

## UD 1. La prevención de riesgos: conceptos básicos

### 1. Concepto de salud

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como “el estado de bienestar físico, mental y social completo”, es decir: salud no es simplemente ausencia de daño o enfermedad. Aplicando esta definición al ámbito laboral, podemos ver que la **salud laboral** debe incluir tres aspectos:

- Bienestar físico: ausencia de daño físico o enfermedad.
- Bienestar psíquico: equilibrio emocional.
- Bienestar social: relaciones con los demás, reconocimiento social, etc.

El desempeño del trabajo puede tener efectos positivos en los/as trabajadores/as, como pueden ser la realización personal o la obtención de dinero. Sin embargo, el trabajo también puede tener efectos negativos para la salud si no se realiza en las condiciones adecuadas. En relación a estos efectos negativos del trabajo debemos definir dos conceptos:

- El riesgo laboral es la posibilidad de que un/a trabajador/a sufra algún daño de la salud derivado de las condiciones de trabajo.
- Las condiciones de trabajo son cualquier característica del empleo que pueda incluir en que aparezcan riesgos, incluyendo:
  - o Los locales, instalaciones, equipos y productos a usar.
  - o Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el trabajo.
  - o Los procedimientos para utilizar los agentes anteriores.
  - o Otras características como la organización del trabajo.

Ante esto, la prevención de riesgos laborales es el conjunto de medidas que se toman para evitar o disminuir los riesgos laborales y lograr mejores condiciones de trabajo. Esta se basa en una serie de legislación en materia de prevención.

### 2. Factores de riesgo laboral

Podemos definir cuatro grupos de condiciones inadecuadas de trabajo que implican factores de riesgo laboral:

Condiciones inadecuadas	Factores de riesgo	Daños
Condiciones de seguridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lugares de trabajo: espacios, instalaciones, escaleras...</li> <li>- Equipos de trabajo: máquinas, herramientas...</li> </ul>	Accidentes de trabajo
Condiciones medioambientales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agentes físicos: ruido, vibraciones, temperatura...</li> <li>- Agentes químicos: substancias y preparados.</li> <li>- Agentes biológicos: virus, bacterias, hongos...</li> </ul>	Enfermedades profesionales

Condiciones ergonómicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Carga física del trabajo: esfuerzos físicos, posturas...</li> <li>- Carga mental del trabajo: cantidad de información y rapidez de toma de decisiones, presión...</li> </ul>	Fatiga física Fatiga mental
Condiciones psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización del trabajo: monotonía en la tarea, horario, capacidad de decisión...</li> <li>- Características personales: motivación laboral, perfeccionismo...</li> </ul>	Insatisfacción laboral Estrés Mobbing Burnout

### 3. Daños a la salud del trabajador

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define los daños laborales como las enfermedades, patologías o lesiones que puede sufrir el trabajador en el ejercicio de sus funciones.

Podemos clasificar los daños en:

- Patologías específicas: consecuencia directa del trabajo que se realiza, como el accidente de trabajo y la enfermedad profesional.
- Patologías inespecíficas: pueden ser consecuencia del trabajo, pero también de otras circunstancias, como la insatisfacción laboral o la fatiga.

#### 3.1 El accidente de trabajo

La Ley General de Seguridad Social 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”. Por tanto, se piden tres requisitos:

- Que exista lesión física o psíquica.
  - Que exista una relación laboral: antes solo se reconocía a los trabajadores por cuenta ajena, en la actualidad los trabajadores autónomos están obligados a cotizar por accidente de trabajo, por lo que están protegidos ante esta situación.
  - Relación de causalidad entre el trabajo y la lesión.
- a. Supuestos asimilados por ley.

En términos generales, para definir qué se considera accidente de trabajo, podemos definir las siguientes reglas:

- Se presume que son accidentes de trabajo las lesiones que el trabajador sufra en su centro de trabajo en horario laboral, salvo prueba de lo contrario. Se incluye salir del centro a realizar tareas laborales en horario de trabajo.
- Puede ser considerado accidente de trabajo la imprudencia profesional que el trabajador cometa por confianza en el ejercicio habitual de trabajo.

