

1. El trabajo y la salud

Desde que el ser humano desempeña una **actividad laboral**, se ha constatado que las condiciones en que esta se desarrolle pueden afectar a la salud de quien la ejerce.

El concepto de trabajo ha ido evolucionando a través de los años; en la actualidad, sus dos notas caracterizadoras son la tecnificación y la organización.

- La **tecnificación**, o producción mediante máquinas y herramientas, hace que el trabajo resulte más fácil para el individuo, pero también entraña riesgos.
- La **organización**, o planificación de las tareas, surge como consecuencia de la división del trabajo, la especialización y las actividades repetitivas.

En la actualidad, la salud no se entiende solamente como la ausencia de enfermedad, sino que la Organización Mundial de la Salud (OMS) establece un concepto más amplio:

La **salud** es el **estado de completo bienestar físico, mental y social**, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

De esta definición cabe destacar su triple dimensión, ya que, además de las vertientes física y mental, incluye dentro del concepto de salud el **aspecto social** (Fig. 13.1).

El **trabajo** y la **salud** están interrelacionados: la salud es necesaria para poder trabajar, y, por su parte, el trabajo permite el desarrollo integral (tanto físico como mental y social) del individuo, a la vez que genera recursos económicos para alcanzar unas condiciones de vida satisfactorias.

Pero, por otra parte, el trabajo en condiciones poco adecuadas puede producir **daños en la salud** de la persona que lo lleva a cabo (Fig. 13.2).

SALUD = Bienestar

Físico

Funcionamiento correcto del conjunto de las células, los tejidos y los órganos.

Psíquico

Equilibrio intelectual y emocional.

Social

Bienestar de la persona en sus relaciones sociales.

Fig. 13.1. Dimensiones del concepto de salud.



Fig. 13.2. Relación entre trabajo y salud.



ACTIVIDADES

1. El objetivo de desarrollo sostenible número 8 se refiere al trabajo decente y el crecimiento económico. Busca en Internet cuáles son sus metas, señala cuál de ellas hace referencia a la prevención de riesgos laborales y explica en qué consiste. Puedes consultar los siguientes enlaces:

- <https://bit.ly/3IPFMae>
- <https://bit.ly/39RIGdd>



1.1. Prevención de riesgos laborales

Es difícil encontrar una actividad laboral que no suponga algún tipo de riesgo para la salud; por ello, deben adoptarse todas las medidas capaces de eliminarlos o disminuirlos.

Para comprender en qué consiste la prevención de riesgos laborales es necesario conocer una serie de conceptos básicos. Los fundamentales son tres: prevención, riesgo laboral y daños derivados del trabajo (Fig. 13.3). Estas definiciones vienen recogidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).



Fig. 13.3. Conceptos relacionados con la prevención de riesgos laborales.

? ¿SABÍAS QUE...?

Ejemplifiquemos en qué consisten el riesgo, el factor de riesgo y la condición del trabajo: una máquina con los resguardos de seguridad inutilizados implica, como **riesgo laboral**, el atrapamiento; el **factor de riesgo** sería la utilización de equipos de trabajo con problemas en las condiciones de seguridad, y la **condición de trabajo** es el manejo de equipos de trabajo.

🔍 CASO PRÁCTICO 1. Prevención de riesgos laborales

Alberto trabaja como encargado en un taller de fabricación de tubos. También se ocupa, como representante de las personas trabajadoras, de vigilar que se cumplan las medidas preventivas. En su profesión, resultan habituales los atrapamientos con las partes móviles de las máquinas, que suelen causar cortes o, en el peor de los casos, amputaciones.

Identifica el riesgo al que están expuestas las personas trabajadoras, el factor de riesgo que lo genera y el daño potencial.



Solución:

Riesgo laboral	Factor de riesgo	Daño
Atrapamiento	Uso de equipos con partes móviles	Cortes y amputaciones

1.2. Condiciones de trabajo y factores de riesgo

Los **riesgos laborales** a los que puede estar expuesta una persona en su lugar de trabajo dependen de las circunstancias en las que preste sus servicios. Las condiciones de trabajo son los aspectos del trabajo que puedan afectar a la salud de las personas trabajadoras. Están definidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales del modo siguiente:

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 de la persona trabajadora.

En esta definición quedan incluidas las siguientes condiciones de trabajo (Fig. 13.4):



Fig. 13.4. Condiciones de trabajo.

A. Los factores de riesgo laboral

Los factores de riesgo son aquellas condiciones de trabajo que generan situaciones que pueden causar daños en la salud.

Se considera **factor de riesgo** de un tipo de daño determinado aquella condición de trabajo que, cuando está presente, incrementa la probabilidad de la aparición de dicho daño.

Riesgo laboral, factor de riesgo y daño son conceptos relacionados, pero no significan lo mismo, tal y como puede verse en la Figura 13.5.



Fig. 13.5. Factor de riesgo laboral.

