

Tema1: Marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

Derechos y obligaciones.

Condiciones de trabajo.

Trabajo y salud

Justificación social y económica

En España tenemos un refrán bien conocido que dice: “más vale prevenir que curar”

Por lo tanto, estamos de acuerdo en que la prevención de riesgos laborales es cosa de todos. Los accidentes son, sin duda, evitables. No son el resultado de la mala suerte, o fatalidad, sino que son la consecuencia de una mala gestión de la prevención de riesgos laborales.

Para una adecuada gestión es necesario:

- El firme compromiso de la dirección.
- El seguimiento por parte de la estructura de mando de este compromiso.
- Una decidida implicación de los trabajadores.

Es necesario fomentar la cultura preventiva tratando de influir en trabajadores y empresarios para la creación de adecuadas prácticas y hábitos de trabajo. Para lograrlo se deben dejar claros los conceptos básicos de riesgos laborales y su prevención o cura, así como desarrollar una normativa lo más completa posible para abarcar todas las situaciones de riesgos que se puedan dar en el trabajo.

1. La prevención de riesgos laborales: conceptos básicos

1.1 Conceptos generales

Dice la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su preámbulo, que tiene como propósito, fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley”.

En el ámbito laboral este concepto de cultura preventiva hace referencia al conjunto de conocimientos, usos y costumbres que se han de adoptar para prevenir los accidentes laborales, las enfermedades profesionales y, en consecuencia, velar por la salud laboral de los trabajadores y eliminar o minimizar al máximo posible los riesgos en el trabajo.

Concepto de trabajo

El trabajo tiene dos características fundamentales: la tecnificación y la organización. Por tanto, desde un punto de vista preventivo, nuestro objetivo es lograr un trabajo:

- Con un grado de tecnificación que nos libere al máximo de los riesgos que atentan contra nuestra integridad física y mental.
- Organizado de una forma coherente con las necesidades personales y sociales de los individuos.

Concepto de salud

Prevenir los riesgos laborales es lo mismo que fomentar y promocionar la salud, en este caso de los trabajadores.

Encontramos una definición de salud en la OMS, que dice que “la salud es el estado de bienestar físico, psíquico y social completo, y no sólo la ausencia de enfermedades”

1.2 Definiciones contenidas en la LPRL

El artº 4 de la LPRL, incluye las siguientes definiciones:

1. **Prevención:** es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
2. **Riesgo laboral:** se entiende como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.
3. **Daños derivados del trabajo:** se consideran como tales, las enfermedades, las patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
4. **Riesgo laboral grave e inminente:** es aquel que resulte probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.
5. Son considerados **procesos, actividades, operaciones, equipos o productos “potencialmente peligrosos”**, aquellos que en ausencia de medidas preventivas, sean origen de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.
6. **Equipo de trabajo:** se considera a cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.
7. **Equipo de protección individual:** es cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier accesorio destinado a tal fin.
8. **Condición de trabajo:** cualquier característica de los mismos que pueda tener alguna influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:
 - Las características generales de los locales, instalaciones, equipo, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
 - La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
 - Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
 - 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.

1.3 Principios de la acción preventiva

El empresario aplicará las medidas que integran el deber que debe asumir sobre prevención de riesgos, de acuerdo a los siguientes principios:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, con miras a atenuar el trabajo repetitivo y monótono y reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales del trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. Relación entre el trabajo y la salud

2.1 Salud laboral y calidad de vida

Concepto de salud laboral

El término **Salud** es definido por la [Organización Mundial de la Salud](#), OMS, como el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o [enfermedades](#).¹

La **salud laboral** se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.²

Los objetivos fundamentales del estudio y la práctica de la salud laboral son tres: conservación del bienestar físico, social y mental en relación con las condiciones de trabajo; control de estas condiciones, a fin de garantizar una seguridad total en el trabajo, y compatibilidad del ambiente laboral con las capacidades de cada trabajador.

