

Tema 57:

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. CONCEPTOS BASICOS.

ÍNDICE.

INTRODUCCIÓN

1. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. CONCEPTOS BASICOS.

1.1. Aproximación conceptual.

1.2. Justificación y principios.

1.3. Organismos de prevención.

2. NORMATIVA ESPAÑOLA Y EUROPEA.

2.1. Normativa Comunitaria:

2.2. Normativa española.

2.3. Directivas adoptadas y su incorporación al ordenamiento jurídico interno

3. OTRAS DISPOSICIONES.

CONCLUSIÓN.

INTRODUCCIÓN:

El trabajo puede considerarse una fuente de salud en tanto que aporta salario, define el status, el autodesarrollo profesional, etc. No obstante el trabajo también puede causar diferentes daños a la salud de tipo psíquico, físico o emocional, según sean las condiciones sociales y materiales donde se realice el trabajo. La mayoría son evitables, de ahí la necesidad de adoptar una política preventiva, a través de un amplio marco normativo, nacional, comunitario e internacional, que vincula a distintas administraciones, en su ámbito competencial y a todos los implicados en la relación laboral.

1. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. CONCEPTOS BASICOS.

3.1. Aproximación conceptual.

En el desarrollo del trabajo el individuo se expone a diferentes riesgos, que pueden deberse a condiciones *medioambientales* del centro de trabajo, condiciones *físicas* del trabajo, *condiciones del puesto de trabajo* y condiciones derivadas del sistema *organizativo* del trabajo, y cada uno exige un plan preventivo para evitarlo o paliar su gravedad.

La prevención de riesgos laborales es la disciplina que busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo. Se vale de técnicas especializadas para cada uno de ellos.

- **Médicas:** reconocimientos, tratamientos, selección profesional y educación sanitaria.
- **No médicas:** seguridad en el trabajo, Higiene Industrial, Normas de seguridad y salud, Ergonomía en el trabajo, psicosociología y política social.

Se regula principalmente por la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales**. En su **artículo 4** define los conceptos más relevantes.

- a) **Prevención:** conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

- b) **Riesgo laboral:** es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. 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.
- c) **Daños derivados del trabajo:** enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
- d) **Riesgo laboral grave e inminente:** el que resulte racionalmente probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.
- e) Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos "**potencialmente peligrosos**" aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.
- f) **Equipo de trabajo:** toda máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.
- g) **Condición de trabajo:** cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Incluye:
- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
 - La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
 - Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
 - Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.
- h) **Equipo de protección individual:** cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

1.2. Justificación y Principios de la acción preventiva.

La prevención se articula en base a los principios *de eficacia, coordinación y participación*, y ordena tanto la actuación de las diversas Administraciones públicas con competencias en materia preventiva, como la necesaria participación en dicha actuación de empresarios y trabajadores, a

través de sus organizaciones representativas. En la exposición de motivos, la LPRL expone entre otros los siguientes:

- ✓ La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de unas obligaciones empresariales y la simple corrección a posteriores situaciones de riesgo ya manifestadas.
- ✓ La planificación de la prevención comienza desde el mismo diseño del proyecto empresarial (siendo una función y responsabilidad de la dirección de la empresa).
- ✓ Evaluación inicial de riesgos laborales y actualización periódica, en función de los cambios.
- ✓ Ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de prevención adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas.
- ✓ Información y la formación del trabajador para un mejor conocimiento del alcance real y la forma de prevenir y evitar los riesgos laborales, adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas y a la actividad que realizan.

A estos principios, el profesor **Jose M^a Cortes** añade otros fundamentales:

- Todos los accidentes pueden y deben evitarse (es cuestión de tomarlos en serio).
- Todos los accidentes pueden y deben investigarse, tanto si hubo lesión personal o material (accidente) como si no hubo (en cuyo caso hablamos de incidente) y tomar las medidas oportunas para que no repita.
- Los objetivos de la prevención deben integrarse entre los objetivos estratégicos de la empresa, a un mismo nivel de importancia.
- Debe considerar protagonistas a los trabajadores (que además de víctimas deben cumplir y exigir el cumplimiento de las normas, de ahí la necesidad motivar en la prevención)
- Prevención y calidad de vida son indisolubles(importancia de los factores psicosociales)
- Tiene carácter integrador, tanto en su diseño como en las normas y los agentes implicados, y dinámico, porque debe adaptarse al cambio tecnológico y social.
- La prevención y seguridad es rentable, ya que consigue un ahorro económico en pérdidas, por bajas y desperfectos materiales.

