

TEMA 57

LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES: CONCEPTOS BÁSICOS. NORMATIVA ESPAÑOLA Y COMUNITARIA. OTRAS DISPOSICIONES.

I.1. CONCEPTO DE TRABAJO Y SALUD

La producción de bienes y la provisión de servicios ocupa una parte importante de nuestra vida. La multiplicidad de tareas que el ser humano desarrolla durante su trabajo cotidiano y las diferentes características de cada ocupación condicionan múltiples y variados modos de enfermar. El trabajo ha provocado situaciones de enfermedad e, incluso, de muerte para un ingente número de personas en el desarrollo de su actividad profesional durante toda la historia de la humanidad.

La prevención de riesgos laborales entiende que el trabajo es origen de Riesgos, y que la Salud es un bien preciado para el hombre que puede verse alterado por el trabajo, siendo el objeto fundamental de esta disciplina evitar que se produzcan daños a la salud derivados del trabajo.

En este sentido, puede decirse que la actual concepción de la prevención de riesgos laborales tiene precisamente su origen en la evolución experimentada por ambos términos.

a) Concepto de trabajo

Cambios que la concepción de trabajo ha experimentado a lo largo de la historia del hombre

Actualmente:

No sólo un medio de subsistencia
Importante elemento de la relación social
Desarrollo de su actividad creadora
Un derecho y un deber de la persona.

Actualmente “se entiende por trabajo la actividad que desarrollan las personas al objeto de *transformar* su medio ambiente, para *satisfacer sus necesidades*, en *función de sus intereses y potencialidades*”.

El trabajo supone, por parte del hombre, la aplicación intelectual y física a unos objetos para comunicarles utilidad y valor con lo que satisfacer nuestras necesidades. Los dos elementos del trabajo : físico o fuerza y el intelectual se combinan en diferentes proporciones según sea el trabajo que se realice.

La actividad laboral se realiza dentro de una combinación de recursos o factores en la que se emplean equipos, sistemas de producción y tecnología para la prestación de bienes y servicios en un entorno competitivo con la intención de alcanzar determinados objetivos.

Al mismo tiempo, el trabajo es un hecho social y la mejora de sus condiciones se debe al desarrollo de las naciones, al avance de la tecnología a la consolidación de derechos fundamentales en un mercado regulado.

b) Concepto de salud

Es un **derecho humano fundamental**

Organización Mundial de la Salud la define como “el estado de bienestar físico, mental y social y normalmente la ausencia de afecciones o enfermedades”

Concepto integral de la salud exige, no sólo la ausencia de enfermedad sino también el equilibrio mental y social de la persona.

Concepto multivariable desde factores genéticos y edad de la persona, su estilo de vida, hábitos y conductas de higiene, el medio ambiente laboral, social, cultural, la vivienda y la contaminación en su localidad, hasta el sistema sanitario del lugar en el que vive; por eso el estado de salud varía cuando cambian los condicionantes que actúan sobre ella.

Objetivo social, sumamente importante para todo el mundo, cuya realización exige la intervención de muchos otros sectores sociales y económicos, además del de la salud.

I.2. RELACIÓN AMBIENTE DE TRABAJO Y SALUD

El trabajo es una actividad que tiene como objetivo prioritario satisfacer las necesidades vitales para poder tener una vida digna, pero también, a través de él desarrollamos nuestras capacidades físicas e intelectuales y creamos utilidad social. Teniendo en cuenta que en el trabajo empleamos más de una tercera parte de nuestra actividad diaria, su incidencia sobre el estado de bienestar físico, mental o social de las personas es clara y directa, aunque las capacidades de adaptación de cada individuo sean distintas.

El hombre, que no se ha limitado a la utilización de las sustancias naturales, sino que ha logrado la síntesis de nuevos productos con mejores calidades y la aplicación de nuevas formas de energía, que han dado lugar a la aplicación tecnológica de estos conocimientos científicos y que han supuesto el gran desarrollo industrial de nuestro siglo, también han contribuido a aumentar en cantidad y magnitud los riesgos que estos procesos conllevan para la población en general y para el trabajador en particular, originando el deterioro de su salud y dando lugar a la aparición de nuevas enfermedades.

El hombre, en su trabajo, modifica el ambiente que le rodea, y éste, modificado, actúa sobre la salud del hombre que trabaja, dando lugar a los riesgos profesionales.

El ambiente de trabajo lo podemos subdividir en:

a) Ambiente orgánico

Constituido por aquellos factores ambientales que puedan dañar la salud física y orgánica del trabajador.

Factores mecánicos: fuerzas, aceleraciones y desaceleraciones de las máquinas, herramientas, etc.