La calidad de vida en el trabajo

La Calidad de Vida en el trabajo es una filosofía de [gestión](#) que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de [desarrollo](#) y progreso personal

A. Criterios para establecer un proyecto de calidad de vida en el trabajo

Algunos criterios son importantes si queremos implementar proyectos de calidad de vida laboral, estos criterios nos permitirán encaminar al personal de la organización a una mejor satisfacción de sus necesidades personales.

- Suficiencia en las Retribuciones.
- Condiciones de [Seguridad](#) y Bienestar en el Trabajo.
- **Oportunidades Inmediatas para Desarrollar las Capacidades Humanas.**
- **Oportunidades de Crecimiento Continuo y [Seguridad](#).**
- **Integración Social en el Trabajo de la Organización.-**
- **Balancear entre Trabajo y Vida.**

1.4. Beneficios de la calidad de vida en el trabajo

La implementación de Proyectos de Calidad de Vida en el Trabajo, puede resultar beneficios tanto para la organización como para el trabajador, lo cual se puede reflejar en:

- Evolución y Desarrollo del trabajador
- Una elevada motivación
- Mejor desenvolvimiento de sus funciones
- Menor rotación en el empleo
- Menores tasas de ausentismo
- Menos quejas
- Tiempo de ocio reducido
- Mayor satisfacción en el empleo
- Mayor eficiencia en la organización.

2.2. Tipos de daños profesionales

Cuando en el trabajo no se dan las condiciones necesarias para mantener la calidad de vida surgen daños profesionales que veremos a continuación:

- **Accidente de trabajo:** patología traumática quirúrgica aguda provocada por factores ambientales mecánicos. Definido por la LGSS: “Es la lesión corporal que sufra el trabajador con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.”
- **Enfermedad profesional:** patología médica o traumática crónica provocada por factores ambientales físicos, químicos o biológicos. Definido por la LGSS: “Es el daño o alteración de la salud causada por las condiciones físicas, químicas o biológicas presentes en el trabajo.
- **Fatiga:** patología biológica de pérdida de capacidad funcional motivada por factores ambientales diversos (exceso de carga de trabajo, falta de descanso...), pudiendo ser tanto físico como mental.
- **Insatisfacción:** fenómeno psicosocial de ansiedad, hostilidad, agresividad... que podemos considerar como la manifestación de una inadecuación del trabajo, provocado por factores de tipo psicológico y social.
- **Estrés:** fenómeno psicosocial de ansiedad, apatía, depresión, fatiga, irritabilidad... motivado por factores estresantes o situaciones estresantes derivadas del trabajo.
- **Envejecimiento prematuro:** patología inespecífica de desgaste biológico provocado por una fatiga crónica que acelera el normal proceso de envejecimiento, y está provocado por factores ambientales diversos.

2.2.1 Técnicas de prevención

Médicas

- **Reconocimientos médicos preventivos:** técnica habitual para controlar el estado de salud de un colectivo de trabajadores a fin de detectar precozmente las alteraciones que se produzcan en la salud de éstos.
- **Tratamientos médicos preventivos:** técnica para potenciar la salud de un colectivo de trabajadores frente a determinados agresivos ambientales (tratamientos vitamínicos, dietas alimenticias, vacunaciones...)
- **Selección profesional:** técnica que permite adaptar las características de la persona a las del trabajo que va a realizar, tratando de orientar a cada trabajador al puesto adecuado (orientación profesional médica)

- **Educación sanitaria:** constituye una técnica complementaria de las técnicas médico-preventiva a fin de aumentar la cultura de la población para tratar de conseguir hábitos higiénicos (folletos, charlas, cursos,...).