Otros supuestos que **sí** son accidente de trabajo:

- Accidente in itinere: aquel que sufre el trabajador al ir o volver del puesto de trabajo. Deben darse algunos requisitos:

- Debe ocurrir en el camino de ida o vuelta al domicilio habitual o laboral. Se incluye el viaje entre el domicilio habitual y el laboral, por ejemplo, si nos estamos desplazando un domingo para ir a trabajar el lunes.
  - No deben producirse interrupciones. Sin embargo, algunas sentencias han admitido interrupciones cortas habituales (ej: parar en el super a comprar unos yogures).
  - El recorrido debe ser el habitual.
  - El medio de transporte debe ser adecuado.
- Cargo sindical: aquel que sufre un trabajador en el desempeño de funciones de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o volver.
  - Tareas distintas: aquellos ocurridos realizando tareas que, aún siendo distintas a su categoría profesional, el trabajador ejecute por orden del empresario o en beneficio de la empresa.
  - Actos de salvamento: aquellos ocurridos en actos de salvamento en relación con el trabajo.
  - Enfermedades de trabajo: aquellas enfermedades que no son consideradas enfermedades profesionales, pero que el trabajador contraiga por motivo de la realización del trabajo (debe probarse por sentencia judicial).
  - Consecuencias del accidente: aquellas consecuencias del accidente y complicaciones derivadas del mismo, así como las enfermedades o defectos padecidos anteriormente que se agraven como consecuencia del accidente.

**No** son accidentes de trabajo:

- Aquellos que sean debidos a una fuerza mayor extraña al trabajo (no incluyendo la insolación, el rayo y otros fenómenos similares).
- Los que sean debidos a imprudencia temeraria o dolo (intención) del trabajador.

b. El accidente de trabajo desde la prevención

	Lesiones en personas	Sin lesiones en personas
<b>Con daños materiales</b>	Accidente típico	Accidente blanco
<b>Sin daños materiales</b>	Accidente caso	Incidente

Desde el punto de vista legal, para la Seguridad Social y a efectos de baja, solo son accidentes de trabajo los remarcados: accidente típico y accidente caso, es decir, aquellos que suponen lesiones en las personas. Sin embargo, desde el punto de vista preventivo, deben tenerse en cuenta todos los tipos de accidente e incidente, ya que implica que existen fallos en el sistema de prevención.

Desde el punto de vista de la prevención, podemos definir el accidente de trabajo como “aquel acontecimiento o suceso anormal, no previsto, no deseado, que interrumpe la actividad normal de la empresa y puede ocasionar lesiones a las personas.

c. Causas técnicas y humanas de los accidentes

La teoría de la causalidad de los accidentes señala que todo accidente ocurre por alguna causa, que esta causa se podría haber evitado y por tanto también el accidente. Los accidentes no se deben al azar o a motivos de superstición.

Causas técnicas	Causas humanas
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Características de las instalaciones y lugares de trabajo.</li> <li>- Protección de los equipos y máquinas.</li> <li>- Medio ambiente: iluminación, ruido...</li> <li>- Organización y sistemas de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El trabajador desconoce que existe un riesgo.</li> <li>- Sabe que existe un riesgo, pero no cómo actuar ante él.</li> <li>- Conoce que existe un riesgo y cómo actuar, pero decide no hacerlo.</li> <li>- Falta de formación o información por parte de la empresa.</li> </ul>

### 3.2 La enfermedad profesional

En España, para saber qué se considera enfermedad profesional se utiliza un sistema de lista cerrada: se elabora una lista de enfermedades, sectores de trabajo y materiales o productos que la pueden causar, de manera que, si un trabajador desarrolla una enfermedad de ese listado trabajando en una de esas actividades, automáticamente se da por hecho que es enfermedad profesional.

Las listas están recogidas en el RD 1299/2006, que aprueba el cuadro de enfermedades profesionales. Este decreto sigue un sistema mixto:

- En el Anexo I se recogen las enfermedades profesionales científicamente probadas. Si la enfermedad está en esta lista no es necesario probar la relación causal.
- En el Anexo II se recogen enfermedades que, si bien no está probado su origen laboral, se sospecha que podrían serlo y podrían considerarse en un futuro. Si está en esta lista, la mutua debe valorar y emitir un informe respecto del caso de trabajador y la Inspección de Trabajo elaborará un informe propio. El trabajador también puede acudir a su médico de cabecera para que este traslade su informe a la inspección médica y la mutua.

