

CONCEPTOS BÁSICOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



JUNTA DE ANDALUCIA
CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

Objetivos:

La prevención de riesgos laborales se está convirtiendo en una de las cuestiones fundamentales en la sociedad actual, respaldada por la respuesta creciente de la ciudadanía y las instituciones.

Está cambiando la concepción de la gestión preventiva hacia la gestión integrada y global, que tienda a prevenir todos los accidentes. Esto no está solamente motivado por una presión social exigente, sino por un interés empresarial moderno y al mismo tiempo, por la necesidad de adaptarse a una legislación establecida por la Unión Europea.

Por todo esto, esta acción formativa pretende proporcionar a los participantes formación en prevención de riesgos laborales.

En esta lección vamos a ver los siguientes apartados:

- **Conceptos básicos de seguridad y salud en el trabajo**
- **El trabajo y la salud**
 - o El concepto de salud

- **Concepto de Riesgo Laboral**
- **Riesgos Profesionales**
- **Factores de riesgo y su evaluación**
- **Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo**
 1. Riesgos derivados de las condiciones de seguridad
 2. Riesgos derivados del medio ambiente
 3. Riesgos derivados de la carga de trabajo
 4. Riesgos derivados de la organización del trabajo
 5. Consecuencias de los Riesgos Laborales

- **Técnicas de prevención de Riesgos Laborales aplicados a los centros de enseñanza: seguridad, higiene, ergonomía y psicología aplicada, medicina del trabajo**
 1. Concepto de prevención de riesgos laborales
 2. Técnicas de prevención de riesgos laborales

- **Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos de esta materia**
 1. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)
 2. Desarrollo reglamento de la LPRL
 3. Aspectos básicos del reglamento de prevención
 4. Otras normas
 5. Actualizaciones recientes

- **Normativa para centros escolares**

1. CONCEPTOS BÁSICOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en su exposición de motivos, apartado 4, establece el objetivo común europeo en materia preventiva:

"El propósito de 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".

La Constitución Española, en su artículo 40.2 encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores o trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la presente Ley su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea.

A partir del reconocimiento del derecho de los trabajadores o trabajadoras en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad, la Ley establece las diversas obligaciones que, en el ámbito indicado, garantizarán este derecho, así como las actuaciones de las Administraciones públicas que puedan incidir positivamente en la consecución.

En este tema abordaremos los siguientes conceptos básicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo:

- a) El trabajo y la Salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo y su evaluación.
- b) Daños derivados del trabajo. Los Accidentes de Trabajo y la Enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
- c) Técnicas de Prevención de Riesgos laborales Aplicados a los Centros de Enseñanza.: Seguridad, higiene Ergonomía y Psicología aplicada, medicina del trabajo.
- d) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos de esta materia.
- e) Normativa para Centros Escolares: LEA (art. 24), Real Decreto 393/NBA.I Plan Andaluz de Riesgos Laborales 2006-2010). Orden de 16 de Abril de 2008. Ley de Protección Civil sobre simulacros. Decreto 195/2007 sobre condiciones de celebración de espectáculos públicos y actividades recreativas de carácter ocasional.

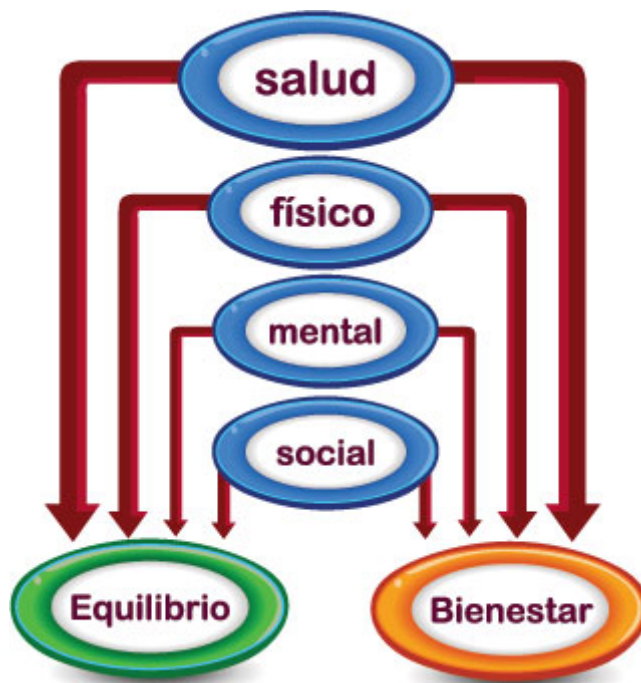
-EL TRABAJO Y LA SALUD-

1. CONCEPTO DE 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*".

Es importante resaltar la triple dimensión de la salud física, mental y social, y la importancia de lograr que estén en equilibrio en cada persona.

La interacción del trabajador o trabajadora con su trabajo puede dar como resultado un estado de "falta de salud" del propio trabajador o trabajadora. Para conseguir ese estado de bienestar se impone la necesidad de adaptar cada trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo; es decir a sus condiciones fisiológicas y psicológicas.



El trabajo y la salud están interrelacionados. A través del trabajo buscamos satisfacer una serie de necesidades, desde las de supervivencia, hasta las de desarrollo profesional, personal y social. Sin embargo, en ese proceso podemos ver agredida nuestra salud, por ejemplo, si el trabajo no se realiza en las condiciones adecuadas.

El mundo del trabajo, al igual que la sociedad en que se desarrolla, está en proceso de cambio permanente. Los procesos de trabajo, los medios técnicos que se utilizan, la forma de organizarlo, no son los mismos que hace unos años.

Las empresas desarrollan su actividad en un marco sumamente competitivo que obliga a adaptar su sistema productivo para lograr la eficacia que asegure su supervivencia.

Hoy es frecuente oír hablar de "calidad", entendida como la aptitud de un producto, servicio o proceso, para satisfacer las necesidades de los usuarios, y del concepto de "calidad total", que implica hacer las cosas bien y mejorarlas constantemente.

En muchos casos, su implantación genera una mejora importante de las condiciones materiales en que se desarrolla el trabajo.



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, para bien o para mal, las condiciones de seguridad y salud.

Esos cambios, hoy tan frecuentes en la empresa, están dirigidos en gran medida a aumentar la eficacia productiva, y frecuentemente nos proporcionan la ocasión de mejorar las condiciones de trabajo. Ahora bien, en algunas ocasiones pueden conllevar modificaciones que, directa o indirectamente, perjudiquen la salud de los trabajadores o trabajadoras.

Se debe prestar especial atención a los factores organizativos y psicosociales que pueden pasar más desapercibidos, ya que generalmente sus consecuencias (fatiga mental, estrés laboral,...) no suelen ser tan llamativas como las de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Controlar el proceso productivo es una exigencia de la calidad y de la competitividad. Ello requiere conocer los elementos que pueden influir, positiva o negativamente, en el desarrollo del trabajo y, por supuesto, en el trabajador o trabajadora encargado o encargada del mismo. Entre los elementos que pueden influir negativamente vamos a comentar a continuación los relacionados con la salud del trabajador o trabajadora, también denominados "riesgos laborales".

2. CONCEPTO DE RIESGO LABORAL

Concepto de Peligro:

Una definición válida de peligro la podemos encontrar en la norma europea UNE-EN 292-1, titulada "Seguridad de las máquinas. Conceptos básicos, principios generales para el diseño". Se define **peligro** como una fuente de posible lesión o daño para la salud. Por su parte la norma UNE 81902 experimental "Prevención de Riesgos Laborales. Vocabulario" lo define como una fuente o situación con capacidad de daños en términos de lesiones, daños a la propiedad, daños al medio ambiente o una combinación de ellos.

