

LA SALUD LABORAL

Lara Bendaña García

#Juntos

ÍNDICE:

1. Normas y Organismos de la PRL.
2. PRL: Salud y definiciones básicas.
3. Factores de riesgo laboral.
4. Daños laborales.
5. Índices estadísticos.
6. Las especialidades preventivas ó técnicas de prevención.
7. Nivel de cualificación en prevención.
8. Obligaciones en materia preventiva.
 - 8.1. Obligaciones del empresario
 - 8.2. Obligaciones de los trabajadores
9. Responsabilidades legales.

1. NORMAS Y ORGANISMOS EN LA PRL:

Los profesionales que tendrán encomendada la misión de evitar o reducir los riesgos derivados del trabajo, así como evitar y reducir los daños que éstos producen, son los expertos en Prevención de Riesgos Laborales (PRL).

Uno de los principios de la política social y económica es garantizar la seguridad y la salud del puesto de trabajo. Para lograr este objetivo existen normas que establecen las medidas de seguridad y salud laboral, y organismos especializados en esta materia.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 es la norma básica española sobre salud en el trabajo. Ha sido elaborada a partir de una directiva europea, el convenio número 155 de la OIT y la Constitución.

También incluyen aspectos relacionados con la salud laboral:

- El Estatuto de los Trabajadores (ET), que establece el derecho de los trabajadores a una adecuada política de seguridad higiene, así como su obligación de observar las medidas de seguridad y salud.
- Órdenes ministeriales.
- Convenios colectivos, que pueden regular aspectos concretos de seguridad y salud.

La Administración pública promueve la seguridad y salud en el trabajo a través de diferentes organismos públicos que elaboran estudios y ofrecen asesoramiento técnico a empresarios y trabajadores.

| PRINCIPALES ORGANISMOS PÚBLICOS ESPECIALIZADOS EN PREVENCIÓN | |
|---|--|
| Organismo | Funciones |
| Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo | Con sede en Bilbao y composición tripartita (incluye representantes del Gobierno, empresarios y trabajadores), trata de lograr entornos laborales seguros y productivos en Europa. |
| Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) | Es el órgano adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social que se encarga del análisis, el estudio, la promoción y la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Presta asesoramiento técnico, desarrolla actividades variadas (formación, investigación, divulgación), y colabora con la Agencia Europea y los órganos técnicos de las comunidades autónomas. |
| Comisión Nacional de Seguridad y Salud | Órgano colegiado integrado por representantes de comunidades autónomas, Administración central, sindicatos y organizaciones empresariales más representativos. Elabora propuestas en materia de prevención de riesgos laborales. Cuenta con una Fundación que promueve la mejora de las condiciones de seguridad y salud, especialmente en las pymes. |

2. PRL: SALUD Y DEFINICIONES BÁSICAS

Para saber si el trabajo puede afectar a nuestra salud, primero tenemos que conocer el concepto. Según la organización mundial de la salud (OMS), se define la salud como el **estado de bienestar completo**, es decir, **físico, mental y social** y no simplemente como la ausencia de daño o enfermedad.

Es decir, la salud es un término mucho más amplio que el que a priori nos pueda parecer, pues incluye:

- **Bienestar físico:** no sufrir daños físicos o enfermedades como, por ejemplo, tener una rotura de ligamentos o padecer un cáncer de piel.
- **Bienestar psíquico:** está relacionado con el equilibrio emocional de una persona, por tanto, es un tema de carácter muy personal. Dentro de los desequilibrios psíquicos que podemos encontrar está el estrés, la depresión, la ansiedad...
- **Bienestar social:** se refiere a cómo abordamos las relaciones con los demás. También es muy personal y nos podemos encontrar desequilibrios que nos producen aislamiento, conflictividad, acoso y repercusión en nuestra vida familiar.

Una vez conocido el concepto de salud, si lo trasladamos al mundo laboral, entendemos la **salud laboral** como las vías de actuación que permitan promover y mantener un buen grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en su lugar de trabajo.

La **prevención** de los riesgos laborales trata de crear entornos laborales seguros y saludables, potenciando los aspectos positivos del trabajo y eliminando o reduciendo los que pueden resultar negativos para la salud del trabajador. La prevención de riesgos laborales consiste en minimizar al máximo los riesgos.

3. FACTORES DE RIESGO LABORAL:

Todas las condiciones, que se dan en el puesto de trabajo y que pueden dañar nuestra salud, se denominan **factores de riesgo laborales**.

El riesgo laboral es la posibilidad que tiene el trabajador de sufrir un daño derivado del trabajo, es decir un accidente o una enfermedad profesional.

