

TEMA 1: Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo

- [Introducción](#)
- [Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo](#)
- [1. Introducción y objetivos](#)
- [2. El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo](#)
- [3. Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo](#)
- [4. Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales](#)
- [5. Derechos y deberes básicos en esta materia](#)
- [6. Resumen de aspectos importantes](#)
- [7. Anexo 1. Estructura de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#)
- [8. Anexo 2. Delegados de prevención y comités de seguridad y salud](#)
- [9. Bibliografía del Módulo 1](#)

Introducción

El propósito de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales fue introducir la prevención de riesgos en todos los centros de trabajo. En el ámbito educativo, en ocasiones, es un tema que ha quedado circunscrito a una transversalidad que en ocasiones se ha circunscrito a los simulacros de evacuación y poco más. En unas pocas materias la prevención de riesgos laborales es curricular y en otras se utiliza de forma puntual.

Resulta preciso aumentar la cultura preventiva en los Centros Educativos. El solo hecho de que la acción educativa se produzca en un espacio físico o virtual conlleva una serie de riesgos laborales a prevenir o proteger. El personal que trabaja en los centros educativos, docente y no docente, son trabajadores y trabajadoras a los que deben de aplicarse los derechos y deberes que la Ley reconoce para preservar su salud.

Si a ello añadimos los laboratorios, talleres, espacios específicos... tenemos un entorno laboral en el que deben de aplicarse las medidas de prevención y protección adecuadas, para ello hay que conocerlas.

El curso consta de dos partes, una general (temas 1 a 4), para la que se utilizará el material elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social “**Curso de capacitación para el desempeño de funciones de nivel básico**” Hay que aclarar que la realización de este curso NO ACREDITA para el desempeño de las funciones de nivel básico recogidas en el Anexo IV del Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención al faltarle alguno de los requisitos necesarios.

En la segunda parte abordaremos la Prevención de Riesgos Laborales de forma más concreta en el ámbito educativo (tema 5). Al estar realizada la parte general esta parte se centrará en aquellos riesgos específicos del profesorado. A pesar de su importancia, no es objetivo de este curso el abordar la especificidad de los riesgos que afectan a otros colectivos que desempeñan su trabajo en el ámbito educativo (conserjería, secretaría, limpieza, mantenimiento, fisioterapia, auxiliares de educación especial...).

Al final de cada tema hay propuestos cuestionarios para validar los conocimientos adquiridos y actividades de aplicación de los mismos. Para superar el curso todas las actividades deben tener calificación positiva.

Esperamos que este material cumpla el propósito para el que ha sido diseñado y que en la evaluación del curso podáis decirnos qué se puede mejorar para sucesivas ediciones.

Joaquín M. Conejo Fumanal.

Jefe de Unidad de Formación del Profesorado e Innovación Educativa. Titulación de Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales (Especialidad Ergonomía y Riesgos Psicosociales, especialidad de Higiene Industrial y especialidad de Seguridad en el Trabajo)

Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo

1. [Introducción](#) y objetivos
2. El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo
3. Daños derivados de trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
Otras patologías derivadas del trabajo
4. Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales
5. Derechos y deberes básicos en esta materia

1. Introducción y objetivos

El trabajo puede conllevar riesgos para la salud de los trabajadores, siendo necesario identificarlos y controlarlos adecuadamente.

Para ello, es imprescindible conocer la naturaleza del trabajo y de todos los factores que influyen en él (técnicos, organizativos, económicos, sociales, etc.), sobre todo en una situación de cambio casi permanente, donde prevenir implica adaptarse a dichos cambios y aprovechar las oportunidades de mejora que puedan acompañarles, teniendo en cuenta que dichos cambios pueden suponer nuevos peligros que será preciso eliminar o controlar adecuadamente.

Hay que desarrollar actuaciones preventivas dirigidas a evitar todos los riesgos laborales existentes, tanto aquellos que puedan provocar un accidente de trabajo y/o una enfermedad profesional, como aquellos que puedan provocar cualquier otro posible daño para la salud de los trabajadores, como la fatiga mental, el estrés laboral, etc.

Al finalizar este módulo habrá alcanzado los siguientes **objetivos**:

Conocer los conceptos básicos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Identificar los tipos de riesgos laborales existentes y los posibles daños derivados del trabajo.

Conocer y valorar los fundamentos jurídicos en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Conocer las normas básicas de aplicación directa en España en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo

Trabajo y salud están interrelacionados, ya que a través del trabajo se busca satisfacer una serie de necesidades, pero en este proceso puede verse perjudicada la salud del trabajador.

Los constantes cambios en los sistemas de trabajo, la competitividad entre empresas así como los conceptos de calidad (entendida como la aptitud de un producto, servicio o proceso para satisfacer las necesidades de los usuarios) y calidad total (que implica hacer las cosas bien y mejorarlas constantemente) van dirigidos a aumentar la eficacia productiva, y muchas veces mejoran las condiciones de trabajo, pero también pueden conllevar modificaciones que, directa o indirectamente, perjudiquen la salud de los trabajadores.