Concepto de Riesgo:

El **riesgo** puede definirse como la combinación de la frecuencia, la probabilidad y las consecuencias que podrían derivarse de la materialización de un peligro. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

La **probabilidad** es la posibilidad de que una cosa se cumpla o suceda. La **frecuencia** es la repetición de un acto o suceso de manera habitual. Analizando estas dos definiciones puede concluirse que la probabilidad es algo más amplio que la frecuencia ya que ésta última implica necesariamente que algo se repita, mientras que la probabilidad recoge además la posibilidad de que algo no se produzca. Una vez hecha esta apreciación, podemos destacar de la definición de riesgo dos palabras: probabilidad y consecuencia.

La probabilidad de que ocurra un daño se puede graduar desde alta hasta baja, siguiendo el siguiente criterio:

- Probabilidad **alta**: El daño ocurrirá siempre o casi siempre.
- Probabilidad **media**: El daño ocurrirá en algunas ocasiones.
- Probabilidad **baja**: El daño ocurrirá raras veces.

En cuanto a las consecuencias, éstas pueden ser:

- **Ligeramente dañino**. Daños superficiales: cortes y magulladuras pequeñas, etc.
- **Dañino**. Laceraciones, quemaduras, etc.; enfermedad que conduce a una incapacidad menor.
- **Extremadamente dañino**. Amputaciones, fracturas mayores, cáncer y otras enfermedades crónicas que acorten severamente la vida.

Para clarificar los conceptos, expondremos un ejemplo sencillo que aclare las posibles dudas que hayan podido surgir hasta el momento. Pensemos en un taller de reparación de vehículos en el que la limpieza escasea. Podemos encontrar por el suelo herramientas, trapos, manchas de aceite, botes de disolvente abiertos, pegamento, restos de neumáticos y muchas cosas más.

Fijemos nuestra atención en ese bote de disolvente que está abierto y resolvamos las cuestiones anteriormente planteadas para la identificación de un peligro:

- *¿Existe una fuente de daño?* El bote de disolvente abierto.
- *¿Quién o qué puede ser dañado?* En primer lugar el trabajador o trabajadora y, en segundo lugar, las instalaciones.
- *¿Cómo puede ocurrir el daño?* El trabajador/a puede estar entretenido/a, tropezar con el bote de disolvente, se le cae un martillo, este produce una chispa, provocando un incendio.

Estamos pues, ante un peligro de incendio. Si el mecánico no dispone de un extintor, la probabilidad de que se produzca el incendio es alta y las consecuencias dañinas, ya que el trabajador puede sufrir quemaduras. Estamos ya ante la materialización del peligro, es decir, el riesgo, que en este caso sería riesgo de incendio alto y con consecuencias dañinas.

El art. 4.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, define el riesgo laboral como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

Este daño puede ser ocasionado por procesos, actividades, operaciones, equipos o productos utilizados en la realización de una actividad laboral y que, en ausencia de medidas preventivas específicas, pueden resultar potencialmente peligrosos para la seguridad y la salud de los trabajadores o trabajadoras que la desarrollen.

La manifestación del daño puede producirse de forma inmediata, en el caso de sufrir un accidente, o de forma diferida en el tiempo, en el supuesto de manifestarse como enfermedad derivada del trabajo.

Aquellos acontecimientos que nos rodean y que pueden constituir una amenaza o peligro para los trabajadores o trabajadoras son los denominados factores de riesgo.

3. RIESGOS PROFESIONALES:

Analizar las condiciones laborales de los trabajadores o trabajadoras de la enseñanza debe ser un mecanismo coherente con las exigencias de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales. B.O.E. Nº 269, de 10 de noviembre.

La norma mencionada, dedica el artículo 14 al Derecho a la protección frente a los Riesgos Laborales, y en el punto 1 declara:

"Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio. Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo..."

Así mismo en el artículo 16, dedicado a la Evaluación de riesgos, punto 1, establece:

"La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquéllos que estén expuestos a riesgos especiales. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas..."

Desde un punto de vista técnico, dar cumplimiento a estos mandatos legales, se concreta en el análisis pormenorizado de las tareas y puestos de trabajo, es decir, revisar las tareas que se realizan en los centros educativos y el entorno en que se desarrollan.

4. FACTORES DE RIESGO Y SU EVALUACIÓN:

Los factores de riesgo son aquellos elementos presentes (características) en las condiciones de trabajo que pueden desencadenar una disminución del nivel de salud del trabajador o trabajadora. Dicho de otra forma, son el conjunto de factores o variables del ambiente de trabajo que potencian o posibilitan la materialización de los riesgos profesionales.

Existen varios tipos de factores de riesgos que se clasifican en los siguientes grupos:

- Factores o condiciones de seguridad.
- Factores medioambientales, derivados de un origen contaminante físico, químico o biológico.
- Factores derivados de las características del trabajo.
- Factores derivados de la organización del trabajo.

Actualmente se reconoce que la evaluación de riesgos es la base para una gestión activa de la seguridad y la salud en el trabajo.

Es obligación del empresario y de la empresaria:

- Realizar una evaluación inicial de riesgos.
- A partir de esta, planificar la acción preventiva.

La evaluación de los riesgos laborales:

- Es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse.
- Obteniendo la información necesaria para que el empresario o empresaria esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS SE COMPONE DE LAS SIGUIENTES ETAPAS:

1. *Análisis del riesgo*, mediante el cual se:

- Identifica el peligro.
- Se estima el riesgo, valorando conjuntamente la probabilidad y las consecuencias de que se materialice el riesgo.

El Análisis del riesgo proporcionará una unidad de medida del riesgo.

2. *Valoración del riesgo*, con el valor del riesgo obtenido, y comparándolo con el valor del riesgo tolerable, se emite un juicio sobre la tolerabilidad del riesgo en cuestión.

- No existe riesgo. No es necesaria ninguna medida concreta.
- Riesgo no tolerable, hay que **Eliminar o Controlar el riesgo**. Son necesarias medidas concretas para dicho riesgo.

Al proceso conjunto de evaluación del riesgo y control de riesgos, se denomina, **Gestión del riesgo**.

CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS:

- Solo podrá ser realizada por personal profesionalmente competente.
- Si de la evaluación de riesgos se deduce la necesidad de adoptar medidas preventivas, se deberá: eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención:
 - o En el origen del riesgo.
 - o Medidas organizativas.
 - o Medidas de protección colectiva.
 - o Medidas de protección individual.
 - o Con la formación e información a los trabajadores y trabajadoras.
- Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores y trabajadoras.
- El empresario o empresaria deberá consultar a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, o a los propios trabajadores y trabajadoras en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.
- En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma.
- La evaluación inicial de riesgos deberá hacerse en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, teniendo en cuenta:
 - o Las condiciones de trabajo existentes o previstas
 - o La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.
- Deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:
 - o La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías a la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
 - o El cambio en las condiciones de trabajo La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido los hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.
- **La evaluación de riesgos debe ser un proceso dinámico.** La evaluación inicial debe revisarse cuando:
 - o Así lo establezca una disposición específica.
 - o Cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores y trabajadoras.
 - o Cuando las actividades de prevención puedan ser inadecuadas o insuficientes.
 - o Periódicamente con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Finalmente la evaluación de riesgos ha de quedar documentada, debiendo reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar una medida preventiva, los siguientes datos:

- Identificación de puesto de trabajo.
- El riesgo o riesgos existentes.
- La relación de trabajadores/as afectados/as.
- Resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes.

Referencia a los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, si procede.

