

Temario básico de referencia

Escala Superior de Orientación Laboral

Parte específica | Tema 8

Sinistralidade laboral e prevención de riscos laborais. O accidente de traballo. Factores psicosociais que inflúen na accidentalidade. Regulación xurídica da prevención de riscos laborais.



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
EMPREGO, COMERCIO
E EMIGRACIÓN





© 2024 - Consellería de Emprego, Comercio e Emigración

Dispoñible baixo licenza [CC BY-NC-SA 4.0](#)



BY: en caso de citar os contidos, debe outorgarse crédito da autoría á Xunta de Galicia.

NC: só se permite o uso non comercial da obra.

SA: as adaptacións que se elaboren deben compartirse coa mesma licenza.

AVISO DE EXENCIÓN DE RESPONSABILIDADE.

Estes contidos non son un temario oficial.

Supoñen unicamente unha ferramenta de axuda que a Consellería de Emprego, Comercio e Emigración pon a disposición de todas as persoas interesadas en participar nos procesos selectivos para o ingreso no corpo superior da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia, subgrupo A1, escala superior de orientación laboral.

Os contidos responden á normativa, documentos e outras referencias que estaban vixentes no momento da súa elaboración, polo que poden ter sufrido cambios co decurso do tempo. Comprobe sempre e vixencia dos contidos e empregue as últimas versións dispoñibles.

Índice

1	Sinistralidade laboral e prevención de riscos laborais	4
1.1	Tipos de riscos.....	4
1.2	Sinistralidade laboral	5
2	O accidente de traballo.....	6
2.1	Enfermidade profesional.....	8
2.2	Accidente non laboral e enfermidade común. Restantes continxencias.....	8
2.3	Riscos catastróficos.....	8
3	Factores psicosociais que inflúen na accidentalidade	9
3.1	Relación de factores psicosociais	9
3.1.1	Contido do traballo	9
3.1.2	Carga e ritmo de traballo	10
3.1.3	Tempo de traballo	10
3.1.4	Participación e control.....	10
3.1.5	Desempeño de rol.....	10
3.1.6	Desenvolvemento profesional.....	11
3.1.7	Relacións interpersoais/apoio social.....	11
3.1.8	Equipos de traballo e exposición a outros riscos	11
3.2	Relación de danos de orixe psicosocial.....	12
4	Regulación xurídica da prevención de riscos laborais.....	12
4.1	Orixe da normativa de prevención de riscos laborais	12
4.2	Normativa estatal.....	13
4.2.1	Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais.....	13
4.2.2	O Real Decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención.....	19
4.3	Normativa europea.....	20
4.4	Normativa internacional: a Organización Internacional do Traballo (OIT) .	21

1 Sinistralidade laboral e prevención de riscos laborais

Como xa se ten indicado en temas anteriores, de acordo co artigo 19 do ET, a persoa traballadora, na prestación dos seus servizos, terá dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo; do xeito análogo, está obrigada a observar no seu traballo as medidas legais e regulamentarias de seguridade e saúde no traballo.

Na inspección e control das ditas medidas de seguridade e saúde no traballo que sexan de observancia obrigada polo empresario, a persoa traballadora ten dereito a participar por medio dos seus representantes legais no centro de traballo, se non se conta con órganos ou centros especializados competentes na materia a tenor da lexislación vixente.

De xeito complementario, a persoa empresaria está obrigada a garantir que cada persoa traballadora reciba unha formación teórica e práctica, suficiente e adecuada, en materia preventiva:

- Tanto no momento da súa contratación, calquera que sexa a modalidade ou duración desta.
- Como cando se produzan cambios nas funcións que desempeñe ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo.

A persoa traballadora está obrigada a seguir a formación e a realizar as prácticas. Todo iso nos termos sinalados na Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais (en diante, LPRL), e nas súas normas de desenvolvemento, en canto lles sexan de aplicación.

Así, enténdese por prevención de riscos laborais o conxunto de actividades ou medidas adoptadas ou previstas en todas as fases de actividade da empresa co fin de evitar ou diminuír os riscos derivados do traballo.

1.1 Tipos de riscos

Conforme á documentación técnica do Instituto Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo (en diante, INSST), a seguridade no traballo é unha disciplina técnica que engloba o conxunto de técnicas e procedementos que teñen por obxecto eliminar ou diminuír o risco de que se produzan os accidentes de traballo.

Estes riscos englábanse nas seguintes grandes categorías:

- Riscos ergonómicos.
- Riscos psicosociais.
- Riscos químicos.

- Riscos biolóxicos no traballo.
- Riscos físicos.

Todos estes factores inciden sobre as condicións de traballo e, cando estas condicións son malas, deficientes e/ou adversas, ben por un deseño inadecuado ou ben por un mal desenvolvemento ou implantación na organización, interaccionan coas expectativas, necesidades, capacidades e/ou actitudes das persoas traballadoras, e impactan negativamente sobre a súa seguridade, saúde e benestar, converténdose entón nunha fonte de risco que é preciso xestionar.