Factores físicos: temperatura, humedad, ruido, vibraciones, presión atmosférica, radiaciones, etc.

Factores químicos: contaminantes sólidos, líquidos y gases existentes en el agua, aire y alimentos.

Factores biológicos: parásitos, virus, hongos, etc.

b) Ambiente psicológico

Consecuencia fundamentalmente del desarrollo tecnológico (monotonía, automatización) que crea en el trabajador problemas de inadaptación o deshumanización del trabajo.

c) Ambiente social

Consecuencia de las relaciones sociales exteriores a la empresa afectadas cada vez más por problemas generacionales, cambio de esquema de valores, etc., o internos de la empresa, sistemas de mandos, política de salarios, sistema de promoción y ascensos, etc.

De la definición dada de salud, podemos deducir como el equilibrio individual de la salud no depende sólo del correcto funcionamiento de su estructura orgánica y psíquica, sino que se ve influenciado en gran medida por los factores ambientales, entre los que se encuentra incluidas las condiciones de trabajo.

Desde la prevención de riesgos laborales al referirnos al ambiente de trabajo hablaremos de **CONDICIONES DE TRABAJO** y entenderemos "cualquier característica del mismo que puede tener influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador, incluyéndose:

- a) las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados que influyan en la generación de los riesgos laborales (la posibilidad de sufrir enfermedades o lesiones con motivo u ocasión del trabajo).
- d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

Así pues, las condiciones de trabajo afectan a los locales e instalaciones de la empresa, a las materias primas y procedimientos de su utilización, a la maquinaria e instrumentos de trabajo y al sistema de organización y ordenación del proceso de producción de bienes y prestación de servicios.

El conjunto de factores ambientales analizados puede condicionar la pérdida de salud del trabajador.

I.3. RIESGOS PROFESIONALES Y DAÑOS A LA SALUD

Se entiende por *Riesgo Profesional* la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Riesgos son aquellas **situaciones potenciales** de peligro,

ligadas directa o indirectamente al trabajo, que pueden materializarse en daños concretos. Se entiende por *Peligro* el riesgo que excede y rebasa el límite de riesgo aceptable, por lo que también se le denomina riesgo no aceptable.

Por *Riesgo laboral grave e inminente* entendemos aquél que resulte racionalmente posible que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud del trabajador.

Los riesgos profesionales, según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (desde ahora, INSHT), son aquellas situaciones de trabajo que pueden romper el equilibrio físico, mental y social de las personas. Los riesgos no sólo son aquellas situaciones que provocan accidentes y enfermedades sino todas aquellas que dañan la salud integral del trabajador.

La prevención de riesgos laborales intenta evitar que exista la probabilidad de daño a la salud en el puesto de trabajo. Para ello analiza las condiciones de trabajo (todo aquello que pueda influir negativamente en la salud) desde los distintos factores que componen.

El INSHT considera como factores de riesgo más significativos:

- a) Las condiciones materiales que causan la mayoría de los accidentes de trabajo: pasillos y superficies de transito, espacios de trabajo, escaleras, máquinas, herramientas manuales, manipulación manual de carga, almacenamiento, instalación eléctrica, aparatos a presión, instalación de gases, aparatos y equipos de elevación, vehículos de transporte, incendios sustancias químicas que sean peligrosas por ser inflamables, explosivas, corrosivas, tóxicas o nocivas.
- b) Las condiciones medioambientales: que generan principalmente enfermedades profesionales: exposición a contaminantes químicos, contaminantes biológicos, ventilación industrial, climatización, ruido, vibraciones, calor y frío, radiaciones ionizantes e iluminación.
- c) La carga de trabajo (conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador) física y mental
- d) La organización del trabajo

La materialización de los riesgos (cuando dejan de ser "probabilidad" y se convierten en "realidad) provoca daños a la salud del trabajador. Los *daños derivados del trabajo*, más usuales en cualquier proceso productivo, son:

1. Los accidentes de trabajos.
2. Las enfermedades profesionales.
3. Otras patologías derivadas del trabajo.

Los daños derivados del trabajo y las enfermedades profesionales, se diferencian principalmente por la forma de producirse y por el tipo de lesión que puede producir.

Accidentes de Trabajos

Podemos definir el A.T desde un punto de vista legal como toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión, o a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Esta definición se refiere tanto a las lesiones que se producen en el centro de trabajo como a las producidas en el trayecto habitual entre éste y el domicilio del trabajador (accidentes "in itinere").

Los accidentes por muy inesperados, sorprendentes o indeseados que sean, no surgen por generación espontánea, ni por casualidad. Son consecuencias y efecto de situaciones anteriores. Cuando no están claras estas situaciones no podemos decir que han surgido de la nada, ya que no tendría sentido hablar de la acción preventiva. Los accidentes de trabajo no se explican por fenómenos sobrenaturales o con argumentos filosóficos. Actuando sobre las causas naturales será como se puedan evitar y reducir.

