

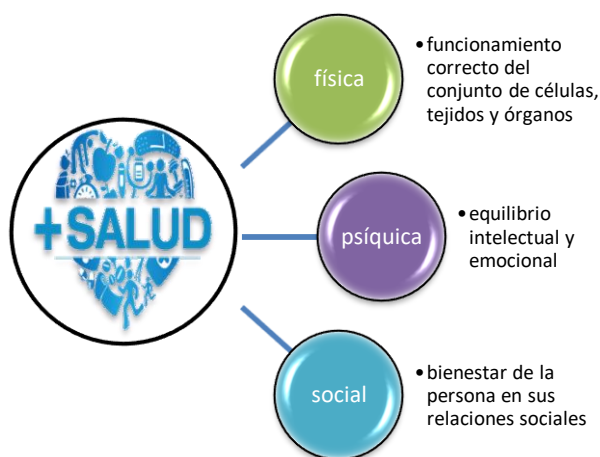
SALUD LABORAL

1. EL TRABAJO Y LA SALUD

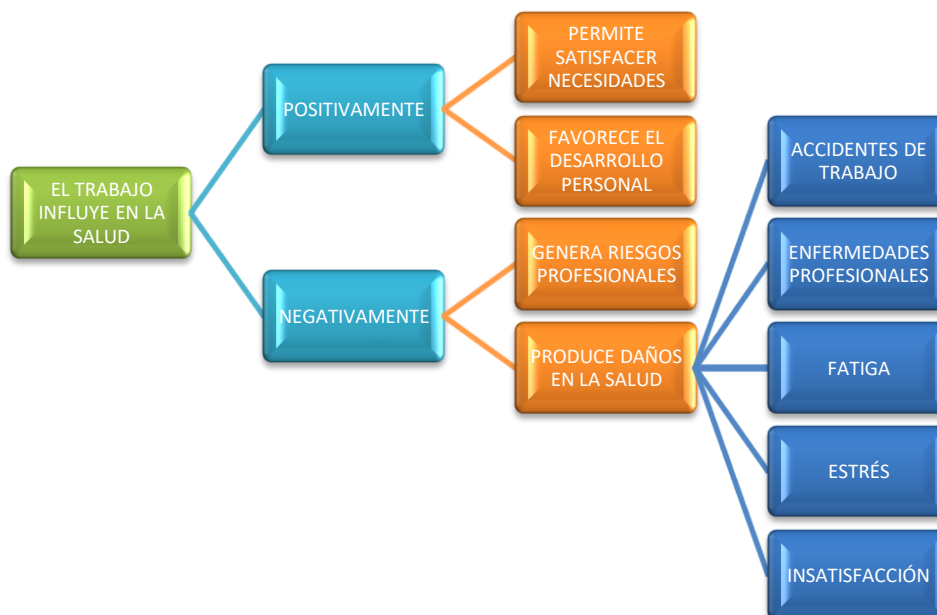
El desempeño de una actividad laboral puede producir efectos no deseados en la salud de los trabajadores. Unas condiciones de trabajo adecuadas suponen una garantía para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Para conocer los riesgos presentes en el ámbito laboral y sus efectos sobre la salud, definimos en primer lugar el concepto de salud, ya que es más amplio que el que tradicionalmente se venía estudiando como ausencia de enfermedades o incapacidades.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) salud se define como el estado **completo de bienestar físico, mental y social**, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.



El trabajo influye en la salud positiva y negativamente:



2. CONCEPTOS BÁSICOS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD

Hay que definir básicamente tres conceptos en esta materia:

2.1. Prevención

Es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Un ejemplo de medida preventiva es que los productos químicos lleven una etiqueta y una ficha de seguridad del producto y de sus riesgos

2.2. Riesgo laboral

Es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

No todos los riesgos laborales tienen la misma gravedad. Para valorar ésta debe tenerse en cuenta la probabilidad de que se produzca un daño y la severidad o consecuencias del mismo.

probabilidad	severidad
<ul style="list-style-type: none"> •baja •media •alta 	<ul style="list-style-type: none"> •ligeramente dañina •dañina •extremadamente dañina

Ejemplo de riesgo laboral sería el riesgo de caída que tiene un trabajador que realiza su actividad laboral en un andamio.