La salud está relacionada con todos esos aspectos y, cuando en una empresa cambia el proceso de trabajo o los elementos técnicos, materiales u organizativos, hay que tener en cuenta que también pueden cambiar las condiciones de seguridad y salud.

La Organización Mundial de la Salud define la **salud** como *“el estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de daño o enfermedad”*.

Hay que destacar la triple dimensión de la salud y la importancia de lograr que el organismo, la mente y las relaciones sociales estén en equilibrio.

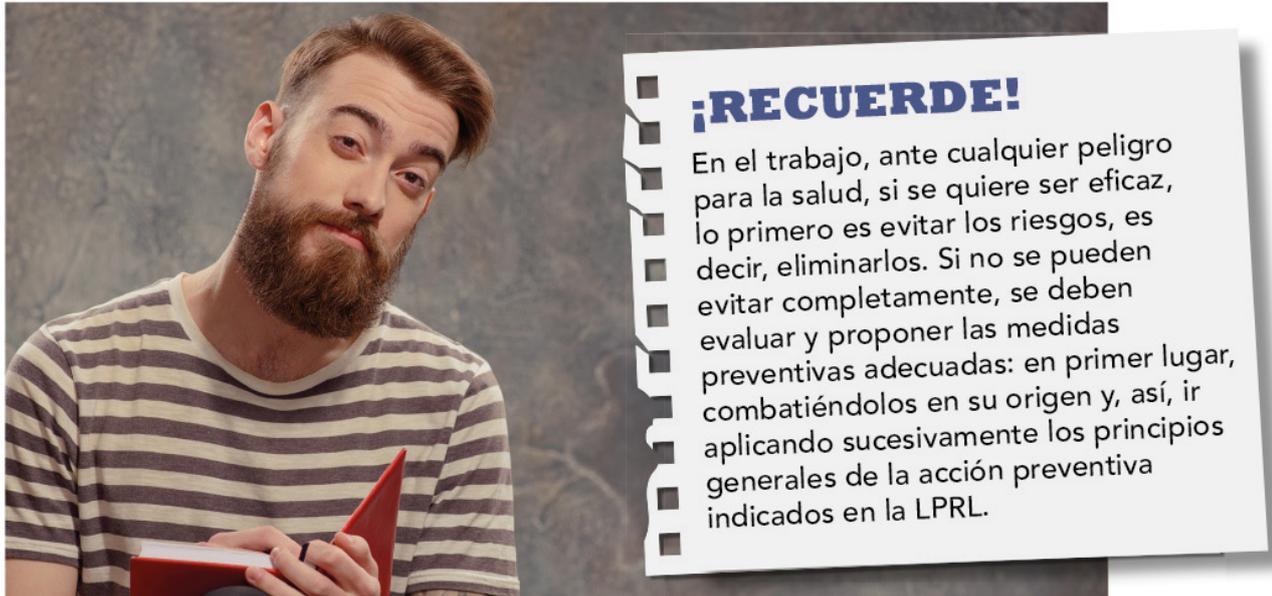
A continuación se muestran una serie de definiciones que aparecen recogidas en la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales** (en adelante LPRL):

Riesgo laboral: Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

Daños derivados del trabajo: Enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Prevención: 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.

Condición de trabajo: Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador (...).



Hay que tener en cuenta todo lo que pueda representar un peligro o afectar a la salud del trabajador, por lo que se deben analizar en detalle las “condiciones de trabajo” y sus posibles consecuencias, a fin de identificar aquellos factores de riesgo que pudieran producir daños en el trabajador.

Las condiciones de trabajo se refieren a aquellos aspectos del trabajo de naturaleza muy diversa, que incluyen desde los locales, instalaciones, equipos y productos, hasta los procedimientos de trabajo y en general todo el ámbito de la organización del trabajo y su ordenación.

La actividad preventiva debe analizar esas condiciones de trabajo en función de las características de los trabajadores, sus capacidades y sus necesidades.

Por lo tanto, deben controlarse los posibles efectos negativos sobre la salud del trabajador y aprovechar aquellos aspectos que favorezcan su desarrollo, como, por ejemplo, aplicando estrategias de participación y comunicación.

3. Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo

3.1. Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales

Los accidentes de trabajo son uno de los indicadores inmediatos y más evidentes de unas malas condiciones de trabajo, y la lucha contra ellos es una de las actividades preventivas más importantes.

Legalmente, se entiende por accidente de trabajo *“toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena”*.

Esta definición se refiere tanto a las lesiones que se producen en el centro de trabajo como a las producidas en el trayecto habitual que puede sufrir el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo. Estos últimos serían los accidentes llamados *“in itinere”*.

Se excluyen del concepto legal de accidente de trabajo las lesiones que sean debidas a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por esta *“la que sea de tal naturaleza que*

¡RECUERDE!

