

UNIDAD 1

Prevención y salud laboral

CARMEN JUAN RODRIGUEZ



Contenido d e la u n i d a d



- 1.La salud laboral y la cultura preventiva
- 2.Prevención de riesgos laborales y su regulació
- 3.los derechos y deberes de los trabajadores y de los empresarios
- 4.Los daños a la salud



1. SALUD LABORAL Y CULTURA PREVENTIVA

El trabajo: incide en la salud de quien lo desarrolla, por lo que hay que tener en cuenta las condiciones laborales del mismo.

- Incide positivamente: proporciona recursos económicos,
- Incide de forma negativa: el trabajador/a está expuesto a riesgos que pueden provocar daños en la salud.

La salud es un derecho constitucional, y su regulación es:

- artículo 40.1 de la Constitución: los poderes públicos deben velar por la seguridad e higiene en el trabajo,
- el artículo 43.1: se reconoce el derecho a la protección de la salud.

La Organización Mundial de la Salud, define la salud como “el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.”

- la salud física,
- la salud psíquica
- la salud social.

Promover la CULTURA PREVENTIVA
a nivel empresarial y social



2. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

2.1 CONCEPTOS BÁSICOS

El desarrollo del trabajo supone la exposición a algunos riesgos que pueden llegar a materializarse en algún daño para nuestra salud y seguridad.

La Ley de prevención de riesgos laborales 31/95, de 8 de noviembre, establece en su artículo 4 una serie de conceptos básicos:

1. Prevención: conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la empresa para evitar o disminuir los riesgos laborales.
2. Riesgo laboral: es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo.
3. Daños: son las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo
4. Equipo de trabajo: cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizados en el trabajo.
5. Condición de trabajo: cualquier característica de este que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos.



2.2 LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Cuando las condiciones de trabajo no son las adecuadas, pueden generar riesgos para la salud del trabajador.

¿CUALES SON LAS CONDICIONES DE TRABAJO?

1. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo. Sería el caso de los espacios, escaleras, instalaciones, máquinas, herramientas....

2. La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia. Se trata de agentes como el ruido, las vibraciones, la iluminación, las radiaciones, la temperatura, la ventilación, etc.

4. Todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a los que esté expuesto el trabajador o trabajadora. Podríamos encontrarnos, por ejemplo, con que el ritmo de trabajo fuera demasiado elevado o inadecuado para las características personales del trabajador.

3. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el punto anterior que influyan en la generación de riesgos. Sería un ejemplo el caso de la manipulación de material biológico (muestras de sangre, animales, etc.) sin guantes, ya que estos constituyen un equipo de protección.

2.3 REGULACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

| MARCO NORMATIVO A NIVEL INTERNACIONAL Y DE LA UNIÓN EUROPEA. | MARCO NORMATIVO A NIVEL NACIONAL | NORMATIVA DE DESARROLLO |
|---|---|--|
| Convenio número 155 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores, establece que el objeto de la política nacional es prevenir los accidentes y las consecuencias de los mismos minimizando las causas de los riesgos. | El artículo 40.2 CE, establece como deber constitucional que los poderes públicos deben velar por la seguridad y salud de los trabajadores. | Real Decreto de Servicios de Prevención Real Decreto de Agentes Biológicos Real Decreto de Agentes Químicos Real Decreto del Riesgo Eléctrico Real Decreto del Ruido Real Decreto de Lugares de Trabajo otros... |
| la Directiva marco 89/391/CEE, sobre seguridad y salud en el trabajo, viene a establecer unos requisitos mínimos en esta materia, y hace que los estados miembros o bien los mantengan o bien pongan medidas más restrictivas. | Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales | |



3. DERECHOS Y DEBERES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

3.1 POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores tienen derecho

- a la protección de su salud y seguridad, a su vez, un deber del empresario.
- a ser informado y formado respecto a todos los riesgos y sus consecuencias en el trabajo.
- a la consulta y la participación dentro de la empresa, junto a sus representantes, en materia preventiva, a la
- paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente, es decir, a poder abandonar su puesto de trabajo sin ser sancionado.
- a la vigilancia de su estado de salud, que dependerá de los factores de riesgo y agentes a los que esté expuesto, y a la obligatoriedad de los reconocimientos médicos. se le deben facilitar los medios de protección individual, así
- como garantizarle las medidas preventivas dentro de la empresa y, por supuesto, la gratuidad de las mismas.