Estos principios articulan el **capítulo III** de la Ley, referente al conjunto **de derechos y obligaciones** de la empresa y los trabajadores sobre protección y vigilancia de la salud (*con respeto a la intimidad y a confidencialidad*) y el **capítulo IV**, que regula la obligación en de estructurar

la acción preventiva en la empresa designando a unos trabajadores de la empresa o mediante la constitución de un servicio de prevención o un servicio de prevención ajeno a la empresa.

El propósito no es solo ordenar obligaciones y responsabilidades de los actores directos, sino fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la mejora educativa e involucrando a la sociedad en su conjunto.

En su artículo 15 desarrolla los Principios generales de la acción preventiva:

a) El empresario aplicará las medidas de prevención con arreglo a los siguientes principios:

- Evitar los riesgos, evaluar los que no se puedan evitar y combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular respecto 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 sobre la salud del trabajador.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica del sistema productivo.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, integrando la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

b) El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

c) Adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

d) Su efectividad deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador y los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, en cuyo caso sólo podrán adoptarse cuando su magnitud sea substancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

e) Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

3.2. Organismos públicos

Dentro del Ministerio de Trabajo existen distintos organismos públicos estatales que tienen competencias en este campo:

1) Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo:

Es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Para ello establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia. Tendrá las siguientes funciones:

- a) Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización, tanto a nivel nacional como internacional.
- b) Promoción y, en su caso, realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, con la adecuada coordinación y colaboración, en su caso, con los órganos técnicos en materia preventiva de la Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus funciones en esta materia.
- c) Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control, prevista en el artículo 9 de la presente Ley, en el ámbito de las Administraciones públicas.
- d) Colaboración con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en este ámbito, facilitando la participación de las Comunidades Autónomas. Y actuará como centro de referencia nacional con las Instituciones de la Unión Europea, en particular respecto a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y su Red.
- e) Ejercerá la Secretaría General de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, prestándole la asistencia técnica y científica necesaria para el desarrollo de sus competencias.

2) Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

Órgano encargado de vigilar el cumplimiento de las leyes; asesorar e informar a las empresas y los trabajadores sobre cómo evitar los riesgos para su seguridad y salud; informar a la autoridad

laboral sobre las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo y elaborar los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en los procedimientos de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional; y ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud.

3) Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Órgano colegiado creado por la LPRL y formado por representantes del Gobierno, de las Comunidades Autónomas y de las organizaciones sindicales y empresariales, ayuda en la creación de políticas de prevención.

4) Dirección general de trabajo y migraciones: establece normativa, procedimiento sancionador.

5) La fundación: creada por la LPRL, para promover la mejora de las condiciones de trabajo (con funciones de información, asistencia técnica, formación, etc.)

6) Centros y Gabinetes provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo: toda una red de asesores, inspectores, estadísticos, laboratorios de análisis, etc.

7) Otros organismos: *el Instituto Nacional de Medicina y Seguridad en el Trabajo; Instituto Nacional de silicosis; Consejo de Seguridad Nuclear, Instituto Nacional de la Seguridad Social, mutuas colaboradoras de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, etc.* Muchos de ellos, sin ser órganos específicos de las competencias de prevención, realizan tareas que afectan a esta materia. Además vincula al *Ministerio de Industria*, en la promoción de la seguridad industrial, y al *Ministerio de Sanidad*, que asumen funciones de evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención, promoción y vigilancia de la salud de los trabajadores, consumidores y ciudadanos en general.