Los accidentes de trabajo son aquellos incidentes que afectan a la integridad física del trabajador.

Cabe realizar una clasificación de los accidentes de trabajo, atendiendo a diversos criterios como son:

- a) Por el lugar del accidente.
- b) Por la situación laboral del trabajador accidentado.
- c) Por la gravedad de la lesión sufrida.

Enfermedades Profesionales

Enfermedad profesional o derivada del trabajo desde el punto de vista legal es: "Toda aquella contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena". (Ley General de la Seguridad Social, art. 85).

Las enfermedades contraídas por el trabajador como consecuencia del trabajo y que no estén contempladas como enfermedades profesionales, será considerada como accidentes de trabajo.

Al igual que las enfermedades de trabajo, ponen de manifiesto que éste se ha realizado en el desempeño de una actividad profesional; no se puede decir lo mismo de la enfermedad profesional, esté o no calificada como enfermedad profesional.

Las enfermedades reconocidas legalmente son aquellas que son causadas por las sustancias o agentes que figuran en una lista aprobada por norma legal (el Real Decreto 1955 de agosto de 1.978).

- a) Enfermedades producidas por agentes químicos.
- b) Enfermedades profesionales de la piel:
 - Cáncer de piel.
 - Otras enfermedades de la piel de origen profesional.
- c) Enfermedades profesionales infecciosas y parasitarias.
- d) Enfermedades sistemáticas.
- e) Neumoconiosis.
- f) Enfermedades provocadas por agentes químicos.

Hacen un total de 71 enfermedades profesionales con derecho a **indemnización**, aunque puede suceder que algunas enfermedades no estén reconocidas en la lista, pudiéndose reconocer como enfermedad si se verifica la relación directa con una de ellas.

También se considerarán enfermedades "con derecho a indemnización":

- Las previas que tuviese el trabajador, cuando sufran un agravamiento como

- consecuencia de un accidente de trabajo.
- Las que tengan origen en la curación de otras enfermedades profesionales.

Otras Patologías Derivadas del Trabajo

La enfermedad profesional y el accidente de trabajo no son las únicas patologías derivadas del trabajo, nos encontramos también:

- **Carga de trabajo.** Conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral.
- **Carga física y mental de trabajo.** Carga física cuando la tarea a realizar exige predominantemente una actividad muscular. Carga mental cuando el componente principal es de tipo intelectual.
- **La fatiga.** Se define como la disminución de la capacidad física del individuo, después de haber realizado un trabajo, durante un tiempo determinado.
- **Patología de los Movimientos Repetitivos.** Es un problema muy frecuente en los sectores industriales, donde se producen principalmente lesiones de extremidades superiores derivadas de microtraumatismos repetitivos.
- **Estrés Laboral.** Se produce cuando el individuo percibe que las demandas que se le exigen superan sus capacidades para afrontarlas.
- **Insatisfacción Laboral.** Todas las anteriores patologías derivadas del trabajo podrán llegar a la insatisfacción laboral, pero los factores que determinan el mayor grado de riesgo en el trabajo para esta patología, serán los factores psicosociales, como son:
 - El trabajo a turnos
 - Estabilidad en el puesto de trabajo
 - Comunicación del grupo
 - Participación
 - Aptitud

I.4. TÉCNICAS DE PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

La prevención es una manera de analizar y evaluar, mediante un conjunto de técnicas, cada una de las modificaciones que produce el trabajo en el medio ambiente; técnicas como las: mecánicas, físicas, químicas, biológicas, psíquicas, sociales, y morales.

También trata la Prevención de como determinar en que grado, positivo o negativo, afectan a la salud del trabajador para que minimizando los efectos negativos y favoreciendo los positivos, consigamos métodos de trabajo que sin dejar de ser rentables económicamente, creen condiciones de trabajo que se acerquen al estado ideal de bienestar físico, mental y social al que todos los trabajadores tenemos derecho.

Actualmente, según la Ley de Prevención de riesgos Laborales, se han organizado las técnicas preventivas, las cuales son:

- Seguridad del trabajo.
- Higiene Industrial.
- Medicina del trabajo.
- Ergonomía y Psicosociología aplicada.

Seguridad en el Trabajo es una disciplina preventiva que actúa sobre el entorno físico en el que se encuentra el trabajador, para tratar de disminuir el riesgo de accidentes.

