

Capítulo I

TRABAJO Y RIESGOS LABORALES

1. EL CONCEPTO DE TRABAJO

En sentido amplio, el trabajo humano es el esfuerzo físico o mental –o, comúnmente, ambos a la vez– realizado para conseguir un fin determinado.

Primariamente, el concepto de trabajo tiene relación con la ciencia física, y en este contexto, está íntimamente relacionado con la energía, concretamente la que desarrolla una fuerza al actuar. En tal sentido ha podido definirse el trabajo como el “producto de una fuerza ejercida a través de una distancia” (RESNIK y HALLIDAY, 1970, p. 166 y ss.), como una “transferencia de energía que tiene el resultado neto de mover un objeto” (DICTIONARY OF SCIENCE, 1995, p. 236).

Pero el trabajo no es un puro elemento físico o mecánico, sino que, en cuanto factor de la producción, posee un significado económico fundamental; y en cuanto que en él se implica el ser humano, adquiere una decisiva dimensión personal y social.

El trascendental paso desde la pura naturaleza hasta la civilización y la cultura se opera gracias al trabajo. Así ha podido decirse que “el trabajo transforma el mundo dado por la naturaleza en un mundo humano” (JASPERS, 1950, p. 117).

El concepto genérico de trabajo se desdobra en nociones más específicas, de alcance sociojurídico: trabajo dependiente o asalariado (realizado en virtud de contrato de trabajo) frente a trabajo independiente (realizado por profesionales liberales o por trabajadores autónomos, regidos por la legislación civil o mercantil, pero no por la laboral); trabajo desenvuelto en régimen de Derecho pri-

vado (civil, mercantil, laboral) o en régimen de Derecho público (funcionarios públicos, personal estatutario de las Administraciones).

2. EL CONCEPTO DE SALUD

El concepto de salud tiene, por su parte, diversas posibles acepciones, según el específico enfoque que se adopte:

- Desde el punto de vista médico, se distingue entre:
 - Salud somático-fisiológica (entendida como bienestar físico del individuo), acepción ésta hoy algo en desuso.
 - Salud psíquica, en otro tiempo considerada concepto independiente, aunque en nuestros días estrechamente relacionada con la salud física.
 - Salud como objetivo de la política sanitaria, propio de una concepción de medicina colectiva y preventiva surgida con los procesos histórico-culturales de industrialización y urbanización.
- Desde el punto de vista de las ciencias sociales, se habla de salud situándola en alguna de estas perspectivas:
 - Social, orientada al objetivo, tanto individual como colectivo, de garantizar un buen estado sanitario (“un nivel de protección elevado”, como dice el art. 95.3 del Tratado CE –versión consolidada tras el Tratado de Ámsterdam de 2.10.1997– en cuyo texto se inspira en parte el art. 5.1 LPRL).
 - Económica, atenta al costo del mantenimiento de la salud (economía de la prevención y de la reparación de daños en la salud).
 - Político-jurídica, referida al reconocimiento por la legislación de derechos de los ciudadanos a la salud en general y a la salud en el trabajo en particular.

Desde una concepción ideal de la salud –que incluso encierra un componente de utopía–, concepción acogida usualmente en los tratamientos teóricos, se formula por la Organización Mundial de la Salud una clásica definición de la salud: “el estado de bienestar físico, mental y social completo, y no meramente la ausencia de enfermedad”.

En su dimensión laboral, estas perspectivas, sujetas a las circunstancias sociales, económicas, políticas, científicas, etc., dan lugar al objetivo de la prevención de riesgos como garantía de la salud en el trabajo.

3. EL CONCEPTO DE MEDIO AMBIENTE LABORAL

3.1. Medio ambiente y medio ambiente de trabajo

“Medio ambiente” en general y “medio ambiente laboral” se encuentran en relación de género a especie, del mismo modo que lo están las nociones de “seguridad” y “salud”, por un lado, y de “seguridad y salud en el trabajo” por otro. Por cierto, la noción de “medio ambiente”, pese a ser comúnmente aceptada, es claramente redundante (el ambiente es el medio en el que nos desenvolvemos, y viceversa).

El Derecho comunitario se hace eco de la distinción entre medio ambiente y medio ambiente laboral. En efecto, por una parte alude al genérico “medio ambiente” (arts. 2, 3.1, y 174 y 175 del Tratado CE); medio ambiente general que refiere a la utilización adecuada de los “recursos naturales”, a la prevención de la contaminación ambiental, a la utilización del suelo y los recursos hídricos, a la elección de fuentes de energía y abastecimiento energético.