No médicas

- **Seguridad del trabajo:** técnica de prevención de los accidentes de trabajo que actúa analizando y controlando los riesgos originados por los factores mecánicos ambientales.
- **Higiene del trabajo:** técnica de prevención de las enfermedades profesionales que actúa identificando, cuantificando, valorando y corrigiendo los factores físicos, químicos y biológicos ambientales para hacerlos compatibles con el poder de adaptación de los trabajadores expuestos a ellos.
- **Ergonomía:** técnica de prevención de la fatiga que actúa mediante la adaptación del ambiente al hombre (diseño del ambiente, técnicas de concepción, organización del trabajo, proyecto de instalaciones...)
- **Psicosociología:** técnica de prevención de los problemas psicosociales (estrés, insatisfacción, agotamiento psíquico...) que actúa sobre los factores psicológicos para humanizarlos.
- **Formación:** técnica general de prevención de los riesgos profesionales que actúa sobre el hombre para crear hábitos de actuación correctos en el trabajo que eviten los riesgos derivados del mismo.
- **Política social:** técnica general de prevención de los riesgos profesionales que actúa sobre el ambiente social, promulgando leyes, disposiciones o medidas a nivel estatal o empresarial.

2.3 Accidente de trabajo.

2.3.1 Definición de accidente de trabajo

La LPRL, en su artº 4.3 define los “daños derivados del trabajo”, como aquellas enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

- Es necesario distinguir todo suceso no querido ni deseado, que en un momento determinado irrumpe de forma súbita el proceso productivo y es susceptible de producir daños o lesiones, pero las circunstancias concretas de la situación no dan tal resultado. Tenemos un ejemplo en un almacén con cajas mal apiladas que caen sin que nadie circule cerca de ellas en ese momento. Por eso no se producen daños sobre las personas.
- Accidente laboral: todo suceso no querido ni deseado, quien un momento determinado irrumpe, de forma súbita e inesperada, el proceso productivo y produce daños a las personas. Tenemos el ejemplo en el mismo almacén donde las cajas de papel mal apiladas caen sobre uno o varios trabajadores produciéndoles daños.

No se debe confundir el accidente con las lesiones que produce. Muchas veces se producen incidentes que pasan inadvertidos porque solo producen la paralización de las tareas o daños económicos y no lesiones. Pero deben ser estudiados con el fin de evitar que se repitan circunstancias parecidas produciéndose un accidente grave.

El Real Decreto Legislativo 1/94, de 20 de junio, aprueba el Texto Refundido de Ley General de la Seguridad Social, en su art. 115 define el accidente de trabajo:

“como toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.”

A este respecto, el matiz que introduce la LGSS de “trabajo por cuenta ajena” está obsoleto, porque con el Estatuto del Trabajador Autónomo de 2007, se le reconoce a este colectivo la posibilidad de estar cubierto por contingencias profesionales (AT, previa obligación voluntaria de cotización), por lo que hay que olvidarse de que la cobertura es exclusiva para del trabajador de cuenta ajena.

Esta definición está basada en tres conceptos, que se pueden entender como condiciones para que se considere AT:

- Lesión corporal: el accidente supone una lesión corporal, es decir, una lesión visible y macroscópica que debe ser instantánea e inesperada.
- Relación de causalidad: es indispensable que exista entre el trabajo y el accidente una relación causa-efecto clara, aunque esta relación no tiene por qué estar producida de una forma tan directa como podrá pensarse para que se considere a un accidente como de trabajo.
- Trabajo por cuenta ajena: si la responsabilidad recae sobre el empresario, ésta tiene que existir. Sin embargo este concepto se ve muy matizado con las nuevas formas de organización en la empresa donde alguien puede ser empresario y trabajador a la vez, o donde la responsabilidad del riesgo va a corresponder a la comunidad en su conjunto.

2.3.2 Situaciones que se consideran AT

Según el art. 115.2 de la LGSS serán AT:

- Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.
- Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
- Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario, o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
- Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
- Las enfermedades, no incluidas en el artículo 116, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.
- Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
- Las consecuencias al accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyen complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.”

Por su parte en su apartado 3 el art.115 concreta más la relación causa-efecto entre trabajo y accidente, diciendo:

“Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidentes de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo.”

Y finalmente en su apart. 5 el art. 115 matiza, que “no impedirán la calificación de un accidente de trabajo:

- La imprudencia profesional que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que éste inspira.
- La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.”