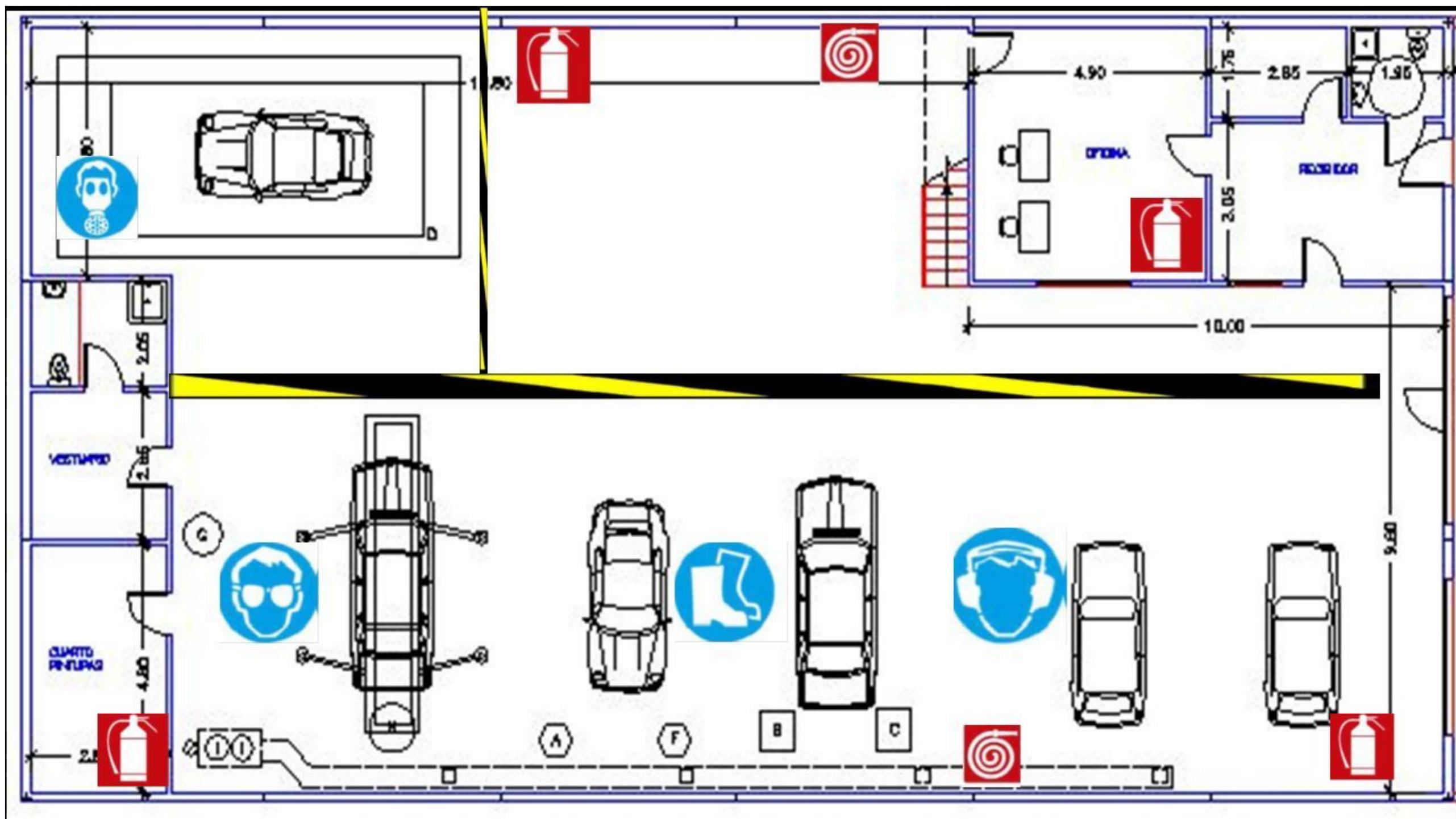
La magnitud del riesgo laboral dependerá de la probabilidad de que se materialice en un daño y de la gravedad de este.

El riesgo será **grave e inminente** cuando sea probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda ocasionar daños graves en la salud del trabajador. Pero el hecho de que exista un factor de riesgo no implica que se vaya a producir un daño. Debemos tener en cuenta la **intensidad** o fuerza con la que se presenta dicho factor de riesgo, de ahí que podamos convivir con factores de riesgo sin que suframos ningún daño.

Como es lógico, los riesgos dependen de los puestos de trabajo y del perfil profesional, y son distintos según el lugar de trabajo.

En todos los casos, hay que identificar y ubicar los posibles riesgos de un lugar de trabajo, elaborando el mapa de riesgos de ese puesto, que es la representación de la distribución espacial de los diferentes riesgos que se dan en una zona.

En la siguiente tabla se pueden ver las condiciones de trabajo y los factores que influyen en la generación y magnitud de los riesgos laborales.