Los accidentes tiene causas naturales y explicables y, si no las descubrimos y controlamos, los accidentes volverán a producirse.



ninguna relación guarda con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente”. Sin embargo, y así lo establece la ley, “en ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza”.

Desde un punto de vista técnico - preventivo, accidente de trabajo es todo suceso anormal, no querido ni deseado, que se presenta de forma brusca e inesperada, aunque normalmente es evitable, que interrumpe la normal continuidad del trabajo y puede causar lesiones a las personas.

En todo caso, hay que tener en cuenta que los accidentes, por muy inesperados, sorprendentes o indeseados que sean, son consecuencia de una situación anterior, en la que existían las condiciones para que se produjera.

La **Seguridad en el Trabajo** es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo.

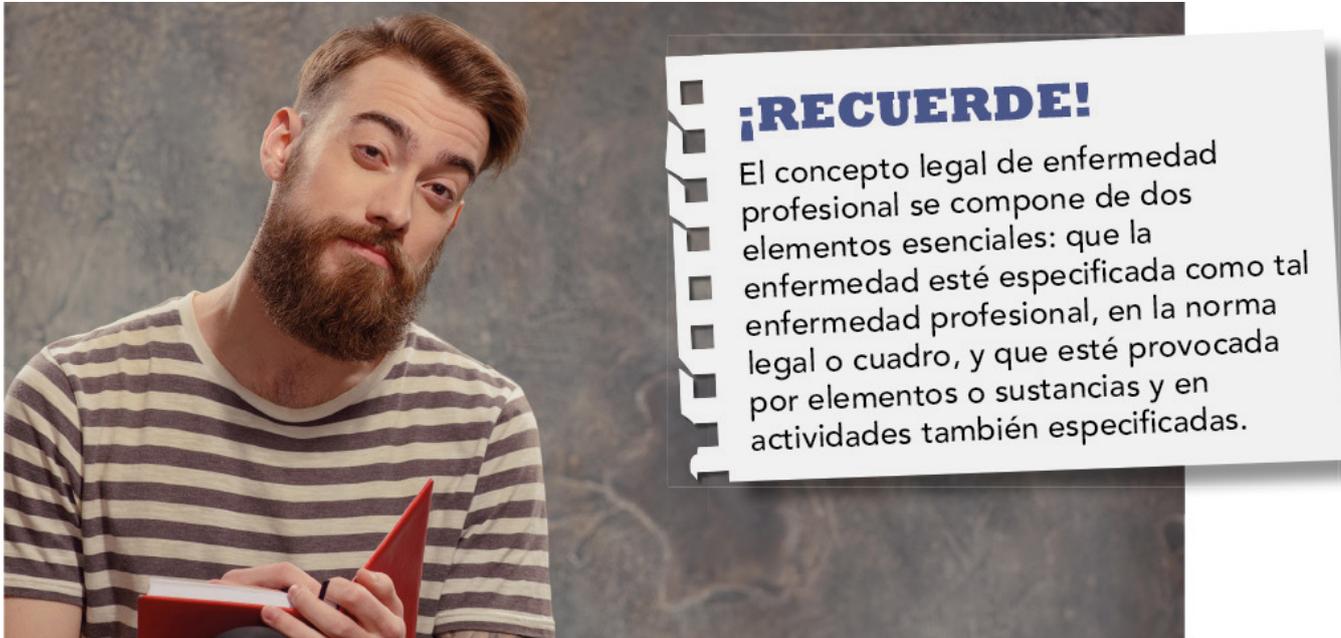
En este punto se debe diferenciar lo que es una enfermedad profesional de las enfermedades relacionadas con el trabajo. Es importante tener claro que el término “enfermedad profesional” hace referencia al concepto legal, mientras que el de “enfermedad relacionada con el trabajo” hace referencia al concepto técnico-preventivo.

Las dos tienen en común que son debidas o se producen con ocasión o por consecuencia del trabajo, pero el concepto de enfermedad profesional es más restringido que el de enfermedad de trabajo.

La **Higiene Industrial** es una técnica de prevención de las enfermedades profesionales mediante la actuación en el medio ambiente de trabajo.

A continuación se analizan cada una de estas definiciones.

Enfermedad profesional es “toda enfermedad contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se



aprueba por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indique para toda enfermedad profesional”. Esta es la definición según la Ley General de la Seguridad Social. El cuadro vigente en la actualidad fue aprobado por Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre.

Las enfermedades contraídas como consecuencia del trabajo y que no estén contempladas como enfermedades profesionales serán consideradas, a efectos legales, como accidentes de trabajo.

Desde el punto de vista técnico-preventivo, se habla también de **enfermedad relacionada con el trabajo**, entendiéndola por aquella deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador, producido por una exposición crónica a situaciones adversas, sean estas producidas por el ambiente en que se desarrolla el trabajo o por la forma en que este esté organizado.