2. NORMATIVA ESPAÑOLA Y COMUNITARIA

Aunque como disciplina y como reivindicación tiene una historia de más de 100 años, su regulación ha sido relativamente reciente. En 1971 se crea el **Servicio Social de Higiene y Seguridad** (desde 1982 convertido en Instituto Nacional de Seguridad e Higiene). Es con la **Constitución Española de 1978** cuando instaura un nuevo modelo cuyo desarrollo legislativo (como legislación laboral, conforme al artículo 149.1.7» de la Constitución) configura el marco

general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con la naciente **política comunitaria**, y con los compromisos contraídos con la **Organización Internacional del Trabajo**.

2.1. Normativa Comunitaria:

El Acta Única Europea de 1986, en su artículo **118 A**, obliga a modificar el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, promoviendo la mejora del medio de trabajo para conseguir el objetivo antes citado de armonización en el progreso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Este objetivo se ha visto reforzado en el **Tratado de la Unión Europea**, que establece el procedimiento legislativo para la adopción de un acervo jurídico europeo, a través de:

a) Reglamentos, emanan del *Consejo* a propuesta de la Comisión, previa consulta al Parlamento (*reglamentos de base*) aunque también la Comisión puede aprobar, en desarrollo de éstos, *reglamentos de aplicación o ejecución*. Son el acto jurídico más completo y eficaz de la Comunidad (*verdaderas leyes*) y una vez publicados en el DOCE (Diario Oficial de las Comunidades Europeas, sin exigir su publicación en el BOE) son *directamente aplicables* por los Tribunales Nacionales, sin necesitar desarrollo legislativo, reservados a competencias exclusivas de la Comunidad (que no es el caso de las competencias laborales, lo que hace de ellas un uso limitado). Son de *alcance general* (afecta a pluralidad indeterminada de personas, instituciones o Estados) y *obligatorios en todas sus partes* (no caben reservas parciales de ejecución por los Estados).

Destaca el **Reglamento 2062/94, por el que se crea la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo**, que funciona desde 1996. Se trata de un organismo técnico administrativo descentralizado (Vizcaya) y tripartito (integrado por el Estado, la Comisión y los agentes sociales), cuyo fin es fomentar la cultura de la prevención, informar a los organismos comunitarios, Estados y agentes interesados, y conseguir entornos de trabajo más seguros y saludables para los más de 200 millones de personas que constituyen la población activa de los 27 Estados miembros.

b) Directivas, norma típica de las materias compartidas (como es el caso de la prevención laboral) por la Comunidad y los Estados, emanadas del Consejo. *Vincula* a todos los Estados miembros pero a diferencia del reglamento, sólo en cuanto a *finalidades*, no en los medios que son libre de elección, es decir, no crea un Derecho uniforme, sino que persigue *armonizar sus*

legislaciones, por lo que necesita de una norma nacional de desarrollo (no *es directamente aplicable*). Para su elaboración, la correspondiente Dirección General de la Comisión, atendiendo a la legislación de y peculiaridades de cada país, y a los informes técnicos, elabora un documento de trabajo sobre el problema y las posibles soluciones. El Comité para la Seguridad e Higiene y Protección de la Salud, emite dictámenes y los servicios de la Comisión elaboran un primer borrador, que será discutido y modificado por expertos de los países miembros y otras direcciones implicadas (Consumo, Industria, etc.) El texto definitivo será aprobado por la Comisión, que lo envía al Consejo, quien, tras pedir dictamen al Parlamento y al Comité Económico y Social, que lo discute hasta convertirse en Disposición Legislativa, y publicarse en el DOCE (Diario Oficial de las Comunidades Europeas). Consecuencia de ello ha sido la creación de un acervo jurídico europeo en salud laboral, cuya trasposición al Derecho interno ha modificado notablemente la normativa nacional.