MAPA DE RIESGOS OFICINAS/SALONES

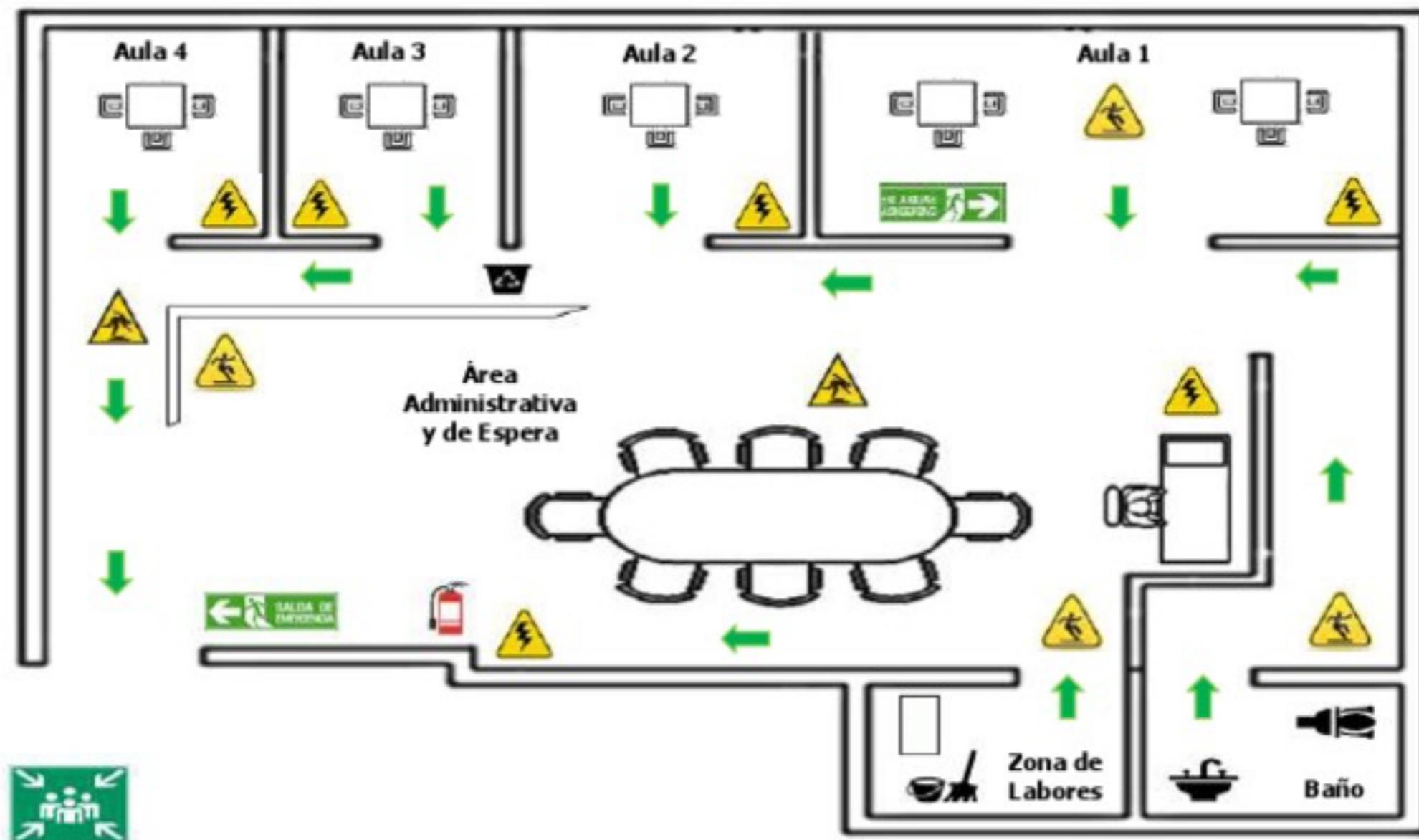
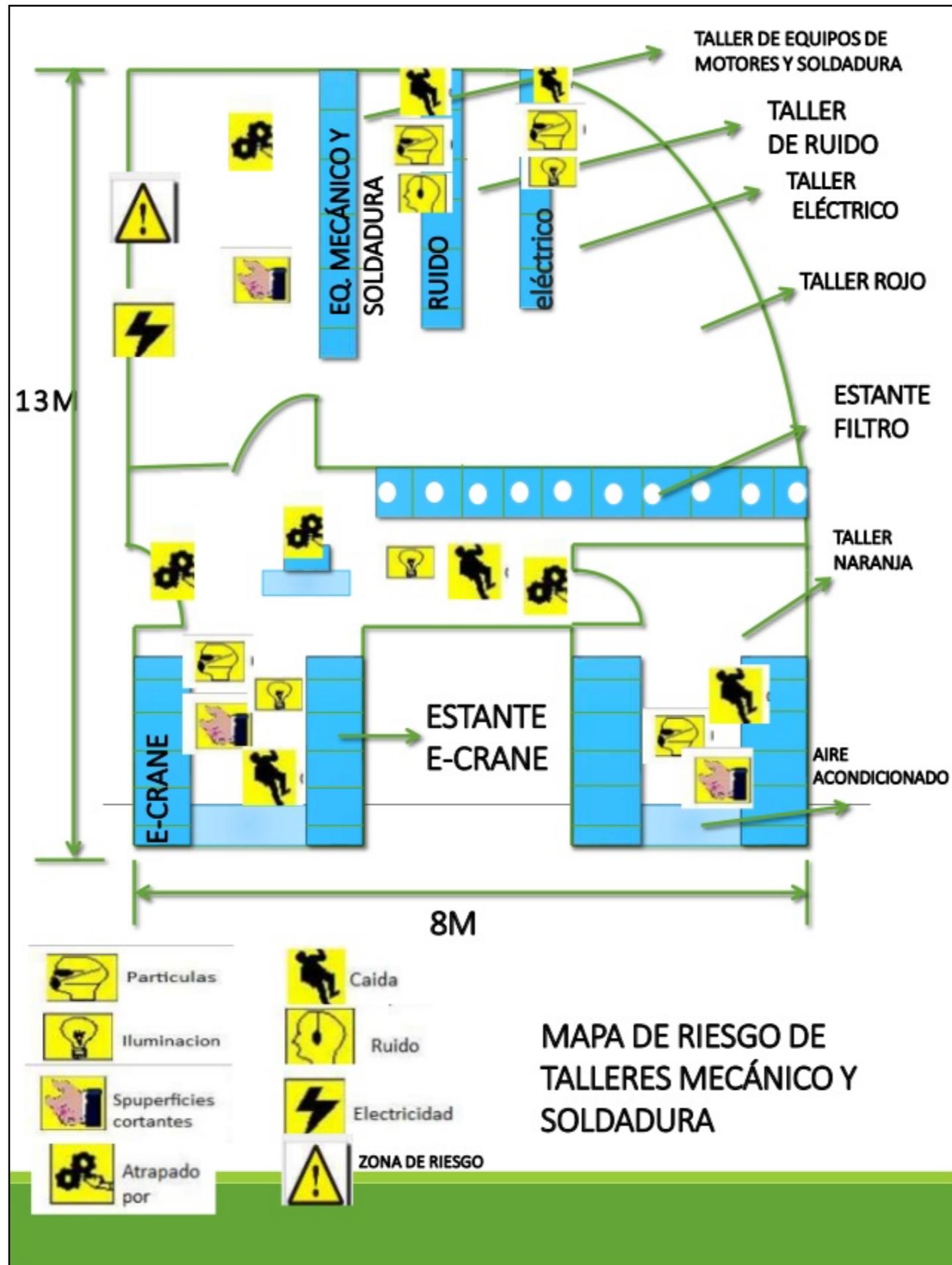


Tabla de Convenciones

| Salida de Emergencias | Extintor | Rutas de Evacuación | Punto de Encuentro | Punto Ecológico | Riesgo Eléctrico | Caídas a Nivel | Obstáculos |
|-----------------------|----------|---------------------|--------------------|-----------------|------------------|----------------|------------|
| | | | | | | | |



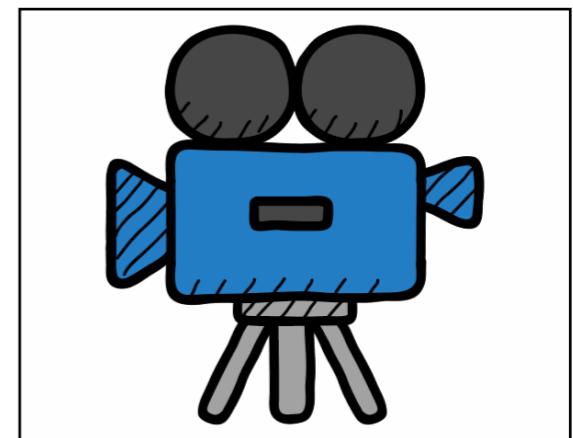
En la siguiente tabla se pueden ver las condiciones de trabajo y los factores que influyen en la generación y magnitud de los riesgos laborales.