Está constituida por todas aquellas técnicas que aplicadas que tienden a eliminar los riesgos que podrían concluir en accidentes de trabajo y conllevan unas consecuencias inmediatas. Cuando no se puede eliminar totalmente el riesgo, las técnicas tienden a reducir las consecuencias.

TÉCNICAS ANALÍTICAS	
Previas al accidente	Posteriores al accidente
<ul style="list-style-type: none"> • Inspecciones de seguridad. • Observaciones planeadas del trabajo. • Análisis del trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Notificación de accidentes. • Registro de accidentes. • Investigación de accidentes. • Análisis estadístico.

TÉCNICAS OPERATIVAS	
De concepción	De corrección
<ul style="list-style-type: none"> • Diseño y proyecto de instalaciones. • Diseño y proyecto de máquinas y equipos. • Especificación de métodos de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación de sistemas. • Adaptación de defensas y resguardos. • Utilización equipos de protección personal. • Señalización de zonas de riesgo. • Mantenimiento preventivo.

La **Higiene Industrial** es otra técnica preventiva cuyo fin es mejorar las condiciones ambientales de trabajo para reducir el riesgo de enfermedad profesional. Se define como la ciencia dedicada al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales que surgen en un lugar de trabajo y que pueden causar molestias, daño a la salud o notable desconfort e ineficiencia a trabajadores o ciudadanos de una comunidad.

Los factores presentes en el medio ambiente del trabajo que causan daños en la salud son los:

- Contaminantes químicos.
- Agentes físicos.
- Agentes biológicos.

Tanto la técnica preventiva de **Seguridad del Trabajo**, como la de **Higiene Industrial** actúan sobre el entorno físico que rodea al trabajador, y van dirigidas a la prevención del colectivo de los trabajadores, pero su función está bien diferenciada, ya que la Seguridad va dirigida a la prevención de accidentes de trabajo, y la Higiene a prevenir la aparición de enfermedades profesionales; por lo que su especialización está claramente diferenciada dentro de la Prevención de Riesgos Profesionales.

La **Medicina en el Trabajo** se ocupa de la prevención de los dos riesgos profesionales anteriormente comentados, accidente en el trabajo y enfermedad profesional. Actúa a nivel individual, de cada operario, para determinar:

- Si sus condiciones físicas y de salud son adecuadas a los requerimientos del puesto de trabajo.

- Si las condiciones del puesto de trabajo están afectando a la salud del trabajador.
- Cual es el tratamiento más adecuado en el caso de que la salud del trabajador se encuentre afectada, o si este sufre una lesión como consecuencia de un accidente.

Actúa a nivel colectivo, epidemiológico, investigando y analizando la posible relación de los daños a salud de los trabajadores con el puesto de trabajo. Según la Ley de Prevención cuando con ocasión de la vigilancia de la salud aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

La complementariedad entre esta técnica de prevención y las dos anteriores, es imprescindible para lograr una prevención totalmente efectiva y que acapare a la totalidad de los trabajadores.

La **Ergonomía** trata de adecuar las condiciones del puesto de trabajo al hombre. Se define como la aplicación de las ciencias biológicas de la persona junto con las ciencias de ingeniería para lograr la adaptación mutua óptima entre la persona y su trabajo, midiéndose los beneficios en términos de eficiencias y bienestar de la personal.

Los puestos de trabajo se han de diseñar adaptándose a las características de la mayoría de las personas y evitar que los requerimientos del puesto sobrepasen la capacidad del trabajador, pudiendo esto dar lugar a la aparición de factores de carga, que pueden causar fatiga, inadaptación del trabajador, etc.

- A veces no es fácil establecer el límite de separación entre la ergonomía y las dos técnicas de prevención (Seguridad e Higiene industrial). La Ergonomía trata de **solucionar los problemas** que no dañan la salud de los trabajadores, pero causan molestias, desconfort, fatiga, etc., pero siempre por debajo de los límites que se pueden considerar perjudiciales para la salud física.

II. NORMATIVA ESPAÑOLA Y COMUNITARIA

Siendo el Derecho un ordenamiento de la realidad social, la realidad que muestran los accidentes y las enfermedades profesionales exige la respuesta legislativa pertinente. Efectivamente, la concienciación de las sociedades más desarrolladas ante los riesgos laborales que ponen en peligro un bien tan insustituible como la salud, provoca que la Seguridad e Higiene del trabajo, la Salud Laboral en su conjunto, sea por parte de los legisladores objeto de una especial atención.

II.1. NORMATIVA ESPAÑOLA

La Seguridad e Higiene ha sido objeto en nuestro país, y sigue siéndolo, de un tratamiento irregular y confuso.