Por otra parte, es el específico “medio de trabajo” el que se toma en cuenta para “proteger la seguridad y la salud de los trabajadores” (art. 137 del Tratado). Ambos ámbitos –el general y el laboral– se distinguen con suficiente claridad; y la distinción no es un puro ejercicio académico sino que responde a la necesidad de tratar específicamente lo que es específico. Ello no impide las conexiones entre lo general y lo especial; como dice el art. 6 del Tratado UE “las exigencias de la protección del medio ambiente deberán integrarse en la definición y en la realización de las *políticas* y *acciones* [entre ellas, la política social] de la Comunidad”.

También el Convenio n° 155 de la OIT se refiere específicamente al “medio ambiente de trabajo” (arts. 4 y 5) para diferenciarlo de la noción genérica de medio ambiente.

Igualmente la propia Constitución española separa el medio ambiente *in genere* del medio ambiente de trabajo. En tal sentido, el art. 45.1 reconoce el derecho de “todos” a disfrutar de “un medio ambiente adecuado”, entendiendo ese medio ambiente, fundamentalmente, como medio ambiente natural; en efecto el art. 45.2 CE encarga a los poderes públicos que velen por “la utilización racional de todos los *recursos naturales*, con el fin de...defender y restaurar el *medio ambiente*”. (Debe recordarse, no obstante, la pluralidad de concepciones teóricas sobre el contenido de la noción de medio ambiente: desde la que lo identifica con medio natural –MARTÍN MATEO, 1991; RODRÍGUEZ RAMOS, 1981– a la que incluye aspectos sociales y culturales –CARDELÚS, 1978, y otros–).

Significativamente, es otro precepto constitucional –el art. 40.2– el que alude a la “seguridad e higiene en el trabajo”, íntimamente conectada a la idea

de medio ambiente laboral (esa conexión, por ejemplo, es patente en el art. 137.1.a del Tratado CE, referido al objetivo de la “mejora...del entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores”.

3.2. Noción de “medio ambiente laboral”

Cuando se habla del ambiente laboral en el marco de la concepción actual del trabajo y de la salud, se hace referencia a un concepto que engloba todo aquello que rodea al trabajador, con una triple vertiente hacia los aspectos materiales, psicológicos y sociales.

El concepto de ambiente, así entendido, es asimilable, desde la óptica de la seguridad y salud en el trabajo, al de las “condiciones de trabajo” definidas en el art. 4.7 de la LPRL: “características del trabajo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- 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”.

Conviene pues dejar claro este concepto de medio ambiente laboral en sentido amplio y no confundirlo con los simples factores ambientales que, en realidad, sólo son uno más de los integrantes de las condiciones de trabajo.

4. RELACIONES ENTRE TRABAJO, SALUD Y MEDIO AMBIENTE LABORAL

Estos tres conceptos se relacionan: el trabajo, manifestación energética realizada en el marco de una organización laboral estructurada, modifica el ambiente:

- Por razón de los procedimientos empleados.

- A causa de los materiales utilizados.
- Como consecuencia de los instrumentos manejados.
- Por el hecho de los contactos físicos y no físicos entre las personas que intervienen y de éstas con los otros elementos que constituyen el conjunto de la actividad laboral.

Las modificaciones del ambiente así producidas, van a incidir a su vez en el triple equilibrio físico, mental y social que constituye la salud de cada individuo, dando lugar a efectos y reacciones variadas; y así:

- El trabajo influye en la salud:
 - *Positivamente*, como factor de desarrollo integral de la salud del trabajador, entendida esta salud como equilibrio físico, mental y social; en ese sentido se puede decir que el parado es un enfermo (al menos mental o social). Especial interés tiene realzar la importancia del trabajo para sentir con más vehemencia la necesidad de hacerlo saludable.
 - *Negativamente*, como consecuencia de las modificaciones ambientales producidas, que hacen aparecer y desaparecer estados de equilibrio, algunos de los cuales pueden ser (y de hecho son) agresivos; éste es el fenómeno determinante del *riesgo laboral*, objetivo de la *prevención*.
- La salud influye en el trabajo:
 - *Positivamente*, a nivel individual porque facilita el desarrollo de las potencialidades de cada uno, y a nivel colectivo porque la salud ideal es un factor motivante para el grupo y para cada uno de sus componentes.
 - *Negativamente*, tanto a nivel microeconómico al dificultar la obtención de los frutos y rendimientos del trabajo, como a nivel macroeconómico, haciendo perder a las empresas y a la sociedad una parte de su riqueza en capital humano.

