



GUÍA

ACCIDENTES NO TRAUMÁTICOS

Egilea /Edita



Dirulaguntza emanda / Subvencionado por



5761 Ebazpena (EHAA,246, zk., 2023-12-28koa) / Resolución 5761(BOPV nº 246 de 28-12-2023)

Egilea /Edita



Dirulaguntza emanda / Subvencionado por



5761 Ebazpena (EHAA,246, zk., 2023-12-28koa) / Resolución 5761(BOPV nº 246 de 28-12-2023)



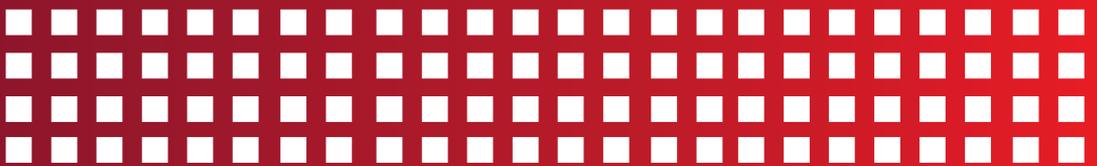
GIDA

ISTRIPU

EZ-TRAUMATIKOAK

Contenido

- 01** DEFINICIONES
- 02** INTRODUCCIÓN
- 03** TIPOS DE ACCIDENTES NO TRAUMÁTICOS
- 04** MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DE ESTE TIPO DE ACCIDENTES
- 05** QUÉ HACER ANTE UN CASO DE ACCIDENTE NO TRAUMÁTICO
- 06** ¿QUÉ HAGO SI NO RECONOCEN EL ORIGEN LABORAL DEL ACCIDENTE NO TRAUMÁTICO?
- 07** ¿QUÉ HAGO SI LA EMPRESA NO QUIERE INVESTIGAR EL ACCIDENTE NO TRAUMÁTICO?
- 08** ¿A QUIÉN PEDIR AYUDA?



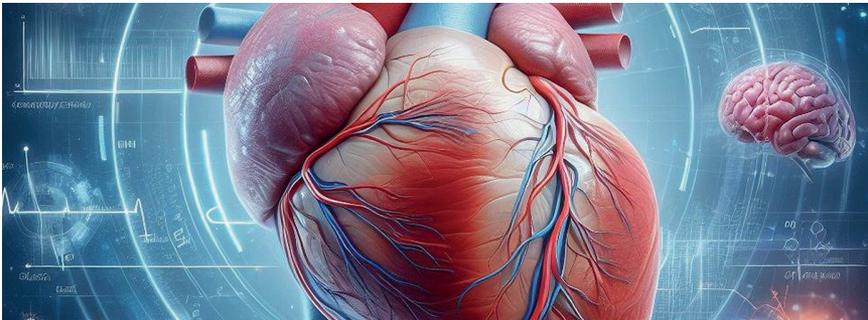
DEFINIZIOAK

Los accidentes no traumáticos (ANT), también conocidos como "Patologías no traumáticas", son eventos que, con ocasión del trabajo, resultan en lesiones o enfermedades relacionadas, entre otros, con factores ambientales, condiciones laborales o exposición a sustancias, en lugar de lesiones físicas directas y relacionadas con un hecho concreto.

A diferencia de los accidentes traumáticos, que son más evidentes o inmediatos como, por ejemplo, una lesión provocada de forma directa por una caída, los accidentes no traumá-

ticos tienden a manifestarse con el paso del tiempo como consecuencia directa de la actividad laboral.

Son ejemplos de las Patologías No Traumáticas (PNT), las enfermedades de tipo cardiovascular como infartos y derrames cerebrales. También este concepto puede incluir los trastornos de ansiedad, depresión y otras lesiones ocasionadas y/o agravadas a consecuencia de su trabajo. En esta guía daremos especial relevancia a los **PTN** con origen cardiovascular (infartos, ictus, etc.).



SARRERA

¿POR QUÉ HABLAMOS DE ACCIDENTES Y NO DE ENFERMEDAD?

Desde un punto de vista “legal”, la definición de enfermedad profesional (en adelante EP) se reserva únicamente a un número limitado de enfermedades que se encuentran recogidas en “el cuadro de enfermedades profesionales” (Real Decreto 1299/2006). Por lo que todo lo que no se encuentre recogido en el mismo no se calificará como EP. En los supuestos en los que se reconozca el origen laboral del accidente, este será clasificado como accidente laboral.