La probabilidad de sufrir una caída al mismo nivel de un trabajador de una oficina es baja y los daños serán ligeramente dañinos

2.3. Daños derivados del trabajo

Son las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo

Un daño derivado del trabajo sería, por ejemplo, la hipoacusia o sordera que sufre un trabajador que está expuesto en su trabajo a un nivel elevado de ruido, como un operario en las pistas de un aeropuerto.

2.4. Condiciones de trabajo

Los riesgos laborales a los que puede estar expuesto un trabajador en su centro de trabajo dependen de las condiciones en las que se presten sus servicios. Las condiciones de trabajo son el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que se realiza

Una condición de trabajo es cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador

En esta definición quedan incluidas:

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos.... Existentes en el lugar de trabajo
- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo
- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados que influyan en la generación de riesgos
- Todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación que influyan en la magnitud de riesgos a los que esté expuesto el trabajador.

2.5. Factores de riesgo

es toda condición de trabajo que puede provocar un riesgo para la seguridad y salud del trabajador, incrementando la posibilidad de sufrir daños

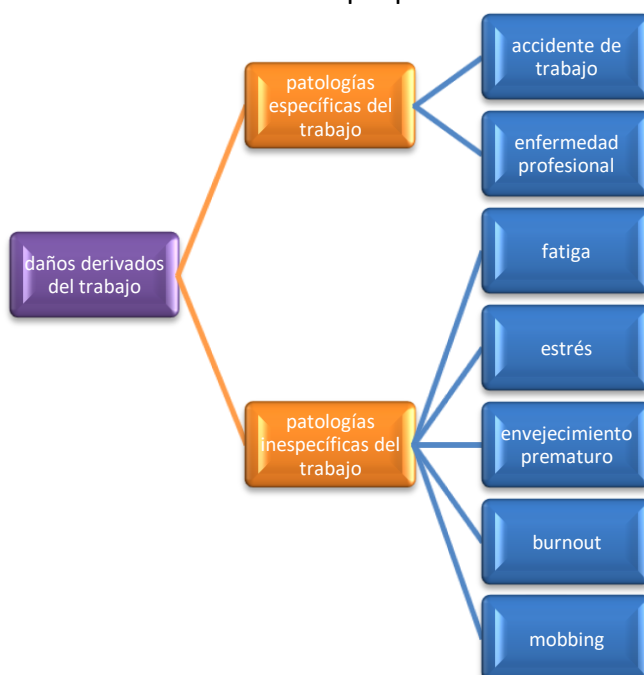
Factores de riesgo		
De seguridad		Son los relacionados con: <ul style="list-style-type: none"> • Espacios de trabajo: dimensiones, escaleras, barandillas... • Equipos de trabajo: máquinas, herramientas. • Instalaciones.
Ambientales		Son los relacionados con: <ul style="list-style-type: none"> • Agentes físicos: ruido, vibraciones, radiaciones, temperatura, iluminación. • Agentes químicos: sustancias y preparados químicos. • Agentes biológicos: virus, bacterias, protozoos, hongos, gusanos.
Ergonómicos		Son los relacionados con: <ul style="list-style-type: none"> • Carga física: posturas, manipulación de cargas, sobre esfuerzos físicos. • Carga mental: contenido de la tarea, tiempo de respuesta a la tarea...
Psicosociales		Son los relacionados con: <ul style="list-style-type: none"> • Contenido de trabajo. • Ambiente de trabajo, liderazgo. • Organización y ordenación del trabajo.

Factores de riesgo para la salud de los trabajadores.

3. DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO

Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales **son daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.**

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son los principales daños y se denomina **patologías específicas** del trabajo por su relación causa-efecto con el mismo. La insatisfacción, la fatiga crónica, el estrés y el envejecimiento prematuro son las llamadas **patologías inespecíficas** del trabajo, por existir otros factores no laborales que pueden influir en su aparición



a. Accidente de trabajo

Se entiende como accidente de trabajo toda lesión corporal que sufre un trabajador con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza por cuenta ajena.