A) LA CONSTITUCIÓN DE 1978

En el Ordenamiento jurídico nacional, la Seguridad e Higiene es un bien amparado por la norma suprema, cual es la Constitución de 1978. El interés que para el Estado, para nuestra sociedad, representa velar por la salud de los trabajadores, es objeto de tutela constitucional a través de una doble contemplación de la cuestión:

- a) La obligación constitucional de los poderes del Estado a velar por la Seguridad e Higiene surge en el art. 40, que en su punto 2 dice “los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesional; velarán por la Seguridad e Higiene en el trabajo...”.
- b) El derecho constitucional del trabajador a la integridad física es la consecuencia del art. 15, que señala “todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni penas o tratos inhumanos o degradantes”.

B) EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

- *Art. 4 y 5.* La Seguridad e Higiene alcanza en el Estatuto la categoría de derecho laboral a través de lo dispuesto en el art. 4.2.d, titulado derechos y deberes básicos, derecho del trabajador durante el desarrollo de su trabajo a su integridad física y a una adecuada política de Seguridad e Higiene. Este derecho se ve completado con la correspondiente obligación que el legislador asigna al trabajador en el art. 5.b, al señalar como deber básico del trabajador el observar las medidas de Seguridad e Higiene que se adopten.
- *Art. 19.* Este artículo está dedicado exclusivamente a tratar del tema de la Seguridad e Higiene en el trabajo, dentro de los deberes y derechos derivados del contrato de trabajo, destacándose así su origen y naturaleza contractual.

Cuenta con cinco apartados:

- 1) Derecho del trabajador a una protección eficaz: *el trabajador en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene*.
- 2) Deber correlativo del trabajador a observar las medidas de Seguridad e Higiene: *El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene*.
- 3) Derecho del trabajador a participar en la inspección y control de las medidas de Seguridad e Higiene: *En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente*.
- 4) Obligación empresarial de facilitar al trabajador la formación adecuada en la materia preventiva: *formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores, y a la obligación de los trabajadores a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas*. (La negativa del trabajador constituiría un grave incumplimiento, entrando en las causas que el art. 54 merecedoras del despido disciplinario).
- 5) Arbitra el procedimiento a seguir para la paralización y suspensión de actividades en los supuestos de riesgo grave e inminente de accidente: *Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan*

desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en el plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material peligroso. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

- *Art. 64.* Entre las competencias que atribuye al Comité de Empresa se recogen las que les son propias en Seguridad e Higiene: “conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos y especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan” y “ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el art. 19 de esta ley”.

C) LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Esta ley incluye disposiciones sobre Seguridad e Higiene en el trabajo en el Régimen General de la Seguridad Social.

Así, contiene el concepto de accidente de trabajo (art. 115), el de enfermedades profesionales (art. 116), y el de accidente no laboral y el de enfermedades comunes (art. 117).

Indica también el recargo de todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales por falta de medidas de Seguridad e Higiene (art. 123), que se pone en relación con el incumplimiento en materia de accidente de trabajo de las decisiones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o de las resoluciones de la autoridad laboral en lo relativo a la paralización de trabajos que no cumplan las normas de Seguridad e Higiene.

Otros dos artículos (196 y 197) están dedicados a los reconocimientos médicos preceptivos en las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgos de enfermedades profesionales, y las responsabilidades que su no observancia lleva aparejadas para la empresa infractora.

D) LEY GENERAL DE SANIDAD (de 25 de abril de 1986)

Se ocupa de la salud laboral en los siguientes términos:

- *En el art. 21:* la actuación sanitaria en el ámbito de la salud laboral comprenderá los siguientes aspectos:
 - Promover con carácter general la salud integral del trabajador.
 - Aspecto sanitario de prevención de riesgos profesionales.
 - Vigilancia de las condiciones de trabajo de embarazo y lactancia.
 - Intervenir en factores de microclima laboral.
 - Detectar precozmente factores de riesgos.

- f) Elaborar con las autoridades laborales un mapa de riesgo laborales, para lo cual las empresas tienen la obligación de comunicar a las autoridades sanitarias las sustancias utilizadas en el ciclo productivo.
- **Art. 22:** lo citado anteriormente se desarrollará en el seno del área de salud bajo la dirección de las autoridades sanitarias y en coordinación con las laborales y con los órganos de participación, inspección y control de las condiciones de trabajo y Seguridad e Higiene en las empresas.

E) LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES DE ORDEN SOCIAL (RD 5/2000)

Contempla las infracciones en materia de Seguridad, Higiene y Salud laboral de los empresarios, trabajadores y Mutuas de Accidentes y Enfermedades de Trabajo, clasificándolas en leves, graves y muy graves. Contiene también una serie de normas específicas sobre responsabilidad empresarial, y hace una referencia a las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo y su consideración como normativa de Seguridad e Higiene.