¿QUÉ REQUISITOS DEBE CUMPLIR PARA QUE SEA RECONOCIDO COMO ACCIDENTE DE TRABAJO?

La Ley General Seguridad Social (en adelante LGSS), en su artículo 156.2, establece que se considerarán accidentes de trabajo un

conjunto de enfermedades, de las que serían Patologías No Traumáticas (PNT) los siguientes dos casos:

- *“Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo”.*
- *“Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por la persona trabajadora, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente”.*

En el siguiente punto del mismo artículo 156.3 de la LGSS, se recoge una definición de accidente de trabajo más amplia.

- *“3. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de A.T. las lesiones que sufra la persona trabajadora durante el tiempo y en el lugar del trabajo”.*

La redacción de este último punto que es más clara, menos restrictiva, más abierta, será la que en más de una ocasión emplearemos para ayudar a clarificar y clasificar correctamente los accidentes sucedidos durante la jornada laboral como accidentes no traumáticos.

03

TIPOS DE ACCIDENTES NO TRÁUMATICOS

ISTRIPU EZ-TRAUMATIKO MOTAK

a) Enfermedades musculoesqueléticas: Las lesiones por sobreesfuerzo son uno de los tipos más comunes de accidentes no traumáticos en el lugar de trabajo. Estas lesiones se manifiestan cuando una persona trabajadora realiza movimientos repetitivos, levanta objetos pesados o mantiene posturas incómodas durante períodos prolongados. Las enfermedades más habituales son tendinitis, lumbalgias, síndrome del túnel carpiano, etc.

b) Enfermedades respiratorias: Las enfermedades respiratorias pueden ser causadas por la exposición a sustancias químicas, polvo, humo, vapores o gases en el lugar de trabajo. Las enfermedades más comunes son asma, bronquitis crónica, silicosis, etc.

c) Enfermedades por exposición a sustancias tóxicas: La exposición a sustancias tóxicas en el lugar de trabajo provoca una gran variedad de problemas de salud, que van desde irritación de la piel y los ojos, hasta daño orgánico e incluso cáncer, dermatitis, eccemas, etc.

d) Enfermedades cardiovasculares: El sistema cardiovascular puede resultar afectado por factores de riesgo de origen laboral (agentes químicos, biológicos, físicos y psicosociales) como son los infartos de miocardio, accidente cerebrovascular, etc. (Según el observatorio de Condiciones de trabajo del INSS, las enfermedades cardiovasculares son principal causa de muerte por A.T. durante la jornada de trabajo, un total del 40% de los fallecimientos en el 2022.)

e) Enfermedades mentales: La fatiga y el estrés laboral pueden ser causados por una variedad de factores, incluyendo el trabajo durante más horas de las permitidas legalmente o por las características del trabajo a realizar, trabajo nocturno, falta de descanso, presión laboral excesiva, ambiente de trabajo hostil o condiciones laborales inseguras. Todos estos factores propician las patologías como el estrés laboral, ansiedad, depresión, etc.

04

MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DE ESTE TIPO DE ACCIDENTES

ISTRIPU-MOTA HAUEN PREBENTZIORAKO NEURRIAK

a) Evaluación de Riesgos: La principal medida que se debe adoptar desde la empresa es realizar una evaluación exhaustiva de los riesgos y que sea adecuada a las características del puesto de trabajo. Focalizada además en la detección de posibles riesgos asociados a accidentes no traumáticos. Además, es necesario hacer partícipe a las personas trabajadoras de esta labor preventiva, dado que, en ocasiones, existen determinados riesgos que, por la naturaleza de los accidentes no traumáticos, no se detectan salvo con el paso del tiempo. Ver punto 6.3. de esta Guía.

b) Formación y concienciación: Es esencial proporcionar formación adecuada a las personas trabajadoras sobre los riesgos específicos asociados con los accidentes no traumáticos y cómo prevenirlos. La formación, necesariamente, debe abordar temas como la ergonomía, la seguridad química, manejo de sustancias peligrosas, técnicas de levantamiento seguro, y estrategias para reducir la fatiga y el estrés laboral. También, debe promoverse activamente la concienciación sobre la importancia de desarrollar las actividades laborales en un entorno seguro, además de potenciar la

participación de todas las personas trabajadoras no sólo en la labor preventiva, sino también en la labor de detección y concienciación.