3.2. Otras patologías derivadas del trabajo

Hay que tener en cuenta que en el trabajo también pueden existir otros elementos perjudiciales capaces de ocasionar trastornos que, sin ser de naturaleza física, pueden causar daño al trabajador.

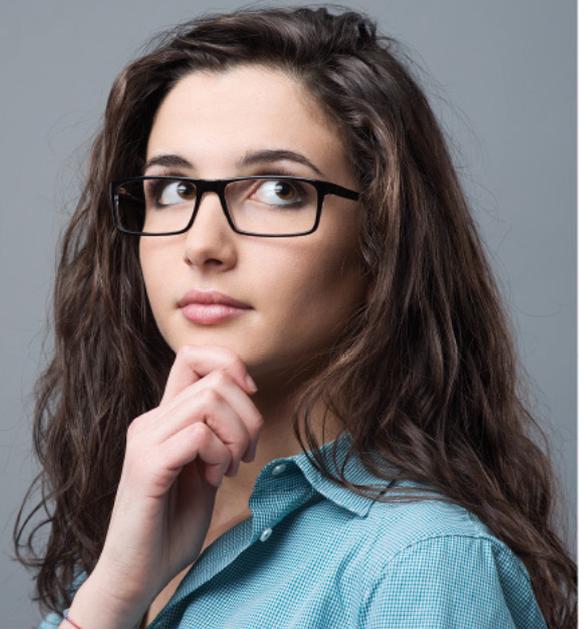
Estos elementos pueden ser negativos para el equilibrio mental y social de los individuos e, incluso, llegar a materializarse en dolencias. Se trata de aquellos aspectos relativos a la carga de trabajo que pueden producir fatiga mental, en ocasiones acompañada también de fatiga física,

ocasionando, entre otros daños, estrés e insatisfacción laboral.

Para actuar sobre estas “otras patologías para la salud” se cuenta con la **Ergonomía y la Psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales**, además de la aportación

¡RECUERDE!

Los daños derivados del trabajo perjudican el buen funcionamiento de las empresas, incrementan sus costes y limitan su competitividad, poniendo en peligro su continuidad y la del empleo que generan. Además, la capacidad de respuesta de los trabajadores está condicionada tanto por su salud, como por sus expectativas de desarrollo profesional, personal y social.



general de la **Medicina del Trabajo**, al igual que lo hace en relación con los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Se define la **Ergonomía** como el conjunto de técnicas cuyo objetivo es la adecuación entre el trabajo y la persona.

Por su parte la **Psicología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales** estudia los factores de naturaleza psicosocial y organizativa existentes en el trabajo, que pueden repercutir en la salud del trabajador.

En relación con la **Medicina de Trabajo**, partiendo del conocimiento del funcionamiento del cuerpo humano y del medio en que este desarrolla su actividad, en este caso el laboral, tiene como objetivos la promoción de la salud (o prevención de la pérdida de salud), la curación de las enfermedades y la rehabilitación.

Además de las razones de carácter ético-moral, existen también los costes económicos que tienen para la sociedad los daños a la salud que sufren los trabajadores.

Estos costes podemos diferenciarlos en directos e indirectos.

Los **costes directos** son los relativos a las cuotas a la Seguridad Social por accidente de trabajo y enfermedad profesional y las jornadas no trabajadas por accidente de trabajo y enfermedad profesional; mientras que los **costes indirectos** serían aquellos tales como la producción no realizada, el contrato y formación del personal que sustituya al accidentado, los daños materiales producidos, los retrasos en el suministro y la posible pérdida de clientela así como el deterioro de imagen interna y externa.

Aunque estos costes indirectos, en la mayoría de los casos, son muy difíciles de evaluar, tienen una importancia enorme en el cálculo del coste total de los accidentes, dado que suelen ser bastante superiores a los directos.

4. Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales

El ordenamiento jurídico español en materia de seguridad y salud en el trabajo está formado por diferentes instrumentos normativos que actúan en este campo, estableciendo derechos y deberes para los diferentes sujetos que intervienen en la relación laboral.

La norma principal es la Constitución, a partir de la cual se desarrolla el resto de disposiciones, a través de leyes, decretos-leyes, reales decretos y órdenes ministeriales.

Así mismo, las directivas comunitarias armonizan las legislaciones sobre seguridad y salud en el trabajo de los países de la Unión Europea, donde la más significativa es la denominada “Marco”, que fue incorporada al derecho español mediante la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La [legislación](#) aplicable en España, relativa a la política de prevención comunitaria, está constituida, principalmente por:

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)

El Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP)

Reglamentaciones técnicas específicas derivadas de la LPRL

Otras disposiciones



4.1. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales

La LPRL, además de desarrollo del mandato constitucional, establece el marco jurídico para desarrollar los requisitos de seguridad y salud en el trabajo que establecen las directivas comunitarias aprobadas por el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.