2.4 La enfermedad profesional: concepto legal y problemática

2.4.1 Concepto

La Enfermedad Profesional en España se encuentra regulada jurídicamente en el artículo 116 del RD. Legislativo 1/94, de 20 de Junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), (BOE de 29 de Junio), que la define como “la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”.

Añade dicho artículo que “en tales disposiciones se establecerá el procedimiento que haya de observarse para la inclusión en dicho cuadro de nuevas enfermedades profesionales que se estime deban ser incorporadas al mismo. Dicho procedimiento comprenderá, en todo caso, como trámite preceptivo, el informe del Ministerio de Sanidad y Consumo”.

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

2.4.2 Tramitación

- La elaboración y tramitación de los partes de enfermedad profesional corresponde a las entidades gestoras y a las mutuas. La empresa deberá facilitar la información que obre en su poder y le sea requerida.
- La nueva normativa establece que el proceso de comunicación ya tramitación del parte se realizará a través de procesos electrónicos llamado CEPROSS (Comunicación de enfermedades profesionales, Seguridad Social).
- Los facultativos del sistema Nacional de Salud podrán comunicar a las entidades gestoras de la Seguridad Social la existencia de enfermedades que, en su opinión podrían ser calificadas de profesionales dejando así el ámbito de la enfermedad común.
- La comunicación de la finalización de una enfermedad profesional deberá producirse en el plazo de cinco días hábiles siguientes al hecho que motiva la finalización.

2.4.3 Características del sistema protector

Son características del tratamiento protector de dicha figura, además de las prestaciones sanitarias, económicas y rehabilitadoras generales del sistema, las siguientes:

a) Una vez agotado el período máximo de IT de 18 meses, sin que se considere que se ha producido la recuperación, existe la posibilidad de una prórroga de seis meses, prorrogable por otros seis, denominado de observación (Art. 133 de dicha LGSS), cuando se estime necesario para su estudio y diagnóstico, así como, cuando se regule, el traslado de puesto de trabajo o medidas análogas.

b) la obligación de practicar un reconocimiento médico previo a la actividad en aquellos puestos de trabajo con riesgos de su producción (Art. 196 de la LGSS), así como los periódicos que, para cada enfermedad, determine la legislación específica. Reconocimientos médicos que serán obligatorios y condicionantes de la contratación para el supuesto de que el trabajador resulte no apto.

c) la gratuidad de todo el tratamiento sanitario y recuperador;

d) la mejora de las prestaciones por aumento de las bases y posibles recargos sobre las prestaciones a los empresarios.

3. Marco legal de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

3.1 Normativa española básica

- Ley 31/95, 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre del marco normativo de PRL.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Modifica el Art. 26 de la LPRL

3.2 Normativa especializada

- RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de prevención.
- RD 604/2006, de 19 de mayo, que modifica el RD 39/1997 y al RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- Orden de 27 de junio de 1997, que desarrolla el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el RSP, en relación con las condiciones de acreditación de las entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas, de autorización a las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoria del sistema de prevención de empresas y de autorización de las entidades públicas o privadas para desarrollar y certificar actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales.

4. Derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios

4.1 Derechos y deberes de los trabajadores

Sus derechos son:

- Derecho de participación mediante la formulación de preguntas, la comunicación de prácticas o condiciones inseguras y la consulta por parte de los empresarios, en cuestiones de seguridad y salud laboral.

- Derecho a rechazar un trabajo sin las debidas condiciones de seguridad. Nadie está obligado a hacer algo peligroso tan solo porque su jefe o un compañero lo hagan.
- Derecho a conocer los riesgos existentes en su lugar de trabajo. Deben:
 - Conocer qué han de hacer para mantener su seguridad salud, así como las medidas que deben tomar en caso de accidente o emergencia.
 - Recibir información, instrucción y formación sobre estas materias, que deberán ser específicas del puesto de trabajo desempeñado y gratuitas.

En resumen,

- No se debe realizar ninguna tarea hasta disponer de la adecuada formación.
- Si se tiene la sensación de que se está proporcionando demasiada información en poco tiempo, se debe solicitar al instructor que vaya más despacio.