-RIESGOS DERIVADOS DEL TRABAJO. LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES. OTRAS PATOLOGÍAS DERIVADAS DEL TRABAJO -

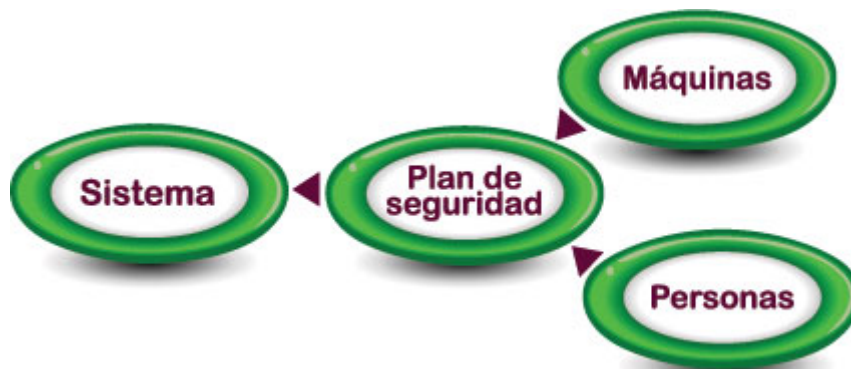
1. RIESGOS DERIVADOS DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD:

Uno de los elementos que pueden desencadenar un riesgo para los trabajadores y trabajadoras es la falta de condiciones de seguridad en el proceso de trabajo y que pueden provenir de las máquinas, herramientas y equipos de trabajo, de la manipulación y transporte de cargas, de la electricidad y del incendio.

La seguridad de un proceso de trabajo se tiene que conseguir a partir de la eliminación de riesgos, mediante la planificación de la acción preventiva.

La acción preventiva en la empresa será planificada por el empresario o empresaria a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y la exposición de los trabajadores y trabajadoras a riesgos especiales. (Ley 31/1995, art. 16.1).

Por tanto un plan de seguridad debe tener como finalidad conseguir que no se produzcan incidencias. Para ello, tiene que actuar: sobre el sistema, sobre las máquinas, y sobre las personas.



2. RIESGOS DERIVADOS DEL MEDIO AMBIENTE:

Los riesgos derivados del medio ambiente son los que hacen referencia a la posibilidad de sufrir una alteración de la salud, como consecuencia de estar expuesto a uno o varios contaminantes, durante la realización de un trabajo. Estos agentes contaminantes se pueden clasificar en físicos, químicos o biológicos.

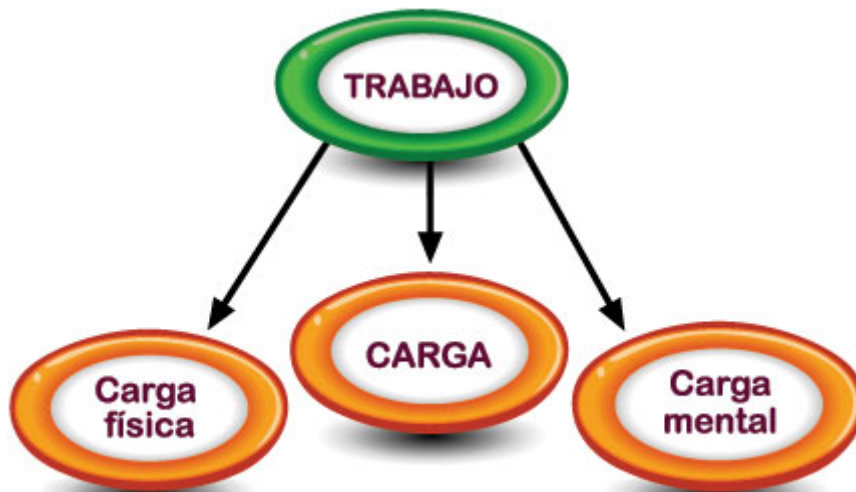


Así podemos encontrar:

- a) **Agentes físicos:**
 - Ruido
 - Vibraciones
 - Radiaciones ionizantes
 - Radiaciones no ionizantes
 - Condiciones termohigrométricas
- b) **Agentes químicos:**
 - Gases
 - Vapores
 - Nieblas
 - Aerosoles
 - Humos
- c) **Agentes biológicos:**
 - Virus
 - Bacterias
 - Hongos
 - Parásitos

3. RIESGOS DERIVADOS DE LA CARGA DE TRABAJO:

La ejecución de un trabajo implica una carga física y mental. Esto puede ocasionar un riesgo para la salud y la seguridad de las personas, que se debe prevenir para conseguir la mayor adecuación posible entre el trabajo y la persona.



4. RIESGOS DERIVADOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Los factores que intervienen en el diseño de la organización del trabajo son decisivos para la realización personal de cada individuo y contribuyen a que la actividad laboral sea compatible con la vida familiar y social. Entre estos factores destacan:

- El horario y el ritmo de trabajo.
- La automatización de la producción.
- La comunicación y las relaciones personales.
- El estilo de mando.
- La posibilidad de promoción.
- La estabilidad en el empleo.

Por tanto, una organización y ordenación del trabajo inadecuada constituye un factor de riesgo que incide directamente sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras.

5. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS LABORALES:

ACCIDENTES DE TRABAJO

Definición legal:

Toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

R.D. Legislativo 1/1994, de 20 de junio texto refundido de la Ley de Seguridad Social (BOE 29-6-94).

Definición técnica:

Todo suceso anormal, no querido ni deseado, que se presente de forma brusca e inesperada, aunque normalmente es evitable.

Interrumpe la continuidad del trabajo, puede causar lesiones a las personas.

Los accidentes de trabajo son uno de los indicadores más inmediatos y llamativos de unas malas condiciones de trabajo. Además de ello, su extensión les convierte en un problema social muy importante, ya que, junto al sufrimiento que inevitablemente generan, los accidentes de trabajo tienen también una repercusión económica considerable, ya que provocan la pérdida de millones de jornadas de trabajo, y su costo para las empresas es muy elevado.

Considerar que el accidente de trabajo se debe a una única causa es una afirmación que hoy en día a nadie se le ocurre, aunque es todavía bastante habitual encuadrar el accidente de trabajo sólo en una falta de medidas de seguridad sin entrar a considerar que no sólo falla la seguridad en el lugar de trabajo donde se produce el accidente, sino que fallan otras muchas medidas y sobre todo fallan las condiciones de trabajo.

El accidente suele ser imputable, en última instancia, a una mala gestión empresarial: indica un fallo global del sistema de trabajo. Una vigilancia sistemática de las condiciones de seguridad, un control eficaz de los factores de riesgo, una adecuada formación de los trabajadores y trabajadoras, un sistema de organización compatible con prácticas de trabajo seguras, adiestrar y sensibilizar a directiva y mandos, potenciar la participación de los trabajadores y trabajadoras, etc., son condiciones necesarias para conseguir avances preventivos y deben formar parte de la política general de la empresa (LPRL, art. 14).

La prevención de accidentes, además de ser integral, debe estar integrada, es decir, formar parte de la planificación y gestión de la empresa.

Cuando se produce un accidente que ocasiona baja médica de al menos un día (además del día en que ocurrió el accidente), el empresario o empresaria tiene la obligación de cumplimentar el original y cuatro copias del Parte Oficial de Accidente de Trabajo y remitirlos a la mutua en el plazo máximo de cinco días hábiles. En él se incluyen los datos del trabajador accidentado, los de la empresa, las circunstancias del accidente, datos referidos al propio accidente: forma como se produjo, agente material, grado de la lesión, naturaleza de la lesión..., y los datos económicos para el

cálculo de indemnizaciones. Un ejemplar quedará en la empresa y otro debe entregarse al trabajador o trabajadora.

En el caso de accidentes graves, muy graves, mortales o múltiples (son aquellos que, aun siendo leves, afecten a más de cuatro trabajadores y/o trabajadoras), el empresario o empresaria, además de emitir los correspondientes partes, tiene el deber de comunicarlo a la autoridad laboral en el plazo máximo de 24 horas.