En todos estes casos, estes chamados factores de risco haberá que avalialos e intervir sobre eles mediante unha adecuada planificación preventiva para eliminalos, reducilos e/ou controlalos.

1.2 Sinistralidade laboral

O termo sinistralidade laboral engloba todos aqueles danos que se producen na saúde como consecuencia do traballo que se realiza, é dicir, existen riscos para a seguridade e a saúde asociados ao exercicio da actividade profesional.

Para medir a sinistralidade laboral emprégase o índice de sinistralidade, que establece a relación entre o número de accidentes de traballo acaecidos e a cantidade de persoas empregadas expostas ao risco.

Para promover e mellorar a actividade preventiva, o Ministerio de Traballo e Economía Social publica e actualiza guías de boas prácticas con recomendacións non obrigatorias denominadas Notas Técnicas de Prevención ou NPT.

Así, de acordo coa NTP 593 do INSST, dedicada ao control estatístico como parte da xestión integral dos accidentes de traballo, os accidentes laborais e os incidentes no traballo son o resultado dunha disfunción do proceso produtivo e dos sistemas de prevención de riscos empregados, que se demostraron ineficaces, insuficientes, cando non inexistentes, para o control dunha situación de risco.

Así pois, os accidentes son orixinados por unhas causas determinadas, que teñen a súa orixe nunha deficiente ou inexistente avaliación, planificación e organización preventiva, e que poden ser previsibles se se analiza a xénese e a secuencia de como estes suceden.

Unha vez ocorrese o accidente e as súas consecuencias sexan irremediabes, é preciso aproveitar a lección para adoptar as medidas necesarias que eviten a súa repetición ou, como mínimo, minimicen as súas consecuencias. A recompilación detallada dos datos que ofrece un accidente laboral será, pois, unha valiosa fonte de información que é conveniente aproveitar ao máximo.



Para iso é primordial que estes datos queden debidamente rexistrados, ordenados e dispostos para a súa posterior análise estatística que ofrecerá información do que é realmente determinante do risco e permitirá establecer accións preventivas ou correctoras que:

- Eviten a súa repetición.
- Diminúan o índice de frecuencia.
- Minimicen as súas consecuencias.
- Diminúan o índice de gravidade.

Isto da lugar á estatística de sinistralidade laboral, composta polos seguintes **índices de sinistralidade**:

Índice de Frecuencia	$I_f = N^\circ \text{ de accidentes/horas traballadas} \times 10^6$ Para o caso de accidentes mortais: $I_{fM} = N^\circ \text{ de accidentes mortais/horas traballadas} \times 10^8$
Índice de Gravidade	$I_g = \text{Xornadas perdidas/horas traballadas} \times 10^3$
Índice de Incidencia	$I_i = \text{Accidentes}/N^\circ \text{ medio de traballadores expostos} \times 10^5$ Para o caso de accidentes mortais: $I_{iM} = N^\circ \text{ accidentes mortais}/N^\circ \text{ medio traballadores expostos} \times 10^5$
Índice de Duración media	$D_m = \text{Xornadas perdidas}/N^\circ \text{ accidentes}$

Para a nosa comunidade autónoma, o Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia, tamén coñecido como ISSGA, dispón do Observatorio Galego de Condicións de Traballo, configurado como un espazo de xestión da información e análise das condicións de traballo en Galicia e os seus efectos sobre a seguridade e saúde laboral na poboación traballadora.

Nel recóllense e analízanse os indicadores preventivos de maior relevancia, co obxecto de transformar a información en coñecemento, de xeito que apoie a toma de decisións en materia de prevención de riscos laborais e condicións de traballo, tanto no eido técnico-científico como no social, para orientar as políticas públicas nesta materia e o seu consenso cos interlocutores sociais.

2 O accidente de traballo

Conforme ao artigo 156 do Real Decreto Lexislativo 8/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social (en diante, TRLXSS),

enténdese por accidente de traballo toda lesión corporal que o traballador sufra con ocasión ou a consecuencia do traballo que execute por conta allea.

Así, terán a consideración de accidentes de traballo:

- Os que sufra o traballador ao ir ou ao volver do lugar de traballo.
- Os que sufra o traballador con ocasión ou como consecuencia do desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como os ocorridos ao ir ou ao volver do lugar en que se exerciten as funcións propias dos devanditos cargos.
- Os ocorridos con ocasión ou a consecuencia das tarefas que, aínda sendo distintas ás do seu grupo profesional, execute o traballador en cumprimento das ordes do empresario ou espontaneamente en interese do bo funcionamento da empresa.
- Os acaecidos en actos de salvamento e noutros de natureza análoga, cando uns e outros teñan conexión co traballo.
- As enfermidades non incluídas como enfermidades profesionais, que contraia o traballador con motivo da realización do seu traballo, sempre que se probe que a enfermidade tivo por causa exclusiva a execución do mesmo.
- As enfermidades ou defectos, padecidos con anterioridade polo traballador, que se agraven como consecuencia da lesión constitutiva do accidente.
- As consecuencias do accidente que resulten modificadas na súa natureza, duración, gravidade ou terminación, por enfermidades intercorrentes, que constitúan complicacións derivadas do proceso patolóxico determinado polo accidente mesmo ou teñan a súa orixe en afeccións adquiridas no novo medio en que se situou o paciente para a súa curación.