c) Formación sobre ergonomía: La ergonomía en el lugar de trabajo se centra en diseñar los entornos laborales y las tareas para que se adapten a las capacidades y limitaciones de las personas trabajadoras. Esto incluye, entre otros, ajustar la altura de los equipos y mobiliario, proporcionar herramientas ergonómicas, promover posturas de trabajo adecuadas y facilitar la rotación de tareas para evitar la fatiga muscular y el desarrollo de trastornos músculo esqueléticos.

d) Trabajo con sustancias o materiales peligrosos: Resulta necesario, además de una correcta evaluación de riesgos laborales, dotar a las personas trabajadoras de equipos de protección individual adecuados al puesto de trabajo y riesgos asociados, así como realizar una formación concreta de carácter técnico que permita a la persona trabajadora conocer de primera mano los riesgos. Además, es necesario, entre otros, incluir sistemas de ventilación adecuados para eliminar o reducir la concentración de contaminantes en el aire, el almacenamiento seguro de productos químicos, el etiquetado apropiado de recipientes, y la implementación de medidas de seguridad para evitar derrames o fugas.

e) Investigación de accidentes no traumáticos. Este punto se antoja fundamental para el esclarecimiento y determinación de las patologías no traumáticas y su relación con el trabajo. Ver punto 6.1. de esta Guía.

f) Vigilancia de la salud: En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, las condiciones fijadas por el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. Ver apartado 6.1.b de esta Guía.



ZER EGIN BEHAR DA ISTRIPU EZ-TRAUMATIKO BATEN AURREAN

En el caso de detectar que existe un riesgo de sufrir un accidente no traumático, es aconsejable actuar de la siguiente manera:

a) Buscar asesoramiento jurídico y técnico. Conocer de primera mano los derechos de las personas trabajadoras en materia preventiva, así como recibir asesoramiento sobre qué actuaciones es esencial llevar a cabo para evitar que se produzcan este tipo de accidentes o, en su caso, saber cómo actuar si ocurren. Investigar el posible origen laboral de un accidente no traumático.

b) Comunicar la situación a la persona responsable de prevención de riesgos laborales de la empresa. Hay que comunicar los hechos con urgencia a la persona responsable para que adopte las medidas preventivas necesarias.

c) Conocer el contenido de la evaluación de riesgos laborales,

sus revisiones y las medidas preventivas. Revisar el contenido de la evaluación de riesgos laborales, así como las medidas preventivas y protectoras asociadas a un puesto de trabajo determinado permite evitar este tipo de accidentes. Si no se dispone de una copia de esta documentación, debe solicitarse a la empresa.

d) Recibir atención médica. En caso de que se manifiesten síntomas asociados a estos riesgos, se deberá recibir atención médica, así como valorar la realización de un reconocimiento médico. Comprobando si la empresa ha cumplido con la obligación de realizar la Vigilancia de la Salud.

e) En caso de incumplimiento, actuar. En caso de que todas las actuaciones anteriores no fructifiquen y no se adopten las medidas oportunas por parte de la empresa, se podrá denunciar la

situación ante la Autoridad Laboral, así como ejercitar acciones judiciales tendentes a que se adopten las medidas oportunas, así como a indemnizar cualesquiera que sean los daños o perjuicios sufridos por la persona trabajadora.

06

¿QUÉ HAGO SI NO RECONOCEN EL ORIGEN LABORAL DEL ACCIDENTE NO TRAUMÁTICO?

ZER EGIN ISTRIPU EZ - TRAUMATIKO BATEN JATORRIA AITORTZEN EZ BADUTE?

1. INVESTIGAR EL POSIBLE ORIGEN LABORAL DEL ACCIDENTE NO TRAUMÁTICO

- Cuando las lesiones sufridas por la persona trabajadora se han producido durante el tiempo y en el lugar del trabajo. (infarto, ictus, cuadro de pánico, de ansiedad, etc.)

Se aplica el artículo 156.3 de la LGSS y debe clasificarse como accidente de trabajo.

- Cuando las lesiones sufridas por la persona trabajadora se han producido fuera de la empresa.

Se inicia una investigación, donde se analiza y demuestra, que la enfermedad tuvo por

causa exclusiva de la ejecución del trabajo (art. 156.2e de LGSS) o de la existencia de la patología con anterioridad y que esta se vio agravada como consecuencia de la lesiones o daños producidos en su salud, por el trabajo realizado (art. 156.2f de LGSS).

A. Comprobar cuándo se iniciaron los síntomas

Comprobar que la PNT (ictus, infarto, etc.) se inició durante la jornada de trabajo y en el centro de trabajo, entonces debería aplicarse el artículo 156.3 y ser clasificado como accidente laboral.