B. Clasificación de los factores de riesgo laboral

Cada actividad laboral tiene asociados unos factores de riesgo propios, que se clasifican en función del tipo de condiciones de trabajo de las que se derivan (Tabla 13.1).

Factores de riesgo	Derivados de...	Riesgos	Daños
De las condiciones de seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Los lugares de trabajo: dimensiones, escaleras y barandillas. • Los equipos de trabajo: máquinas y herramientas. • Las instalaciones eléctricas. • Los incendios. 	Caidas, desplome de objetos desprendidos, choque contra objetos, atrapamientos por o entre objetos, proyección de objetos o partículas, golpes o cortes con objetos o herramientas, contactos eléctricos e incendios.	Accidentes de trabajo.
De las condiciones ambientales	<ul style="list-style-type: none"> • Los agentes físicos: ruido, vibraciones, radiaciones, temperatura e iluminación. • Los agentes químicos: sustancias y preparados químicos. • Los agentes biológicos: virus, bacterias, protozoos, hongos y gusanos. 	Exposición al ruido, a vibraciones, a radiaciones, a sustancias químicas y agentes químicos; estrés térmico, y contactos térmicos.	Enfermedades profesionales.
De la carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • La carga física: posturas, manipulación de cargas y sobreesfuerzo físico. • La carga mental: contenido de la tarea y tiempo de respuesta a esta. 	Movimientos repetitivos, sobreesfuerzo, posturas forzadas, manejo de cargas, tratamiento de la información y ritmo de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga mental. • Fatiga física. • Trastornos musculoesqueléticos.
De la organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • El contenido del trabajo: monotonía, ritmo, autonomía y sobrecarga. • La organización del trabajo: estilo de mando, comunicación y características del empleo. 	Estrés, síndrome de <i>burnout</i> o desgaste emocional, violencia física en el trabajo, fatiga y acoso laboral o <i>mobbing</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Enfermedades. • Alteración de la conducta. • Conflictos interpersonales.

Tabla 13.1. Grupos de factores de riesgo laboral para la salud de las personas trabajadoras.



CASO PRÁCTICO 2. Riesgo laboral y factor de riesgo

Antonio trabaja como operario de mantenimiento en una empresa siderometalúrgica.

Los riesgos a los que está expuesto son principalmente: contacto eléctrico, atrapamiento.

¿A qué tipo de factores de riesgo está expuesto?

Solución:

Antonio está expuesto a factores de riesgos derivados de las condiciones de seguridad (contacto eléctrico, atrapamiento).



PONTE A PRUEBA 1. Riesgos laborales

Lee el siguiente caso y señala el riesgo laboral, la medida de prevención y el daño para la salud de esta empleada.

María trabaja como instaladora eléctrica. A veces, para acceder a algún cuadro eléctrico utiliza escaleras manuales. Es muy prudente y respeta siempre las medidas preventivas para evitar

caídas que le puedan provocar alguna fractura o contactos eléctricos que le puedan producir quemaduras o, en el peor de los casos, la muerte como consecuencia de un paro cardíaco.

Para resolver esta actividad, tienes que profundizar en los contenidos de esta unidad.



ACTIVIDADES

2. Teniendo en cuenta los riesgos de la Tabla 13.1, señala aquellos que son propios de tu sector profesional, indicando qué factores de riesgo los generan.

3. Determina los peligros que pueden generar estos factores de riesgo: realizar siempre la misma tarea, el manejo de cargas y la exposición a altas temperaturas.

2. La regulación de la prevención de riesgos laborales

La normativa sobre prevención de riesgos laborales tiene su base en la **Constitución española**, que, en su artículo 40.2, encomienda a los poderes públicos fomentar una política que vele por la **seguridad y la higiene en el trabajo**, constituyendo así el primer pilar de la normativa referida a la prevención de riesgos laborales en nuestro país. Posteriormente se promulgó la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**, que constituye la norma básica en España en esta materia.

La citada ley establece los conceptos básicos en prevención de riesgos laborales, determina las obligaciones de las **empresas** y los derechos de quienes prestan sus servicios en ellas, y es la base de toda la legislación existente en nuestro país sobre la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

La LPRL recoge la normativa de la **Unión Europea** y de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** relativa a esta materia y ha sido desarrollada a través de numerosos reales decretos que regulan aspectos concretos de la prevención, riesgos específicos o la prevención de riesgos en determinados sectores (Fig. 13.6).



Fig. 13.6. Normativa sobre prevención de riesgos laborales.



PONTE A PRUEBA 2

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, establece unos principios para conseguir la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. Señala a qué aspectos concretos se refieren estos principios generales:

- Proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- Disminuir el número de accidentes de trabajo.
- Formar a las personas trabajadoras en cuestiones relativas a la prevención.
- Establecer las obligaciones de las personas trabajadoras relacionadas con la prevención de riesgos laborales.
- Eliminar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Para resolver esta tarea, consulta el artículo 2 de la citada ley.