5. LOS DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO

Como queda dicho, el trabajo modifica el medio ambiente, dando lugar a posibles alteraciones de la salud que la LPRL denomina “daños derivados del trabajo” (art. 4.3: “enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”). Esa potencialidad patológica recibe el nombre de riesgo laboral.

Cuando la potencialidad de un riesgo laboral llega a materializarse, las consecuencias del daño que se produce pueden ser de muy diversa índole; se podría hacer una clasificación-enumeración no exhaustiva de esas *consecuencias negativas*:

- Humanas: lesiones y dolor físico, marginación social, estancamiento profesional, pérdida de confianza en la empresa / la sociedad / el progreso, sensación de inferioridad y de inutilidad, coparticipación de los familiares y allegados del dañado en sus afecciones, etc.
- Económicas: costes (con independencia de que estén asegurados o no por la empresa o por el individuo), sobredimensionamiento de plantillas, interrupciones de producción y disminuciones de productividad, pérdida de imagen de la empresa (tanto a nivel interno como externo), reacciones o respuestas sociales u otras (huelgas, etc.), detracción de recursos de la comunidad, etc.
- Legales: responsabilidades administrativas y/o judiciales (laborales, penales, civiles).
- Sociales: marginación social, falta de confianza en la sociedad humana, fuente de conflictos, deterioro del capital humano, etc.

Las actividades de prevención y corrección que se llevan a cabo en el marco de la Prevención de Riesgos Laborales con el objeto de evitar y combatir los riesgos y/o los daños, tienen como contrapartida unas importantes *consecuencias positivas*:

- Económicas: la prevención, bien orientada, genera recursos que pueden quedar disponibles para otras actividades; al integrar la prevención en la planificación (que es preventiva por definición) de la empresa, se favorece una gestión y un control más completo de la actividad empresarial etc.
- Culturales: se facilita el control racional del desarrollo y la esperanza en el progreso se hace más visible si hay prevención, etc.
- Sociales: se potencia la salud como derecho fundamental de la persona, integrándola en una actividad de protección social, de responsabilidad social, anticipando la acción preventiva a la norma sancionadora; especial interés político tiene la actividad preventiva como indicador del grado de madurez de las relaciones laborales y sociales, etc.

El riesgo, como eventualidad de que se produzca un hecho futuro indeseable, presenta un factor negativo de cara al porvenir que puede propiciar angustia; pero por el mismo hecho de ser *solamente* posible, favorece la generación positiva de la motivación para intentar evitar que se materialice. Esa misma incertidumbre debe estar en la base de la esperanza en la eficacia de la prevención.

6. ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

La genérica noción de daño, que acoge la LPRL, sustituye y engloba a la más específica que viene siendo utilizada por la legislación social, que, tradicionalmente, habla de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Unos y otras responden desde luego al concepto de “daño derivado del trabajo” tal y como lo define el art. 4.3 LPRL: “enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”. Se diría que este precepto hace un esfuerzo por no repetir la clásica definición del accidente de trabajo y la enfermedad profesional, acuñada por la Ley de Accidentes del Trabajo de 1900 y transmitida, de ley en ley, hasta la vigente Ley General de la Seguridad Social (Texto Refundido aprobado por RDLg 1/1994); pero pese a ese esfuerzo, en verdad el concepto legal de daño incluye al de accidentes (“lesiones”) y enfermedades (“enfermedades, patologías”) de etiología laboral (“con motivo u ocasión del trabajo”).

Consciente de que con la noción de daño se ha separado de las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la LPRL desea aclarar que estas venerables denominaciones subsisten pese a que la LPRL las haya sustituido. Por ello, la Disp. adicional primera de esta Ley se esfuerza en trazar una divisoria entre los conceptos, en materia de Prevención, de riesgo y daño, y las nociones, en materia de Seguridad Social, de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Según la citada Disposición, la adopción por la LPRL de aquellos conceptos no impide que en el ámbito de la Seguridad Social sigan rigiendo, con su alcance y régimen jurídico propios, las nociones de accidente de trabajo y enfermedad profesional (así como también las de accidente no laboral y enfermedad común).