Se precisan tres elementos básicos para poder hablar de accidente de trabajo:

- Lesión corporal (física, psíquica o mental)
- Trabajo por cuenta ajena
- Relación de causalidad entre trabajo y lesión.

Otros supuestos de accidente de trabajo recogidos por la Ley General de Seguridad Social que merecen la misma consideración son:

- Los sufridos en el desempeño de cargos electos de carácter sindical
- Los ocurridos al realizar tareas distintas a las de la categoría profesional, ya se ejecuten por orden del empresario o de manera espontánea en interés de la empresa

- Los ocurridos en actos de salvamento u otros de naturaleza análoga, cuando tengan conexión con el trabajo
- Las enfermedades comunes 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
- Las enfermedades del trabajador padecidas anteriormente y que se compliquen como consecuencia de un accidente de trabajo
- Los accidentes que sufra el trabajador al ir y volver del lugar de trabajo (**in itinere**). Los requisitos para que se considere in itinere son los siguientes:

la finalidad principal y directa del viaje tiene que estar determinada por el trabajo

el trayecto desde el domicilio al lugar de trabajo o viceversa debe ser el habitual y normal, aunque no sea el más corto

el accidente debe producirse dentro del tiempo prudencial que normalmente se invierte en el trayecto, y sin desviaciones que no sean normales y obedezcan a motivos de interés particular

El trayecto debe realizarse con un medio normal de transporte, bien de carácter público o privado, o incluso a pie

Las causas de los accidentes de trabajo pueden ser por fallos atribuibles a la persona (**factor humano**), o bien a los equipos (**factor técnico**) o por una combinación de ambos

Según la OIT en relación a los accidentes de trabajo, el 85% es atribuible al factor humano y el 15% al factor técnico

causas de los accidentes

factor técnico

factor humano o actos inseguros

maquinaria

dispositivos
de seguridad y
protecciones

instalaciones

procesos

condiciones
ambientales

imprudencia

ignorancia

descuido

falta de
información
y formación

b. Enfermedades profesionales

La Ley de Seguridad social define la enfermedad profesional como “la contraída a consecuencia del trabajo ejercitado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que “esta proceda por la acción de elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”.

Por tanto para que exista enfermedad profesional deben darse los siguientes factores:

- Que el trabajo sea por cuenta ajena
- Que la enfermedad venga recogida en el cuadro de enfermedades profesionales establecido en el RD 1299/2006 de 10 de noviembre. Las enfermedades profesionales que no se encuentren reflejadas en dicho cuadro pueden quedar incluidas en el concepto de accidente laboral

c. Patologías inespecíficas

A. La fatiga

Es la disminución de la capacidad física y mental de un trabajador. Los síntomas son dolores de cabeza, mareos, insomnio, irritabilidad, depresión... Para prevenir la aparición de la fatiga se deben realizar pausas con la duración y frecuencia adecuadas a las características del trabajo realizado.

Contribuyen a la fatiga laboral:

- Trabajos repetitivos y a ritmo rápido
- Trabajos de mucha responsabilidad y constante toma de decisiones,
- Trabajos de control sensorial (vista, oído, etc.) alto,
- Trabajos con elevado procesamiento de información y exigencia de respuesta elevada.

B. La insatisfacción laboral

Se define como el malestar que sufre el trabajador como consecuencia de su trabajo o como el sentimiento de rechazo que siente el trabajador hacia su trabajo. No es una enfermedad, pero puede afectar al bienestar y a la salud psíquica del trabajador. Se puede producir cuando las compensaciones que recibe el trabajador no superan el esfuerzo que realiza para la empresa. Incide de forma muy notable en el rendimiento de los trabajadores.