ACTIVIDADES

- Entra en la página web www.expotrabajoysalud.es, visualiza el vídeo *Audiovisual general* y responde a las siguientes cuestiones:
 - ¿Cuáles son los antecedentes de la prevención de riesgos laborales en nuestro país?
 - ¿Cuál fue la primera norma sobre este tema en España?
 - ¿Cuáles van a ser las preocupaciones futuras respecto a la prevención de riesgos laborales?
 - Haz una línea del tiempo con aquellos hechos que consideres más importantes.



¿SABÍAS QUE...?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales no se aplica a la relación laboral especial del **servicio doméstico**; no obstante, la persona titular del hogar familiar está obligada a velar por que el trabajo de sus empleados o empleadas se realice en condiciones adecuadas.



IMPORTANTE

Aplicación de la LPRL

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales se aplica a **todos los tipos de prestación de servicios**, incluida la del personal funcionario y también a las personas trabajadoras autónomas cuando no empleen a nadie y coincidan en el trabajo con empleados o empleadas de otras empresas u otros autónomos; en ese caso existe la obligación de coordinar la prevención.

2.1. Obligaciones de la empresa

Para garantizar el derecho de las personas trabajadoras a una **protección eficaz** en materia de seguridad y salud, la empresa debe adoptar cuantas medidas sean necesarias, cumpliendo la normativa de prevención de riesgos laborales y asumiendo el coste de todas las acciones que se desarrollen [Tabla 13.2].

Obligación	Descripción
Plan de prevención	Se elaborará un plan de prevención a través del cual se integrará la prevención en la gestión general de la empresa.
Evaluación de riesgos	Se evaluarán los riesgos que no se hayan podido evitar, tanto los de cada puesto como los generales de los centros de trabajo.
Planificación de la actividad preventiva	Se planificarán las medidas preventivas para eliminar o reducir los riesgos detectados, si la evaluación realizada manifiesta que existen situaciones de riesgo.
Equipos de trabajo	Se facilitará a las personas trabajadoras los equipos de trabajo adecuados y adaptados al puesto.
Equipos de protección individual	Se proporcionará al personal los equipos de protección individual cuando los riesgos no se puedan evitar con medios de protección colectiva o con medios o métodos de organización del trabajo.
Información, consulta y participación	Se adoptarán las medidas adecuadas para que la plantilla reciba toda la información necesaria en relación con los riesgos para su salud, las medidas de prevención y protección y las medidas de emergencia.
Formación	Se garantizará que cada persona trabajadora tenga acceso a una formación teórica y práctica suficiente y adecuada sobre los riesgos y las medidas que le afecten.
Medidas de emergencia	Se analizarán las posibles situaciones de emergencia y se adoptarán medidas relativas a primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación y confinamiento de las personas trabajadoras. En situaciones de riesgo grave e inminente se adoptarán las medidas necesarias para que el personal pueda abandonar de inmediato el lugar de trabajo.
Vigilancia de la salud	Se garantizará una vigilancia periódica del estado de salud de las personas trabajadoras, con su consentimiento (salvo excepciones) y respetando su intimidad y dignidad.
Protección de colectivos especialmente sensibles	Se asegurará la protección de las empleadas y los empleados especialmente sensibles, las embarazadas, los menores de edad y las personas trabajadoras temporales.
Documentación	Se elaborará y conservará la documentación relativa a la actividad preventiva de la empresa (plan de prevención, evaluación de riesgos laborales, reconocimientos médicos, relación de accidentes de trabajo, etc.).
Coordinación	Se coordinará la actividad preventiva cuando en un mismo centro coincidan personas trabajadoras de dos o más empresas.

Tabla 13.2. Obligaciones de los empresarios en materia de prevención de riesgos laborales.

ABC VOCABULARIO

EPI. Equipo destinado a ser llevado o sujetado por la persona trabajadora para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

INSST.



CASO PRÁCTICO 3. Obligaciones sobre prevención de riesgos laborales

Sara trabaja en una empresa dedicada a la fabricación de mobiliario de oficina. Últimamente tiene problemas respiratorios y le han dicho que están causados por el polvo que se genera al cortar los tablones de madera. Ha comunicado esta circunstancia a la empresa, pero le han respondido que no pueden hacer nada. ¿Está incumpliendo la empresa alguna obligación?

Solución:

Sí. La empresa debe garantizar la seguridad y la salud de aquellas personas trabajadoras que sean especialmente sensibles a alguno de los riesgos derivados de las tareas que desempeñan. Ello puede conllevar desde la obligación de adaptar su puesto de trabajo hasta la de cambiar a la persona trabajadora a algún otro puesto que sea compatible con sus circunstancias personales.