FACTORES DE RIESGO LABORAL

| Condiciones de trabajo | Factores de riesgo | Riesgos | Posibles daños |
|--------------------------|---|---|---|
| Condiciones de seguridad | Características de los lugares de trabajo, instalaciones, equipos de trabajo y las herramientas utilizadas por el trabajador. | Caídas por rampas y escaleras, proyección de partículas, atrapamientos por vuelco de máquinas, contactos con instalaciones eléctricas, golpes, cortes, etc. | Lesiones traumatológicas o de otro tipo sufridas en accidentes de trabajo. Ejemplos: heridas, magulladuras, quemaduras, amputación, electrocución, etc. |
| Medioambientales | La presencia y concentración de agentes físicos, químicos y biológicos en el lugar de trabajo y el microclima laboral. | Exposición al ruido, vibraciones, inhalación de gases, humos, contagio por virus, bacterias, hongos, exposición a temperaturas extremas, etc. | Enfermedades derivadas del trabajo. Ejemplos: sordera, brucelosis, nistagmo, etc. |
| Ergonómicos | Las características de los trabajos y sus procedimientos, la carga física o mental requerida. | Posturas forzadas, sobreesfuerzos físicos o mentales, excesiva concentración y atención en la tarea, manipulación de cargas, etc. | Fatiga física y mental. Ejemplos: sobrecarga muscular, cansancio, falta de reflejos y de atención, depresión, etc. |
| Psicosociales | La organización temporal del trabajo, las tareas, la estructura organizativa y las relaciones humanas en la empresa. | Realización de jornadas nocturnas, a turnos, elevada monotonía, falta de estatus y de identificación con la tarea, inadecuado estilo de dirección, etc. | Insatisfacción y estrés. Ejemplos: estados depresivos, ansiedad, trastornos del sueño, etc. |

Vídeo perteneciente a la campaña Europea trabajando juntos para la prevención de riesgos de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud del Trabajo.

<https://www.youtube.com/watch?v=XX380yOrfCw>



4. DAÑOS LABORALES:

Los daños laborales son las lesiones, enfermedades o patologías sufridos con motivo u ocasión del trabajo, puede ser de distintos tipos dependiendo de su origen:

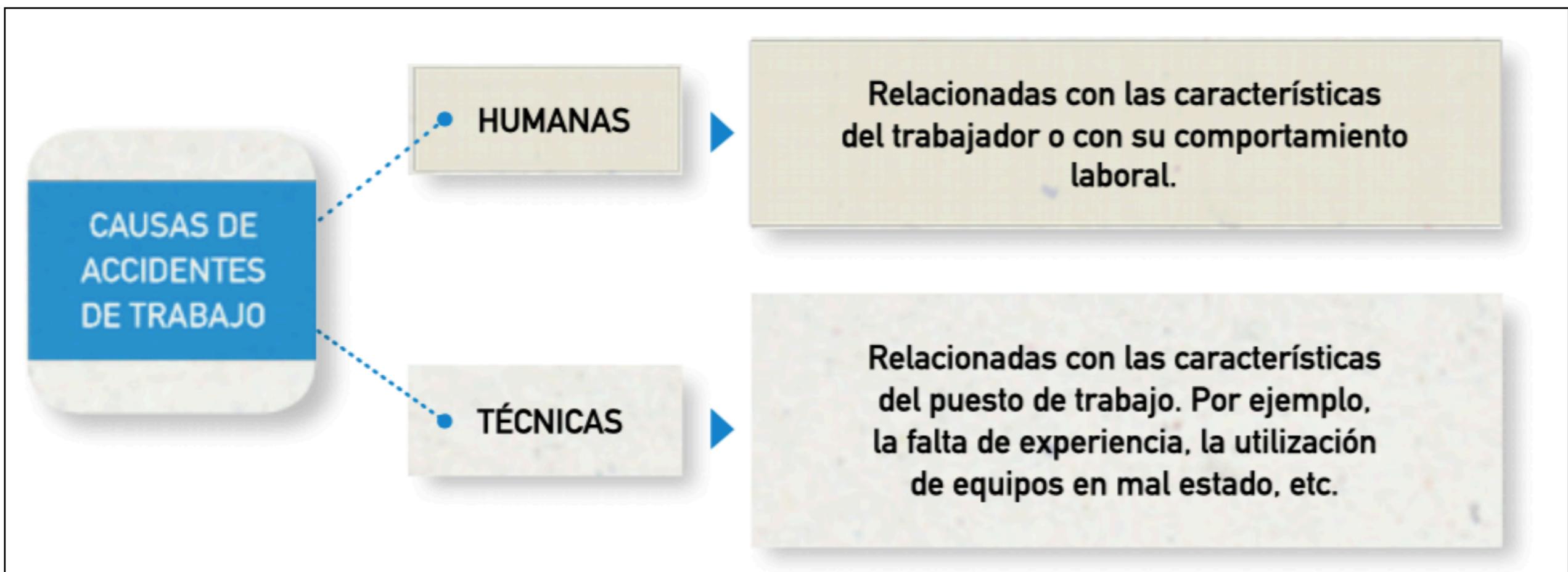
- a) Los producidos por accidentes.
- b) Los debidos a enfermedades.
- c) Otros daños, tales como la fatiga laboral, envejecimiento prematuro, etc.

a) Los accidentes de trabajo:

El accidente de trabajo es la lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza.

También se consideran accidentes de trabajo los sufridos:

- En el trayecto al ir o volver del trabajo (accidente in itinere).
- Durante actos de salvamento, trabajos en misión, o al realizar las tareas de representantes del personal.
- Durante la realización de tareas diferentes a las propias, encargadas por el empresario o realizadas para la buena marcha de la empresa.
- Por defectos que ya padecía el trabajador que se han agravado como consecuencia de la lesión, y los nuevos daños contraídos durante la recuperación de esta. Por ejemplo, cuando el trabajador se estaba recuperando en el hospital, contrae COVID-19 que le obliga a seguir ingresado dos semanas más.



b) Enfermedades profesionales:

La enfermedad relacionada con el trabajo es el deterioro paulatino de la salud del trabajador por su exposición a agentes ambientales nocivos en su trabajo.