Los accidentes sin baja médica deben incluirse en un parte mensual que igualmente presenta la empresa a la mutua en los cinco primeros días del mes siguiente. Dicho parte comprende una relación nominal de los trabajadores/as accidentados/as, la fecha del accidente y la forma en que se produjo. Una copia del mismo debe entregarse también a los trabajadores/as afectados/as.

CLASIFICACIÓN DE LOS ACCIDENTES:

Los accidentes se suelen clasificar por el lugar donde se producen, por su gravedad y si originan o no baja médica:

- Leves. Sin baja médica:

Los accidentes leves son aquellos que se caracterizan por una gravedad baja y sin secuelas. Sin embargo, comparativamente tienen una probabilidad de ocurrencia alta (1/100 accidentes por año).

- Graves. Con baja médica y mortales:

Por el contrario, los accidentes graves se caracterizan por una gravedad alta y una probabilidad de ocurrencia baja (1/10.000 accidentes por año).

Normalmente, los accidentes de mayor gravedad son los ocasionados por atropellos de vehículos, caídas a distinto nivel, exposición a contactos eléctricos, exposición a sustancias gaseosas, incendios, explosiones y accidentes de tráfico.

Las estadísticas permiten obtener conclusiones sobre la evolución de la accidentalidad y servir de base para adoptar las medidas preventivas. Con objeto de tener valores comparativos de accidentalidad, se usan los índices estadísticos.

LA INVESTIGACIÓN DEL ACCIDENTE: EXPEDIENTE DE AVERIGUACIÓN DE CAUSAS:

A partir del momento que ocurre un accidente, se debe poner en marcha un proceso para recoger un conjunto de datos con el objetivo de determinar las causas de dicho accidente. Se trata de llevar a cabo una serie de actividades para:

- Dar una explicación coherente de un hecho aparentemente «fortuito», que ha ocurrido por una serie de causas o circunstancias.
- Prevenir otros sucesos cuya aparición se deba a las mismas o similares causas.

La técnica más utilizada es el «árbol de causas», que parte de la premisa de que el accidente es un síntoma de mal funcionamiento de un sistema. Es decir, un accidente de trabajo ocurre cuando falla el sistema global de prevención, fallan las condiciones de trabajo, se trata pues de remontarse lo más lejos posible a partir del momento del accidente, para poder contestar a la pregunta: ¿Qué tuvo que ocurrir para que este hecho se produjera?

A partir de ello, la explicación causal de un accidente se consigue reconstruyendo la relación entre los diversos factores que hayan podido concurrir.

ENFERMEDAD PROFESIONAL

El otro daño a la salud del que se recoge información sistemáticamente son las enfermedades profesionales. Se trata de un concepto legal limitado a las provocadas por un conjunto cerrado de elementos o sustancias.

Es un daño cuyo conocimiento es más complejo, pues en muchas ocasiones es diagnosticado como enfermedad común impidiendo así el conocimiento del problema en sus inicios y la aplicación de las medidas preventivas correspondientes.

El artículo 116 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, define la "enfermedad profesional" como toda aquella 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.

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 de enfermedad derivada del trabajo, no de enfermedad profesional. Se entiende por enfermedad derivada del trabajo aquel deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador o trabajadora, producido por una exposición crónica a situaciones adversas, sean éstas producidas por el ambiente en que se desarrolla el trabajo o por la forma en que éste está organizado.

Los factores principales que determinan la enfermedad profesional son:

- La concentración del agente contaminante en el ambiente de trabajo.
- El tiempo de exposición.
- Las características personales de cada trabajador o trabajadora.
- La relatividad de la salud (nódulos en cuerdas vocales en el profesorado).

En España se define jurídicamente la enfermedad profesional (art.116 de LGSS) 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 ésta proceda por la acción de elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional».

El Cuadro de Enfermedades Profesionales al que alude el artículo fue aprobado por el Real Decreto 1299/2006 de 10 de noviembre.

Está estructurado en los 6 grandes apartados siguientes:

- *Grupo 1:* Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.
- *Grupo 2:* Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.
- *Grupo 3:* Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.
- *Grupo 4:* Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados.
- *Grupo 5:* Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.
- *Grupo 6:* Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos.

IMPORTANTE: Las enfermedades que no se incluyan en los apartados anteriores y que el trabajador o trabajadora contraiga con motivo de la realización del trabajo, se considerarán accidentes de trabajo siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo como causa exclusiva la realización del trabajo.

OTRAS PATOLOGÍAS DERIVADAS DEL TRABAJO

Junto a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, existen otros daños a la salud, que pueden agruparse en torno a las denominadas “enfermedades relacionadas con el trabajo”, que son las causadas por él pero sin el reconocimiento legal de enfermedad profesional.

En esa línea, cada vez son más importantes las “enfermedades del trabajo”, entendidas como aquellas patologías determinadas por el trabajo, pero no causadas exclusivamente por él. Entre ellas están las de tipo psicosocial donde, junto a las condiciones en que se desarrolla el trabajo, influyen las variables personales y las condiciones extralaborales. Un ejemplo de ellas es el estrés laboral, que puede estimarse que sufre entre un 5 y un 10% de la población laboral española.

a) Patologías inespecíficas

Son aquellos daños que sin ser físicos también se encuentran en el medio laboral y pueden ser perjudiciales para el trabajador o trabajadora, haciéndole proclive a sufrir accidentes laborales y/o enfermedades profesionales. Se trata de patologías como:

- La fatiga
- El estrés
- La insatisfacción laboral

Para actuar sobre estos "otros daños para la salud" contamos con la Ergonomía y la Psicosociología aplicada a la Prevención de riesgos laborales, además de la aportación general de la Medicina del Trabajo, al igual que lo hace en relación con los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

¿QUÉ DICE LA LEY?

La legislación sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales tiene los siguientes objetivos:

- Evitar los daños a la salud.
- Asegurar la asistencia sanitaria del trabajador/a accidentado/a y su recuperación, en la medida de lo posible.
- Compensar económicamente la pérdida, temporal o definitiva, de la capacidad de trabajo.

La primera finalidad (preventiva) se persigue fundamentalmente a través de toda la normativa de prevención de riesgos laborales, mientras que las otras dos (recuperadoras o indemnizatorias) son objetivos tradicionales de las disposiciones de Seguridad Social.

Tanto la normativa estatal como la internacional atribuyen al empresario o empresaria la responsabilidad principal en materia de seguridad. De hecho, las sanciones administrativas, por haber cometido alguna infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales, y el recargo de prestaciones sólo pueden imponerse al empresario o empresaria. En cuanto a la responsabilidad penal y civil, la del empresario o empresaria puede concurrir con la de directivos y directivas, técnicos y técnicas, mandos intermedios u otros trabajadores y trabajadoras, si alguno ha cometido alguna negligencia que juega un papel importante en el «árbol de causas» del accidente. De todas maneras, como el empresario/a está obligado/a a responder civilmente no sólo de sus actos, sino también de los de sus subordinados/as, la indemnización civil se le suele reclamar.

LEGISLACIÓN DE REFERENCIA

Ley 31/1995 (BOE 10/11/1995), de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Real Decreto Legislativo 1/1994 (BOE 29/6/1994), por el que se aprueba el texto refundido de Ley General de la Seguridad Social, LGSS.

Real Decreto 1300/1995 (BOE 19/8/1995), de desarrollo en materia de Incapacidades Laborales del Sistema de la Seguridad Social.

Orden Ministerial de 16 de enero de 1991 (BOE 18-1-1991), por la que se actualiza el Baremo de Indemnizaciones por Lesiones Permanentes no Invalidantes aprobado por Orden 5/4/1974 (BOE 18/4/1974).

