TEMA 1

CONCEPTO DE CONDICIONES DE TRABAJO Y PUESTO DE TRABAJO. DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO. OBJETO Y NECESIDAD DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. LOS PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y RELACIONES CON OTROS ÁMBITOS NORMATIVOS: INDUSTRIAL, SANITARIO, EDUCATIVO Y MEDIOAMBIENTAL

INTRODUCCIÓN

El tema desarrolla de manera introductoria la prevención de riesgos laborales y los conceptos fundamentales que servirán de base para el resto del temario, tales como: condiciones de trabajo, puesto de trabajo y daños derivados del trabajo. Analiza el objeto y necesidad de la prevención de riesgos laborales realizando un recorrido historio-normativo hasta llegar a la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales y profundiza en el concepto amplio de prevención. Finalmente, el tema recoge las relaciones con otros ámbitos normativos (industrial, sanitario, educativo y medioambiental) con la prevención de riesgos laborales, así como una breve mención a la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 cuyo objetivo es pretender ser el nuevo marco de referencia que oriente las políticas públicas de prevención de riesgos laborales.

1. CONCEPTO DE CONDICIONES DE TRABAJO Y PUESTO DE TRABAJO

Según lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) concretamente en su artículo 4.7: "Se entenderá como «**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. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.

d) 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."

Del artículo 4.7 de la LPRL se puede deducir que las Condiciones de Trabajo se pueden clasificar en 5 grupos:

1. *Condiciones de Seguridad*. Dentro de este grupo se pueden considerar todas aquellas condiciones materiales que van a tener una relación directa con la posible materialización de accidentes de tipo laboral.
2. *Medio ambiente físico de trabajo*. En este grupo se encuadra el medio ambiente de trabajo relacionado fundamentalmente con las condiciones físicas como son: las condiciones acústicas, vibraciones, iluminación, radiaciones ionizantes y no ionizantes,

condiciones termohigrométricas, con el objeto de establecer unos niveles de exposición a estos agentes aceptables para la salud de los/as trabajadores/as.

3. *Contaminantes químicos y biológicos*. Dentro de este grupo se incluyen aquellos contaminantes de carácter químico o biológico, que pueden estar presentes en el medio ambiente de trabajo produciendo no solo efectos negativos para la salud, sino que también pueden provocar molestias y alterar el desarrollo de las tareas.
4. *La carga de trabajo*. Para este grupo se incluyen todos aquellos aspectos relacionados con las exigencias tanto de tipo físico como mental, que precisa la realización de una determinada tarea, atención, niveles de responsabilidad, etc., y que pueden llegar a provocar una determinada carga de trabajo a la persona, bien sea física o mental.
5. *La organización del trabajo*. En este grupo se analizan todos aquellos factores pertenecientes a la organización, como pueden ser: los relacionados con la distribución de tareas, reparto de funciones y responsabilidades, horarios y tiempos, velocidad de ejecución, relaciones interpersonales, etc., que pueden llegar a producir unas consecuencias negativas sobre la salud del/de la trabajador/a, no sólo a nivel físico, sino que también a nivel social y mental.

Cuando se lleven a cabo las investigaciones y estudios encaminados en la mejora de las condiciones de trabajo, se tendrán en cuenta no solo aquellas condiciones que van dirigidas a evitar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sino también aquellas otras encaminadas a que el trabajo se realice en unas condiciones tales, que no supongan un perjuicio físico, mental o social, al mismo tiempo que las distintas exigencias de las tareas realizadas estén en perfecta concordancia con las capacidades de la persona que las realiza.

En la práctica, lo más habitual es que se deban considerar simultáneamente los contenidos en dos o más grupos, e incluso la posibilidad de que un determinado elemento o sustancia pueda ser considerado como perteneciente a varios de los grupos indicados.

A continuación, por **puesto de trabajo, en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo**, debe entenderse como el sumatorio de las condiciones de trabajo, antes definidas, y por la persona trabajadora (factor individual).

2. DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO

En el artículo 4.3 de la LPRL, se define el concepto de **daños derivados del trabajo**: "Se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo".