La ley solo considera **enfermedades profesionales** las que se recogen en el Real decreto 1299/2006, del 10 de noviembre, producidos por la exposición laboral a los agentes y sustancias de la tabla siguiente.

Estas enfermedades deben comunicarse a la Seguridad Social mediante el sistema **CEPROSS** (Comunicación de enfermedades profesionales, Seguridad Social)

CUADRO DE AGENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DEL RD 1299/2006

GRUPO 1

Enfermedades causadas por **agentes químicos**, tales como metales, halógenos, alcoholes, amoniaco, arsénico, cetonas, glicoles, óxidos, sulfuros, etc.

GRUPO 2

Enfermedades causadas por **agentes físicos**. Por ejemplo, las provocadas por agentes ionizantes, la hipoacusia o sordera producida por el ruido, enfermedades producidas por vibraciones, enfermedades oftalmológicas por exposición a radiaciones ultravioletas, nódulos de las cuerdas vocales por esfuerzos sostenidos de la voz, nistagmo de los mineros, enfermedades osteoarticulares por vibraciones, enfermedades por posturas forzadas y movimientos repetitivos, celulitis subcutánea por presión, etc.

GRUPO 3

Enfermedades causadas por **agentes biológicos**. Por ejemplo, paludismo, peste, dengue, fiebre amarilla, leishmaniosis, legionela, micosis, enfermedades infecciosas y parasitarias, enfermedades transmitidas al hombre por sus animales o por sus productos y cadáveres.

GRUPO 4

Enfermedades causadas por **inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados**. Por ejemplo, polvo de sílice, de carbón, de amianto, polvos de minerales como talco y mica, neumoconiosis por polvo de aluminio, berilio, etc.

GRUPO 5

Enfermedades de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en ninguno de los demás apartados. Por ejemplo, conservantes, catalizadores, perfumes, aditivos, disolventes, adhesivos, etc.

GRUPO 6

Enfermedades causadas por **agentes carcinógenos**. Por ejemplo, amianto, arsénico, benceno, berilio, cadmio, cloruro de vinilo monómero, hollín, alquitrán, betún, brea, níquel, radiación ionizante, cianuro, carcinoma de piel por exposición a arsénico, etc.

c) Otros daños laborales:

Hay otros daños o patologías inespecíficas que tienen su origen en factores relacionados con el trabajo y que perjudican la salud del trabajador:

- **Fatiga laboral:** pérdida de la capacidad funcional y de resistencia, que disminuye el rendimiento laboral y puede ocasionar accidentes. Puede ser física (dolor muscular), intelectual (falta de atención y concentración) o sensorial (asociada a algún sentido) y llegar a convertirse en crónica cuando no se adoptan las medidas adecuadas.
- **Envejecimiento prematuro:** desgaste biológico por fatiga crónica que acelera el proceso normal de envejecimiento.

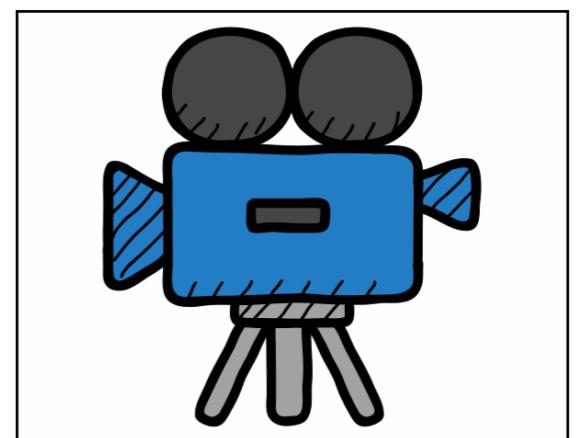


- **Insatisfacción:** desagrado o negatividad hacia el puesto, que afecta al sistema nervioso y ocasiona enfermedades psíquicas. Puede producirse a causa de la realización de trabajos repetitivos, monótonos o que no satisfacen las expectativas del trabajador
- **Estrés:** estado nervioso manifestado cuando las exigencias del trabajo superan las capacidades del trabajador.

Posibles daños laborales:

Electromecánica: <https://www.youtube.com/watch?v=0eid8fXBvBc>

Soldadura y Sistemas de microinformáticos: <https://www.youtube.com/watch?v=xQLG1OiVRFI>



5. LOS ÍNDICES ESTADÍSTICOS:

Para comparar los niveles de accidentabilidad entre diferentes lugares o períodos de tiempo, se calculan los índices estadísticos siguientes:

- **Frecuencia:** número de accidentes ocurridos en la jornada de trabajo con baja por cada millón de horas trabajadas por el colectivo expuesto al riesgo.
- **Gravedad:** número de jornadas perdidas por los accidentes de trabajo por cada 1000 horas trabajadas.
- **Incidenzia:** número de accidentes ocurridos en la jornada de trabajo con baja por cada 1000 personas expuestas. Se utiliza cuando no conocemos las horas trabajadas o el número de personas expuestas varía de un día a otro.
- **Duración media de las bajas:** número de jornadas perdidas por cada accidente con baja.

6. LAS ESPECIALIDADES PREVENTIVAS O TÉCNICAS DE PREVENCIÓN:

Las técnicas empleadas en prevención de riesgos laborales se organizan en especialidades que estudian las condiciones de trabajo, identifican y analizan sus factores de riesgo y tratan de minimizar los daños laborales.

ESPECIALIDADES PREVENTIVAS

Seguridad en el trabajo

Estudia los riesgos relacionados con las condiciones de seguridad y trata de evitar los accidentes de trabajo. Para ello emplea distintas técnicas:

- **Analíticas**, para el estudio de los riesgos y daños profesionales: las inspecciones y auditorías de seguridad.
- **Operativas**, para eliminar o reducir los riesgos y diseñar medidas adecuadas: el diseño y desarrollo de máquinas e instalaciones, las normas de seguridad, la normalización de los procedimientos de trabajo, la señalización.