Presumirase, salvo proba en contrario, que son constitutivas de accidente de traballo as lesións que sufra o traballador durante o tempo e no lugar do traballo.

Non terán a consideración de accidentes de traballo (artigo 156.4)

- Os que sexan debidos a forza maior estraña ao traballo, entendéndose por esta a que sexa de tal natureza que non garde relación algunha co traballo que se executaba ao ocorrer o accidente.

En ningún caso se considerará forza maior estraña ao traballo a insolación, o raio e outros fenómenos análogos da natureza.

- Os que sexan debidos a dolo ou a imprudencia temeraria do traballador accidentado.



Non impedirán a cualificación dun accidente como de traballo (artigo 156.5)

- A imprudencia profesional que sexa consecuencia do exercicio habitual dun traballo e se derive da confianza que este inspira.
- A concorrencia de culpabilidade civil ou criminal do empresario, dun compañeiro de traballo do accidentado ou dun terceiro, salvo que non garde relación algunha co traballo.

2.1 Enfermidade profesional

Complementando o concepto de accidente de traballo, segundo o artigo 157 do TRLXSS entenderase por enfermidade profesional:

- A contraída a consecuencia do traballo executado por conta allea nas actividades que se especifiquen no cadro que se aprobe polas disposicións de aplicación e desenvolvemento da propia lei, e
- Que estea provocada pola acción dos elementos ou substancias que no devandito cadro se indiquen para cada enfermidade profesional.

En tales disposicións establecerase o procedemento que se terá que observar para a inclusión no devandito cadro de novas enfermidades profesionais que se estime deban ser incorporadas ao mesmo. O devandito procedemento comprenderá, en todo caso, como trámite preceptivo, o informe do Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade.

2.2 Accidente non laboral e enfermidade común. Restantes continxencias

Para acabar de centrar o ámbito das definicións anteriores, dentro do artigo 158 do TRLXSS establécese que se considerará accidente non laboral o que, conforme ao establecido no artigo 156 do TRLXSS, non teña o carácter de accidente de traballo.

De igual xeito, considerarase que constitúen enfermidade común as alteracións da saúde que non teñan a condición de accidentes de traballo nin de enfermidades profesionais, conforme ao disposto, respectivamente, nos apartados 2.e), f) e g) do artigo 156 e no artigo 157 do TRLXSS.

De acordo co artigo 159, o concepto legal das restantes continxencias será o que resulte das condicións esixidas para o recoñecemento do dereito ás prestacións outorgadas en consideración a cada unha delas.

2.3 Riscos catastróficos

Non obstante todo o anterior, debe terse en conta que, conforme ao artigo 160 do TRLXSS, en ningún caso serán obxecto de protección polo Réxime Xeral os riscos declarados catastróficos ao amparo da súa lexislación especial.



Cómpre recordar que, segundo o apartado e) do artigo 23.1 da LPRL, o empresario deberá elaborar e conservar a disposición da autoridade laboral a relación de accidentes de traballo e enfermidades profesionais que causasen ao traballador unha incapacidade laboral superior a un día de traballo. Nestes casos o empresario realizará, ademais, a notificación a que se refire o apartado 3 do propio artigo 23 da LPRL.

3 Factores psicosociais que inflúen na accidentalidade

Dentro dos diferentes factores potenciais de risco que inflúen na accidentalidade no traballo, os factores psicosociais son especialmente importantes dada a dificultade da súa avaliación e medición, xa que non se corresponden coa medición de elementos tanxibles (temperatura, humidade, concentración de partículas...) senón con outros elementos intanxibles que deben medirse de xeito indirecto. Por este motivo é especialmente importante coñecelos e recoñecelos.

3.1 Relación de factores psicosociais

Así, conforme ao Anexo I das directrices básicas para a xestión de riscos psicosociais publicada polo INSST, son factores de risco psicosocial os seguintes:

- Contido do traballo.
- Carga e ritmo de traballo.
- Tempo de traballo.
- Participación e control.
- Desempeño de rol.
- Desenvolvemento profesional.
- Relacións interpersoais/apoio social.
- Equipos de traballo e exposición a outros riscos.

A continuación analízase polo miúdo cada un deles.

3.1.1 Contido do traballo

Este factor ten que ver tanto con algúns aspectos do deseño da tarefa, en relación coas esixencias da mesma e a súa forma de execución, como co significado que ten para quen a realiza, mantendo ambas cuestións unha relación íntima entre si.

Entre outros, quedarían incluídos como factores de risco as tarefas desagradables, que poden xerar rexeitamento, o traballo pouco valorado ou os requirimentos de altos niveis de creatividade.

3.1.2 Carga e ritmo de traballo

Este factor ten que ver cos aspectos que definen tanto a cantidade de traballo como os aspectos cualitativos do mesmo, así como co ritmo de traballo e os seus condicionantes e con cuestións como os niveis atencionais requiridos para a execución das tarefas.