Orden de 16 de diciembre de 1987 (BOE 29/12/1987), por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de accidentes de trabajo y se dan instrucciones para su cumplimentación y tramitación.

Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de los accidentes de trabajo y se posibilita su transmisión por procedimiento electrónica.

Real Decreto 1299/2006 de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social.

-TÉCNICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES APLICADOS A LOS CENTROS DE ENSEÑANZA: Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicología aplicada, Medicina del trabajo-

1. CONCEPTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ACCIDENTES DE TRABAJO

La Prevención de Riesgos Laborales es el conjunto de actividades o medidas previstas y adoptadas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Todo este conjunto de actuaciones, técnicas y métodos se estructura en las siguientes disciplinas:

- Seguridad Laboral.
- Higiene Industrial.
- Ergonomía y Psicología Aplicada.
- Medicina del Trabajo

“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”.

“La Higiene Industrial es la técnica que previene la aparición de enfermedades profesionales, estudiando, valorando y modificando el medio ambiente físico, químico o biológico del trabajo”.

La Ergonomía y Psicología Aplicada es la de incorporación más reciente al mundo de la Prevención y, aunque el Reglamento de los Servicios de Prevención las formula unidas, se trata de dos especialidades con muchas cosas en común, pero con sus características específicas, que conviene diferenciar.

“La Ergonomía es una disciplina preventiva cuyo objetivo es la adecuación entre el trabajo y la persona”.

“La Psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales se dedica al estudio y tratamiento de los factores de naturaleza psicosocial y organizativa existentes en el trabajo, que pueden repercutir en la salud del trabajador”.

“La Medicina del trabajo es una ciencia que partiendo del conocimiento del funcionamiento del cuerpo humano y del medio en que éste desarrolla su actividad, en este caso el laboral, tiene como objetivos la promoción de la salud (o prevención de la pérdida de la salud), la curación de las enfermedades y la rehabilitación”.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 15 define los "principios generales de la acción preventiva" a aplicar en el trabajo. Estos son los siguientes:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.

- d) 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.
- e) Tener en cuenta la evolución de la 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 en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores y trabajadoras.

2. TÉCNICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Una estrategia racional conduce a intentar atajar los riesgos en las fases previas al accidente. La intervención preventiva se basa en algo aparentemente tan simple como que la eliminación de los factores de riesgo o su control evitarán el accidente de trabajo.

La prevención de accidentes debe contemplar no sólo medidas de seguridad específicas, sino también mejoras generales de las condiciones de trabajo. Debe ser una prevención integral y estar, además, integrada, es decir formar parte de la planificación y gestión de la empresa.

Con independencia de eso, la seguridad requiere una serie de técnicas específicas que se esquematizan en el cuadro adjunto.



-MARCO NORMATIVO BÁSICO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. DERECHOS Y DEBERES BÁSICOS DE ESTA MATERIA-

1. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)
2. Desarrollo reglamentario de la LPRL.
3. Aspectos básicos del Reglamento de Prevención.
4. Otras normas
5. Actualizaciones recientes

La Unión Europea está formada actualmente por veintisiete Estados miembros, entre los que se encuentra España, que han decidido entre sí, a través de los tratados constitutivos, llevar a cabo determinadas políticas en común. Incluida en la política social comunitaria se encuentra la política en materia de seguridad y salud en el trabajo, que se manifiesta a través de programas de acción específicos, sobre investigación, información, formación, divulgación y otros aspectos. Además existe una legislación comunitaria constituida por directivas que incluyen disposiciones mínimas a desarrollar en los Estados, que deben introducir en su derecho nacional los actos legislativos o reglamentarios necesarios para el cumplimiento en su territorio.

Por otra parte, la Constitución Española de 1978 es la norma fundamental del ordenamiento jurídico de España; está por encima de todas las demás normas y éstas no la pueden contradecir. Entre los derechos que la Constitución recoge expresamente, se encuentran los que se refieren al propio derecho de todos a la vida, así como a la integridad física y moral (artículo 15) y al de la protección de la salud (artículo 43), encargando a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de las medidas preventivas y de las prestaciones necesarias. Como estos derechos corresponden a todos los ciudadanos, les asistirán también en tanto que sean trabajadores o trabajadoras.

Con la entrada en vigor a partir del 11 de Febrero de 1996 de La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) ha quedado configurado el nuevo marco jurídico e institucional de la seguridad y salud en el trabajo, acorde con la Constitución y con los compromisos asumidos por España como estado miembro de la Unión Europea. Pero, la LPRL no constituye la única normativa de prevención, que está constituida por:

1. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
2. Sus disposiciones de desarrollo complementarias.
3. Otras normas legales que contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito, aunque no sean normativas laborales.
4. Convenios colectivos con cláusulas en materia de prevención de riesgos laborales.

La legislación en salud laboral

**CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA
(ART. 40.2)**

**DIRECTIVA MARCO EUROPEA
89/391/CEE**

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Capítulo I: Objeto, ámbito de aplicación y definiciones.
 Capítulo II: Política en materia de prevención de riesgos laborales.
 Capítulo III: Derechos y obligaciones.
 Capítulo IV: Servicios de prevención.
 Capítulo V: Consulta y participación de los trabajadores/as.
 Capítulo VI: Obligaciones de fabricantes, importadores y suministradores.
 Capítulo VII: Responsabilidades y sanciones.

DECRETOS DE DESARROLLO

| | |
|--|---|
| Lugares de trabajo: | Real Decreto 486/1997 (BOE 23-4-97) |
| Equipos de trabajo: | Real Decreto 1215/1997 (BOE 7-4-97) |
| Equipos de protección individual: | Real Decreto 773/1997 (BOE 12-6-97) |
| Manipulación de cargas: | Real Decreto 487/1997 (BOE 23-4-97) |
| Pantallas de visualización: | Real Decreto 488/1997 (BOE 23-4-97) |
| Agentes cancerígenos: | Real Decreto 665/1997 (BOE 12-5-97) |
| Agentes biológicos: | Real Decreto 664/1997 (BOE 12-5-97) |
| Obras móviles de construcción: | Real Decreto 1627/1997 (BOE 24-10-97) |
| Industrias extractivas a cielo abierto o subterráneas: | Real Decreto 1389/1997 (BOE 7-10-97) |
| Buques de pesca: | Real Decreto 1216/1997 (BOE 18-7-97) |
| Agentes químicos: | Real Decreto 374/2001 (BOE 01-05-2001) |
| Riesgos eléctricos: | Real Decreto 614/2001 /BOE (BOE 21-06-2001) |
| Atmósferas explosivas: | Real Decreto 681/2003 (BOE 16-06-2003) |
| Vibraciones: | Real Decreto 131/2005 (BOE 5-11-2005) |
| Ruido: | Real Decreto 286/2006 (BOE 11-03-2006) |
| Amianto: | Real Decreto 396/2006 (BOE 11-04-2006) |

1. LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (LPRL)

Con la LPRL, se procede a armonizar la normativa de seguridad y salud laboral de nuestro país con las normas elaboradas por la Unión Europea en la materia.

Así, mediante la Ley el Estado español cumple, el mandato comunitario de incorporar a su ordenamiento interno una serie de Directivas referidas a la prevención de riesgos laborales. La Ley transpone directamente diversas Directivas comunitarias, en particular la Directiva Marco del año 1989 y las Directivas de los años 1991, 1992 y 1994, relativas a la protección de la maternidad, a la protección de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones laborales temporales.