Si una enfermedad no está en ninguna de las dos listas, debe demostrarse ante el Juzgado que existe causalidad y la enfermedad pasa a considerarse accidente de trabajo.

Las enfermedades profesionales aparecen clasificadas en seis categorías:

- Enfermedades por agentes químicos.
- Enfermedades por agentes físicos.
- Enfermedades por agentes biológicos.
- Enfermedades causadas por la inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en apartados anteriores.
- Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.
- Enfermedades causadas por agentes cancerígenos.

a. Diferencias entre enfermedad profesional y accidente

Enfermedad profesional	Accidente
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La enfermedad profesional es lenta, sus efectos suelen aparecer al cabo de los años y aumentan según aumente el tiempo de exposición.</li> <li>- La enfermedad profesional suele estar vinculada a condiciones medioambientales (físicas, químicas y biológicas).</li> <li>- En la enfermedad profesional sus efectos son individuales (los síntomas pueden ser más o menos graves dependiendo de la persona).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El accidente de trabajo es súbito, ocurre de forma repentina y las lesiones se ven de forma inmediata.</li> <li>- El accidente está más relacionado con las condiciones de seguridad.</li> <li>- Los efectos del accidente son idénticos o muy similares para los que lo sufren.</li> </ul>

El hecho de que una enfermedad profesional suela desarrollarse lentamente hace que un trabajador pueda reclamar una enfermedad profesional actual causada por un trabajo realizado hace muchos años.

b. El registro de enfermedades profesionales

Hasta 2006, el responsable de notificar y cumplimentar el parte de enfermedad profesional era el empresario; ahora, sin embargo, es la mutua la que debe registrar y notificar las enfermedades. El hecho de que fuera el empresario había provocado un subregistro de enfermedades, declarándose muchas menos de las que se producían.

### 3.3 La fatiga laboral

La fatiga laboral es la disminución de la capacidad física y mental para realizar trabajo debido al cansancio. Puede venir producida por dos causas: por la carga física del trabajo, dando lugar a fatiga física; o por la carga mental del trabajo, dando lugar a fatiga mental.

### 3.4 La insatisfacción laboral

La insatisfacción laboral es una actitud general negativa hacia el trabajo que procede de la diferencia entre las expectativas generadas respecto al trabajo y la realidad del mismo, así como de la importancia que le da la persona a esa diferencia.

Deben concurrir, por lo tanto, tres factores: expectativas generadas, realidad que contrasta con las mismas e importancia por parte del trabajador.

### 3.5 Envejecimiento prematuro

La fatiga crónica puede dar lugar a una aceleración del envejecimiento y al empeoramiento general de la salud. Esto se observa en trabajos como la minería, que pueden tener una edad de jubilación más temprana.

#### 4. Medidas de prevención y protección de riesgos laborales

Las medidas de prevención son aquellas que actúan antes de que se produzca el accidente; buscan eliminar o reducir sus causas, interviniendo sobre el foco del riesgo.

Las medidas de protección, por su parte, no evitan el riesgo, sino que buscan reducir o eliminar sus consecuencias (los daños) sobre el trabajador. Existen dos tipos de medidas de protección:

- Las colectivas, que actúan sobre el medio de transmisión y protegen a varios trabajadores a la vez.
- Las individuales (EPIs) que protegen a un solo trabajador.

El orden de prioridad de estas medidas, atendiendo a la normativa, indica que lo más relevante es la prevención; posteriormente, las técnicas de protección colectivas; por último, las técnicas de protección individual.

##### a. Técnicas de prevención

Los tipos de técnicas de prevención son:

- De seguridad: busca evitar los accidentes de trabajo, para lo cual recoge información estadística sobre los mismos para localizar focos de riesgo; posteriormente, actúa sobre las condiciones de seguridad problemáticas para evitar los riesgos en su origen.
- De higiene industrial: busca prevenir las enfermedades profesionales por la presencia de contaminantes físicos, químicos y biológicos; entre otras cosas, recoge muestras de contaminantes y valora si su nivel es adecuado para la salud.
- Ergonomía: busca evitar la fatiga adaptando el trabajo al trabajador. Esto se consigue por medio del diseño de herramientas para que no produzcan fatiga, así como con el diseño de puestos de trabajo (tiempos, espacios, etc.) para hacer el trabajo llevadero.
- Psicosociología: busca evitar la insatisfacción laboral. Utiliza medidas de organización del trabajo para promover la motivación y satisfacción laboral.
- Medicina del trabajo: busca prevenir la pérdida de salud, incluyendo para esto reconocimientos médicos, rehabilitación, etc.