A. La vigilancia de la salud por parte de las empresas

Es una obligación de la empresa garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de la plantilla de acuerdo con los riesgos inherentes al trabajo. Dicha vigilancia es voluntaria para la persona trabajadora, aunque los reconocimientos son forzosos en los siguientes casos:

- Cuando sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal.
- Para verificar si el estado de salud de una persona trabajadora puede constituir un peligro para ella misma, para los demás empleados y empleadas 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 a cargo de la empresa siempre.

B. El deber de información y formación

La empresa debe poner a disposición del trabajador **información** sobre las circunstancias en las que desarrolla su actividad laboral, los riesgos que esta conlleva y la gravedad de los mismos, las medidas preventivas adoptadas y las de emergencia. Asimismo, proporcionará directamente a la persona trabajadora, de forma verbal o por escrito, información sobre los riesgos específicos de su actividad y las medidas de prevención y protección aplicables a dichos riesgos. Esta información también le será facilitada de **forma indirecta** a través de sus representantes en materia de prevención.

Las personas trabajadoras deben recibir **formación teórica y práctica** sobre riesgos laborales suficiente y adecuada, centrada en su puesto de trabajo y adaptada a la evaluación de riesgos. Se impartirá:

- Cuando la persona trabajadora se incorpore a su puesto.
- Cuando se produzcan cambios en sus funciones.
- Cuando se introduzcan nuevas tecnologías o modificaciones en los equipos de trabajo.

La formación, gratuita para la persona trabajadora, se impartirá, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, o en otros horarios, pero descontando el tiempo invertido.



¡ IMPORTANTE

El tiempo invertido en **reconocimientos médicos** se considera tiempo efectivo de trabajo en el caso de que estos se realicen durante la jornada laboral. Si se llevan a cabo fuera del horario de trabajo, se descontará el tiempo empleado.



¿ SABÍAS QUE...?

La **información médica** derivada de la vigilancia de la salud de cada persona trabajadora es **confidencial**. Solo tendrá acceso a ella la propia persona trabajadora y, en su caso, la autoridad sanitaria.

La empresa solo será informada de las conclusiones relativas a la aptitud de la persona trabajadora para su puesto de trabajo y, sobre todo, las relativas a la necesidad de adecuación del puesto de trabajo para proteger la salud de la persona.



CASO PRÁCTICO 4. Información y formación laboral

Beatriz ha empezado a trabajar como animadora sociocultural en un hotel y está sorprendida porque durante la primera semana le han dado formación sobre prevención de riesgos laborales. ¿Es obligatorio para la empresa formar a las personas trabajadoras sobre los riesgos a los que están expuestas?

Solución:

Sí. Las empresas deben ofrecer formación teórica y práctica sobre la PRL centrada en el puesto de trabajo de cada persona. Esta formación se repetirá cuando haya modificaciones en sus funciones o se introduzcan cambios en los equipos.



ACTIVIDADES

5. Manuela ha solicitado que le faciliten los equipos de protección individual necesarios y el encargado le ha respondido que su adquisición es obligación suya. Indica a quién corresponde la obligación.
6. Marta estudió el ciclo de Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma y en la actualidad trabaja como autónoma para otras empresas desarrollando aplicaciones para móviles. Señala si se le aplica o no la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
7. Un conductor de autobús ha sido sancionado por negarse a pasar un reconocimiento médico al que, según la empresa, tiene obligación de someterse, pues así lo establece la normativa. ¿Sería obligatorio en este caso realizar dicho reconocimiento?

C. La protección de los trabajadores especialmente sensibles

La LPRL intenta asegurarse de que se preste una atención muy especial a la protección de la seguridad y la salud de colectivos especialmente sensibles (Tabla 13.3):

Protección de menores de edad	<ul style="list-style-type: none">• Se debe realizar una evaluación de riesgos de los puestos de trabajo que vayan a ocupar estas personas trabajadoras, antes de su incorporación a los mismos.• Hay que informar a estos jóvenes y a sus progenitores o tutores de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para su seguridad y la protección de su salud.• No se debe contratar a menores de edad para actividades peligrosas, nocivas, insalubres y penosas [Decreto de 1957].
Protección de la maternidad y la lactancia	<p>La realización de ciertos trabajos repercute negativamente sobre el embarazo o la lactancia. Por ello, se debe:</p> <ul style="list-style-type: none">• Adaptar las condiciones laborales o la jornada de la empleada.• Asignar un puesto de trabajo o función diferentes cuando la adaptación no sea posible.• Si no se puede asignar otro puesto o función, se suspenderá el contrato por riesgo para el embarazo y la lactancia.
Protección de personas trabajadoras especialmente sensibles	<ul style="list-style-type: none">• Se debe garantizar la seguridad y la salud de aquellas personas trabajadoras que, por sus propias características personales o su estado físico o psíquico, sean especialmente sensibles a algunos riesgos derivados de las tareas que desempeñan.• Se deben tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, se adoptarán las medidas preventivas y de protección necesarias.• Estas personas no serán empleadas en puestos en los que puedan ponerse ellos mismos, o a terceros, en situación de peligro.

Tabla 13.3. Protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles.