Entre outros, quedarían incluídos como factores de risco a cantidade de traballo insuficiente ou excesiva, as Interrupcións, os erros frecuentes ou a imprevisibilidade das tarefas.

3.1.3 Tempo de traballo

Este factor fai referencia á dimensión temporal do traballo, o que inclúe cuestións como a cantidade de tempo traballado, a súa distribución, os descansos entre xornadas e as pausas no traballo, os horarios atípicos, etc.

A organización do tempo de traballo mantén unha relación directa con certos desordes fisiolóxicos e pode afectar tamén a áreas da vida privada da persoa traballadora cando dificulta a conciliación do tempo de traballo cos tempos da organización familiar e social.

Entre outros, quedarían incluídos como factores de risco o traballo en horario nocturno, o traballo a quendas, as xornadas moi longas ou os descansos inadecuados.

3.1.4 Participación e control

Este factor fai alusión á capacidade e posibilidade que o traballador ou a traballadora teñen para participar na toma de decisións sobre distintos aspectos do desempeño e organización do traballo de forma que poida exercer sobre eles un certo grao de control e de autonomía.

A autonomía na toma de decisións e o control son cuestións moi importantes no deseño das tarefas e a organización do traballo. As experiencias de baixo control no traballo (baixa autonomía de decisión) asociáronse en moitas ocasións con experiencias de ansiedade, depresión, tensión e outros danos.

Entre outros, quedarían incluídos como factores de risco a baixa capacidade de control sobre o ritmo de traballo ou a inexistencia ou medios de comunicación inadecuados.

3.1.5 Desempeño de rol

Este factor engloba todas aquelas cuestións relacionadas coa definición de funcións, responsabilidades, obxectivos dos postos de traballo así como coas relacións funcionais con outras unidades da organización, é dicir, coa definición de labores de cada posto de traballo.

Entre outros, quedarían incluídos como factores de risco a definición inexistente ou deficiente de obxectivos, funcións, procedementos, tempos asignados, criterios de calidade esperados... ou a responsabilidade sobre outras persoas.

3.1.6 Desenvolvemento profesional

Este factor recolle aquelas cuestións que afectan á posición dunha persoa respecto da súa organización, oportunidades dentro da mesma e tamén á consideración de equidade entre o que a persoa achega e o que recibe da súa organización. Cuestións como a ausencia de desenvolvemento profesional ou o inadecuado equilibrio entre o achegado pola persoa e a compensación que por iso obtén son fontes importantes de tensións.

Entre outros, quedarían incluídos como factores de risco a paralización da carreira profesional, a inseguridade contractual, a pobre remuneración, ou a escasa valoración social do traballo.

3.1.7 Relacións interpersoais/apoio social

Este factor refírese a aqueles aspectos das condicións de traballo que se derivan das relacións que se establecen entre as persoas no contorno de traballo. O concepto de "apoio social" como moderador do estrés derivase de forma directa destas relacións.

As relacións interpersoais poden proxectarse dentro da organización (entre persoas compañeiras, con mandos ou subordinados) ou cara a fóra (clientes, provedores) e poden ser fonte de apoio ou pola contra orixe de situacións conflitivas de distinta natureza.

Entre outros, quedarían incluídos como factores de risco o inexistente ou inadecuado apoio social entre o persoal da empresa ou as relacións persoais inexistentes (illamento).

3.1.8 Equipos de traballo e exposición a outros riscos

A interacción entre as persoas e os equipos, máquinas, ferramentas e software que se utilizan para o desempeño das tarefas poden xerar certos problemas no caso de producirse algúns desaxustes no uso ou funcionamento dos mesmos.

Este factor engloba aquelas cuestións que teñen que ver co deseño de equipos, o seu funcionamento, as súas esixencias sobre a persoa, etc. O desempeño do traballo en condicións de contorno físico inadecuado pode ser en si mesmo estresante. O mesmo ocorre co feito de realizar traballos perigosos ou traballar con equipos ou materiais que en si mesmo son nocivos.

Entre outros, quedarían incluídos como factores de risco os equipos de traballo, ferramentas ou tecnoloxías inadecuadas para as tarefas a realizar, a escaseza,



ausencia ou exceso de equipos, ferramentas, tecnoloxía, os traballos con substancias perigosas ou a exposición a riscos físicos.

3.2 Relación de danos de orixe psicosocial

En relación cos factores anteriores e a materialización dos riscos asociados, conforme ao Anexo II das directrices básicas para a xestión dos riscos psicosociais do INNST, os danos que se poden inducir na persoa traballadora son os seguintes:

- **Ámbito físico e fisiolóxico** (enfermidades coronarias e trastornos dermatolóxicos, endocrinos e hormonais, gastrointestinais, respiratorios, musculoesqueléticos e inmunolóxicos).
- **Ámbito cognitivo** (déficit de atención, dificultades de aprendizaxe).
- **Ámbito emocional** (irritabilidade, ansiedade, apatía, depresión).
- **Ámbito condutual** (sedentarismo, tabaquismo, abuso de alcol, falta de puntualidade, absentismo).
- **Ámbito social** (acoso, illamento, conflitos, discusións, agresións).