##### b. Técnicas de protección colectiva

Estas técnicas protegen a varios trabajadores de los posibles daños de estar en contacto con riesgos laborales. Algunas de las más usuales son:

- Barandillas y redes de seguridad.
- Resguardos de máquinas que impiden el contacto con la parte más peligrosa.
- Dispositivos de seguridad que impiden que el trabajador realice maniobras peligrosas, por ejemplo, el doble mando, que obliga a tener las dos manos ocupadas y si se suelta una mano se detiene el funcionamiento de la máquina.
- Ventilación general.
- Pantallas para evitar la proyección de partículas.

c. Equipos de protección individual (EPIs)

Son la última medida de prevención de riesgos. Se define como cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja. No se consideran EPIs la ropa de trabajo corriente, lo uniformes que no estén destinados a proteger la salud, etc.

Las EPIs más usuales son:

- Cabeza: cascos, gorros, sombreros.
- Oídos: tapones, orejeras.
- Oídos y cara: gafas de montura, pantallas para soldadura.
- Vías respiratorias: mascarilla filtrante de partículas, mascarilla filtrante de gases y vapores.
- Manos y brazos: guantes contra agresiones mecánicas, guantes contra agresiones químicas, guantes contra agresiones de origen eléctrico.
- Piernas y pies: calzado de seguridad, calzado de protección contra el calor o el frío, calzado frente a la electricidad.
- Tronco y abdomen: chalecos termógenos y salvavidas; fajas y cinturones antivibraciones.
- Total del cuerpo: arnés, ropa de protección.

5. Derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales

a. Por parte de los trabajadores

Los trabajadores tienen derecho a la protección de su salud y seguridad. Para la concreción de este derecho, el trabajador tiene derecho a:

- Derecho a ser informado y formado respecto de los riesgos y sus consecuencias en el trabajo.
- Derecho a consulta y participación dentro de la empresa, junto a sus representantes, en materia preventiva.
- Derecho a la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente.
- Derecho a la vigilancia de su estado de salud, que dependerá de los factores de riesgo a los que esté expuesto; se incluyen aquí la obligatoriedad de los reconocimientos médicos.
- Derecho a que se le faciliten los medios de protección individual y las medidas preventivas necesarias dentro de la empresa, así como a la gratuitad de las mismas.

Los trabajadores tienen también una serie de deberes que le garanticen su seguridad:

- Deber de cumplir las medidas de prevención.
- Deber de usar adecuadamente los medios para desarrollar su actividad.

Igualmente, el trabajador no puede poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad y debe informar de cualquier situación de riesgo.

b. Por parte del empresario

El empresario tiene el deber primordial de proteger de manera eficaz la seguridad y salud de los trabajadores. Esto lleva a unas obligaciones generales como integrar la prevención en la actividad de la empresa, establecer y adoptar las medidas necesarias para la implementación de la misma, asumiendo el coste, y cumplir la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. A nivel específico, esto se concreta en deberes como:

- Deber de tener un plan de prevención en la empresa.
- Deber de suministrar los equipos de trabajo adecuados, así como los equipos de protección individual.
- Deber de llevar a cabo la información, consulta y participación con los miembros de la empresa.
- Deber de facilitar y promover la formación de sus empleados.
- Deber de establecer medidas de emergencia, control y supervisión de la vigilancia de la salud.
- Deber de llevar a cabo una protección especial de colectivos especialmente sensibles, como trabajadoras embarazadas o menores de edad.

c. Responsabilidades y sanciones

<b>Sujeto</b>	<b>Tipo de responsabilidad</b>	<b>Sanción</b>
<b>Empresario</b>	Administrativa	Económica Suspensión, paralización o cierre del centro
	Seguridad Social	Recargo de las prestaciones del 30% al 50%
	Civil	Indemnización por daños y perjuicios
	Penal	Multa, privación de libertad o inhabilitación
<b>Trabajador</b>	Disciplinaria	Amonestación, suspensión de empleo y sueldo Despido