Para evitar que un/a trabajador/a sufra un daño derivado del trabajo, se hará uso de un conjunto de conocimientos, técnicas o medidas en todas fases de la actividad de la empresa que se engloban dentro del concepto de **prevención**.

3. OBJETO Y NECESIDAD DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En este epígrafe, se va a realizar un recorrido histórico-normativo para encuadrar el objeto y la necesidad de la prevención de riesgos laborales y entender mejor el concepto.

Como antecedentes cabe empezar por la Revolución Industrial que se inició en la segunda mitad del siglo XVIII en el Reino de Gran Bretaña y se extendió a gran parte de Europa Occidental durante los siglos XIX y XX.

Durante este período se produjeron una serie de modificaciones importantes en la ejecución de los trabajos motivadas principalmente por:

- La **tecnificación**: es el proceso mediante el cual la persona elabora y fabrica todas aquellas herramientas, máquinas y equipos materiales, dirigidas a la realización de una actividad específica. Permitiendo realizar el trabajo de una forma mucho más cómoda y rentable.
- La **organización del trabajo**: es la planificación y distribución de las diferentes actividades a desarrollar.

La conjunción perfecta de estos dos elementos unidos al progreso tecnológico y social debería mejorar la calidad de vida laboral, y, por tanto, las condiciones en que se realiza el trabajo, eliminando o reduciendo muchos de los problemas o riesgos que pudieran poner en peligro la salud de los/as trabajadores/as.

Sin embargo, esto no fue así, la gravedad de los accidentes y el número de éstos, como consecuencia de la incorporación de nuevas fuentes de energía, sustancias, procesos, maquinaria, etc., dieron lugar a una serie de riesgos mucho más complejos y difíciles de evaluar y controlar, que aquellos que se venían materializando.

Por otra parte, si se analiza la evolución de la Prevención de Riesgos Laborales desde la Revolución Industrial se encuentran diferentes etapas. Algunas de las más significativas se han podido encontrar en el siglo XIX, cuando se establece dentro del ámbito del derecho privado la **obligación del empresario de reparar la salud perdida** por el trabajador durante el trabajo. Esta obligación parte de considerar la **salud** de los/as **trabajadores/as** en el trabajo como **un bien que es preciso proteger y mantener**.

Todo ello dio lugar a la necesidad de plantearse el estudio de los problemas relacionados con la prevención de los riesgos derivados del trabajo, a través de unos planteamientos mucho más severos y amplios, que el simple y mero hecho del estudio separando las causas técnicas y humanas que habían producido los accidentes laborales.

Desde hace unas décadas, la rápida evolución que se ha producido en el mundo empresarial supone que, como consecuencia de un entorno eminentemente cambiante y competitivo como es el actual, las empresas, para poder sobrevivir a los continuos cambios en sus procesos de trabajo, hacen que de la misma manera se produzcan cambios en las condiciones de trabajo. Lo que puede implicar no solo que se mejoren visiblemente dichas condiciones, sino que incluso en determinadas ocasiones puedan presentar nuevos riesgos que son precisos prevenir y controlar.

En segundo lugar, cabe enumerar las referencias españolas atendiendo al ordenamiento jurídico español.

En el año 1900, la "Ley Dato" modificó sustancialmente estos modelos del derecho a la protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, de tal manera que **es el Estado el agente que se debe encargar de proteger la salud de los trabajadores**, atribuyendo a los patronos la responsabilidad por los daños que sufran sus empleados/as en caso de incumplimiento de las normas.

La protección de los/as trabajadores/as se mantuvo en el Código de Trabajo (1923), en el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1940) y en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1971).

Lógicamente estas actuaciones se han ido modificando en nuestro país, hasta tal punto que dentro de la propia Constitución Española y más concretamente dentro de su artículo 40.2, los poderes públicos "velarán por la seguridad e higiene en el trabajo".