Probando que la línea divisoria no es tajante, la LPRL no puede evitar referirse en diversas ocasiones y por su nombre a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; así ocurre en el art. 6.1.g, art. 9.1.d, art. 23.1.e y art. 42.3 (implícitamente).

La sustancial coincidencia entre los “daños” a que alude la LPRL y los “accidentes de trabajo y enfermedades profesionales” se pone de manifiesto comparando sus respectivas definiciones legales:

- “Daños derivados del trabajo” son, como ya hemos dicho, “las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo” (art. 4.3 LPRL); análogamente, la LPRL habla también de “daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores” (art. 39.2.c).

- “Accidente de trabajo”, en definición clásica y al tiempo vigente, es “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena” (art. 115.1 LGSS).
- “Enfermedad profesional” es “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 esté provocada por la acción de los elementos y sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional” (art. 116 LGSS).

Como se ve, el nexo entre daño y trabajo se pone de relieve en las tres definiciones. Ciertamente, los conceptos transcritos de la LGSS se refieren a daños sufridos exclusivamente por trabajadores incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social (aunque el accidente de trabajo y la enfermedad profesional también se contemplan en Regímenes Especiales: Agrario, del Mar, Autónomos, Empleados del Hogar, Minería del Carbón). Además, los “daños” a que alude la LPRL son tanto los padecidos por trabajadores (del Régimen General o de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social) como por personal de régimen jurídico-administrativo (funcionarios, personal estatutario).

Esta “universalización” del ámbito de la seguridad y salud en el trabajo es sin duda la que se encuentra en la base de la preferencia de las genéricas nociones de “riesgo” y “daño” a las específicas de “accidente de trabajo” y “enfermedad profesional”. Dicha preferencia es reflejo de la concepción del Derecho comunitario, que opta claramente por la noción de “riesgo”, relegando las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (así, Directiva-marco 89/391/CEE). Con anterioridad, el Convenio de la OIT nº 155 había introducido una fórmula ecléctica al referirse a la prevención de “accidentes y daños” que “guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo” (art. 4.2).

El contraste entre la LPRL y sus antecedentes es evidente; basta leer la E. de M. y el art. 1º de la OGSHT de 1971 para comprender cómo la formulación de la que ésta expresamente partía –prevención de accidentes y enfermedades profesionales– es deliberadamente rehuída por la LPRL.

Se hable de riesgos y daños o de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, queda claro, en todo caso, la distinta función que respecto a ellos corresponde a la Seguridad y Salud en el Trabajo y a la Seguridad Social. Mientras que ésta se ocupa de satisfacer prestaciones reparadoras, sean sanitarias, recuperadoras o económicas (art. 38 LGSS), la Seguridad y Salud en el trabajo tiene una misión preventiva.

Pese a ello, no puede negarse la existencia de importantes conexiones entre ambas materias. Así, la LGSS dedica su Título II, Cap. X, Sección 2ª, a las

“Disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo en el Régimen general”, incluyendo diversas reglas sobre paralización de trabajos peligrosos y reconocimientos médicos.

7. VALORACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

Atendiendo a las expectativas de daños personales que un riesgo es susceptible de generar, se puede partir de una doble perspectiva para su valoración:

- La estimación de la probabilidad de que se produzcan lesiones; a ese respecto, es práctica habitual estimar la probabilidad futura por la medida de la frecuencia de sucesos análogos ya acaecidos. Esa probabilidad puede a su vez descomponerse en:
 - Probabilidad de que el riesgo se materialice en un incidente.
 - Probabilidad de que el incidente ponga a la víctima en contacto con el agente lesivo.
 - Probabilidad de que el contacto con el agente lesivo produzca efectivamente el daño.
- La estimación de la gravedad del daño, atendiendo a la potencia que puede desarrollar el agente agresor, a su capacidad para generar lesiones leves, graves, mortales.

En consecuencia, atendiendo a la conjunción de esos dos factores, la valoración de un riesgo se basará en un elemento de medida que incluya el conjunto gravedad y probabilidad / frecuencia o, como indica el art. 4.2 de la LPRL, la valoración conjunta de “la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo”.