4 Regulación xurídica da prevención de riscos laborais

4.1 Orixe da normativa de prevención de riscos laborais

Se nos imos á orixe da normativa de prevención de riscos laborais, xa a **Constitución Española** de 1978 contempla o dereito ao traballo, á saúde e á integridade física e encomenda aos poderes públicos velar pola seguridade e hixiene no traballo:

- *"Os poderes públicos fomentarán unha política que garanta a formación e readaptación profesional; velarán pola seguridade e hixiene no traballo (...)"* (artigo 40.2 da CE).
- *"Recoñécese o dereito á protección da saúde"* (artigo 43.1 da CE).
- *"Compete aos poderes públicos organizar e tutelar a saúde a través das medidas preventivas"* (artigo 43.2 da CE).

Tamén no **Estatuto dos Traballadores** se contemplan os dereitos e obrigas fundamentais dos traballadores no campo das relacións laborais:

- *"Na relación de traballo os traballadores teñen dereito á súa integridade física e a unha adecuada política de prevención de riscos laborais"* (artigo 4.2.d do ET).
- *"O traballador, na prestación dos seus servizos, terá dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo"* (artigo 19.1 do ET).



4.2 Normativa estatal

En España, a regulación xurídica da prevención de riscos laborais realízase, de xeito fundamental, a través das dúas disposicións que se detallan a continuación.

4.2.1 Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais

Esta lei, de conformidade co seu artigo 2, ten por obxecto promover a seguridade e a saúde dos traballadores mediante a aplicación de medidas e o desenvolvemento das actividades necesarias para a prevención de riscos derivados do traballo.

A tales efectos, establece os principios xerais relativos á prevención dos riscos profesionais para a protección da seguridade e da saúde, a eliminación ou diminución dos riscos derivados do traballo, a información, a consulta, a participación equilibrada e a formación dos traballadores en materia preventiva.

Para o cumprimento do devanditos fins, esta lei regula as actuacións a desenvolver polas Administracións públicas, así como polos empresarios, os traballadores e as súas respectivas organizacións representativas.

As disposicións de carácter laboral contidas nesta Lei e nas súas normas regulamentarias terán en todo caso o carácter de Dereito necesario mínimo indispoñible, podendo ser melloradas e desenvolvidas nos convenios colectivos.

Os seus contidos estrutúranse do seguinte xeito:

- Capítulo I: obxecto, ámbito de aplicación e definicións.
- Capítulo II: política en materia de prevención de riscos para protexer a seguridade e a saúde no traballo.
- Capítulo III: dereitos e obrigas.
- Capítulo IV: servizos de prevención.
- Capítulo V: consulta e participación dos traballadores.
- Capítulo VI: obrigas dos fabricantes, importadores e subministradores.
- Capítulo VII: responsabilidades e sancións.

Pola súa importancia, desenvolvemos a regulación dos dereitos e obrigas en materia preventiva a continuación.

I. Dereito á protección fronte aos riscos laborais.

Conforme ao artigo 14 da LPRL, os traballadores teñen **dereito** a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo. Este dereito supón a existencia dun correlativo **deber** do empresario de protección dos traballadores fronte aos riscos laborais.

Este deber de protección constitúe, igualmente, un deber das Administracións públicas respecto do persoal ao seu servizo.

Os dereitos de información, consulta e participación, formación en materia preventiva, paralización da actividade en caso de risco grave e inminente e vixilancia do seu estado de saúde, nos termos previstos na LPRL, forman parte do dereito dos traballadores a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo.

De acordo co artigo 14.2, en cumprimento do deber de protección, o empresario deberá garantir a seguridade e a saúde dos traballadores ao seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo.

A estes efectos, no marco das súas responsabilidades, o empresario realizará a prevención dos riscos laborais mediante a integración da actividade preventiva na empresa e a adopción de cantas medidas sexan necesarias para a protección da seguridade e a saúde dos traballadores, coas especialidades que se recollen nos artigos seguintes da LPRL (e que ven a continuación) en materia de:

- Plan de prevención de riscos laborais.
- Avaliación de riscos.
- Información, consulta e participación e formación dos traballadores.
- Actuación en casos de emerxencia e de risco grave e inminente.
- Vixilancia da saúde.

Todo isto mediante a constitución dunha organización e dos medios necesarios nos termos establecidos no capítulo IV da LPRL.

O empresario desenvolverá unha acción permanente de seguimento da actividade preventiva co fin de perfeccionar de maneira continua as actividades de identificación, avaliación e control dos riscos que non se puideron evitar e os niveis de protección existentes, e disporá o necesario para a adaptación das medidas de prevención sinaladas no parágrafo anterior ás modificacións que poidan experimentar as circunstancias que incidan na realización do traballo.

Continúa o artigo 14.3 lembrando que o empresario deberá cumprir as obrigas establecidas na normativa sobre prevención de riscos laborais.