La LPRL es la transposición de la Directiva Marco 89/391/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, así como de otras directivas sobre la materia, tales como la protección de la maternidad, los menores en el trabajo y el tratamiento de las relaciones de trabajo temporal.

La finalidad primordial de la LPRL es evitar los riesgos laborales y ha sido reformada en varias ocasiones, estructurándose en siete capítulos, diecisiete disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales.

Véase además el Anexo 1. Estructura de la LPRL

Merece especial atención el Capítulo V de la LPRL, en el que se describe la función de los **delegados de prevención**, así como la del **Comité de Seguridad y Salud** dentro de las empresas.

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, designados por y entre los representantes del personal (Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa).

El denominado Comité de Seguridad y Salud es un órgano paritario de participación en la empresa, formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus



representantes, de otra. Se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

Véase además el Anexo 2. Órganos de participación y consulta de los trabajadores

4.2. El Reglamento de los Servicios de Prevención

El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), determina los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores y las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, así como las capacidades y aptitudes que deben reunir dichos servicios y los trabajadores designados para desarrollar actividades preventivas.

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas deberá realizarla el empresario con arreglo a alguna de las modalidades que se detallan en el Capítulo III del Reglamento de los Servicios de Prevención (niveles básico, intermedio o superior).

4.3. Reglamentaciones técnicas específicas derivadas de la LPRL

La LPRL dice que *“el Gobierno, a través de las correspondientes normas reglamentarias y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, regulará las materias que a continuación se relacionan:*

a) Requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores (...).”

En este sentido, las reglamentaciones técnicas más importantes son las relativas a:

Lugares de trabajo: Esta disposición establece las condiciones mínimas de seguridad y salud que deben reunir los lugares de trabajo: estructuras, espacios y superficies, accesos, condiciones ambientales (iluminación, ventilación, temperatura, etc.) y servicios, fundamentalmente.

Equipos de trabajo: Regula las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización de los equipos de trabajo empleados por los trabajadores: máquinas, aparatos, instrumentos o instalaciones utilizadas en el trabajo.

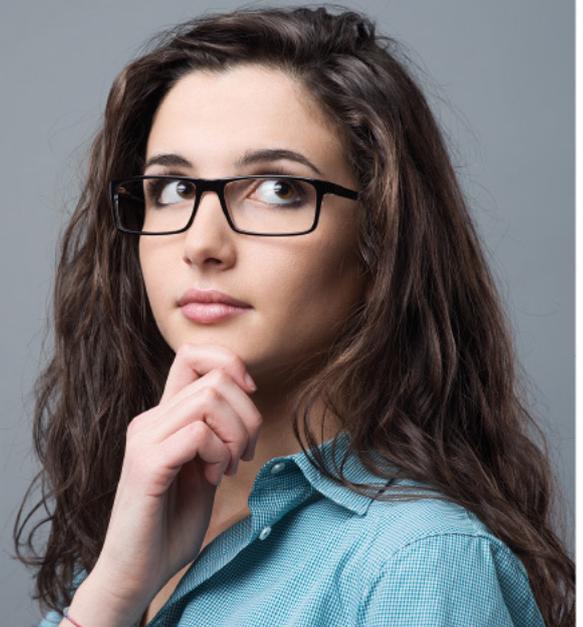
Agentes químicos: Regula las disposiciones mínimas de seguridad y salud contra los riesgos derivados o que puedan derivarse de la presencia de agentes químicos en el lugar de trabajo o en cualquier actividad con agentes químicos.

Equipos de protección individual (EPI): Recoge las disposiciones generales que han de cumplir los Equipos de Protección Individual (EPI), los riesgos en los que corresponde utilizarlos, su clasificación y las actividades o sectores de actividad donde pueden ser necesarios.

Otros: También se regulan las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar **los riesgos en trabajos de manipulación manual de cargas** y en la utilización de equipos que incluyen pantallas de visualización de datos (PVD), la protección frente a **agentes cancerígenos y mutágenos** y frente a **agentes biológicos**, así como el empleo de la **señalización de seguridad** en los lugares de trabajo.

¡RECUERDE!

La LPRL prevé que el desarrollo de los aspectos concretos de la seguridad y la salud en el trabajo se realice por medio de reglamentos, entre los cuales destacan por su importancia los de "lugares de trabajo", "equipos de trabajo", "agentes químicos", "agentes cancerígenos y mutágenos" y "equipos de protección individual".



4.4. Las directivas comunitarias

Alcance y fundamentos jurídicos

Una de las políticas más importantes de la Unión Europea es la política social, en la que se encuentra incluida la política de "Seguridad y Salud de los trabajadores en el lugar de trabajo", cuyo propósito es fijar unos niveles mínimos de protección que se apliquen por igual a los trabajadores de todos los países europeos de la Unión.