Son múltiples las causas de la insatisfacción laboral:

- Condiciones laborales precarias (contrato temporal, salario bajo, etc.)
- Malas relaciones con los compañeros.
- Escasas o nulas posibilidades de promoción en el trabajo.
- Ausencia de reconocimiento del trabajo.
- La propia personalidad del trabajador (si es una persona insegura, con baja autoestima, etc.)

C. El estrés

En el ámbito del trabajo se experimenta cuando las demandas del trabajo superan las capacidades del trabajador para hacerles frente. Los síntomas son sensación de impotencia, ansiedad, depresión, agresividad y frustración.

D. El envejecimiento

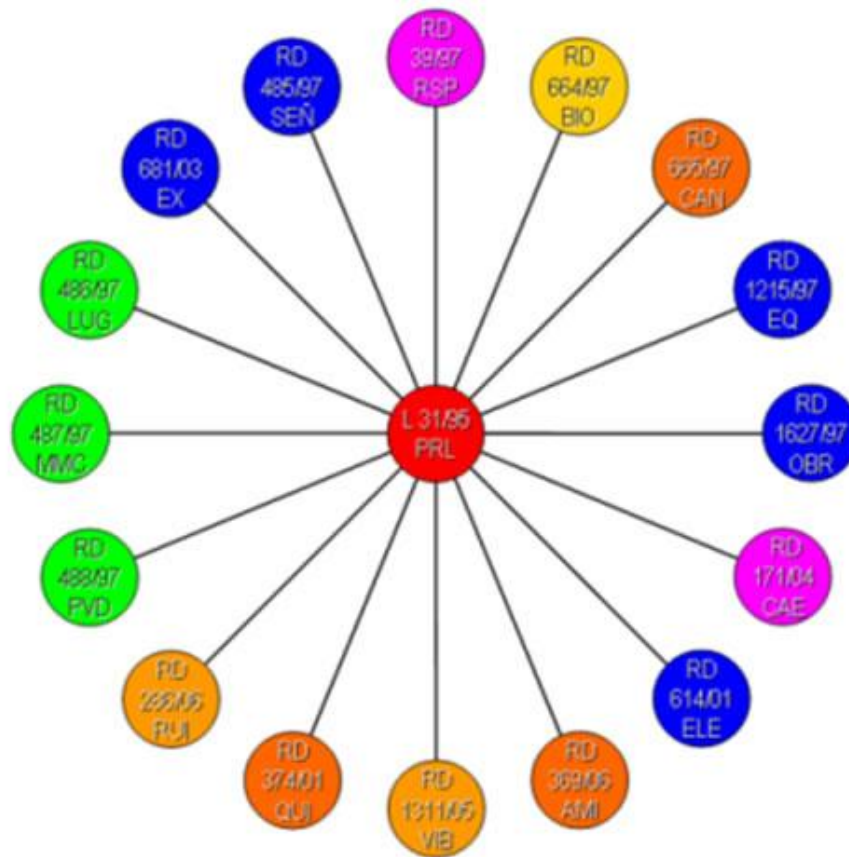
Es un proceso natural que afecta a todos los seres vivos, y que en el ser humano puede acelerarse por causa del trabajo. Esta patología afecta a trabajadores expuestos a altas temperaturas o que realizan importantes esfuerzos físicos y psíquicos.

4. MARCO JURÍDICO DE LA PREVENCIÓN

La norma básica en materia de seguridad y salud laboral es la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**, cuya finalidad es promover la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

Es preciso señalar que la normativa en materia de prevención es extensa, mencionaremos entre otras las siguientes normas relacionadas con la prevención de Riesgos Laborales:

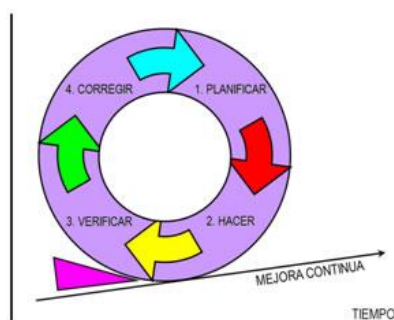
- RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención
- RD 485/1997 de señalización
- RD 486/1997 de lugares de trabajo
- RD 487/1997 de manipulación manual de cargas
- RD488/1997 de pantallas de visualización de datos
- RD 664/1997 de exposición a agentes biológicos
- RD 665/1997 de exposición a agentes cancerígenos
- RD 773/1997 de equipos de protección individual
- RD 1216/1997 de buques de pesca.
- RD 1389/1997 de actividades mineras.
- RD 1627/1997 de obras de construcción.
- RD 216/1999 de empresas de trabajo temporal.
- RD 374/2001 de agentes químicos.
- RD 614/2001 de riesgo eléctrico.
- RD 171/2004 de coordinación de actividades empresariales
- RD 1311/2005 de vibraciones mecánicas.
- RD 286/2006 de exposición al ruido
- RD 396/2006 de exposición al amianto.
- RD 486/2010 de radiaciones ópticas artificiales
- El propio Estatuto de los Trabajadores contiene entre su articulado menciones expresas a la necesidad de tener una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo.
- Igualmente hay que señalar la referencia a los convenios colectivos, que recogen derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios en esta materia de salud laboral.



5. LEY DE PRL. OBLIGACIONES Y DERECHOS

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce a los trabajadores el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y ello impone al empresario una serie de obligaciones

Obligaciones específicas	
Equipos de trabajo	Facilitar a los trabajadores equipos de trabajo adecuados y adaptados al trabajo que van a realizar.
Equipos de protección Individual	Proporcionar a los trabajadores estos equipos individuales cuando los riesgos no se puedan evitar con medios de protección colectiva o con medios o métodos de organización del trabajo.
Información	Proporcionar al trabajador información de las condiciones en las cuales desarrolla su actividad laboral y de sus riesgos.
Formación de los trabajadores	Los trabajadores deberán recibir formación en materia de prevención de riesgos laborales.
Vigilancia de la salud	Es una obligación del empresario garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de sus trabajadores de acuerdo con los riesgos inherentes al trabajo. La vigilancia de la salud es voluntaria para el trabajador salvo algunas excepciones.
Protección de menores	<p>Los trabajadores menores de edad, por su desarrollo incompleto y por su falta de experiencia para identificar los riesgos de su trabajo, son objeto de una especial protección. Se debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar una evaluación de riesgos de los puestos de trabajo que vayan a ocupar estos trabajadores. Informar a estos jóvenes y a sus padres o tutores de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud. No contratar a menores de edad para trabajos peligrosos, nocivos, insalubres y penosos en general (Decreto de 1957). No pueden realizar horario nocturno ni horas extras.
Protección de la maternidad	<p>La realización de determinados trabajos puede repercutir negativamente sobre el embarazo o la lactancia. Por ello se debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> Adaptar las condiciones de trabajo o la jornada laboral de la trabajadora. Asignar un puesto de trabajo o función diferente cuando la adaptación no sea posible. Si no se puede asignar otro puesto o función se suspenderá el contrato por riesgo para el embarazo. <p>El Reglamento de los Servicios de Prevención prohíbe la realización por parte de mujeres embarazadas de trabajos en los que haya exposición entre otras a radiaciones ionizantes, toxoplasma, rubeola, sustancias cancerígenas y mutágenas y trabajos de minería subterránea.</p>
Protección de trabajadores especialmente sensibles	No deben ocupar aquellos puestos de trabajo en los que se puedan poner ellos mismos, o a terceros, en situación de peligro.
Medidas de emergencia	<p>Se deben analizar las posibles situaciones de emergencia y se adoptarán medidas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.</p> <p>En situaciones de riesgo grave e inminente adoptarán las medidas para que los trabajadores puedan abandonar de inmediato el lugar de trabajo.</p>
Coordinación de actividades preventivas	Cuando en un mismo centro de trabajo trabajen trabajadores de dos o más empresas o trabajadores autónomos.