F) LEY DE INDUSTRIA (de 16 de julio de 1992)

En relación a la seguridad industrial, se dice que tiene por objeto la prevención y limitación de riesgos, así como la protección contra accidentes y siniestros capaces de producir daños o perjuicios a las personas, flora, fauna, bienes o al medio ambiente, derivados de la actividad industrial o de la utilización, funcionamiento o mantenimiento de las instalaciones o de los equipos, y de la producción, uso o consumo, almacenamiento o desecho de los productos industriales. Crea el Consejo de Coordinación de la Seguridad Industrial, como órgano encargado de impulsar y coordinar las actuaciones de las Administraciones Públicas en esta materia.

G) LEGISLACIÓN ESPECÍFICA

Además de estas normas de carácter general, existen diversas disposiciones que regulan de forma específica la Seguridad e Higiene en el trabajo. Así:

- 1) **Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.** Datan del año 1971 y está prácticamente derogada por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su posterior desarrollo reglamentario. Su contenido era esencialmente protector, pretendía lograr las mejores condiciones de trabajo y evitar los accidentes y enfermedades profesionales, presentando una orientación predominantemente técnica.
- 2) **Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95).** Esta ley configura el marco general en que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea derivada del Acta Única, y especialmente de la Directiva 89/391/C.E. relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, la cual transpone, incorporando otras relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes en el trabajo y al trabajo temporal. También asume compromiso con la Organización Internacional del Trabajo, sobre todo por ratificación del Convenio 155 de la OIT. También pretende lograr una visión unitaria de la política de prevención de riesgos laborales y actualizar regulaciones concernientes a ella. Se trata de un marco legal a partir del cual se han ido fijando

y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas, regulando el Gobierno normas reglamentarias, que son los Reglamentos de desarrollo, así, el 39/1997 sobre Servicios de Prevención, el 485/1997 en materia de señalización, el 486/1997 con respecto a lugares de trabajo, etc...

Aplicación: Tiene consideración de legislación laboral. Así mismo, extiende su campo de acción al ámbito de las Administraciones Públicas, como norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos civiles vinculados con carácter administrativo o estatutario propiamente dicho. Se adaptará a centros y establecimientos militares y penitenciarios, aunque excluye a personal de policía, seguridad, resguardo aduanero, de peritaje forense y protección civil, cuyas condiciones se especificarán en consonancia con su peculiar cometido. Incluye, además, a los socios de trabajo de cooperativas. No así a empleados de hogar.

- a) *Derechos y obligaciones en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.* Impulsa la educación en tal materia, que habrán de promover las Administraciones Públicas. Exige una actuación de la empresa que incluye la planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial y periódica de riesgos, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas preventivas y el control de la efectividad de éstas, junto a la información y a la formación de los trabajadores sobre los riesgos existentes y a las formas de prevenirlos. Fija un deber de coordinación de actividades en relación al trabajo contratado o subcontratado. Establece los derechos y las obligaciones de los trabajadores, éstas correlativas al derecho básico de su protección. Entre los derechos destaca el de consulta y participación de los trabajadores mismos. Señala actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia o en caso de riesgo grave o inminente. Menciona garantías y derechos relacionados con la vigilancia de la salud de los trabajadores, la protección de la confidencialidad de los datos obtenidos con este fin y el respeto a su intimidad. Se ocupa de medidas sobre mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, sobre jóvenes y sobre trabajadores sujetos a relaciones laborales de carácter temporal. Se establecen las obligaciones básicas que afectan a fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo. También se describen ampliamente las responsabilidades y sanciones.
- b) *Aspectos organizativos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.* Respecto a aspectos organizativos, podemos diferenciar los que son de ejecución en el ámbito empresarial y los que implican actividades públicas generales:

En el medio empresarial dispone de:

- ⇒ La actuación de uno o más trabajadores designados para velar por la prevención de riesgos. Se elegirán por y entre los representantes de personal en sus órganos de representación a *delegados de prevención*, en número de uno a ocho, según el número de trabajadores existentes en la empresa, con variaciones que van desde menos de 50 a más de 4.000 trabajadores.
- ⇒ Se configura el *Comité de Seguridad y Salud* como órgano de encuentro entre representantes de los trabajadores y del empresario.

- ⇒ Se perfila el papel de un *Servicio de Prevención* en la empresa, propio de ella o contratado, con posibilidad de actuar en su actividad las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, de tal manera que cabe una organización flexible de la acción preventiva, dentro de una garantía de la suficiencia del modelo elegido. Extingue la Organización de Servicios Médicos de Empresa (OSME) indicando que los servicios médicos de empresa se incorporen a los Servicios de Prevención.