En cuanto al ámbito Europeo, se mantienen los criterios y actuaciones en el ámbito de la prevención, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (Tratado de Ámsterdam 1997) promovió "la mejora del entorno de trabajo para proteger la salud y seguridad de los trabajadores mediante la armonización de las condiciones de trabajo." Asimismo, España ratifico el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

Cabe mencionar con especial importancia, la Directiva Europea, **Directiva Marco sobre Salud y Seguridad en el Trabajo** (Directiva 89/391 CEE), adoptada en 1989, constituyó un hito fundamental para la mejora en este ámbito. La Directiva garantiza unos requisitos mínimos en materia de salud y seguridad en toda Europa y, al mismo tiempo, permite a los Estados miembros mantener esos mínimos o establecer medidas más restrictivas.

Todo ello dio lugar, a la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**. La LPRL, se configura como una referencia mínima legal: como una Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias se irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas. Los aspectos más técnicos aparecerán regulados mediante Reales Decretos, por ejemplo, Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo o Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

La regulación actual, tiene por **objetivo** "promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de las medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo".

La LPRL sigue un modelo de actuación eminentemente activo y como su propio nombre indica es una ley preventiva. Contempla de una forma suficientemente clara, que el objetivo fundamental de todas las actuaciones indicadas en ella o de todas las obligaciones empresariales que considera, no debe ser el mero control de los riesgos, sino que debe ser el de eliminar en la medida que sea posible, todos aquellos riesgos, que pudieran afectar a la seguridad y salud de los/as trabajadores/as en el trabajo.

Brevemente, a continuación, se va a citar normativa española que se encuentra intrínsecamente relacionada con la prevención de riesgos laborales como son las siguientes normas:

- Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- El Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal.
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, sobre coordinación de actividades empresariales.

- Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.
- Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.
- Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La definición de **prevención** aparece recogida en el artículo 4 de la LPRL entendiéndose por la misma: "el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo".

Las actuaciones preventivas en la empresa para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo pueden ser de distinta naturaleza. Se pueden clasificar de la siguiente manera:

- *Actuaciones de mejora de las condiciones de trabajo*: consisten en la adopción de medidas bien de tipo técnico u organizativo con el objetivo de evitar o disminuir los riesgos (a través del diseño del puesto, la sustitución de productos y equipos, cambios organizativos o procedimentales, protección colectiva o individual, etc.)
- *Actuaciones de información y formación a los/as trabajares/as*: encaminadas a la mejora de las competencias, de manera que la población trabajadora dé la importancia necesaria y posea los conocimientos frente a los riesgos que puedan acontecer en sus puestos y centros de trabajo y cuáles serían las medidas preventivas para eliminarlos o reducirlos al máximo.

Dentro de las actuaciones preventivas para la mejora de las condiciones de trabajo, se distinguen dos técnicas: técnicas de prevención en origen y técnicas de protección.

- **Técnicas de prevención en origen**

Es una técnica activa de actuación en el campo de la seguridad y salud laboral. Están encaminadas a eliminar o disminuir el riesgo en su origen minimizando la probabilidad de que el acontecimiento no deseado se materialice.

- **Técnicas de protección**

Son aquellas técnicas cuyo objetivo es eliminar o reducir aquellos riesgos que no se han podido eliminar en el origen con técnicas preventivas y actuar sobre las posibles consecuencias de los riesgos bien reduciéndolas o eliminándolas. También, son consideradas técnicas activas en el

campo de la seguridad y salud laboral dado que se realizan con carácter previo a que se materialicen los riesgos.

Estas técnicas de actuación se deberían llevar a cabo después de haber realizado las técnicas de prevención en origen siendo un complemento de estas. Normalmente, dentro de estas técnicas se engloban las siguientes:

- *Técnicas de protección colectiva*: eliminan o reducen los riesgos que no han podido eliminarse en origen con técnicas preventivas (barandillas, redes de protección, apantallamientos, etc.). Están dirigidas a la proteger simultáneamente a un grupo de personas trabajadoras. Se consideran prioritarias frente a las técnicas de protección individuales, ya que ofrecen una protección más amplia y no dependen del comportamiento de la persona trabajadora.
- *Técnicas de protección individual*: eliminan o reducen las consecuencias para un/a trabajador/a de un determinado riesgo, protegiéndolo de forma individual o particular. Ejemplos explícitos de equipos de protección individual (EPI) son: cascos, botas, guantes, mascarillas, etc.