Higiene industrial

Estudia los riesgos relacionados con las condiciones medioambientales y trata de evitar las enfermedades relacionadas con el trabajo.

Se subdivide en las siguientes ramas:

- **Teórica**: identifica los contaminantes y sus efectos en el organismo.
- **De campo y analítica**: analiza las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y determina niveles y concentraciones de los agentes en el trabajo.
- **Operativa**: diseña medidas preventivas y de protección.

Ergonomía

Estudia los riesgos relacionados con los métodos y procedimientos de trabajo, buscando la manera de adaptar el puesto de trabajo a la fisiología y psicología del trabajador.

Trata de **evitar la fatiga** adaptando el trabajo al hombre.

Psicosociología

Estudia los riesgos psicológicos y sociales relacionados con la organización del trabajo, el comportamiento humano y las relaciones en la empresa.

Trata de **evitar la insatisfacción laboral**, el envejecimiento prematuro, el estrés, etc.

Medicina del trabajo

Es la única técnica que tiene carácter médico. Se dedica a la salud del trabajador desde el punto de vista preventivo, asistencial y rehabilitador.

Se encarga de:

- La vigilancia inicial y periódica de la salud del trabajador.
- Formar, educar y asesorar en hábitos saludables.

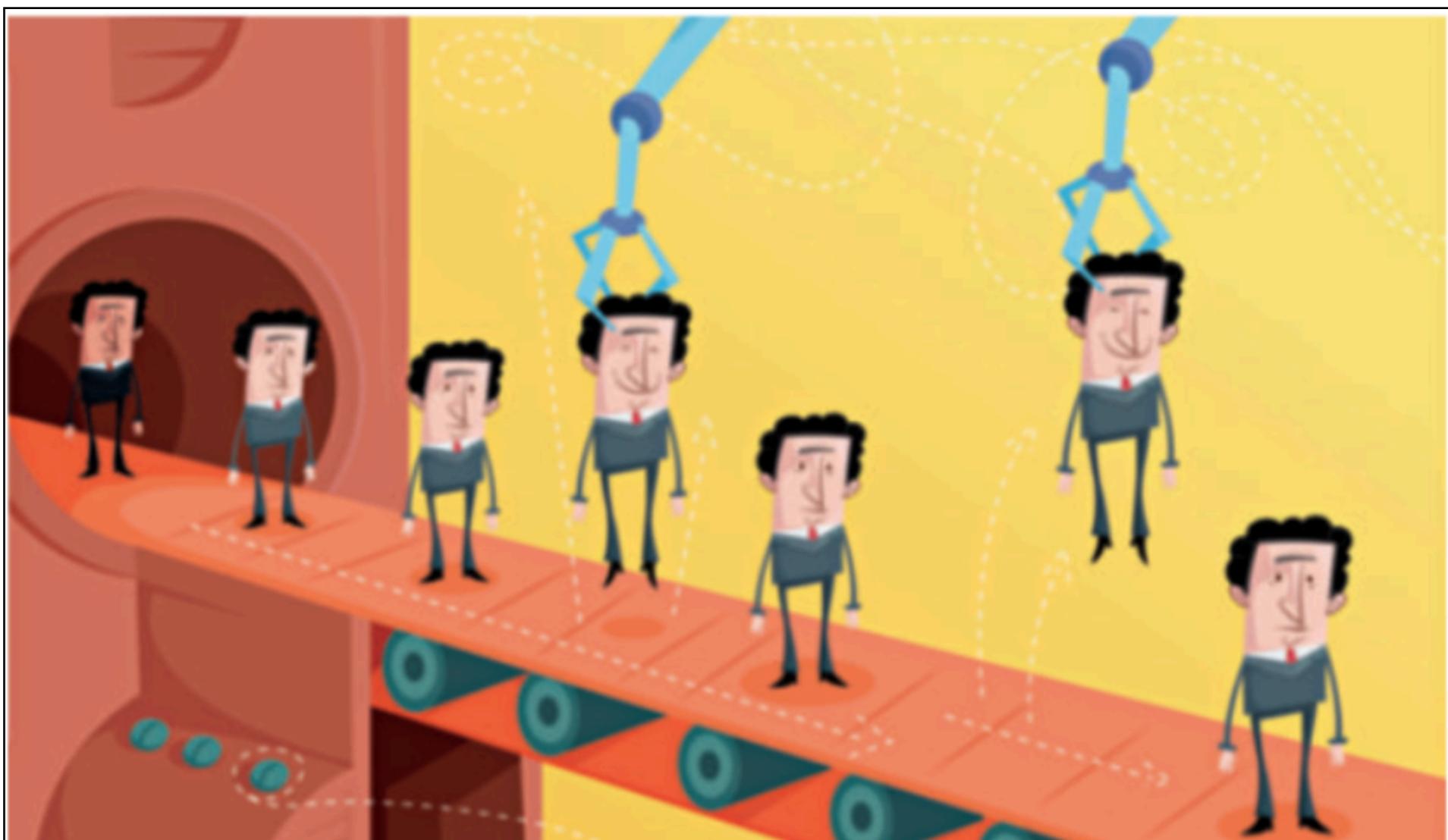
7. NIVELES DE CUALIFICACIÓN EN PREVENCIÓN:

El reglamento de los servicios de prevención (RSP) organiza en tres niveles la formación exigida a los profesionales que se ocupan de llevar a cabo técnicas preventivas.

| NIVELES DE CUALIFICACIÓN EN PREVENCIÓN | |
|--|---|
| Básico | <p>Desempeña funciones elementales en materia de prevención de riesgos.</p> <p>Requiere al menos 30 horas de formación (50 para actividades peligrosas), o una formación profesional o académica que les capacite para su desempeño, o al menos 2 años de experiencia asumiendo funciones de un nivel equivalente.</p> |
| Intermedio | <p>Desempeña funciones más especializadas y requiere al menos 300 horas de formación en materia preventiva.</p> |
| Superior | <p>Desempeña las funciones más complejas. Para realizarlas hay que poseer titulación universitaria, y al menos 600 horas de formación en prevención de riesgos laborales, acreditada por una universidad.</p> <p>Pueden especializarse en Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicosociología Aplicada y Medicina del Trabajo.</p> |

8. OBLIGACIONES EN MATERIA PREVENTIVA:

La ley de prevención de riesgos laborales establece el deber general de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. Dicho deber se concreta en obligaciones tanto para la empresa como para los trabajadores.