Sus deberes son:

- Cuidar de sí mismos y de los que les rodean cumpliendo todas las instrucciones y normas de seguridad; y atenerse a la formación recibida, especialmente en lo que se refiere a la utilización de equipos de trabajo, dispositivos de seguridad y al uso de los equipos de protección colectiva e individual requeridos.
- Colaborar con su empresario en materia de salud y seguridad laboral comunicando a su supervisor o encargado todos los peligros observados en materia de seguridad y salud laboral.

4.2 Obligaciones generales de los empresarios con sus trabajadores

Se incluyen:

- Identificar los peligros existentes y proceder a una evaluación de riesgos, incluyendo si los hubiera, a los alumnos de formación profesional y los que realicen prácticas para adquirir experiencia laboral, así como a aquellos que tengan contrato temporal y a tiempo parcial.
- Poner en práctica las medidas de seguridad necesarias, basándose en los resultados de la evaluación de riesgos, para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores, incluyendo a jóvenes o recién contratados.
- Proporcionar la organización necesaria, incluyendo las directrices específicas para la supervisión, y designar supervisores con la competencia y el tiempo necesarios para llevar a cabo su función.
- Identificar las medidas especiales requeridas por los trabajadores especialmente vulnerables, como jóvenes y los recién contratados, y especificar de manera inequívoca las prohibiciones aplicables a los jóvenes, como, por ejemplo, el uso de equipos peligrosos.
- Facilitar información sobre los posibles riesgos en el lugar de trabajo y sobre las medidas de prevención adoptadas.
- Proporcionar la formación, instrucción e información adecuadas tras la contratación, así como después de un cambio de puesto o de modificaciones en el lugar de trabajo.
- Proteger específicamente a los trabajadores que sean especialmente sensibles a determinados riesgos.
- Consultar con los trabajadores y sus representantes, permitiendo su participación en las cuestiones relativas a la prevención de riesgos laborales y

consultar con los representantes de los trabajadores sobre cualquier medida para los jóvenes.

4.3 El proceso de selección después de la aprobación de LPRL

Con la LPRL se establecieron obligaciones específicas a los empresarios en caso de que en la empresa haya trabajadores en condiciones especiales, esto es:

GRUPOS DE TRABAJADORES QUE REQUIEREN ACTUACIONES PREVENTIVAS ESPECIALES:

A. Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (art. 25 LPRL)

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

2. El empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

B. Protección de la maternidad (art. 26 LPRL)

1. La evaluación de los riesgos realizada por el empresario deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias:

- Adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.
- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.
- El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.
- Si no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.
- El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional. Y se mantendrá en esa situación, hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación, al anterior puesto.
- Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud, y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

2 Lo dispuesto será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

3 Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

C. **Protección de menores**

Los trabajadores jóvenes deben de recibir formación inicial, esto es recibir una información preventiva eficaz antes de iniciar el trabajo, dedicando el tiempo suficiente, entre otros a los siguientes temas:

- Riesgos específicos relativos a su trabajo.
- Riesgos frecuentes en el lugar de trabajo.
- Como protegerse de estos riesgos.
- Que hacer si creen que algo es inseguro, a quien acudir para pedir consejo.
- Que hacer en caso de emergencia, si sufren un accidente o si necesitan primeros auxilios.
- Sus responsabilidades para cooperar con el empresario en materia de seguridad laboral

1. Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación.

TEMA PARA LA REFLEXIÓN:

“En cualquier caso la prevención no puede concentrarse únicamente en el factor humano, ya que la garantía de que no volverá cometer imprudencias o errores, no existe, mientras que la actuación sobre el factor técnico es fiable, segura y rápida.

Los motivos se deben a que las reacciones de las personas son imprevisibles por lo tanto, la prevención solo puede influir en el comportamiento humano mediante la formación, fomentando actitudes positivas ante la seguridad. En todo caso es una inversión a largo plazo, de lenta eficacia.”