Segundo o artigo 14.4, as obrigas dos traballadores establecidas na LPRL, a atribución de funcións en materia de protección e prevención a traballadores ou servizos da empresa e o recurso ao concerto con entidades especializadas para o desenvolvemento de actividades de prevención complementarán as accións do empresario, sen que por iso o exima do cumprimento do seu deber nesta materia, sen prexuízo das accións que poida exercitar, no seu caso, contra calquera outra persoa.



O custo das medidas relativas á seguridade e a saúde no traballo non deberá recaer de ningún xeito sobre os traballadores.

II. Principios da acción preventiva.

De acordo co artigo 15 da LPRL, o empresario aplicará as medidas que integran o deber xeral de prevención previsto no artigo anterior, con arranxo aos seguintes principios xerais:

- Evitar os riscos.
- Avaliar os riscos que non se poidan evitar.
- Combater os riscos na súa orixe.
- Adaptar o traballo á persoa, en particular no que respecta á concepción dos postos de traballo, así como á elección dos equipos e os métodos de traballo e de produción, con miras, en particular, a atenuar o traballo monótono e repetitivo e a reducir os efectos do mesmo na saúde.
- Ter en conta a evolución da técnica.
- Substituír o perigoso polo que entrañe pouco ou ningún perigo.
- Planificar a prevención, buscando un conxunto coherente que integre nela a técnica, a organización do traballo, as condicións de traballo, as relacións sociais e a influencia dos factores ambientais no traballo.
- Adoptar medidas que antepoñan a protección colectiva á individual.
- Dar as debidas instrucións aos traballadores.

Para todo isto, o empresario tomará en consideración as capacidades profesionais dos traballadores en materia de seguridade e de saúde no momento de encomendarlles as tarefas.

Ademais, o empresario adoptará as medidas necesarias a fin de garantir que só os traballadores que recibisen información suficiente e adecuada poidan acceder ás zonas de risco grave e específico.

Segundo o artigo 15.4, a efectividade das medidas preventivas deberá prever as distraccións ou imprudencias non temerarias que puidese cometer o traballador. Para a súa adopción teranse en conta os riscos adicionais que puidesen implicar determinadas medidas preventivas, as cales só poderán adoptarse cando a magnitude dos devanditos riscos sexa substancialmente inferior á dos que se pretende controlar e non existan alternativas máis seguras.

Igualmente, o artigo 15.5 establece que poderán concertar operacións de seguro que teñan como fin garantir como ámbito de cobertura a previsión de riscos derivados do

traballo, a empresa respecto dos seus traballadores, os traballadores autónomos respecto deles mesmos e as sociedades cooperativas respecto dos seus socios cuxa actividade consista na prestación do seu traballo persoal.

III. Plan de prevención de riscos laborais, avaliación dos riscos e planificación da actividade preventiva.

O artigo 16 da LPRL é o dedicado a esta materia, e establece que a prevención de riscos laborais deberá integrarse no sistema xeral de xestión da empresa, tanto no conxunto das súas actividades como en todos os niveis xerárquicos desta, a través da implantación e aplicación dun plan de prevención de riscos laborais a que se refire o artigo 16.2.

Este plan de prevención de riscos laborais deberá incluír a estrutura organizativa, as responsabilidades, as funcións, as prácticas, os procedementos, os procesos e os recursos necesarios para realizar a acción de prevención de riscos na empresa, nos termos que se establezan regulamentariamente.

De acordo co artigo 16.2, os instrumentos esenciais para a xestión e aplicación do plan de prevención de riscos, que poderán ser levados a cabo por fases de forma programada, son a **avaliación de riscos laborais** e a **planificación da actividade preventiva** a que se refiren os parágrafos seguintes:

- O empresario deberá realizar unha avaliación inicial dos riscos para a seguridade e saúde dos traballadores, tendo en conta, con carácter xeral, a natureza da actividade, as características dos postos de traballo existentes e dos traballadores que deban desempeñalos. Igual avaliación deberá facerse con ocasión da elección dos equipos de traballo, das sustancias ou preparados químicos e do acondicionamento dos lugares de traballo.

A avaliación inicial terá en conta aquelas outras actuacións que deban desenvolverse de conformidade co disposto na normativa sobre protección de riscos específicos e actividades de especial perigo, será actualizada cando cambien as condicións de traballo e, en todo caso, someterase a consideración e revisarse, se fose necesario, con ocasión dos danos para a saúde que se produciron.

Cando o resultado da avaliación o fixese necesario, o empresario realizará controis periódicos das condicións de traballo e da actividade dos traballadores na prestación dos seus servizos, para detectar situacións potencialmente perigosas.

- Se os resultados da avaliación prevista no inciso anterior puxesen de manifesto situacións de risco, o empresario realizará aquelas actividades preventivas necesarias para eliminar ou reducir e controlar tales riscos. Ditas actividades



serán obxecto de planificación polo empresario, incluíndo para cada actividade preventiva o prazo para levala a cabo, a designación de responsables e os recursos humanos e materiais necesarios para a súa execución.

O empresario deberá asegurarse da efectiva execución das actividades preventivas incluídas na planificación, efectuando para iso un seguimento continuo da mesma.