La más significativa es la **89/391/CEE**, relativa a la *aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo*, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria. Traspuesta al derecho español por la **LPRL** que incorpora también disposiciones de otras Directivas que exigen o aconsejan la transposición en una norma de rango legal.

c) **Otras normas** del Consejo o la Comisión: **Decisiones** (disposiciones jurídicas análogas al acto administrativo); **Dictámenes y Recomendaciones** (como las de la OIT, tratan de armonizar una política común entre Estados miembros, pero *no son vinculantes ni obligatorios*); y las **Declaraciones y Resoluciones** (no son propiamente normas sino voluntades o intenciones).

2.2. Normativa española.

La Constitución Española reconoce en que “todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral” (**art. 15**, entre los derechos fundamentales); “el derecho a la protección de la salud” (**art.43**); “a un medioambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo” (**art.45**). **El artículo 40.2** (principios rectores de la política social y económica) encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo.

El Estatuto de los Trabajadores (R.D.L. 1/1995 TRET) también reconoce el derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene (**art.4.2**) y está obligado a conservar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias en materia de salud laboral (**art.19.1y 2**) y las medidas de seguridad que se adopten (**art.5.2**).

Para ello regula el derecho de los órganos de representación unitaria (Delegados y Comité de Empresa) a ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, conocer las estadísticas sobre AT y EP y sus consecuencias, los índices de siniestralidad y absentismo y sus causas, los estudios de medioambiente laboral y los mecanismos de prevención utilizados (**art. 64.1**). Ejercen así una labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo en la empresa (**64.9**).

1) Bajo ese mandato constitucional, así como por la trasposición Directiva **89/391/CEE**, nace la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales** (modificada por la Ley **50/98**), que pone fin a la dispersión de la normativa anterior, por acumulación en el tiempo de normas de diverso rango y orientación, incluso preconstitucionales y desfasadas, regulando situaciones y colectivos nuevos, no contempladas con anterioridad. Así se completa por:

- R.D. 1879/1996/ 2 de agosto: **Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**
- R.D. 39/1997/ 17 de enero, que aprueba el **Reglamento de los Servicios de Prevención**, desarrollada por la ORDEN TIN/2504/2010, de 20 de septiembre (en la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar auditoría del sistema de prevención de las empresas).
- R.D. 1488/1998/ 10 de julio, 1932/1998/11 de septiembre y 782/2001/ 6 de julio que adaptan la ley de prevención a la **Administración General del Estado, a los centros y establecimientos militares y a la actividad laboral de los penados** en talleres penitenciarios.

La ley de **Prevención de Riesgos Laborales** se estructura del siguiente modo:

CAPÍTULO I: Objeto, ámbito de aplicación y definiciones (art. 1-4): Tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y actividades de prevención de sus riesgos. Al insertarse en el ámbito de las relaciones laborales, se configura como:

- una *ley de mínimos* marco legal a partir del cual las normas reglamentarias y la negociación colectiva irán mejorando y concretando los aspectos técnicos y específicos.
- *de derecho necesario* (obligatorio e irrenunciable),
- *universal*, ya que el **ámbito de aplicación** incluye tanto a los trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto, como al personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, así como a los socios trabajadores de cooperativas.

Sus únicas exclusiones son las funciones de policía, seguridad y protección civil, la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, así como actividades en centros y establecimientos militares y penitenciarios (todas ellas sujetas a normativa específica para asegurar la protección de éstos).

Así mismo, no sólo vincula a empresa y trabajador, sino también a los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo.

CAPÍTULO II Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo (art. 7- 13): Objetivos, normas reglamentarias, acciones de Administraciones públicas competentes en materia laboral, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria, Coordinación administrativa y participación de empresarios y trabajadores, Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO III: Derechos y obligaciones (art. 14-29): derecho a la protección frente a los riesgos laborales , principios de la acción preventiva, evaluación de los riesgos, equipos de trabajo y medios de protección, formación, información, consulta y participación de los trabajadores, medidas de emergencia, riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, documentación, coordinación de actividades empresariales, protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, protección de la maternidad, protección de los menores, relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos, reconociendo la diversidad de situaciones a las que la Ley se dirige en cuanto a la magnitud, complejidad e intensidad de los riesgos.