El trabajador está obligado a una serie de deberes que le garanticen su seguridad y salud,

- el deber de cumplir las medidas de prevención y el de usar adecuadamente los medios para desarrollar su actividad. no puede poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad debe informar de cualquier
- situación de riesgo y cooperar, junto con el empresario, para garantizar unas condiciones de trabajo que sean
- seguras.



3.2 POR PARTE DEL EMPRESARIO

El empresario tiene un deber primordial, que es la protección eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores. Por ello, tiene unas obligaciones que podemos decir que son generales, como garantizar la seguridad y salud de sus empleados, integrar la prevención en la actividad de la empresa, establecer y adoptar todas las medidas que sean necesarias para dicha protección eficaz, asumiendo el coste que supongan, y cumplir toda la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. Tiene unas obligaciones que tienen un carácter más específico,

- tener un plan de prevención en la empresa,
- suministrar los equipos de trabajo adecuados, así como los equipos de protección individual, llevar a cabo la información, consulta y participación con los miembros de la empresa, facilitar y promocionar la formación de sus empleados, establecer todas las medidas de emergencia, control y supervisión de la vigilancia de la salud de todos los que conforman la empresa, tener la documentación al día, coordinarse con todos los representantes llevar a cabo una protección de los colectivos especialmente sensibles en la empresa, tales como las trabajadoras embarazadas, los menores de edad, los trabajadores temporales...



3.3 LA RESPONSABILIDAD EN MATERIA DE PREVENCIÓN

| SUJETO | TIPO DE RESPONSABILIDAD | SANCIÓN |
|------------|-------------------------|--|
| EMPRESARIO | ADMINISTRATIVA | ECONÓMICA SUSPENSIÓN, PARALIZACIÓN O CIERRE DEL CENTRO |
| | SEGURIDAD SOCIAL | RECARGO DE LAS PRESTACIONES DEL 30 AL 50% |
| | CIVIL | INDEMNIZACIÓN DAÑOS Y PERJUICIOS |
| | PENAL | MULTA, PRIVACIÓN DE LIBERTAD O INHABILITACIÓN |
| TRABAJADOR | DISCIPLINARIA | AMONESTACIÓN, SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO DE DESPIDO |



4. DAÑOS A LA SALUD

Hemos visto que cuando trabajamos estamos expuestos a determinados riesgos derivados de la actividad que realizamos, y que dichos riesgos se pueden materializar en consecuencias o daños para nuestra salud. Por este motivo podemos hablar de:

- Patología específica, cuando se da una relación de causa-efecto entre el trabajo y el daño.
- Patología inespecífica, cuando influyen otros factores no laborales.
- Otras patologías nuevas que han surgido en el trabajo

| PATOLOGÍA ESPECÍFICA | PATOLOGÍA INESPECÍFICA | OTRAS PATOLOGÍAS |
|---|--|---|
| ACCIDENTE DE TRABAJO ENFERMEDAD PROFESIONAL | FATIGA INSATISFACCIÓN ESTRÉS ENVEJECIMIENTO PREMATURO | MOBBING (ACOSO LABORAL) BURNOUT (SÍNDROME DE ESTAR QUEMADO) |



4.1. ACCIDENTE DE TRABAJO

Es accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

Por lo tanto, se requiere, para hablar de accidente de trabajo:

- Una lesión corporal, que debe entenderse tanto física como psíquica y psicosomática. Un trabajo por cuenta ajena, es decir, que el trabajo se realice para el empresario, aunque este requisito se extiende también a las relaciones laborales especiales. Relación de causalidad entre el trabajo y la lesión, puesto que la lesión debe ocurrir en el trabajo y ser consecuencia de este, existiendo una relación de causa-efecto entre el trabajo y la lesión.