Por otro lado, las actuaciones preventivas pueden clasificarse en:

- *Prevención primaria*: intervenciones dirigidas a eliminar los riesgos en su origen, antes de que lleguen a afectar a los/as empleados/as.
- *Prevención secundaria*: una vez que las medidas se han aplicado y no se consiguen reducir los riesgos hasta límites que se puedan considerar aceptables, se abre la posibilidad de dotar a la población trabajadora de aquellos recursos que les permita mejorar sus capacidades para afrontar los riesgos, como puede ser la formación.
- *Prevención terciaria*: esta actuación preventiva incluye estrategias dirigidas a minimizar los efectos de los problemas que ya están presentes. El adecuado tratamiento permitirá rehabilitar adecuadamente a los/as trabajadores/as afectados/as.

La puesta en práctica de la prevención por las empresas conlleva el desarrollo de un modelo que cumpla las siguientes particularidades:

- *Prevención Interdisciplinar y Científica*: a consecuencia de los diversos y complejos riesgos que se pueden presentar en una empresa en los distintos y diferentes lugares de trabajo se requiere la competencia conjunta de varios especialistas en las distintas disciplinas científicas de la seguridad y salud.
- *Prevención Integral*: hacer frente a todos los posibles riesgos que pudieran existir o materializarse en la empresa, independientemente de su dificultad.
- *Prevención Integrada*: el conjunto de actividades preventivas realizadas en la empresa debe constituir una actuación más a todas aquellas que la empresa realiza, debe de ser una actuación coherente e interconectada con el resto de actividades.
- *Prevención Participativa*: debe permitir a los/as trabajadores/as ejercitar sus derechos de participación a través de los/as Delegados/as de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud (órganos de representación de los/as trabajadores/as en temas preventivos) el derecho de consulta, información y formación.

La mayoría de las actuaciones preventivas se llevan a cabo y se estructuran en varias técnicas preventivas, que son las denominadas disciplinas preventivas encaminadas a prevenir los posibles daños para la seguridad y salud de los trabajadores/as derivados de las distintas condiciones de trabajo, dichas técnicas son:

- **Seguridad en el Trabajo**: tiene por objetivo evitar, eliminar o minimizar los riesgos que puedan conducir a la materialización de accidentes de trabajo.
- **Higiene Industrial**: es una ciencia no médica de actuación, de carácter preventivo, sobre los agentes contaminantes que se encuentran en el medio de trabajo y que pueden afectar a la salud de los/as trabajadores/as, teniendo como objetivo evitar la aparición de enfermedades profesionales causadas por la exposición a contaminantes físicos, químicos o biológicos.
- **Ergonomía y Psicosociología aplicada**: la ergonomía tiene por objeto, la adaptación del trabajo a las condiciones fisiológicas y psicológicas de las personas.

  La psicología aplicada, es una técnica que aborda los aspectos relacionados con el contenido y la organización del trabajo capaces de originar la perdida de la salud de los/as trabajadores/as, especialmente en sus dimensiones psíquica y social.
- **Medicina del Trabajo:** se encarga de la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as en relación con los riesgos a los que están expuestos. Su objetivo principal es mantener un estado óptimo de salud.

4. LOS PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

El artículo 15 de la LPRL recoge los **principios de la acción preventiva**:

"El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

a) Evitar los riesgos.

b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c) Combatir los riesgos en su origen.

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

e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

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

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores".

Cabe destacar que el artículo 15 de la LPRL en los siguientes puntos establece que:

> "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.
>
> El empresario 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.
>
> La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.
>
> 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".