As actividades de prevención deberán ser modificadas cando se aprecie polo empresario, como consecuencia dos controis periódicos previstos no inciso anterior, a súa inadecuación aos fins de protección requiridos.

As empresas, en atención ao número de traballadores e á natureza e perigo das actividades realizadas, poderán realizar o plan de prevención de riscos laborais, a avaliación de riscos e a planificación da actividade preventiva de forma simplificada, sempre que iso non supoña unha redución do nivel de protección da seguridade e saúde dos traballadores e nos termos que se determinen regulamentariamente.

Cando se produciu un dano para a saúde dos traballadores ou cando, con ocasión da vixilancia da saúde prevista no artigo 22 da LPRL, aparezan indicios de que as medidas de prevención resultan insuficientes, o empresario levará a cabo unha investigación respecto diso, a fin de detectar as causas destes feitos.

IV. Equipos de traballo e medios de protección.

De acordo co artigo 17 da LPRL, o empresario adoptará as medidas necesarias co fin de que os equipos de traballo sexan adecuados para o traballo que deba realizarse e convenientemente adaptados para ese efecto, de forma que garantan a seguridade e a saúde dos traballadores ao utilízalos.

Cando a utilización dun equipo de traballo poida presentar un risco específico para a seguridade e a saúde dos traballadores, o empresario adoptará as medidas necesarias co fin de que:

- A utilización do equipo de traballo quede reservada aos encargados da devandita utilización.
- Os traballos de reparación, transformación, mantemento ou conservación sexan realizados polos traballadores especificamente capacitados para iso.

Neste sentido, o empresario deberá proporcionar aos seus traballadores equipos de protección individual adecuados para o desempeño das súas funcións e velar polo uso efectivo dos mesmos cando, pola natureza dos traballos realizados, sexan necesarios.

Os equipos de protección individual deberán utilizarse cando os riscos non se poidan evitar ou non poidan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección

colectiva ou mediante medidas, métodos ou procedementos de organización do traballo.

V. Servizos de prevención.

Ao respecto dos servizos de prevención, destacan os seguintes aspectos do artigo 30 da LPRL:

En cumprimento do deber de prevención de riscos profesionais, o empresario designará un ou varios traballadores para ocuparse da devandita actividade, constituirá un servizo de prevención ou concertará devandito servizo cunha entidade especializada allea á empresa.

Os traballadores designados deberán ter a capacidade necesaria, dispor do tempo e dos medios precisos e ser suficientes en número, tendo en conta o tamaño da empresa, así como os riscos a que están expostos os traballadores e a súa distribución na mesma, co alcance que se determine nas disposicións a que se refire a letra e) do apartado 1 do artigo 6 da LPRL.

Os traballadores a que se refire o parágrafo anterior colaborarán entre si e, no seu caso, cos servizos de prevención.

Nas empresas de ata dez traballadores, o empresario poderá asumir persoalmente as funcións sinaladas no artigo 30.1, sempre que desenvolva de forma habitual a súa actividade no centro de traballo e teña a capacidade necesaria, en función dos riscos a que estean expostos os traballadores e o perigo das actividades, co alcance que se determine nas disposicións a que se refire o artigo 6.1.e) da LPRL.

A mesma posibilidade recoñécese ao empresario que, cumprindo tales requisitos, ocupe ata 25 traballadores, a condición de que a empresa dispoña dun único centro de traballo.

O artigo 31 da LPRL, pola súa banda, establece que se a designación dun ou varios traballadores fose insuficiente para a realización das actividades de prevención, en función do tamaño da empresa, dos riscos a que están expostos os traballadores ou do perigo das actividades desenvoltas, co alcance que se estableza nas disposicións a que se refire a letra e) do apartado 1 do artigo 6 da LPRL, o empresario deberá recorrer a un ou varios servizos de prevención propios ou alleos á empresa, que colaborarán cando sexa necesario.

Para o establecemento destes servizos nas Administracións públicas terase en conta a súa estrutura organizativa e a existencia, no seu caso, de ámbitos sectoriais e descentralizados.

Entenderase como servizo de prevención o conxunto de medios humanos e materiais necesarios para realizar as actividades preventivas a fin de garantir a adecuada protección da seguridade e a saúde dos traballadores, asesorando e asistindo para iso

ao empresario, aos traballadores e aos seus representantes e aos órganos de representación especializados. Para o exercicio das súas funcións, o empresario deberá facilitar ao devandito servizo o acceso á información e documentación a que se refire o apartado 3 do artigo 30 da LPRL.

4.2.2 O Real Decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención

A óptica da prevención regulada na LPRL artículase ao redor da planificación da actividade preventiva a partir da avaliación inicial dos riscos inherentes ao traballo, e a consecuente adopción das medidas adecuadas á natureza dos riscos detectados.