4.1.1 TIPOS DE ACCIDENTE DE TRABAJO

Además del accidente de trabajo que se produce en la jornada laboral, también se admiten otros supuestos, que explicamos a continuación:



- Los que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de trabajo (*in itinere*). Los que sufra como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical o del gobierno de entidades gestoras, así como los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten las funciones propias de su cargo. Los ocurridos por la realización de tareas distintas a las de su categoría profesional por orden del empresario o de forma espontánea en interés de la empresa. Los acaecidos en actos de salvamento. Las enfermedades comunes que contraiga el trabajador con motivo de la realización del trabajo, incluso aunque la enfermedad no esté incluida en el cuadro de enfermedades profesionales. Enfermedades del trabajador padecidas anteriormente y que se compliquen como consecuencia del accidente. Consecuencias del accidente modificadas por nuevas enfermedades.

No se considerarán accidentes de trabajo los debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador. Por ejemplo, cuando hay mala fe por parte del trabajador y provoca el accidente, o cuando actúa temerariamente. Hay que tener en cuenta que podría comportar la comisión de algún delito y tener consecuencias penales, y también que puede llevar aparejada alguna indemnización por daños y perjuicios ocasionados no solo a la víctima, si se diera el caso, sino también a la empresa por daños materiales.

4.1.2 CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

Para saber cuál es la causa de un accidente de trabajo debemos atender al factor que lo desencadena. Así, podemos decir que el accidente se produce por un factor técnico o por trabajar en condiciones inseguras. Esto supone trabajar con defectos de tipo ambiental, o en la maquinaria, o en los dispositivos de seguridad, o en las protecciones de las instalaciones, o en el desarrollo del proceso. La causa del accidente se produce por un factor humano o por realizar actos inseguros cuando el trabajador actúa por imprudencia, ignorancia, descuido o por una falta de formación e información. Tengamos en cuenta que, cuando se den los dos factores, tanto el técnico como el humano, la causa del accidente será mixta.



4.1.3 ¿QUÉ DEBE HACER LA EMPRESA ANTE UN ACCIDENTE DE TRABAJO?

Entre las obligaciones específicas del empresario, comentábamos que debía llevar toda la documentación sobre prevención de riesgos laborales, por lo que está obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños a la salud de los trabajadores por el desarrollo de su trabajo.



ATENDER AL TRABAJADOR
ELABORAR PARTE DE ACCIDENTE
INDICANDO DATOS DEL TRABAJADOR,
EMPRESA E INFORMACION SOBRE ACCIDENTE
AVISAR A LA MUTUA

LEVE O GRAVE Con ausencia de baja: comunicarlo a la autoridad laboral dentro de los primeros 5 dias naturales del mes posterior al accidente.

Con baja: comunicarlo a la autoridad laboral en los 5 dias hábiles desde que se produce la baja

MUY GRAVES O MORTALES O QUE AFECTEN A MAS DE 4 TRABAJADORES Comunicación a la autoridad laboral dentro de las 24 horas siguientes del accidente

4.2 ENFERMEDADES PROFESIONALES

Otra de las consecuencias o de los daños que podemos sufrir al llevar a cabo un trabajo es desarrollar una enfermedad profesional. Esta se refiere al daño o alteración en la salud causados por todas las condiciones físicas, químicas o biológicas presentes en el trabajo, pero además se deben dar las siguientes circunstancias:

- Que el trabajo sea por cuenta
- Que sea consecuencia de actividades del cuadro de enfermedades profesionales.
- Que proceda de la acción de sustancias o elementos que se indiquen en el cuadro de enfermedades. (Real Decreto 1299/2006).

| GRUPO ENFERMEDADES PROFESIONALES | EJEMPLOS |
|--|---|
| 1. Causadas por agentes químicos. | Fosforismo, que es una enfermedad profesional causada por el fósforo. |
| 2. Causadas por agentes físicos. | Hipoacusia o sordera profesional provocada por el ruido. |
| 3. Causadas por agentes biológicos. | Tétanos, sida, hepatitis. |
| 4. Causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados. | Asbestosis, provocada por la inhalación del amianto. |
| 5. De la piel, causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados. | Dermatitis profesional. |
| 6. Causadas por agentes carcinogénicos. | Enfermedad sistémica o general, como es el cáncer de pulmón. |