CAPÍTULO V: Consulta y participación de los trabajadores (art. 33- 40): consulta de los trabajadores, derechos de participación y representación, competencias y facultades de los

Delegados de Prevención, Garantías y sello profesional de éstos, Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud, colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

CAPÍTULO VI: Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores (art. 41)
Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores.

CAPÍTULO VII: Responsabilidades y sanciones (art. 42-54): Responsabilidad y compatibilidad, requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, paralización de trabajos, infracciones administrativas, infracciones leves, graves y muy graves, sanciones, reincidencia, prescripción de las infracciones, competencias sancionadoras, suspensión o cierre del centro de trabajo, limitaciones a la facultad de contratar con la Administración.

2) La Ley 14/1986 General de Sanidad, de 25 de abril:

Se ocupa también de los aspectos sanitarios laborales (salud integral del trabajador, prevención, condiciones laborales en embarazo y lactancia, factores de microclima laboral, mapa de riesgos laborales y su detección precoz. La administración sanitaria deberá proteger, promocionar y mejorar la salud adaptando medidas preventivas si existiera riesgo grave e inminente (incautación o inmovilización de productos, suspensión de actividad e incluso cierre de empresa).

3) Ley de Industria, 1992: Título III, seguridad y calidad industrial (instalaciones y actividades peligrosas y contaminantes, prevención y limitación de riesgos, reglamentos de seguridad, etc.

4) Ley General de Seguridad Social, 1994, que deroga la de 1974 (salvo algunos artículos);

5) RD- Legislativo 5/2000, TR de Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

6) Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (que como la anterior modifica, parcialmente la LPRL).

7) RD 404/2010, que establece la reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral, desarrollado por la **Orden TIN/1448/2010;** y completado con la **Orden ESS/56/2013,** sobre los valores límite de los índices de siniestralidad general y de siniestralidad extrema, y el volumen de cotización por contingencias profesionales a alcanzar para el cálculo del incentivo.

Asimismo, teniendo en cuenta que la política preventiva es una materia compartida con la UE, existe una amplia normativa que traspone a nuestro derecho interno en derecho comunitario, por lo que lo citamos a continuación, poniéndolos en relación.

2.3. Directivas adoptadas y su incorporación al ordenamiento jurídico interno:

- **Directivas 92/85/CEE**, sobre la protección de **la maternidad**, **94/33/CEE** sobre la protección de **los jóvenes** y **91/383/CEE**, sobre las relaciones de **trabajo temporales y en ETT**, incorporadas por la LPRL y completadas por:
 - Ley **39/1999**, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral.
 - Decreto de **26 de julio de 1957** sobre trabajos prohibidos a menores.
 - Real Decreto **216/1999, 5 de febrero** (seguridad y salud en el trabajo en las **ETT**).
- **DIRECTIVA 89/654/CEE** de disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los **lugares de trabajo**. Incorporada por el **R.D. 486/1997**, de 14 de abril.
- **DIRECTIVA 89/655/CEE** de disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización de los **equipos de trabajo** (modificada por las **Directivas 95/63/CE** sobre maquinaria móvil y de elevación y **2001/45/CE** de trabajos en altura). Incorporada por el **R.D. 1215/1997**, de 18 de julio
- **DIRECTIVA 89/656/CEE**, disposiciones de seguridad y salud para la utilización de **equipos de protección individual** por los trabajadores. Incorporada por el **R.D. 773/1997**, 30 de mayo.
- **DIRECTIVA 90/269/CEE** sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la **manipulación manual de cargas**. Incorporada por **R.D. 487/1997**, 14 de abril.
- **DIRECTIVA 90/270/CEE** sobre seguridad y de salud en el trabajo con equipos que incluyen **pantallas de visualización**. Incorporada por el **R.D. 488/1997**, de 14 de abril.
- **DIRECTIVA 90/394/CEE** sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a **agentes carcinógenos** durante el trabajo (modificada por las **Directivas 97/42/CE** y **1999/38/CE**) e incorporada por **R.D. 665/1997**, 12 de mayo.
- **DIRECTIVA 2000/54/CE** sobre protección contra los riesgos relacionados con la exposición a **agentes biológicos** durante el trabajo. Incorporada por el **R.D. 664/1997**, de 12 de mayo.