Ejemplo: *El caso de la persona trabajadora que se siente mal en su puesto de trabajo y durante*

su jornada laboral. Ésta solicita salir para ir al médico y al llegar al centro de salud, la persona facultativa le diagnostica que está teniendo un infarto/ictus, etc. En estos casos, en nuestra opinión, y siempre tras una investigación con declaración de testigos, pruebas, etc. se podría solicitar el reconocimiento de accidente de trabajo.

B. Comprobar que la empresa ha cumplido su deber de realizar la vigilancia de la salud

La obligación de la empresa de realizar la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras (art. 22 de la LPRL) es importante, pero cuando sucede una PNT, un primer paso debe ser comprobar si la empresa ha cumplido o no con su obligación de vigilar la salud del trabajador o trabajadora. Para ello la empresa debe tener en cuenta las patologías de la persona para posibles adaptaciones del puesto de trabajo, apto con limitaciones, especialmente sensible, o no apto.

En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, las condiciones fijadas por el artículo 22 de la Ley 31/1995, de PRL:

“1.º Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial

después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.

2.º Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.

3.º Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos”

C. Comprobar si se han producido previamente ausencias por motivos de salud

• AUSENCIAS PREVIAS

En estos casos debemos apoyarnos en el art. 137.3d del RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención, que textualmente dice:

“d) El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que

puedan presentarse en los lugares de trabajo”.

AUSENCIAS PROLONGADAS

Hay algunos casos de PNT donde la persona trabajadora accidentada ya venía teniendo ausencias prolongadas en el trabajo debido a un estado de salud preexistente, que si el servicio de prevención hubiera “vigilado”, podría quizás haber conllevado la adaptación de su puesto de trabajo, y con ello se hubiera podido evitar que “se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente”. (art. 156.2f LGSS).

2. COMPROBAR SI EL O LA TRABAJADORA REALIZA TRABAJO NOCTURNO

En este caso, el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores indica:

Artículo 36. Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo

“Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que

exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos...”

En estos casos, en los que hablamos de una persona que realiza su trabajo en jornada nocturna, si tuviera alguna patología previa deberemos comprobar si en atención a este artículo 36 del ET se le ofreció o no cambiar al turno diurno.

En aquellos casos que la PNT se haya producido por una enfermedad ligada al hecho del trabajo nocturno, en esos casos en el momento de la reincorporación, hay que trasladar a la empresa y al servicio de prevención (Vigilancia de salud), que la persona trabajadora tiene derecho a la aplicación de este artículo y a ser destinada a un puesto de trabajo diurno en la empresa.

3. COMPROBAR QUÉ DICE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS, QUÉ MEDIDAS PREVENTIVAS PROPONE Y SI FUERON IMPLEMENTADAS POR LA EMPRESA

A la hora de realizar la investigación de una PNT, un punto de partida obligatorio es comprobar si la empresa ha cumplido con

su obligación de evaluar todos los riesgos de los puestos de trabajo y en este caso en concreto, si se ha realizado la evaluación de riesgos psicosociales.

Además de la evaluación deben existir medidas preventivas propuestas por el Servicio de Prevención y en su caso una planificación temporal de la aplicación de dichas medidas. Cualquier falta o ausencia de esta documentación, es causa de incumplimiento y nos debe llevar a exigir su realización y si fuera el caso, solicitar recargo de prestaciones.

En la evaluación debemos ver si tienen detectado algún riesgo que pudiera producir o agravar el riesgo de sufrir un accidente no traumático, como por ejemplo el riesgo de padecer estrés laboral, burnout, etc.

4. COMPROBAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES DEL PUESTO DE TRABAJO

A continuación resumiremos aspectos del puesto de trabajo que pueden serle útil revisar a un o una Delegada de Prevención de cara a hacerse una “idea” de si la

persona trabajadora pudiera haber estado expuesta al riesgo de padecer estrés laboral, si se dispone de evaluación específica y qué medidas preventivas son de aplicación.

Para una mayor profundización en la investigación de accidentes laborales cuyo origen pudiera ser debido a factores psicosociales, recomendamos la lectura del Manual para la investigación de sucesos de origen psicosocial en el entorno laboral editado por OSALAN.