4.3. FATIGA

Es una disminución de la capacidad física y mental de un trabajador debido a que el trabajo produce un cierto cansancio muscular y de la mente. Por ello, el cuerpo humano está preparado para esos esfuerzos musculares y mentales, que le provocan un cansancio normal del que podrá recuperarse en poco tiempo. El problema aparece cuando el trabajo obliga a realizar esfuerzos superiores a los mencionados; entonces, cuando el esfuerzo es superior a lo normal, afecta la salud de quien lo realiza, y se acumula porque no tiene tiempo para recuperarse. La única forma de prevenir la fatiga será haciendo pausas o descansos en el trabajo; por lo tanto, una buena organización del mismo nos ayudará a prevenir la fatiga.



4.4. INSATISFACCIÓN LABORAL

Podemos definirla como el grado de malestar que sufre la persona como consecuencia de su trabajo. Realmente no es una enfermedad, pero puede afectar al bienestar y a la salud psíquica. Es un rechazo al trabajo cotidiano, ya que no le gusta su trabajo y, por lo tanto, no le proporciona casi ninguna satisfacción. Se produce cuando las compensaciones que recibe el trabajador no superan el esfuerzo que realiza para la empresa. Esto tiene una incidencia sobre su rendimiento en el trabajo. Por ello, se dan casos de personas que, estando sanas, tienen síntomas de enfermedad tan sólo con la idea de acudir a trabajar.

Entre las causas que pueden influir en la insatisfacción laboral encontramos las siguientes:

- El horario y los turnos de trabajo.
- El grado de autonomía o de responsabilidad en las tareas.
- Las tareas monótonas o repetitivas.
- Malas relaciones con los superiores o con los compañeros en la empresa.
- La inestabilidad laboral.

4.5 ESTRÉS

En el trabajo nos puede ocurrir que tengamos un exceso de demandas y que no estemos capacitados para asumirlas; esta situación conduce al estrés, puesto que la persona no puede hacer frente a estas situaciones. Todo ello provoca impotencia, ansiedad e incluso depresión. Las causas pueden ser muy distintas. Desde, por ejemplo, la exposición en el puesto de trabajo a determinados agentes (como el ruido), que puede provocar absentismo laboral, hasta el hecho de estar expuesto a una sobrecarga de trabajo, lo que puede provocar una disminución del rendimiento, o bien puede haber causas de tipo emocional, como ansiedad o miedos que pueden provocar conflictos y quejas con el resto de la plantilla.



4.6 ENVEJECIMIENTO PREMATURO

El envejecimiento es un proceso natural que nos afecta a todos. El problema es que puede acelerarse como consecuencia del trabajo. Para prevenirlo, se debería adecuar la carga de trabajo a la capacidad de desarrollarla, o bien favorecer el cambio de ocupación, o llevar a cabo reconocimientos médicos para controlar la salud. Existen unas determinadas profesiones que llevan aparejado el envejecimiento prematuro, como trabajar en la minería, la agricultura... En estos casos, la única solución es tomar medidas de política social, como las jubilaciones anticipadas.

4.7 MOBBING

Cuando estamos ante situaciones que se prolongan en el tiempo, durante más de seis meses, en las que una persona o un grupo de personas ejercen presión psicológica al menos una vez por semana contra otra de forma sistemática en el lugar de trabajo, estamos expuestos a acoso laboral. El mobbing abarca desde el maltrato verbal al psicológico, por ejemplo no dando trabajo o marginando al trabajador.

4.8 BURNOUT

Llamamos burnout al “síndrome de estar quemado”, que consiste en que la persona sufre un desgaste emocional que le provoca una despersonalización y una menor realización personal en el trabajo. Se produce una disminución de la autoestima personal y una gran frustración de las expectativas que se tenían, y por lo tanto, se provoca estrés. Se da principalmente en aquellas profesiones en que se está en contacto con clientes o usuarios, por ejemplo en el ejercicio de la abogacía o entre el profesorado.



GRACIAS POR
SU
ATENCIÓN