El actual artículo 137 del Tratado de la Comunidad Europea señala que "la Comunidad apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos: a) la mejora, en concreto, del entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores; b) las condiciones de trabajo; (...)". Para ello, el Consejo "podrá adoptar, (...) mediante directivas, las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente (...)".

Directivas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo:

Los objetivos, en definitiva, son dos: aumentar la protección a todos los trabajadores y procurar que, en materia de seguridad y salud en el trabajo, no haya grandes diferencias entre un Estado y otro (armonizar).

Para hacer esto posible, la Unión Europea utiliza normas legales llamadas “**directivas**” para establecer las “disposiciones mínimas que habrán de aplicarse”. Las directivas son

actos jurídicos de carácter vinculante cuyos destinatarios son los Estados miembros, estando obligados a seguirlas, pero gozando de cierta libertad en cuanto a los medios para “**transponerlas**”, es decir, para convertirlas en una norma legal. Aunque, para transponer una directiva, sería perfectamente posible convertirla en ley sin cambiar una sola coma del texto inicial, la mayoría de los países prefieren hacer adaptaciones de las directivas para ajustarlas a sus características o sus situaciones nacionales.

La directiva fundamental en esta materia es la 89/391/CEE, también conocida como **Directiva “Marco” sobre Seguridad y Salud en el Trabajo** y es la que fija las principales reglas de juego para los empresarios y los trabajadores en lo que se refiere a la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo.

Directivas específicas

La directiva “Marco” abre la puerta a un abanico de directivas específicas sobre seguridad y salud en el trabajo, que podemos clasificar en varios grupos, según su contenido:

Colectivos especiales de trabajadores. Directivas dedicadas a diversos colectivos a los que se les supone una mayor necesidad de protección: trabajadoras embarazadas, trabajadores atípicos, trabajadores temporales, trabajadores jóvenes, etc.

Lugares de trabajo. Existe una directiva con este mismo título que establece los requisitos para el diseño y utilización de los lugares de trabajo en general. Además, existen varias directivas sobre lugares de trabajo especiales (Obras de Construcción, Canteras y Minas, Sondeos, Buques de Pesca).

Agentes contaminantes. Es el grupo más numeroso y se refiere a la protección de los trabajadores frente a los riesgos relacionados con la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos (agentes cancerígenos y mutágenos, amianto, plomo, ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes, agentes biológicos, etc.).

Otras directivas. Entre las directivas no incluidas en los grupos anteriores podemos destacar, por su importancia, las de utilización de Equipos de trabajo, Pantallas de visualización, Manipulación manual de cargas, Accidentes mayores en la industria o la de Equipos de protección individual (EPI).

4.5. Directivas sobre Seguridad del Producto

Además de las directivas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, la Unión Europea trabaja en otro frente: el de la seguridad del producto, es decir, que todos los productos que se comercialicen en

los países de la Unión sean “seguros” desde el momento de su puesta en el mercado.



¡RECUERDE!

La directiva “marco” fue transpuesta al derecho español mediante la ley de prevención de riesgos laborales.

5. Derechos y deberes básicos en esta materia

Las obligaciones o recomendaciones en materia de prevención de riesgos laborales parten de considerar la salud de los trabajadores en el trabajo como un bien que es preciso proteger y mantener.

La Constitución Española recoge el derecho fundamental a la vida y a la integridad física y moral y, paralelamente, al tratarse de la política social y económica, se establece el deber que tienen los poderes públicos de “velar por la seguridad e higiene en el trabajo”. Esta necesidad de acción no exige a los poderes públicos asumir todas las obligaciones que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores, sino que los poderes públicos deberán formular las políticas preventivas así como crear y organizar una determinada estructura junto con el reconocimiento del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores impone, como una condición de la relación de trabajo, el derecho que tienen los trabajadores “a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene” e incluso a “una protección eficaz en materia de seguridad e higiene”.

Así mismo, el Estatuto de los Trabajadores establece el deber que tienen los trabajadores de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo y observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, reiterándose de nuevo esta obligación cuando dice que el trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

La LPRL pone de manifiesto el derecho que tienen los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias.

El empresario debe aplicar, en cumplimiento del deber general de prevención en el trabajo, los **principios generales de la acción preventiva** que son los siguientes:

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

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 en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Según se detalla en la LPRL, forma parte de este derecho de los trabajadores:

Ser informados y formados en materia preventiva.

Poder interrumpir la actividad en caso de riesgo grave e inminente.

Ser consultados y participar en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos.

Recibir una vigilancia de su estado de salud.

El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a la prevención de riesgos laborales en la empresa y cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.

Así mismo, respecto al **derecho de participación** en las empresas o centros de trabajo, que cuenten con 6 o más trabajadores, ese derecho se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada.