Un riesgo que presente una cualquiera de las características de *inminencia*, por la proximidad real de las consecuencias lesivas (medida a veces por la elevada frecuencia de su presentación) o de *alta gravedad* por su potencia lesiva, presumiblemente elevada, es un riesgo que excede y rebasa el límite aceptable y constituye una auténtica amenaza. Si concurren ambas circunstancias de inminencia y gravedad, se estará ante una situación de *riesgo grave e inminente* (art. 4.4 LPRL) de amplia repercusión en referencia a las medidas preventivas y/o de emergencia a adoptar y a la graduación de las infracciones por su eventual incumplimiento.

En relación con la valoración de los riesgos que representan los contaminantes ambientales (sustancias químicas, radiaciones, etc.), es preciso conside-

rar la incidencia a largo plazo que suelen conllevar, determinando dos factores que resumen la potencialidad agresiva: la *dosis* que mide la cantidad de contaminante absorbida por el sujeto (cantidad en la que intervienen conceptos de energía, de tiempo, etc.) y la *respuesta*, elemento que, haciendo referencia a la repercusión en la persona, se relaciona con el porcentaje de individuos que padecerán un determinado daño dentro de un determinado período de tiempo. La puesta en concordancia de ambos factores, dará lugar a la *relación dosis-respuesta* para un contaminante determinado.

Las dificultades (técnicas y/o económicas) para efectuar las medidas de dosis, el escaso conocimiento de las respuestas referidas a buen número de contaminantes y la falta de universalidad de las relaciones dosis-respuesta, hacen necesario contar con la valoración médica individualizada para el seguimiento de las consecuencias de este tipo de riesgos y su tratamiento. Ello no obsta para que de los conocimientos adquiridos se vayan determinando relaciones dosis-respuesta que permiten establecer valores numéricos medibles representativos que se van incorporando a las legislaciones preventivas.

Dificultades aún mayores presenta el propósito de valorar los factores de riesgo psicosociales, claramente incorporados a la prevención de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en la LPRL con la inclusión, entre las características del trabajo susceptibles de generar riesgos (o de influir en su magnitud), de los relativos a su organización y ordenación.

La dificultad para establecer una relación individual entre estos factores y la salud debe, posiblemente, llevar a valorar estos riesgos por la medición de variables de carácter colectivo (como puede ser, por ejemplo, el nivel de absentismo); y ello sin olvidar la incidencia de factores extralaborales. También se hará necesario, para poder llegar a valorarlos adecuadamente, definir los niveles de aceptabilidad de los riesgos, inherentes a determinadas formas de organización empresarial, causantes o coadyuvantes de fatiga mental, envejecimiento prematuro, etc. (sin perjuicio de las medidas concretas referidas a tiempos de trabajo, de descanso, etc.).

En cualquier caso, el nivel de aceptabilidad de un riesgo laboral está condicionado por factores variados entre los que se pueden destacar: las dificultades técnicas para realizar una cuantificación exacta, el progreso y los cambios tecnológicos que introducen nuevos riesgos mal conocidos y que hacen incluso variar los propios criterios de aceptabilidad, la misma normativa legal que pretende fijar los niveles aceptables es de lenta elaboración, está sujeta a condicionamientos políticos, tiene dificultades para armonizar los lenguajes técnicos y jurídicos, etc.

A la vista de esa problemática, el RSP ha optado por fijar unos criterios de valoración de riesgos laborales que permiten adoptar en cada caso la solución de

mayor eficacia preventiva (de acuerdo con el art. 5.2, se utilizarán procedimientos confiables y, en caso de duda, se adoptará lo más favorable) y aquella que esté más adaptada a las circunstancias particulares del caso: el art. 5.1 indica que, para valorar un riesgo, se utilizarán criterios objetivos de valoración (cuando existan técnicas conocidas) “o” criterios consensuados con los trabajadores.

Además de esos criterios con valor orientativo, el RSP contempla dos tipos de procedimientos para valorar los riesgos laborales, dentro del respeto a las disposiciones legales que puedan existir:

- En primer lugar, si es suficiente y merece confianza, la apreciación profesional acreditada (es decir, la opinión de un técnico cualificado experto).
- Si ello no es suficiente, efectuar mediciones, análisis, etc. de acuerdo con la normativa de prevención y, en su defecto y opcionalmente, de acuerdo con las normas UNE, las guías técnicas del INSHT o similares, las normas internacionales o las guías o criterios documentados que respeten el criterio de confianza mencionado.