La exposición de motivos, y en particular su apartado 5, dice cual es el objetivo fundamental que persigue la LPRL: la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras. Para ello, la Ley establece un nuevo enfoque en el establecimiento de las condiciones de trabajo: LA PREVENCIÓN, que va a constituir, como el título de la Ley indica, el principio fundamental: *"actuar antes de que produzcan los daños sobre la salud es igual a evitar los riesgos"*.

Esta Ley no sólo contiene una serie de preceptos de carácter muy general, sino la obligatoriedad para los gobernantes de desarrollarla a través de reglamentos específicos, entre ellos, el Reglamento de los Servicios de Prevención. Sin embargo, pese a este carácter general, la LPRL es, sobre todo, una Ley de derechos, obligaciones y responsabilidades. Principalmente es una ley de obligaciones y responsabilidades empresariales y, consiguientemente, de derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Pero, la aplicación de la Ley constituye un reto para todos los relacionados con el trabajo, no sólo para los empresarios y empresarias. También los trabajadores y trabajadoras, y las Administraciones Públicas han de cumplir con el conjunto de obligaciones que determina la Ley y han de conformar sus comportamientos con el nuevo enfoque preventivo que la Ley plantea.

Esta Ley involucra a la sociedad en su conjunto en el desarrollo de una auténtica cultura de la prevención en España para lograr progresar en una mejora real de las condiciones de trabajo y en una reducción significativa de los índices de siniestralidad laboral.

La LPRL es una Ley de carácter general, como se pone de manifiesto en el hecho de que regula una amplia gama de cuestiones relacionadas con la Seguridad y la Salud en el trabajo. Cuestiones, que van desde las competencias de las Administraciones Públicas implicadas (política en materia de prevención de riesgos laborales) (Capítulo II), pasando por lo relativo a los órganos específicos de representación de los trabajadores y trabajadoras (Capítulo V) o por las obligaciones de trabajadores/as o empresarios/as respecto de las medidas de seguridad a adoptar para prevenir los riesgos (Capítulo III).

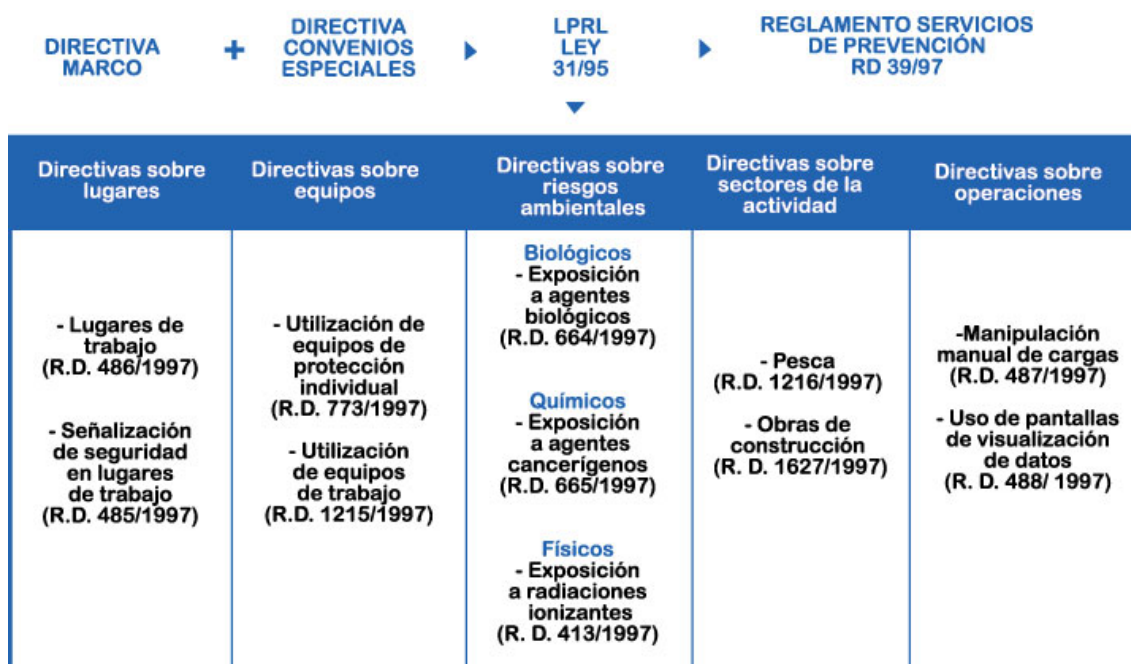
Una última consideración general sobre la Ley es su carácter universal. Es una Ley con un ámbito de aplicación universal dado que, además de aplicarse a la relación laboral regulada por el Estatuto de los Trabajadores, incluye al personal civil con carácter administrativo o estatuario al servicio de las Administraciones Públicas (Capítulo I).

| LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES | | |
|--|---|--|
| ¿Qué? | "Evaluar los riesgos que no se pueden evitar" | (art.15.1.b) |
| ¿Para qué? | para determinar qué medidas de prevención son necesarias con el fin de garantizar un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. | (art.16.2) |
| ¿Cómo? | Se determinará en un reglamento específico (art. 6. c.), pero debe quedar reflejado por escrito y debidamente archivado. | (art.23.1.a) |
| ¿Cuándo? | 1. Para elaborar el Plan de Prevención obligatorio. 2. Para la elección de equipos de trabajo, sustancias químicas y acondicionamiento de locales. 3. para detectar situaciones potencialmente peligrosas (controles periódicos) | (art.16) |
| Revisar | 1. Cuando cambien las condiciones de trabajo. 2. Cuando se produzcan daños a la salud o aparezcan indicios de que la prevención no es eficaz. | (art.16) |
| ¿Quién? | El empresario con el asesoramiento y apoyo de los servicios propios o ajenos; si no lo hace, incurrirá en infracción grave. | (art.31.3) Infracción grave (art.47.1) |
| Delegados/as | - Acompañar a los técnicos en las evaluaciones y formular observaciones. - Tener acceso a la documentación sobre la evaluación de riesgos - Comprobar sobre el terreno las condiciones de trabajo y proponer modificaciones para la mejora de los niveles de protección de riesgos. -Discutir la evaluación y el plan de prevención en el Comité de Seguridad y Salud. | (art.36.2.a) (art.36.2.b) (art.35.e,f) (art.39) |

2. DESARROLLO REGLAMENTO DE LA LPRL

La LPRL pretende ser la Ley Marco de toda la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Muy importante para el desarrollo de la ley es el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, (BOE 31-1-1997) por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y modificación posterior Real Decreto 780/1998, de 30 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. 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.

En el siguiente cuadro puede verse el desarrollo reglamentario básico de la LPRL:



3. ASPECTOS BÁSICOS DEL REGLAMENTO DE PREVENCIÓN

El Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por Real Decreto 39 /1997, de 17 de enero, recoge aquellos aspectos que hacen posible la Prevención de Riesgos Laborales como actividad integrada en el conjunto de actuaciones de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, presidido todo ello por los principios de eficacia, coordinación y participación que se indican en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, de la que deriva.

El Reglamento aborda en primer lugar la evaluación de riesgos como punto de partida que debe conducir a la planificación de la actividad preventiva.

Esquemáticamente, los aspectos básicos del Reglamento de los servicios de prevención son los siguientes:

Integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa:

Implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención y riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en todas las decisiones que adopten.

Acción de la empresa en materia de prevención de riesgos:

El establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la empresa supone la implantación de un plan de prevención de riesgos.

La puesta en práctica de toda acción preventiva requiere, en primer término, el conocimiento de las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo.

A partir de los resultados de la evaluación de los riesgos, el empresario o empresaria planificará la actividad preventiva.

En la planificación de esta actividad se tendrá en cuenta las disposiciones legales existentes, así como los principios de acción preventiva señalados en el artículo 15. de la Ley de prevención de riesgos laborales.

El desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario o empresaria con arreglo a alguna de las siguientes modalidades de organización:

- Asumiendo personalmente tal actividad.
- Designando a uno/a o varios/as trabajadores/as para llevarla a cabo.
- Constituyendo un servicio de prevención propio.
- Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

4. OTRAS NORMAS

LEY 54/2003, DE 12 DE DICIEMBRE

El Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, recoge el "derecho de los trabajadores a su integridad física y a una política adecuada de seguridad e higiene" (art. 4) y señala como deber de los/as trabajadores/as "observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten". Dedicó íntegramente el art. 19 a la seguridad e higiene y señala en su art. 64 las competencias del Comité de empresa, destacándose entre ellas el "conocimiento de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los estudios de medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan, así como ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene".

También tenemos que tener en cuenta la Ley General de la Seguridad Social, que trata fundamentalmente la materia desde una perspectiva de protección de los trabajadores o trabajadoras cuya salud se ha visto afectada por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Define lo que se considera accidente de trabajo y enfermedad profesional (Art. 115 y 116), obligando a efectuar reconocimientos médicos previos a la admisión de los trabajadores o trabajadoras para puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional (art. 196) y señalando una serie de responsabilidades de los empresarios y empresarias en caso de incumplimientos de medidas preventivas que originen accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (Se agrupa el régimen sancionador)

Enfermedades Profesionales (Real Decreto 1299/2006 de 10 de noviembre), los "nódulos de las cuerdas vocales a causa de los esfuerzos sostenidos de la voz por motivos profesionales en las actividades en las que se precise uso mantenido y continuo de la voz como son LOS PROFESORES".

5. ACTUALIZACIONES RECIENTES

Modificaciones que se introducen en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. BOE núm. 298 de 13 de Diciembre.

-NORMATIVA PARA CENTROS ESCOLARES-

La reducción de la siniestralidad laboral, la salud laboral y la prevención de riesgos derivados del trabajo, constituyen retos incuestionables para el Gobierno de la Junta de Andalucía.

Con la **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales**, se traspuso en el ordenamiento jurídico español la Directiva marco 89/391, que establece el marco jurídico general de la política de prevención comunitaria y de las Directivas relativas a la protección de la maternidad, de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporal y supone un ordenamiento de acuerdo con los postulados de la Unión Europea.

Este avance queda reflejado en el artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que define la prevención como “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”.

Esta norma marca un nuevo concepto de seguridad e higiene en el trabajo, ofreciendo un carácter globalizador que obliga a adoptar acciones preventivas desde una óptica de conjunto.

La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, entre otros aspectos, reafirma la necesidad de fomentar la cultura preventiva para garantizar el cumplimiento más real y efectivo de la normativa existente en materia de prevención de riesgos laborales.

A nivel autonómico, el **Decreto 313/2003**, de 11 de noviembre, que aprueba el Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía.

El Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía, en el que se concretan los objetivos estratégicos y acciones previstas para llevar a cabo la promoción de la salud laboral, la reducción de los accidentes de trabajo y de las enfermedades relacionadas con el puesto de trabajo, así como la mejora de las condiciones de trabajo en Andalucía, tanto en el sector privado como en la propia Administración Pública Andaluza.

En tal sentido, el Instrumento fundamental de la acción preventiva en la empresa son los **servicios de prevención** de obligada creación, según se regula en el Capítulo IV de la LPRL, a través de los cuales se estructura dicha acción. Si bien son varias las modalidades de constitución que se prevén en el artículo 10.1 del **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el **Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (RSP)**, la que procede asumir en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía, dada su dimensión, es la de Servicio de Prevención propio.

Los Servicios de Prevención se definen en el artículo 31.2 de la LPRL como el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, asesorando y asistiendo para ello al empresario o empresaria, a los trabajadores y trabajadoras, y a sus representantes y a los órganos

de representación especializados. Constituirán una unidad organizativa específica en la empresa y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad a la finalidad del mismo, conforme a lo establecido en el artículo 15.1 del RSP.

De acuerdo con el artículo 15.2 del RSP, los Servicios Prevención deben contar, obligatoriamente, con al menos dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 del RSP y que son: Medicina del trabajo; seguridad en el trabajo; higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada. El carácter interdisciplinario en cuanto a las funciones que tiene que cumplir implica su dotación en instalaciones y medios humanos y materiales cohesionados en su conjunto y adecuados a las actividades preventivas de cada especialidad, pues conforme al artículo 15.2 RSP, deben ser ejercidas de forma coordinada por personal experto con la capacitación requerida.

En este sentido, y en concordancia con lo dispuesto en el artículo 31.1 LPRL, ha de tenerse en consideración que en el seno de su organización esta Administración cuenta ya en cada ámbito provincial con una dotación de medios humanos y materiales adscritos a los Centros de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que fueron creados por el Decreto 97/1983, de 6 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica de las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Trabajo y Seguridad Social, en favor de la salud y la seguridad de los empleados públicos que pueden servir de base, al menos en su mayor parte, como soporte de las actividades preventivas aplicables al conjunto de dichos empleados que desempeñan sus funciones en dicho ámbito provincial.

Con la concentración de medios en un único Servicio de Prevención por cada provincia con competencias sobre todos los centros y empleados públicos de esa demarcación geográfica se persigue una acción conjunta e integrada en todos los niveles y sectores funcionales de la Administración autonómica tanto para la evaluación de los riesgos como para la adopción de medidas de protección contra ellos, facilitando al propio tiempo alcanzar uno de los objetivos que marca la propia LPRL que es el que la organización y planificación de las medidas de protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras de una empresa se integren como una unidad más de su proceso productivo.

No obstante, si bien el desempeño de los puestos característicos del servicio público engendra riesgos comunes a quien lo ejerce, también es cierto que en función del tipo de servicio público que se presta se puede estar expuesto a determinados riesgos específicos de esa función, de aquí, que dentro de la estructura funcional del servicio de prevención sea necesario contar con una adecuada división que garantice la atención de los riesgos particulares de cada sector de actividad.

En este sentido, hay que destacar las especificidades organizativas y de situaciones de riesgos laborales de los Centros Sanitarios a cuyo efecto se prevé un desarrollo organizativo para este sector en consonancia con sus singularidades, al igual que para cualquier otro sector de actividad en el que concurren factores de riesgos y de organización que lo justifiquen.

Así pues, a través del Decreto 117/2000. De 11 de Abril, se crean los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales para el personal al Servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, en los cuales están incluidos, hasta la actualidad, el personal perteneciente a la Administración Educativa.

Se dispone la adaptación organizativa de los Centros de Seguridad e Higiene en el Trabajo mediante la creación de unidades administrativas específicas dentro de su estructura orgánica que constituirán los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Andalucía, con competencias sobre todos los centros de trabajo incluidos en su ámbito funcional y territorial, así como sobre el personal que presta sus servicios en dichos centros, todo ello sin menoscabo de las competencias que la propia LPRL, en su artículo 7, le atribuye a las Administraciones Públicas, y que han venido siendo desarrolladas por los citados Centros.

Asimismo, se establecen las bases para la implantación de los adecuados instrumentos de control a que se refiere el apartado 2 de la Disposición Adicional Cuarta del RSP, en sustitución de las obligaciones contenidas en el Capítulo V de dicho Reglamento en materia de auditorías, que no son de aplicación a las Administraciones Públicas.

La adaptación de la citada Ley 31/95 a la Administración Pública Andaluza, comprende además de los aspectos de organización de la actividad preventiva desarrollada por la presente norma, los demás contemplados en aquella y en particular los de participación y representación sindical, que habrá de ser objeto de sucesivas disposiciones, enmarcadas a su vez en los procesos de negociación con las organizaciones sindicales.