8.1. Las obligaciones del empresario

Las obligaciones del empresario en materia de prevención de riesgos laborales son a su vez derechos para los trabajadores



A. La gestión de la prevención:

Las obligaciones del empresario relacionados con la gestión de la prevención son los que siguen:

- Realizar y organizar la **prevención de riesgos laborales** en la empresa.
- Elaborar y conservar la **documentación en prevención** (Plan de prevención, población de riesgo, controles de salud, etc.)
- **Coordinar y asegurar los recursos preventivos** cuando en un mismo centro de trabajo realicen tareas trabajadores de dos o más empresas.
- Establecer las **medidas para situaciones de emergencia**, incendios, evacuaciones y primeros auxilios.
- Adoptar **medidas en caso de riesgo grave inminente**: informar a los trabajadores afectados, darles las instrucciones para interrumpir el trabajo y abandonar el lugar de trabajo.

B. Información y formación a los trabajadores:

El empresario tiene la obligación de proporcionar a los trabajadores:

- **Información** sobre los riesgos laborales, así como sobre las medidas de prevención, protección y de emergencia aplicables.
- **Formación** sobre los riesgos y las medidas que les puedan afectar cuando se incorporen al trabajo, cambien sus funciones son los equipos de trabajo, o se introduzcan nuevas tecnologías. La formación teórica y práctica deberá ser suficiente, adecuada y gratuita. Podrá impartirse dentro de la jornada fuera de ello, descontándose del tiempo de trabajo.

C. Los equipos que se van a utilizar en el trabajo:

La seguridad laboral dependen gran medida de los equipos que utilizan los trabajadores. Por ello entre las obligaciones del empresario están los siguientes:

- Proporcionar **equipos de trabajo** adecuados para las tareas que se van a desempeñar, garantizando la seguridad y la salud de quienes van a utilizarlos.
- Designar **trabajadores capacitados** para su utilización, mantenimiento y transformación, cuando conlleva riesgos específicos.
- Proporcionar al **trabajador** **equipos de protección** cuando los riesgos no se puedan evitar o reducir suficientemente. Estos equipos son los EPIs (Equipos de Protección Individual); dispositivos llevados y sujetados por los trabajadores para protegerse de posibles riesgos y daños. Ejemplos: cascos, botas, guantes etc.

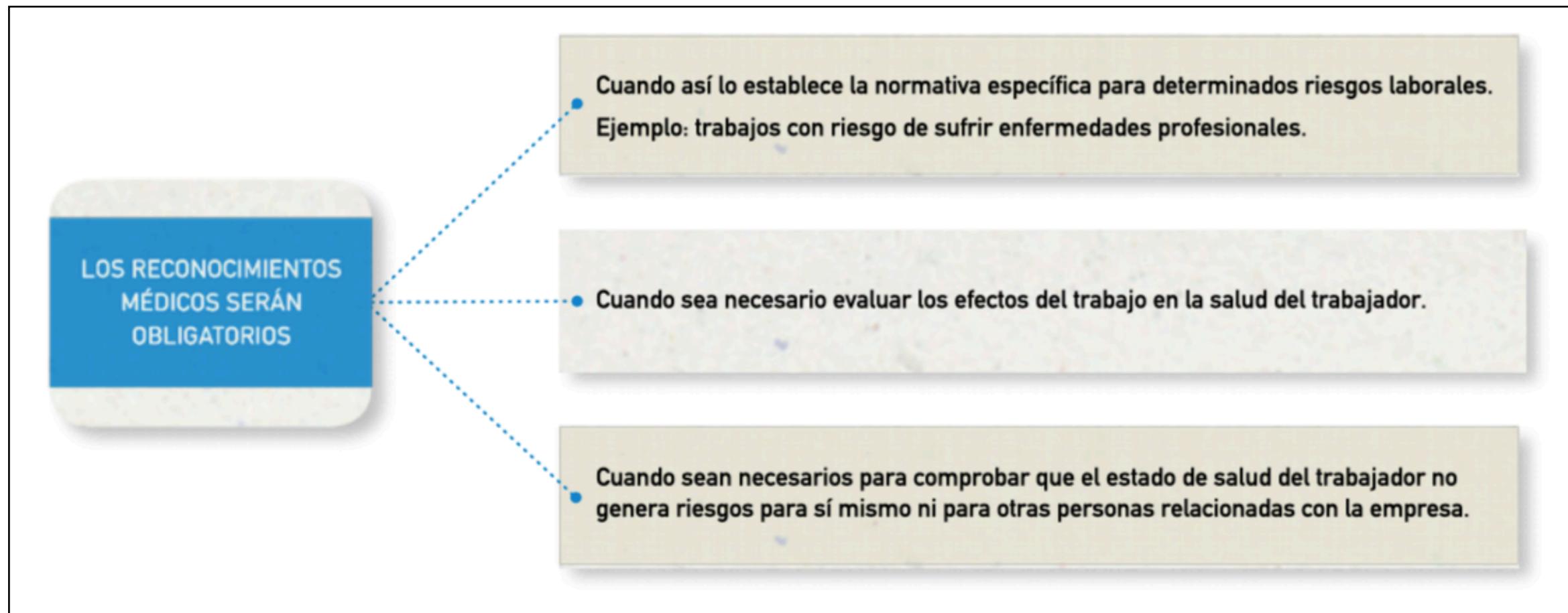
D. Protección especial para determinados trabajadores:

El empresario de prestar especial atención a la protección de la salud de los trabajadores que por sus características pueden ser más vulnerables o susceptibles de que su salud se ve perjudicada por el trabajo.