La vigilancia de la salud por las empresas

El empresario está obligado a garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de sus trabajadores de acuerdo con los riesgos inherentes al trabajo. La vigilancia de la salud es voluntaria para el trabajador. Sin embargo son obligatorios los reconocimientos en los siguientes casos:

- Cuando sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores
- Para verificar si el estado de salud de un trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
- Cuando así lo establezca una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los gastos derivados de la realización de los reconocimientos médicos correrán siempre a cargo del empresario.

El tiempo invertido en reconocimientos médicos se considera tiempo de trabajo efectivo en el caso de aquellos que se realicen durante la jornada. Si se llevan a cabo fuera de la jornada laboral, se descontará de ésta el tiempo invertido en ellos.

El deber de información y formación

La VII Encuesta sobre Condiciones de Trabajo muestra que una de las principales causas de los accidentes de trabajo es la falta de formación e información sobre los riesgos u las medidas preventivas.

El empresario debe proporcionar al trabajador:

información verbal o escrita sobre:

- las circunstancias en la que se desarrolla su actividad laboral
- los riesgos y de la gravedad de los mismos
- las medidas de prevención y protección
- las medidas de emergencia

formación teórica y práctica en materia de PRL:

- cuando el trabajador se incorpore a su puesto de trabajo
- cuando se produzcan cambios en sus funciones
- cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo

La formación se impartirá, siempre que sea posible, dentro de la jornada laboral o si no en otros horarios, pero descontando el tiempo dedicado del de la jornada laboral. Además la formación será gratuita para el trabajador.

6. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Además de derechos el trabajador tiene obligaciones en materia de seguridad y salud, puesto que la prevención es responsabilidad de todos.

Derechos	<ul style="list-style-type: none"> Recibir información y formación sobre todas las cuestiones relativas a la prevención de riesgos laborales que le puedan concernir. Paralizar la actividad laboral (mediante sus representantes laborales) en caso de riesgo grave e inminente, y abandonar el puesto de trabajo sin ser sancionado. Vigilancia de su salud a través de reconocimientos médicos. Recibir del empresario los equipos de protección individual necesarios. Gratuidad de las medidas preventivas adoptadas.
Obligaciones	<ul style="list-style-type: none"> Cumplir las medidas de prevención. Usar adecuadamente los medios para desarrollar su actividad. No poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad. Informar de cualquier situación de riesgo. Cooperar con el empresario para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

Derechos y deberes de los trabajadores.

7. REPONSABILIDADES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

El incumplimiento por parte de los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales da lugar a responsabilidades administrativas, penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse.

Responsable	Tipo de responsabilidad	Sanción	Ejemplo
Empresario	Administrativa: Por incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> Sanción económica. Suspensión temporal. Paralización de trabajos. Cierre del centro. 	Multa a un empresario por no renovar los equipos de protección individual de sus trabajadores.
	Recargo en las prestaciones de la Seguridad Social: Cuando se produce un accidente de trabajo o enfermedad profesional como consecuencia directa de la falta de medidas preventivas.	Recargo en las prestaciones (del 30 % al 50 %), que deberá pagar el empresario, en el caso de incapacidades por contingencia profesional del trabajador.	Imposición a una empresa de un recargo de un 40 % por la caída de un trabajador de un andamio que carecía en las plataformas de trabajo de anchura suficiente, de rodapiés y de barandilla.
	Civil: Reparadora del daño causado debido a una conducta culposa o negligente.	Indemnización de los daños y perjuicios causados.	Indemnización de 30.000 € a una trabajadora por <i>mobbing</i> realizado por la empresa.
	Penal: Poner en peligro grave la vida, salud o integridad física.	<ul style="list-style-type: none"> Privación de libertad Multa económica Inhabilitación 	Sentencia que condena a ocho meses de prisión a un empresario que encomendó tareas a un trabajador para las cuales carecía de formación.
Trabajador	Disciplinaria: Incumplimiento de sus obligaciones.	<ul style="list-style-type: none"> Amonestación verbal y escrita (según régimen disciplinario) Despido procedente 	Dos trabajadores de una empresa de seguridad fueron despedidos por motivos disciplinarios por no utilizar el casco de seguridad de manera continua y reiterada.

Tipos de responsabilidades.