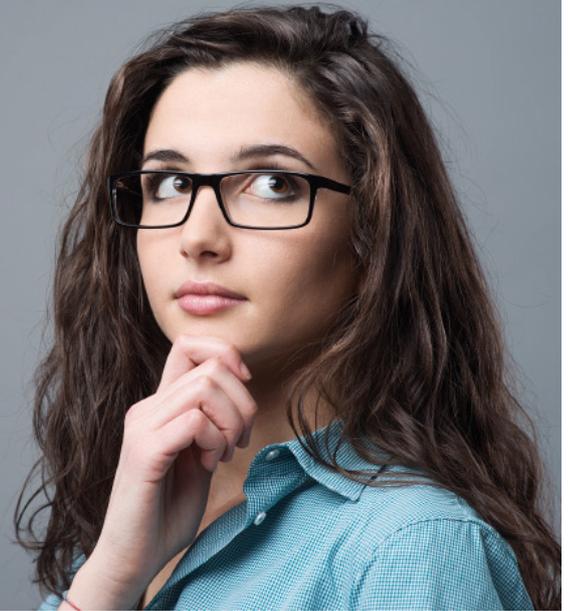
5.1. Deberes de los trabajadores

Corresponde a los trabajadores velar, según sus posibilidades, por su seguridad y su salud, así como por las de las demás personas afectadas, a causa de sus actos u omisio-

¡RECUERDE!

El empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El trabajador deberá velar, según sus posibilidades, por su seguridad y salud, y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional.



nes en el trabajo, de conformidad con la formación y las instrucciones que reciban del empresario. Concretamente deberán:

Usar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Utilizar correctamente el equipo de protección individual puesto a su disposición.

No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad de las máquinas, aparatos, herramientas, instalaciones, etc.

Informar de inmediato a su superior jerárquico y a los trabajadores designados en las actividades preventivas, en su caso, acerca de la situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

Cooperar con el empresario y con los trabajadores que tengan encomendadas funciones específicas en materia preventiva para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

6. Resumen de aspectos importantes

Las condiciones de trabajo pueden conllevar unos riesgos para la salud de los trabajadores que es necesario identificar, eliminar y controlar adecuadamente. Debe tenerse en cuenta la salud en todas sus dimensiones: física, mental y social, así como el resto de aspectos organizativos y psicosociales que influyen en la salud y en el logro de un desarrollo profesional, personal y social de los trabajadores.

Entre los daños a la salud es preciso analizar los accidentes de trabajo y sus causas, así como los riesgos de contraer una enfermedad profesional; teniendo en cuenta que la salud de los trabajadores puede verse afectada también por la carga de trabajo, física y mental, y por factores psicosociales y organizativos capaces de generar fatiga, estrés, insatisfacción laboral, etc.

La importancia de los daños a la salud y el sufrimiento que generan deben bastar para justificar las medidas encaminadas a su prevención, pero también los costes económicos derivados de ellos.

El empresario debe garantizar la protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales. Los trabajadores tienen derecho: a la información y la formación, a ser consultados y participar en esta materia, a la autoprotección y a una vigilancia médica específica. El trabajador está obligado a velar, en la medida de sus posibilidades, por la seguridad y la salud en el trabajo y a cooperar con el empresario para mantener unas condiciones de trabajo seguras.

A través de las directivas de la Unión Europea, las condiciones de trabajo de los distintos países se van aproximando cada vez más y los productos que se comercialicen deben cumplir los mismos requisitos de seguridad. El proceso de adaptación de las directivas a la [legislación](#) de cada país europeo se realiza mediante la transposición.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales es la norma legal más importante en esta materia en España. Regula la actuación de la Administración Pública, los empresarios y los trabajadores, los Servicios de Prevención y las formas de participación de los trabajadores en la prevención de riesgos en el trabajo.

El Reglamento de los Servicios de Prevención regula la organización de la prevención en las empresas, los criterios para una correcta evaluación de los riesgos, así como la información y cualificación de los especialistas en prevención.



Existen además otras disposiciones relacionadas directa o indirectamente con la prevención de riesgos, que tratan muy diversos aspectos.

7. Anexo 1. Estructura de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

La LPRL transpone a nuestro derecho, además de la Directiva Marco (89/391/CEE), que contiene la normativa básica de la política de prevención comunitaria, tres directivas relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporal.

La LPRL ha sido reformada en varias ocasiones, en lo que se refiere al régimen sancionador y a la ampliación del grado de protección a la maternidad (art. 26). No obstante, la reforma más importante se acometió en el año 2003. La **Ley 54/2003** desarrolla, entre otras cuestiones, el principio de integración de la prevención en todas las actividades y decisiones de la empresa a la que ya se refería expresamente el artículo 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997). Esa reforma viene a insistir en la integración como primera obligación empresarial, que se materializará en “un plan de prevención de riesgos laborales”. Dicho plan “deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa”. Otra modificación la constituye la obligación de contar con la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos (es decir, alguien que vigile) cualquiera que sea su modalidad (propios, ajenos, mancomunados, trabajador designado) cuando se den circunstancias de especial peligrosidad de las operaciones que se realicen.