2.2. Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en relación con la seguridad y la salud en el trabajo, pero también están obligadas a velar por su propia seguridad y salud y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Este deber genérico se concreta en una serie de obligaciones particulares (Tabla 13.4) que, en caso de incumplimiento, darán lugar a la correspondiente sanción disciplinaria.

Obligaciones	Velar por su propia seguridad y salud en el trabajo, y también por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad.
	Utilizar adecuadamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas.
	No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.
	Informar a sus superiores y a los responsables de prevención en caso de que exista un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
	Cooperar con la empresa para garantizar unas condiciones de trabajo seguras y contribuir al cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la prevención.

Tabla 13.4. Obligaciones de las personas trabajadoras sobre su seguridad y su salud.



ACTIVIDADES

? ¿SABÍAS QUE...?

Las **trabajadoras embarazadas** tienen derecho a ausentarse del trabajo, sin descuento en su remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

8. Para que tanto las empresas como las personas trabajadoras puedan luchar contra los riesgos profesionales, es importante que estas conozcan sus derechos y sus obligaciones. Indica si cada una de las siguientes obligaciones corresponde a la empresa o a la persona trabajadora.

- a) Evaluar los riesgos.
- b) No poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad.
- c) Formar a las personas trabajadoras sobre los riesgos laborales.
- d) Usar adecuadamente las máquinas, aparatos y herramientas.
- e) Informar a los superiores sobre los riesgos detectados.
- f) Realizar un plan de prevención.

2.3. Responsabilidades en materia de prevención

El incumplimiento de sus obligaciones sobre prevención de riesgos laborales por parte de las empresas puede dar lugar a responsabilidades diversas; la persona trabajadora, en menor medida, también puede tener que asumir responsabilidades de tipo laboral (Tabla 13.5).

Responsable	Tipo de responsabilidad	Sanción	Ejemplo
Empresa	Administrativa. Cuando se produce un incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Las infracciones pueden ser leves, graves o muy graves (Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).	<ul style="list-style-type: none"> • Económica. • Suspensión temporal de la actividad. • Paralización de los trabajos. • Cierre del centro de trabajo. 	Sanción económica a una empresa por no informar y formar a las personas trabajadoras sobre los riesgos a los que están expuestas.
	Recargo en las prestaciones de la Seguridad Social. Cuando se produce un accidente de trabajo o una enfermedad profesional como consecuencia directa de la falta de medidas preventivas.	Recargo en las prestaciones de la Seguridad Social (30-50%), que pagará la empresa, en caso de incapacidad por accidentes de trabajo o enfermedad profesional.	Recargo de un 40% en la prestación de la Seguridad Social por incapacidad permanente, a cargo de la empresa, por la caída de una persona trabajadora de un andamio que carecía de plataformas seguras y de barandilla.
	Civil. Cuando se produce un daño en la salud de la persona trabajadora debido a una conducta culpable o dolosa. Tiene la finalidad de reparar el daño causado.	Indemnización por los daños físicos o morales y por los perjuicios ocasionados a las personas trabajadoras.	Indemnización de 50 000 € a una persona trabajadora por la pérdida de una mano a causa de un fallo de mantenimiento de un equipo.
	Penal. Como consecuencia de poner en peligro grave la vida, la salud o la integridad física de la persona trabajadora.	<ul style="list-style-type: none"> • Privación de libertad. • Multa económica. • Inhabilitación para ejercer determinados derechos o cargos. 	Sentencia que condena a ocho meses de prisión a un empresario que encomendó a una persona trabajadora tareas para las cuales carecía de formación.
Persona trabajadora	Disciplinaria. Como consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones sobre prevención de riesgos laborales.	Se aplicará la sanción que corresponda, según el régimen disciplinario de la empresa, en función de la gravedad de la infracción.	Dos personas trabajadoras fueron despedidas por motivos disciplinarios por no utilizar el casco de seguridad de manera continua y reiterada.

Tabla 13.5. Responsabilidades de las empresas y de las personas trabajadoras.



CASO PRÁCTICO 5. Responsabilidades con la prevención

El gerente de un taller de electromecánica ha sido condenado a dos años y cuatro meses de prisión por el fallecimiento de una persona a causa de una descarga producida mientras manipulaba un cuadro eléctrico, trabajo para el cual no estaba cualificada. Además, la empresa carecía de plan de prevención.

Señala a qué tipo de responsabilidades se refiere el caso.

Solución:

Se trata de un supuesto de responsabilidad penal, ya que el incumplimiento de la empresa ha puesto en riesgo grave la vida de la persona trabajadora.



PONTE A PRUEBA 3. Responsabilidades relacionadas con la prevención

Los propietarios de una panadería industrial fueron condenados a dos años de cárcel por el accidente de una trabajadora que perdió un brazo manipulando una máquina amasadora sin haber sido informada de los riesgos que corría al utilizarla; además, los sistemas de seguridad no estaban operativos. En la sentencia se estableció una indemnización de 140 000 euros para la víctima.