Los principios de la acción preventiva deben de tenerse en cuenta y se les debe de dar la importancia necesaria y precisa para ser seguidos en el mismo orden y debidamente jerarquizados a la hora de llevar a efecto las actuaciones preventivas en las empresas, especialmente en la fase de diseño. Durante la **fase de diseño**, se dispone de todas las variables que en el futuro se convertirán en posibles riesgos para los/as trabajadores/as y por ello, resulta más eficiente la aplicación de los principios de acción preventiva.

5. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y RELACIONES CON OTROS ÁMBITOS NORMATIVOS: INDUSTRIAL, SANITARIO, EDUCATIVO Y MEDIOAMBIENTAL

Uno de los retos primordiales de una sociedad moderna es la creación y mantenimiento de un trabajo de calidad, concebido como el medio fundamental para la satisfacción de las necesidades humanas para la mayoría de la población, siendo este objetivo abordado desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales. De manera, que se consiga una mejora continua de las condiciones en que ese trabajo es desarrollado, eliminando y reduciendo muchos de los problemas y riesgos que pueden poner en peligro la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

Una mejora continua y un trabajo de calidad no es posible solo con una adecuada prevención, sino que es necesario ampliar el campo de la prevención y establecer una serie de relaciones con otros ámbitos como son: el industrial, el sanitario, el educativo y el medioambiental.

El artículo 11 de la LPRL establece una **Coordinación Administrativa** en las relaciones con otros ámbitos:

> "La elaboración de normas preventivas y el control de su cumplimiento, la promoción de la prevención, la investigación y la vigilancia epidemiológica sobre riesgos laborales,

> accidentes de trabajo y enfermedades profesionales determinan la necesidad de coordinar las actuaciones de las Administraciones competentes en materia laboral, sanitaria y de industria para una más eficaz protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
>
> En el marco de dicha coordinación, la Administración competente en materia laboral velará, en particular, para que la información obtenida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de las funciones atribuidas a la misma en el apartado 1 del artículo 9 de esta Ley sea puesta en conocimiento de la autoridad sanitaria competente a los fines dispuestos en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, así como de la Administración competente en materia de industria a los efectos previstos en la Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria".

A continuación, se detallarán las relaciones con otros ámbitos normativos en relación con la prevención de riesgos laborales.

Ámbito normativo Industrial

La **seguridad industrial** que está concebida para la prevención, limitación de los riesgos, así como la protección contra accidentes y siniestros capaces de producir daños o perjuicios a las personas, flora, fauna, bienes o medio ambiente derivados de la actividad industrial.

La Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria tiene como objeto proteger a las personas en general, y en consecuencia también la protección de los/as trabajadores/as.

Ámbito normativo Sanitario

La LPRL en su artículo 10 establece las **actuaciones Administraciones Públicas competentes en materia sanitaria.**

> "Las actuaciones de las Administraciones Públicas competentes en materia sanitaria referentes a la salud laboral se llevarán a cabo a través de las acciones y en relación con los aspectos señalados en el capítulo IV del Título I de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, y disposiciones dictadas para su desarrollo.
>
> En particular, corresponderá a las Administraciones Públicas citadas:
>
> > a) El establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes. Para ello, establecerán las pautas y protocolos de actuación, oídas las sociedades científicas, a los que deberán someterse los citados servicios.
> >
> > b) La implantación de sistemas de información adecuados que permitan la elaboración, junto con las autoridades laborales competentes, de mapas de riesgos laborales, así como la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores, así como hacer posible un rápido intercambio de información.

> c) La supervisión de la formación que, en materia de prevención y promoción de la salud laboral, deba recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados.
>
> d) La elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de los trabajadores".

El objeto principal de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, es la regulación general de todas las acciones que permitan hacer efectivo el derecho a la protección de la salud.

Por su parte, el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención en su artículo 37.3.c) indica que:

> "La **vigilancia de la salud** estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso.
>
> Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas.
>
> Deberá constar igualmente, en caso de disponerse de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos, y tiempo de permanencia para cada uno de ellos".