A necesidade de que tales fases ou aspectos reciban un tratamento específico a través da correspondente norma regulamentaria, dos procedementos de avaliación dos riscos para a saúde dos traballadores e das modalidades de organización, funcionamento e control dos servizos de prevención, así como das capacidades e aptitudes que han de reunir os devanditos servizos e os traballadores designados para desenvolver a actividade, aparece prevista no artigo 6 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Así, este Real Decreto responde ao cumprimento deste mandato legal, e nel son obxecto de tratamento aqueles aspectos que fan posible a prevención dos riscos laborais como actividade integrada no conxunto de actuacións da empresa e en todos os niveis xerárquicos da mesma, a partir dunha planificación que inclúa a técnica, a organización e as condicións de traballo, presidido todo iso polos mesmos principios de eficacia, coordinación e participación que informan a Lei.

Nos seus contidos abórdase, en primeiro termo, a avaliación dos riscos, como punto de partida que pode conducir á planificación da actividade preventiva que sexa necesaria, a través dalgunha das modalidades de organización que, seguindo ao artigo 31 da Lei, se regulan en función do tamaño da empresa e dos riscos ou do perigo das actividades desenvolvidas na mesma.

A idoneidade da actividade preventiva que, como resultado da avaliación, teña que adoptar o empresario, queda garantida a través do dobre mecanismo que se regula no Real Decreto:

- Dunha parte, a acreditación pola autoridade laboral dos servizos de prevención externos, como forma de garantir a adecuación dos seus medios ás actividades que vaian desenvolver e,
- Doutra, a auditoría ou avaliación externa do sistema de prevención, cando esta actividade é asumida polo empresario cos seus propios medios.

En relación coas capacidades ou aptitudes necesarias para o desenvolvemento da actividade preventiva, o Real Decreto parte da necesaria adecuación entre a formación requirida e as funcións a desenvolver, establecendo a formación mínima necesaria para o desempeño das funcións propias da actividade preventiva, que se agrupan en tres niveles:

- Básico.
- Intermedio.
- Superior.

Neste último (superior) se inclúen as especialidades e disciplinas preventivas de medicina do traballo, seguridade no traballo, hixiene industrial e ergonomía e psicocioloxía aplicada.

4.3 Normativa europea

A orixe da normativa estatal anteriormente detallada está na Directiva do Consello, do 12 de xuño de 1989, relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e da saúde dos traballadores no traballo (Directiva 89/391/CEE, tamén coñecida como "Directiva marco sobre saúde e seguridade no traballo"), que conforme ao seu artigo 1 ten por obxecto a aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e da saúde dos traballadores no traballo.

Conforme á información da Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no Traballo, ademais da devandita Directiva marco, no ámbito europeo téñense definido directivas relativas á seguridade e saúde nas seguintes materias:

- Lugares de traballo, equipos, sinalización, equipos de protección individual.
- Exposición a axentes químicos e seguridade química.
- Exposición a perigos físicos Exposición ao perigo.
- Exposición a axentes biolóxicos.
- Disposicións en materia de riscos relacionados coa carga de traballo, riscos ergonómicos e riscos psicosociais.
- Disposicións sectoriais específicas e relativas aos traballadores.

Ademais destas Disposicións, xunto con outras Directivas non específicas da materia pero que tratan aspectos relacionados coa seguridade e saúde no traballo, a Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no Traballo ten definido un Marco estratéxico da UE en materia de saúde e seguridade no traballo 2021 – 2027, que adopta un enfoque tripartito, no que participan institucións da UE, Estados membros, interlocutores sociais e outras partes interesadas, e céntrase en tres prioridades clave:



- Anticipar e xestionar o cambio no contexto das transicións ecolóxica, dixital e demográfica;
- Mellorar a prevención de accidentes e enfermidades relacionados co traballo e esforzarse por adoptar un enfoque de “visión cero” respecto das mortes relacionadas co traballo;
- Incrementar a preparación para responder ás crises sanitarias actuais e futuras.

4.4 Normativa internacional: a Organización Internacional do Traballo (OIT)

A Organización Internacional de Traballo (tamén coñecida como OIT) é unha axencia “tripartita” da Organización de Nacións Unidas (ONU), que reúne a gobernos, persoas empregadoras e persoas traballadoras dos 187 Estados Membros a fin de establecer as normas do traballo, formular políticas e elaborar programas promovendo o traballo decente de todos, mulleres e homes.

A OIT elabora normas internacionais do traballo, que son instrumentos xurídicos elaborados co obxecto de enunciarse os principios e dereitos fundamentais no traballo e de regulamentar outros ámbitos do mundo laboral. As normas divídense en:

- Convenios (ou protocolos), que son tratados internacionais xuridicamente vinculantes que poden ser ratificados polos Estados Membros.
- Recomendacións, que actúan como directrices non vinculantes.

En moitos casos, un convenio establece os principios básicos que deben aplicar os países que o ratifican (isto é, só son de aplicación e vinculantes se son ratificado por un país), mentres que a recomendación correspondente complementa ao convenio, proporcionando directrices máis detalladas sobre a súa aplicación.

As recomendacións tamén poden ser autónomas, é dicir, que non se atopan relacionadas con ningún convenio.



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
EMPREGO, COMERCIO
E EMIGRACIÓN