Después del accidente, la Inspección de Trabajo de Valencia levantó actas de infracción por falta muy grave a la empresa

y efectuó un recargo de un 50% de las prestaciones de la Seguridad Social a favor de la trabajadora lesionada.

- Identifica los tipos de responsabilidad y la sanción que se impone en este caso.
- ¿Qué infracción muy grave ha podido cometer la empresa de acuerdo con los hechos descritos?

Para resolver esta tarea, utiliza la Tabla 13.5 y lee el artículo 12 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

3. Daños derivados del trabajo

? ¿SABÍAS QUE...?

El primer **accidente de trabajo** descrito tuvo lugar durante el Neolítico y consistió en el derrumbamiento de una galería en una cantera de sílice, en terrenos de la actual Bélgica, que causó numerosos muertos.

La finalidad principal de la prevención de riesgos laborales es evitar cualquier tipo de daño que pueda sufrir una persona trabajadora.

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, que son los principales daños, se denominan **patologías específicas del trabajo** por su relación de causa-efecto con el mismo. Existen otras enfermedades que se conocen como **patologías inespecíficas del trabajo** (fatiga crónica, estrés, envejecimiento prematuro...) porque en su aparición pueden influir factores no laborales (Fig. 13.7).



Fig. 13.7. Daños derivados del trabajo.

? ¿SABÍAS QUE...?

Desde el 1 de enero de 2019, todas las personas trabajadoras autónomas están obligadas a **cotizar por contingencias profesionales** (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) a través de una mutua colaboradora con la Seguridad Social.

Según el artículo 316 de la LGSS, se entenderá como accidente de trabajo del trabajador autónomo el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta y que determina su inclusión en el campo de aplicación de dicho Régimen Especial.

3.1. Accidentes de trabajo

Los accidentes laborales son uno de los indicadores de los riesgos existentes en el puesto de trabajo. Desde el punto de vista legal, la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) establece su definición para los trabajadores por cuenta ajena.

Se entiende por **accidente de trabajo** toda lesión corporal que la persona trabajadora sufra con ocasión o como consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena (Fig. 13.8).

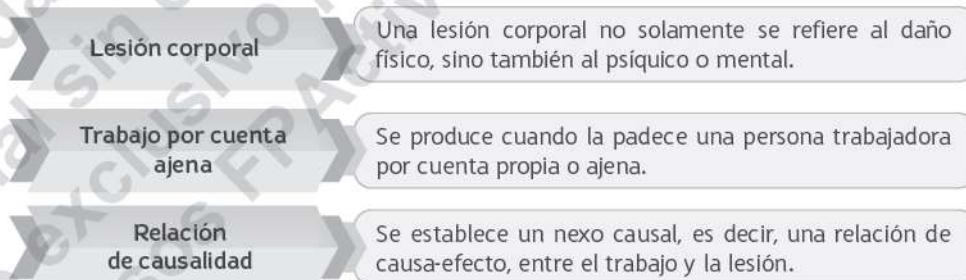


Fig. 13.8. Requisitos básicos del accidente de trabajo.

Además del accidente de trabajo que se produce en el lugar de trabajo y durante la jornada laboral, la LGSS recoge otros supuestos que merecen la misma consideración (Tabla 13.6).

! IMPORTANTE

Se deben tener en cuenta también los **incidentes** (sucesos que causan daños a la propiedad, pero no a las personas), porque pueden transformarse en accidentes de trabajo.



CASO PRÁCTICO 6. Accidente de trabajo

Francisco ha sufrido quemaduras leves en una mano cuando se encontraba realizando tareas de mantenimiento de una caldera de gasóleo. Indica si se dan los elementos para poder hablar de accidente de trabajo.

Solución:

Sí, ya que se reúnen todos los requisitos: lesión corporal, trabajo por cuenta ajena y relación de causalidad entre la lesión y el trabajo.