Ámbito normativo Educativo

La LPRL, en su artículo 5.2, establece la política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo, indicando que:

> "las Administraciones Públicas promoverán la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza y de manera especial en la oferta formativa correspondiente al sistema nacional de cualificaciones profesionales, así como la adecuación de la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de los riesgos laborales.
>
> En el ámbito de la Administración General del Estado se establecerá una colaboración permanente entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los Ministerios que correspondan, en particular los de Educación y Ciencia y de Sanidad y Consumo, al objeto de establecer los niveles formativos y especializaciones idóneas, así como la revisión permanente de estas enseñanzas, con el fin de adaptarlas a las necesidades existentes en cada momento".

Ámbito normativo Medioambiental

Existe una relación directa entre la higiene industrial y el medio ambiente ya que los contaminantes que se generan en las empresas al salir al exterior de las mismas afectan al medio ambiente, es decir, se trata de contaminantes y residuos medioambientales.

Tales contaminantes pueden afectar de manera muy negativa al medioambiente, siendo los principales receptores de esa contaminación: la atmosfera, el agua, el suelo y la flora y fauna.

Para reducir y minimizar esta situación, el **derecho medioambiental** está formado por un conjunto de normas que inciden sobre las conductas individuales y sociales para prevenir, encauzar, remediar y sancionar las perturbaciones sobre elementos naturales y sus características dinámicas.

El Real Decreto Legislativo 1/2016, de 16 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de prevención y control integrados de la contaminación, tiene por objeto evitar o, cuando ello no sea posible, reducir y controlar la contaminación de la atmósfera, del agua y del suelo, mediante el establecimiento de un sistema de prevención y control integrados de la contaminación, con el fin de alcanzar una elevada protección del medio ambiente en su conjunto.

Para finalizar el tema, se realiza una breve mención a la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2023-2027. El Consejo de Ministros, reunido el 14 de marzo de 2023, aprobó la Estrategia **Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2023-2027**, fruto del consenso entre la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y los interlocutores sociales.

Esta Estrategia pretende ser un nuevo marco de referencia que oriente las políticas públicas de prevención de riesgos laborales.

La EESST 2023-2027 adquiere un compromiso firme con los ejes prioritarios del Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027 y, particularmente, con el objetivo de anticiparse a los riesgos derivados de las transiciones digital, ecológica y demográfica.

Sus líneas de actuación también se han alineado con otras estrategias y planes nacionales en materias fundamentales como la salud mental, la igualdad de hombres y mujeres, el cáncer laboral, la seguridad vial y el cambio climático, entre otras.

Lograr entornos de trabajo seguros y saludables, que contribuyan positivamente a la salud de las personas trabajadoras, y al progreso de las empresas y la sociedad, es una tarea ardua. Para ello, la Estrategia ordena en seis Objetivos Estratégicos las prioridades que deben abordarse para alcanzar estas metas. Todos ellos están interrelacionados y precisan la colaboración de todos los agentes, cada uno desde el ámbito de sus competencias y responsabilidades:

- **Objetivo 1**

Mejorar la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Prioridad: Reducir los das en la salud de las personas trabajadoras.

- **Objetivos 2**

Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, los cambios demográfico y climático desde la óptica preventiva.

Prioridad: Anticiparse y gestionar los riesgos nuevos y emergentes.

- **Objetivo 3**

Mejorar la gestión de la seguridad y salud en las pymes. Una apuesta por la integración y la formación en prevención de riesgos laborales.

Prioridad: Integrar la prevención de riesgos laborales en las pequeñas empresas promoviendo una mayor implicación de recursos propios.

- **Objetivo 4**

Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad.

Prioridad: Elevar el nivel de protección de los colectivos más vulnerables.

- **Objetivo 5**

Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Prioridad: Incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas y en la gestión de la prevención.

- **Objetivo 6**

Fortalecer el sistema nacional de seguridad y salud para afrontar con éxito futuras crisis.
Prioridad: Mejorar las instituciones y los mecanismos de coordinación.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 aspira, en definitiva, a lograr entornos de trabajo seguros y saludables, que contribuyan positivamente a la salud de las personas trabajadoras, y al progreso de las empresas y de la sociedad.