- **DIRECTIVA 92/57/CEE** de disposiciones mínimas de seguridad y salud en las **obras de construcción**. Incorporada por el R.D. **1627/1997, de 24 de octubre**.
- **DIRECTIVA 92/58/CEE** relativa a las disposiciones mínimas en materia de **señalización** de seguridad y de salud en el trabajo. Incorporada por **R.D.485/1997**, 14 de abril.
- **DIRECTIVA 92/91/CEE y 92/104/CEE** que regulan respectivamente las normas de seguridad y de salud de los trabajadores en **industrias extractivas por sondeos y a cielo abierto o subterráneas**. (**R.D. 150/1996**, de 2 de febrero y **RD. 1389/1997**, de 5 de septiembre).
- **DIRECTIVA 92/29/CEE y 93/103/CE** de seguridad y de salud en el trabajo en **bueques y buques de pesca**, incorporadas por **R. D. 258/1999**, 12 de febrero y **R.D. 1216/1997**, 18 de julio.
- **DIRECTIVA 98/24/CE**, sobre protección de la seguridad y la salud de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los **agentes químicos**. Incorporada por el **R.D.374/2001**, 6 de abril.
- **DIRECTIVA 93/104/CE** sobre ordenación del **tiempo de trabajo** (modificada por la Directiva **2000/34/CE**). Incorporada por el **R.D.L. 1/1995 TRET** y completada por el **R.D. 1561/1995**, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.
- **Directiva 2010/32/UE** del Consejo, de 10 de mayo de 2010, traspuesta por la Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio, de disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario.

3. OTRAS DISPOSICIONES.

Al margen de estas normas, existen también **reglamentos y ordenanzas autonómicas y locales** de eficacia reducida en su respectivo ámbito territorial y competencial, así como los Convenios colectivos estatutarios celebrados por los agentes sociales, que desarrollarán las leyes marco atendiendo a las peculiaridades del sector.

Sin que constituyan una norma jurídica (*erga omnes*), se puede suscribir acuerdos de eficacia contractual y con un periodo de vigencia establecido: acuerdos tripartitos entre empresa, trabajadores y administración y convenios interconfederales (extra estatutarios).

Así mismo, las normas internacionales quedan incorporadas a nuestro derecho desde su ratificación por las Cortes Generales, principalmente los convenios y recomendaciones de la OIT.

- **Convenio 155/1981**, referente a la seguridad y salud de los trabajadores y sobre el medio ambiente de trabajo.
- **Convenio 115**/ 1960 sobre protección contra radiaciones.
- **Convenio 120** /1964 sobre la higiene (comercio y oficinas).
- **Convenio 121** /1964 sobre las prestaciones en caso de AT y EP.
- **Convenio 124**/1965. sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo),
- **Convenio 128**/1967 sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes.
- **Convenio 139**/1974 sobre el cáncer profesional.
- **Convenio 148** /1977 referente a las condiciones del medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones).
- **Convenio 183** de protección de la maternidad.
- **Recomendación nº164**, sobre medidas políticas nacionales de seguridad y salud en el trabajo.

CONCLUSIÓN:

Necesitamos trabajar para tener salud pero también tener salud para poder trabajar, por ello es un derecho natural incorporado al derecho positivo por la casi totalidad de los países, así como numerosos tratados u organismos internacionales. El equilibrio de la salud no depende sólo del buen funcionamiento de su estructura orgánica y psíquica, sino también del equilibrio dinámico entre individuo y su medio biofísico y social, dentro del que está el ambiente laboral, quizás el más importante, por el nº de horas que pasamos en él y su repercusión sobre el conjunto del medio natural y el medio social. La seguridad y salud en el trabajo es uno de los retos más importantes de la UE. Se estima que cada año más de 150.000 personas mueren en Europa a consecuencia de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. Por ello, es una responsabilidad de todos los sectores sociales, económicos y políticos.