etc.
- Recibir una formación teórica y práctica en materia preventiva.
- Vigilancia médica periódica. Siempre con el consentimiento del propio trabajador.
- Participar y ser consultado en todo lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo.
- Paralizar su actividad en caso de riesgo grave e inminente.
- Protección especial en caso de menores y maternidad.
- Es también un derecho de los trabajadores, que pueden o no ejercer, la designación de los Delegados de Prevención.

Según el artículo 29 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales corresponde a cada trabajador la obligación de velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores deberán, en particular:

- Cooperar con el empresario para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.
- Cumplir con las órdenes e instrucciones relativas a la prevención y protección de riesgos.
- Informar de inmediato sobre las situaciones que, a su juicio, entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

- Utilizar correctamente las herramientas y medios con los que desarrollen su actividad, los medios y equipos de protección personal, así como los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen, relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que desarrolle la misma.
- Comunicar al empresario las situaciones de salud incompatibles con su trabajo.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de estas obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, se considerará como incumplimiento laboral, regulado en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

8.- LA RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA EN MATERIA DE PREVENCIÓN

Los incumplimientos de las obligaciones empresariales en materia de salud laboral generan distintos tipos de responsabilidades jurídicas, cada una de las cuales cumple una diferente función:

- La sanción penal es la que se reserva a las conductas de los ciudadanos que se considera que atentan de manera más grave contra la convivencia pacífica, poniéndola incluso en peligro. Los daños a la salud de los trabajadores que se producen porque el empresario desprecia las más elementales normas de seguridad producen una alarma social que requiere la imposición de la máxima censura prevista por el ordenamiento jurídico.
- La responsabilidad civil es esencialmente distinta de las dos anteriores, ya que no busca la reparación del daño hecho a la sociedad, sino la indemnización de las personas que han sido

directamente perjudicadas por un conducta ilícita, las que han sufrido en sus carnes o en su patrimonio las consecuencias del delito, o de la infracción administrativa, o simplemente de la imprudencia de otros.

- La “responsabilidad de seguridad social” consiste en la posibilidad de imponer al empresario responsable de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional la obligación de abonar al trabajador un recargo de las prestaciones de Seguridad Social a las que tiene derecho. Esta responsabilidad, que es compatible con todas las demás, es una especie de plus de castigo al empresario y plus de indemnización al perjudicado, tiene difícil explicación y clasificación, sin embargo sigue existiendo e imponiéndose.
- La responsabilidad administrativa tiene características parecidas a la penal, sin embargo implica un grado de reproche menor y por lo tanto, en teoría, una sanción menos dura. También en este caso, se reprime la que se considera una ofensa al conjunto de la sociedad, sin embargo se entiende que el atentado contra la pacífica convivencia no tiene entidad suficiente como para justificar una condena penal.

La relación existente entre responsabilidad administrativa y responsabilidad penal es tan evidente que, cuando hay identidad de sujeto infractor y de hecho punible, la una excluye la otra. Si un hecho es tan grave que se sanciona penalmente, ya no cabe imponer a la misma persona y por el mismo hecho una sanción administrativa (principio de non bis in idem).

Ver más en Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.