Dentro de las instituciones públicas, nos encontramos:

- ⇒ La *Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, que será el órgano técnico de la Administración Laboral para la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, con la colaboración pericial de la Administración General del Estado y de las Administraciones Autonómicas.
- ⇒ El *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* que será el órgano científico-técnico especializado, de la Administración General del Estado, para análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y de apoyo a la mejora de las mismas. Coordinará y apoyará el intercambio de información sobre el particular con otras Administraciones Públicas. Asimismo, dará apoyo técnico especializado en materia de certificación, ensayo y acreditación. Será centro de referencia nacional, en especial respecto a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, y su Red.
- ⇒ Se prevé la creación de una *Fundación* bajo el protectorado del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para promover, especialmente en pequeñas y medianas empresas, la prevención de riesgos.
- ⇒ Crea la *Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo* como instrumento de participación en la formulación y desarrollo de la política en materia preventiva.

- 3) **Reglamentaciones específicas y sectoriales.** Con este nombre genérico aludimos a todo el espectro de normas, generalmente de carácter reglamentario, que se ocupan en extensión y/o profundidad de un medio laboral, tipo de riesgo o agente que pueda incidir en la seguridad y salud laboral.

Además, existen Reglamentaciones laborales sectoriales que incluyen aspectos de Seguridad e Higiene en el trabajo. Entre ellas, cabe mencionar: el reglamento de seguridad para plantas e instalaciones frigoríficas; el reglamento general para el régimen de la minería y el reglamento de seguridad, higiene y bienestar de los estibadores portuarios.

Los reglamentos que se ocupan de protección, seguridad e higiene de equipos y aspectos industriales especiales son múltiples y variados. Por ejemplo, están los de condiciones técnicas y garantías de seguridad en centrales eléctricas, subestaciones y centros de transformación, almacenamiento de productos químicos, aparatos que utilizan gas como combustible, aparatos a presión, etc.

- 4) *Ley por la que se crea el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (R.D. Ley 36/78 y se estructura por R.D. 577/82).* Este organismo cumple las funciones de gestión, asesoramiento y control de las acciones preventivas de disminución de riesgos laborales. Tiene su sede central en Madrid y dispone de Centros Nacionales de Seguridad e Higiene en el Trabajo en Barcelona, Madrid, Sevilla y Vizcaya; además, están los Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad e Higiene en el trabajo, que elaboran los informes técnicos que precisa la Inspección de Trabajo, y que se han ido incorporando a las administraciones de las Comunidades Autónomas.

II.2. NORMATIVA COMUNITARIA

La Seguridad e Higiene ha sido siempre una cuestión presente en las acciones a potenciar por la Comunidad Europea.

La creación de la C.E.E. estuvo inspirada por la intención de promover un desarrollo armonioso de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad; no obstante, no se olvidaron otros objetivos de alcance social, de manera que el Acta Única, que modificó el Tratado Constitutivo, dice “los Estados Miembros procederán a promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, y se fijarán como objetivo la armonización, dentro del progreso, de las condiciones existentes en ese ámbito”.

España, como miembro de la C.E.E., está obligada a adaptar permanentemente las medidas que se requieran para el cumplimiento de los compromisos adquiridos con el fin de armonizar la política española con la de la Comunidad.

II.2.1. DIRECTIVAS-MARCO

Como Directivas-Marco se entiende las Directivas que para su posterior desarrollo prevén la aprobación de otras Directivas de contenido específico. Debiendo recordar que las Directivas obligan a los Estados Miembros a la consecución de sus objetivos, y para ello cada Estado puede variar o mejorar su contenido a la hora de realizar la trasposición de la norma a su legislación.

A) DIRECTIVA 80/1107/C.E.E. DIRECTIVA-MARCO DE HIGIENE

Fue modificada por la Directiva 88/642/C.E.E.

Su finalidad es la protección de los trabajadores contra agentes químicos, físicos y biológicos, considerados como nocivos.

Su objeto es la protección de los trabajadores, así como la prevención contra los riesgos para su salud y su seguridad, a los que están expuestos o pueden estarlo durante su trabajo, a la acción de agentes químicos, físicos y biológicos considerados como nocivos.

Las motivaciones que llevaron a su aprobación, según se señala en los considerandos, son, entre otras, el acercamiento progresivo de las disposiciones legales de los Estados Miembros; la fijación, en las Directivas correspondientes que la desarrollan, de los valores límites y de otras prestaciones específicas; facilitar una información apropiada a los trabajadores interesados.