Por su parte, en el año 2004 el **RD 171/2004** desarrolló el artículo 24 de la LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales, estableciendo los medios de coordinación que deben adoptar los empresarios cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas.

La **Ley 25/2009**, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, posibilita a las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, de llevar a cabo un plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada.

8. Anexo 2. Delegados de prevención y comités de seguridad y salud

Los delegados de prevención

Son “los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo” (art. 35.1), designados por y entre los **representantes del personal** (Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa), con arreglo a la siguiente **escala**:

En las empresas de hasta treinta trabajadores el delegado de prevención será el Delegado de Personal.

En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

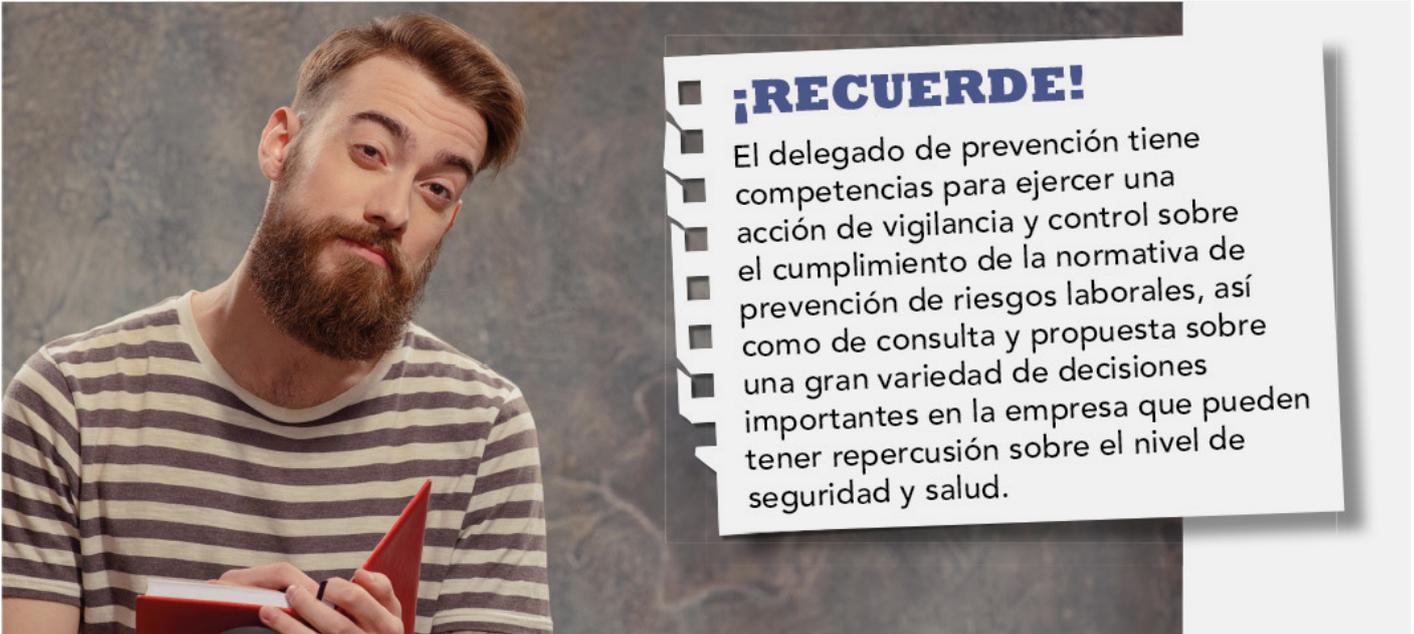
Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

8.1. El Comité de Seguridad y Salud

Tal como establece la LPRL, el denominado “**Comité de Seguridad y Salud**” es un órgano paritario de participación en la empresa, formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes, de otra. Se constituirá **en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores**.

Dicho Comité está facultado para conocer y analizar directamente la situación relativa a la prevención de riesgos laborales y proponer, en su caso, las medidas preventivas oportunas.



El Comité de Seguridad y Salud tiene las siguientes competencias:

1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en él se deben debatir, antes de su puesta en práctica, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e [introducción](#) de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.
2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

La LPRL regula las competencias y facultades de los delegados de prevención (art. 36).

8.2. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención

Son **competencias** de los Delegados de Prevención:

1. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
3. Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.
4. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.



En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de la LPRL, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquel en la LPRL serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, estos **estarán facultados** para:

a. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la LPRL, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b. Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la LPRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la LPRL. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, solo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c. Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d. Recibir del empresario las informaciones obtenidas por este procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la LPRL en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f. Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g. Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la LPRL.



Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado anterior (*competencias de los Delegados de Prevención*), deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) de este apartado deberá ser motivada.

9. Bibliografía del Módulo 1

- _Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus modificaciones.
- _Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y sus modificaciones.