- **Trabajadores sensibles a riesgos:** hay que adaptar el puesto de trabajo y las medidas preventivas a las características del trabajador.
- **Embarazadas y lactantes:** hay que adaptar las condiciones laborales por eliminar los posibles riesgos; pero si continúa siendo perjudicial (y así lo certifican los servicios médicos), se cambiar a la trabajadora de puesto o funciones conforme a las reglas de movilidad funcional. Si ello no fuera posible, podrá pasar a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia.
- **Menores de edad:** se tendrá en cuenta su madurez en la valuación de riesgos. Se informará, tanto al menor como a los tutores, de los riesgos y las medidas adoptadas.
- **Trabajadores temporales:** ha de garantizarse el mismo nivel de protección que el resto de trabajadores.

E. La vigilancia de la salud:

El empresario debe vigilar la salud de los trabajadores, en función de los riesgos laborales que existan. La vigilancia será pagada por el empresario, y hará respetando la intimidad y dignidad los trabajadores. Los resultados de dicha vigilancia la salud deberán ser confidenciales.



E. Obligaciones sobre consulta y participación de los trabajadores:

Los trabajadores podrán contar con representantes específicos en materia de prevención, a quienes la empresa deberá proporcionar los medios y la formación necesarios para desempeñar sus funciones en prevención.

| REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES CON FUNCIONES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS | |
|--|--|
| Delegados de prevención | Comité de seguridad y salud |
| <p>Son designados por y entre los delegados de personal, o según lo que establezca el convenio colectivo.</p> <p>Sus funciones son:</p> <ul style="list-style-type: none">• Colaborar con el empresario y ser consultados por este.• Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores.• Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa sobre prevención. <p>El número de delegados de prevención dependerá de los trabajadores en plantilla, según la escala de la siguiente tabla.</p> | <p>Órgano paritario y colegiado que se constituirá en empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores.</p> <p>Sus integrantes serán los delegados de prevención, y el mismo número de representantes del empresario.</p> <p>Sus competencias y facultades serán:</p> <ul style="list-style-type: none">• Participar en la elaboración y ejecución de los planes de prevención de riesgos.• Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para aumentar la efectividad de las medidas preventivas.• Conocer la situación de la prevención, realizando visitas a los centros de trabajo, y disponiendo de la documentación relativa a las condiciones de trabajo y la programación y memoria de los servicios de prevención. |
| Trabajadores | Delegados de prevención |
| Hasta 30 | Lo será el delegado de personal |
| De 31 a 49 | 1 |
| De 50 a 100 | 2 |
| De 101 a 500 | 3 |
| De 501 a 1.000 | 4 |
| De 1.001 a 2.000 | 5 |
| De 2.001 a 3.000 | 6 |
| De 3.001 a 4.000 | 7 |
| 4.001 en adelante | 8 |

Los delegados de prevención podrán, en el ejercicio de sus competencias:

- Acompañar a los técnicos en las evoluciones de riesgos y a los inspectores en sus visitas.
- Acceder a la documentación relativa a las condiciones de trabajo.
- Visitar los lugares de trabajo para vigilar y controlar las condiciones laborales.
- Proponer medidas preventivas para mejorar los niveles de protección.

G. Obligaciones en la contratación mediante ETT:

Al contratar trabajadores mediante empresas de trabajo temporal (ETT), las responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral se repartirán entre la ETT y la empresa usuaria.

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA USUARIA Y DE LA ETT EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS

Empresa de trabajo temporal

- Recibirá información de la empresa usuaria sobre los riesgos laborales del puesto y las condiciones que debe reunir el trabajador.
- Informará al trabajador sobre los riesgos del puesto y sobre las medidas de prevención y protección.
- Proporcionará al trabajador la formación suficiente y adecuada al puesto de trabajo.
- Realizará los reconocimientos médicos necesarios.
- Comunicará los partes de accidente o de enfermedad profesional a la administración competente.

Empresa usuaria

- Informará a la ETT de los riesgos y condiciones que deberá reunir el trabajador.
- Verificará que la ETT cumplió sus obligaciones.
- Se responsabilizará de la prevención y protección del trabajador al ejecutar su trabajo.
- Comunicará a la ETT los posibles daños que el trabajador pueda sufrir.

8.2. Las obligaciones del trabajador

Los trabajadores cumplirán las medidas preventivas que adopte la empresa, no solo por su propia seguridad, sino también por la de otras personas que puedan verse afectadas.

Los deberes del trabajador son:

- Cumplir lo establecido por la autoridad competente.
- Usar adecuadamente los medios con los que realiza su trabajo, como por ejemplo máquinas, equipos de transporte, etc.
- Informar de inmediato al superior jerárquico, y el servicio de prevención, de cualquier situación que se juicio entraña riesgo.
- Cooperar con el empresario las medidas de prevención y protección que establezca.

9. RESPONSABILIDADES LEGALES:

Cuando el trabajador, su empresario o ambos incumplen sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, pueden incurrir en las responsabilidades y sanciones de la siguiente tabla.

| CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | | |
|--|---|--|
| | Responsabilidades | Sanciones |
| Empresario | Administrativa: Por infracciones de las normas (Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social). | Sancionado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con multa, requerimiento, paralización, cierre, etc. |
| | Seguridad Social: Falta de medidas preventivas que ocasiona accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. | Recargo del 30 al 50 %, según la gravedad de la falta, en las prestaciones de incapacidad temporal (IT). |
| | Civil: Se han causado daños al trabajador u otras personas debido a dolo (intencionadamente) o negligencia. | Abono de una indemnización por daños y perjuicios. |
| | Penal: No se facilitan los medios para trabajar con la seguridad e higiene adecuadas y se pone en grave peligro la vida, salud o integridad física del trabajador. | De 6 meses a 3 años de prisión y multa de 6 a 12 meses. |
| Trabajador | Sus incumplimientos pueden derivar en las responsabilidades anteriores. Además, se considerarán incumplimientos laborales. | La que corresponda, así como una sanción disciplinaria conforme a lo que establezca el convenio colectivo. |