Para ejercer la protección prescribe que los Estados Miembros deben adoptar medidas dirigidas a:

- Restringir el número de trabajadores expuestos.
- Reducir o sustituir el agente nocivo.
- Controlar los niveles de concentración de agentes nocivos a los que los trabajadores estén expuestos.
- Instalar medidas técnicas de protección.
- Instaurar procesos y métodos de trabajo apropiados.
- Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos, sobre las medidas tomadas y sobre las necesidades de respetar y cumplir las medidas preventivas.
- Realizar reconocimientos médicos periódicos.

Esta Directiva prevé la adopción de Directivas particulares con relación a ciertos agentes peligrosos (amianto, benceno, mercurio, níquel, plomo, etc.).

Esta técnica de legislación comunitaria consiste en hacer derivar de una Directiva base o marco una serie de Directivas particulares o específicas. Tal técnica genera las denominadas Directivas detalladas, que dejan poco margen a los Estados Miembros para elegir los medios y formas con los que conseguir los objetivos prefijados.

B) DIRECTIVA 89/391/C.E.E. DIRECTIVA-MARCO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Constituye una norma fundamental que propugna la prevención como objetivo principal a aplicar para desarrollar una adecuada política comunitaria de Seguridad e Higiene. Su importancia radica en que es aplicable a todo el sistema comunitario de la Salud Laboral, tanto al que existía antes de su aprobación, como al que de ella se deriva. Su contenido establece los conceptos de trabajador, empresario, agentes de seguridad en la empresa y representantes de los trabajadores en estas cuestiones, unificando así los diferentes criterios que pudiesen existir entre los Estados Miembros, señalando las obligaciones de los empresarios y sus responsabilidades, así como los derechos y obligaciones de los trabajadores.

El objeto de la Directiva es la "aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo". A tal efecto, la Directiva incluye unos principios generales relativos a: la prevención de riesgos profesionales, eliminación de los factores de riesgo y accidente, la información y la participación.

Dentro de los diecisiete considerandos de que consta, cabe destacar los que hacen referencia a: la promoción de la Salud Laboral, la adopción de medidas relativas a la Seguridad y Salud de los trabajadores, la necesidad de que los trabajadores y sus representantes estén informados de los riesgos, así como de las medidas para reducirlos o suprimirlos, desarrollar el diálogo y la participación equilibrada en materia de Seguridad y Salud Laboral entre los empresarios y los trabajadores, que la mejora de la Seguridad e Higiene y la Salud de los trabajadores representa un objetivo que no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico.

Su ámbito de aplicación alcanza a todos los sectores de actividades públicas y privadas, excluyendo a las fuerzas armadas, policía o protección civil.

En los art. 5 a 12 marca las obligaciones de los empresarios, entre las que se encuentran:

- Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.
- La constitución de los servicios de prevención.
- La formación de los trabajadores en Seguridad y Salud Laboral.
- Informar a los trabajadores de los riesgos a los que están expuestos y de las medidas preventivas que han de practicar.
- Adoptar las medidas particulares en cuestión de incendios, evacuación, riesgos graves o inminentes y primeros auxilios.
- Determinar las medidas de protección que deberán adoptarse.
- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Planificar la prevención.

En el art. 13 se señalan las obligaciones de los trabajadores:

- Utilizar correctamente las máquinas, útiles o sustancias peligrosas.
- Utilizar correctamente el equipo de protección individual.
- Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
- Informar al empresario o persona competente en el tema de los riesgos detectados.
- Colaborar con el empresario, compañeros y autoridades competentes para proteger la salud de los trabajadores.

Las Directivas específicas, dimanantes de la Directiva-marco son: sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo; sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo; sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud laboral para la utilización por los trabajadores de los equipos de protección individual; sobre disposiciones mínimas relativas a la manipulación manual de cargas que entrañan riesgos, en particular, dorsolumbares.

Respecto a ésta, hay que decir que la trasposición al Derecho español se ha llevado a cabo a través de la Ley sobre Prevención de Riesgos Laborales.

III. OTRAS DISPOSICIONES

El organismo internacional especializado y facultado para elaborar Convenios y Recomendaciones en asuntos laborales es la Organización Internacional del Trabajo, vinculada a la Organización de las Naciones Unidas; en él participan representantes de los gobiernos, empresarios y trabajadores de los países miembros. La OIT tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo y proteger la salud de los trabajadores con la organización de servicios especializados. De ella han surgido estas importantes directrices:

- Recomendaciones sobre la salud de los trabajadores. (1953)
- Recomendaciones sobre los servicios de medicina del trabajo. (1959)
- Convenios sobre los representantes de los trabajadores. (1971)
- Convenio 155 y Recomendación sobre la Seguridad y Salud de los Trabajadores. (1981)
- Convenio y Recomendación sobre Servicios de Salud en el Trabajo. (1985)