El Decreto 242/2004, de 18 de mayo, residencia en la Consejería de Educación la aplicación y desarrollo de las medidas que tiendan a mejorar las condiciones de trabajo del personal a su servicio en materia de prevención de riesgos profesionales y salud laboral.

Así, a tenor de ello, corresponde a la Consejería de Educación establecer las líneas estratégicas de actuación, conforme al II Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales, decidiendo los objetivos y los compromisos básicos para la promoción, dinamización, coordinación e impulso de las medidas que favorecen al profesorado andaluz, sin perjuicio de la instrucción, seguimiento y evaluación de las medidas de seguridad en los centros docentes dependientes de la Consejería.

Con fecha 22 de febrero de 2005 se suscribió entre las Consejerías de Empleo y Educación un «Protocolo general de colaboración para la promoción de la seguridad y salud laboral en los centros educativos de Andalucía», como instrumento para hacer llegar a la ciudadanía, a través de todos los colectivos integrados en el mundo educativo, entre ellos el profesorado, la importancia de la prevención de los riesgos laborales.

Este Protocolo de colaboración contempla, entre otras acciones, la organización de actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales destinadas al profesorado, la elaboración de publicaciones dirigidas fundamentalmente a este colectivo y el asesoramiento a través de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de Empleo, un asesoramiento especializado para la prevención de riesgos en los centros de formación profesional, particularmente en los talleres, como en otros aspectos relacionados con la seguridad y salud del colectivo docente, especialmente en relación con la promoción de la salud laboral del mismo.

Por ello, la Consejería de Educación ha elaborado el **I Plan Andaluz de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales del personal docente de los centros públicos dependientes de la Consejería de Educación**, el cual fue presentado a las organizaciones sindicales representantes del sector docente en la mesa sectorial celebrada el día 4 de abril de 2005.

El citado Plan Andaluz de Salud Laboral y PRL del personal docente, pionero en España, está reflejado en el desarrollo normativo del ámbito de la Administración Educativa Andaluza.

En la actual Ley de Educación de Andalucía (LEA), desarrollada desde la Ley Orgánica de Educación (LOE) dadas las competencias educativas en esta materia de nuestra Comunidad Autónoma, se refleja y apuesta dentro de su articulado por garantizar las políticas públicas, en materia de seguridad y salud, en todo lo concerniente al ámbito educativo.

En este sentido en la Ley de Educación de Andalucía se contempla:

- En el (art. 5):
 - o El de potenciar las buenas prácticas docentes, así como la formación, promoción profesional, evaluación y reconocimiento del profesorado.
- En el (art. 21 al 24):
 - o Incentivos profesionales
 - o Promoción profesional
 - o Medidas para el profesorado

ARTÍCULO 24. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL.

La Administración educativa, en el marco general de la política de prevención de riesgos y salud laboral, y de acuerdo con la legislación que resulte de aplicación, establecerá medidas específicas destinadas a promover el bienestar y la mejora de la salud laboral del profesorado y a actuar decididamente en materia de prevención.

Desde la aprobación en Consejo de Gobierno del día 19 de Septiembre de 2006, el I Plan Andaluz de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales del personal docente de los Centros Públicos (publicado en el BOJA nº 196 de 9 de Octubre de 2006) como instrumento de planificación y coordinación de todas las actuaciones de la Administración Educativa en materia de seguridad y salud laboral del profesorado.

El sistema educativo debe jugar un papel fundamental en la instauración de una cultura de prevención de los riesgos laborales en nuestra sociedad. Ello requiere que el impulso de esa cultura preventiva esté presente en todos los niveles educativos.

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN:

El conjunto de acciones previstas que configuran este Plan se sustentan en los siguientes principios básicos:

- El principio de "globalidad", porque la implantación de la cultura preventiva está dirigida al conjunto de la sociedad.

- El principio de “cooperación”, referido a la deseada sinergia entre el diálogo y la acción conjunta de los agentes sociales, públicos y privados, así como de las diferentes Administraciones públicas y sus distintos departamentos.
- El principio de “coordinación”, entendido como la capacidad de la Administración educativa para crear cauces de colaboración intersectorial e institucional que posibiliten el control, seguimiento y evaluación de las acciones contempladas en este Plan.
- El principio de “cohesión social”, por cuanto requiere también la continuación de los esfuerzos de democratización a través de la participación activa de la ciudadanía en los procesos de toma de decisiones.
- El principio de “integración de la prevención” en todas las decisiones, actividades y niveles jerárquicos.

OBJETIVOS Y ACCIONES.

El I Plan Andaluz de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales del personal docente de los Centros Públicos dependientes de la Consejería de Educación es un instrumento de planificación de la actividad preventiva en los centros y se fundamenta en los objetivos generales siguientes:

- 1) Implantar una cultura preventiva en la sociedad andaluza.
- 2) Actualizar y revisar la formativa vigente.
- 3) Impulsar el tratamiento de las materias preventivas en los diferentes niveles educativos y formativos.
- 4) Profundizar en la mejora de la coordinación administrativa sobre la salud laboral y la prevención de riesgos laborales.
- 5) Desarrollar la participación/compromiso de los agentes sociales.
- 6) Desarrollar programas preventivos específicos.
- 7) Impulsar acciones preventivas en la Administración educativa de la Junta de Andalucía.

En el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma cabe citar el Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía, aprobado por el Decreto 313/2003, de 11 de noviembre, resultado del consenso de los agentes económicos y sociales y de la Administración, así como el Decreto 34/2008, de 5 de febrero, por el que se aprueban los Estatutos del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales; y por otra parte, el Decreto 195/2007, de 26 de junio, por el que se regula las condiciones generales para la celebración de espectáculos públicos y actividades recreativas de carácter ocasional y extraordinario, así como la Ley 2/2002, de 11 de noviembre, de Gestión de Emergencias en Andalucía.

El citado I Plan Andaluz de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales del personal docente de los centros públicos establece el principio de integración de la prevención en todas las decisiones, actividades y niveles jerárquicos, así como la Promoción de la Salud en los lugares de trabajo, por ello contempla en el Objetivo 2, Acción 5 que, la Consejería de Educación regulará y actualizará la normativa relativa a la elaboración del Plan de Autoprotección del Centro y el establecimiento de normas sobre evacuación en situaciones de emergencia, y será de obligado cumplimiento para todos los centros docentes públicos andaluces, a excepción de los universitarios, y los servicios educativos sostenidos con fondos públicos.

Por su parte, el Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia, determina la obligatoriedad de tener centros y edificios administrativos más seguros, que cumplan las normas establecidas y que revisen periódicamente las instalaciones existentes.

La política en materia de seguridad ha evolucionado de un modo similar a la gestión de la calidad. La seguridad se concibe más en el contexto del «control total de pérdidas»: una política encaminada a evitar las pérdidas mediante una gestión de la seguridad en la que interviene la interacción entre las personas, los procesos, los materiales, los equipos, las instalaciones y el medio ambiente. Los fallos detectados a tiempo, durante los controles de mantenimiento preventivo, evitan numerosas situaciones de accidentes. De ahí que sea necesario propiciar la participación y el compromiso de todas las personas en mejorar la calidad de las medidas de protección frente a las situaciones peligrosas

Como desarrollo de esta normativa se aprueba la ORDEN de 16 de abril de 2008, por la que se regula el procedimiento para la elaboración, aprobación y registro del Plan de Autoprotección de todos los centros docentes públicos de Andalucía, a excepción de los universitarios, los centros de enseñanza de régimen especial y los servicios educativos, sostenidos con fondos públicos, así como las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Educación, y se establece la composición y funciones de los órganos de coordinación y gestión de la prevención en dichos centros y servicios educativos.