Concepto		Ejemplo
Son accidentes de trabajo...		
Los accidentes al ir y volver del lugar de trabajo (accidentes <i>in itinere</i>)	Se establecen los requisitos necesarios por jurisprudencia: <ul style="list-style-type: none"> • La finalidad del viaje debe estar determinada por el trabajo. • El trayecto desde el domicilio al lugar de trabajo, o viceversa, ha de ser el habitual, aunque no se trate del más corto. • El accidente debe producirse dentro del tiempo prudencial que se invierte en el trayecto y sin desviaciones relevantes. • El viaje debe realizarse con un medio de transporte. 	El accidente de tráfico que sufre una persona trabajadora cuando se dirige hacia el trabajo tras salir de su domicilio. No será accidente laboral el producido al desplazarse para realizar una gestión personal con autorización de la empresa.
Los accidentes en misión	Se producen cuando la persona trabajadora se desplaza o está desplazada para cumplir una misión encomendada por la empresa. Puede ocurrir en el viaje y mientras se realiza el trabajo.	No se considera accidente de trabajo el infarto que sufre una persona trabajadora que está descansando en el hotel donde se aloja para cumplir una misión.
Las enfermedades relacionadas con el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Las enfermedades comunes que contraiga la persona trabajadora por la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo como causa exclusiva la ejecución del mismo. • Las enfermedades que la persona trabajadora padezca anteriormente y que se compliquen por un accidente de trabajo. • Las consecuencias de un accidente modificadas por nuevas enfermedades contraídas en el medio en que se haya situado a la persona trabajadora para su curación. 	<ul style="list-style-type: none"> • El estrés que sufre una persona trabajadora como consecuencia de una excesiva carga de trabajo. • Una hernia discal que se agrava al manipular una carga dará lugar a una baja por accidente de trabajo.
No son accidentes de trabajo...		
Los accidentes por imprudencia temeraria	Existe imprudencia temeraria cuando la persona trabajadora actúa de manera contraria a las normas dictadas por la empresa de forma reiterada. Si se da también un riesgo manifiesto, innecesario y grave, se considera que existe imprudencia temeraria ; si no, será una imprudencia profesional , que no impide que se considere accidente de trabajo.	El atrapamiento de una mano de una persona trabajadora al retirar una pantalla de protección cuando se le había prohibido terminantemente.
Los accidentes por dolo	Se considera que existe dolo cuando la persona trabajadora consciente, voluntaria y maliciosamente provoca un accidente para obtener prestaciones que se derivan de la contingencia.	El daño que se produce la persona trabajadora de forma intencionada para cobrar alguna prestación.
Se presume que son accidentes de trabajo...		
Los accidentes por presunción legal	Los accidentes que ocurren en el tiempo y en el lugar de trabajo, salvo que se pruebe lo contrario.	El infarto que sufre una persona trabajadora cuando está trabajando se considera accidente de trabajo.

Tabla 13.6. Otros accidentes de trabajo.

PONTE A PRUEBA 4. Supuestos de accidentes de trabajo

Señala si los siguientes casos cumplen los requisitos para ser considerados accidentes de trabajo. Justifica las respuestas.

- Una hernia discal que se agrava como consecuencia de la manipulación de cargas pesadas.
- Una infección contraída en el hospital al que se acude por un golpe en el trabajo.

- Un accidente de tráfico al volver a casa después de haber visitado a unos familiares al salir del trabajo.
- Unas quemaduras al extinguir un incendio que se produce en los locales de la empresa.

Para resolver esta actividad, puedes consultar el artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social.

ACTIVIDADES

- Señala cuáles son los principales tipos de accidentes de trabajo que piensas que se producen en tu sector profesional.
- En la empresa donde trabaja Isabel, un compañero ha sufrido un grave accidente de tráfico al desplazarse, en

horario laboral, a una cita médica con la autorización de la empresa.

¿Se puede afirmar que es un accidente *in itinere*? Justifica la respuesta.

3.2. Enfermedades profesionales

La enfermedad profesional es el **daño** o la **alteración de la salud** causados por las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos o biológicos) del puesto de trabajo.

? ¿SABÍAS QUE...?

Se entiende por **enfermedad profesional** la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta propia, que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias y en las actividades que se especifican en la lista de enfermedades profesionales, anexa al Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales.

La **Ley General de la Seguridad Social** la define como «la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena y propia en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional».

Así, para que exista una enfermedad profesional, deben darse dos parámetros:

- Que el trabajo sea por cuenta ajena.
- Que la enfermedad se origine como consecuencia de las actividades y las sustancias o elementos que se especifiquen en el cuadro de enfermedades profesionales establecido por el Real Decreto 1299/2006, de 10 de diciembre. Tienes algunos ejemplos en la Figura 13.9.



Fig. 13.9. Principales enfermedades específicas del trabajo.

🔍 CASO PRÁCTICO 7. Estrés en el trabajo

Isabel trabaja en un laboratorio de anatomía patológica y se encuentra de baja por una hepatitis B.

Indica si esta enfermedad se considera como profesional y dentro de qué grupo está incluida.

Solución:

Sí, es una enfermedad profesional causada por agentes biológicos que se puede dar en personas que realizan actividades relacionadas con la prevención y la asistencia médica.

🧩 PONTE A PRUEBA 5. Enfermedades profesionales

Investiga cuáles son las enfermedades profesionales que tienen más incidencia en nuestro país según el tipo de agente que las produce y la actividad económica.

Para resolver esta actividad, puedes consultar los datos estadísticos que nos ofrece el Observatorio de Enfermedades Profesionales en el siguiente enlace: <https://bit.ly/3qR5qxY>.

✍️ ACTIVIDADES

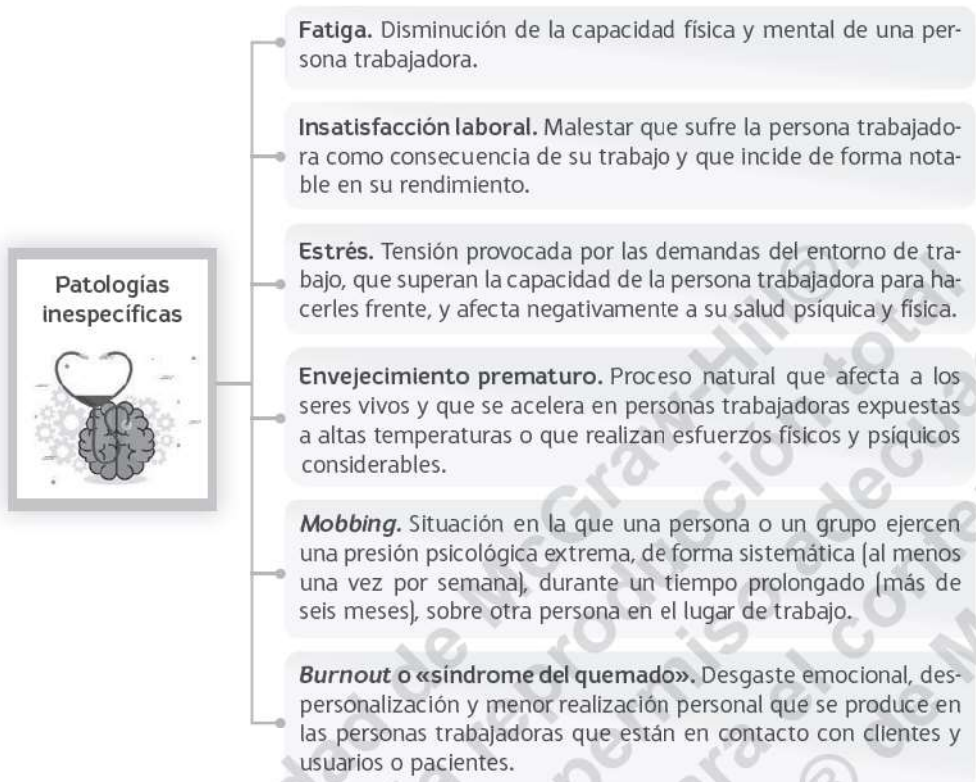
11. Carmelo trabaja como oficial panadero en un obrador. Últimamente sufre picor en la nariz y en los ojos y le han diagnosticado asma por exposición al polvo de la harina con la que trabaja.

¿Qué debe hacer para saber si se trata de una enfermedad profesional?

12. Indica cuáles son las principales enfermedades profesionales propias de tu sector y explica qué agentes las causan.

3.3. Otras patologías

Son patologías inespecíficas del trabajo, por existir factores no laborales que pueden influir en su aparición, como el estrés, el envejecimiento prematuro, la insatisfacción laboral y la fatiga. A estos daños hay que añadir las patologías emergentes como el *burnout* y el *mobbing* (Fig. 13.10).



? ¿SABÍAS QUE...?

Las enfermedades causadas por **agentes físicos** constituyen cerca del 80 % de las enfermedades profesionales declaradas en nuestro país, seguidas, con casi un 6 %, por las enfermedades de la piel.

? ¿SABÍAS QUE...?

El **estrés** es uno de los principales problemas para la salud y la seguridad de las personas trabajadoras en Europa. En torno a la mitad de los trabajadores europeos consideran que el estrés es un elemento común en sus lugares de trabajo.

Fig. 13.10. Enfermedades profesionales inespecíficas.

🔍 CASO PRÁCTICO 8. Enfermedades profesionales

A Carolina le han diagnosticado un cuadro médico de estrés, originado por un exceso de carga de trabajo. Al tramitar la incapacidad temporal, le han comentado que el estrés no es una enfermedad profesional. ¿Es correcta esta afirmación?

Solución:

Sí, porque el estrés no es una enfermedad profesional; sin embargo, en este caso, el médico ha firmado una incapacidad laboral temporal por estrés debido a un exceso de carga en el trabajo.

✍️ ACTIVIDADES

13. En la empresa de Eva se están dando bastantes casos de trabajadores que presentan un cuadro de ansiedad por la presión a la que se les somete para que aumenten la productividad, ya que en caso contrario se les amenaza con el

despido. Indica si esta situación podría ser causa de daños para la salud de las personas trabajadoras.

14. Señala qué tipos de daños están presentes en tu sector profesional.

👁️ PIENSA Y RESUELVE

15. Las empresas están obligadas a informar a las personas trabajadoras de los riesgos a los que están expuestas en su trabajo. Una de las técnicas que se han empleado en una organización consiste en colocar carteles informativos, pero los representantes de los trabajadores han comunicado a la

empresa que la información que llega por este método es insuficiente.

Piensa y propón otras maneras para que las personas trabajadoras tengan acceso a dicha información de manera más efectiva.