Aquí nos limitaremos a una aproximación sinóptica al riesgo más habitual para los accidentes no traumáticos, que es el riesgo de padecer estrés laboral en el puesto de trabajo. Para ello nos apoyaremos en el modelo de demanda-control-apoyo social de Karasek, sobre el que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha editado dos NTP (Notas Técnica de Prevención) y que sirva de punto de partida para la tarea de un o una Delegada de Prevención.

Comprobar si existía riesgo de estrés laboral (modelo demanda-control apoyo)

El modelo Demanda-Control-Apoyo Social, desarrollado

por Robert Karasek y ampliado por Töres Theorell, plantea que el estrés laboral surge de la interacción entre las demandas del trabajo (como la carga de trabajo y la presión de tiempo) y el control que las personas tienen sobre su trabajo (como la capacidad de tomar decisiones y usar sus habilidades). Según Karasek, el estrés se reduce cuando las personas trabajadoras tienen alto control sobre sus tareas, incluso si las demandas son elevadas, ya que el control permite gestionar mejor las situaciones de “alta presión”.

Gráfico del modelo de exigencias psicológicas extraído de la NTP 603 del INSHT



Indicar que a estas dos dimensiones el modelo añade una tercera, el concepto de "apoyo social" que será un componente crucial que ayudará a moderar (amortiguar) los efectos del estrés laboral.

Para facilitar la utilización intuitiva del modelo (únicamente con fines orientativos) debemos entender por demandas labora-

les del puesto, una serie de factores que pueden generar estrés en el entorno de trabajo. Las demandas se refieren a las exigencias físicas, psicológicas, sociales y organizativas, como por ejemplo:

- **Carga de Trabajo:** Se refiere a la cantidad de trabajo que una persona trabajadora debe realizar dentro de un período

determinado. Una alta carga de trabajo puede generar estrés si no se gestiona adecuadamente.

- **Presión de Tiempo:** Este concepto se relaciona con la urgencia y los plazos estrictos para completar las tareas. La presión de tiempo puede aumentar el nivel de estrés si las personas trabajadoras no tienen tiempo para cumplir con sus tareas.

- **Demandas Cognitivas:** Estas son las exigencias relacionadas con el procesamiento mental, como la atención, la concentración, la memoria y la toma de decisiones. Trabajos que requieren un alto nivel de concentración o que implican tomar decisiones importantes bajo presión pueden generar estrés.

- **Demandas Emocionales:** Incluyen las exigencias relacionadas con la gestión de emociones propias y ajenas en el entorno laboral. Esto puede abarcar el manejo de conflictos, la atención a clientes difíciles, y la necesidad de mantener una actitud positiva frente a situaciones estresantes.

- **Demandas Físicas:** Se refieren a los esfuerzos físicos que las personas trabajadoras deben realizar en su trabajo. Las

demandas físicas pueden afectar a la salud física si no se manejan adecuadamente.

- **Demandas de Interacción Social:** Incluyen las expectativas relacionadas con la comunicación y colaboración con otros, como trabajar en equipo, coordinarse con colegas o interactuar con clientes. Las demandas de interacción social pueden ser estresantes si implican una alta necesidad de cooperación continua.

- **Demandas de Responsabilidad:** Se refieren al nivel de responsabilidad que cada persona tiene en su puesto, incluyendo la toma de decisiones importantes, la supervisión de otras personas trabajadoras, o la responsabilidad por resultados críticos. Una alta responsabilidad puede aumentar el estrés.





Y qué debemos entender por control sobre la tarea, conceptos clave como:

- **Autonomía en el Trabajo:** Este concepto se refiere a la libertad que tienen las personas trabajadoras para decidir cómo llevar a cabo sus tareas. Una alta autonomía permite a las personas ajustar su enfoque según sus habilidades y necesidades, lo que puede reducir el estrés.
- **Participación en la Toma de Decisiones:** Implica la capacidad de las personas trabajadoras para influir en las decisiones que afectan a su trabajo y su entorno laboral. Esto puede incluir decisiones sobre horarios, asignación de tareas, y participación en procesos organizacionales. La inclusión en la toma de decisiones aumenta el sentido de control y puede mejorar la satisfacción laboral.
- **Uso de Habilidades:** Se refiere a la oportunidad de las personas trabajadoras de utilizar y desarrollar sus habilidades y competencias en el trabajo. Cuando las mismas pueden aplicar sus conocimientos y aprender cosas nuevas, se sienten más valoradas y motivadas, lo que puede reducir el estrés.
- **Variedad de Tareas:** La posibilidad de realizar diferentes tipos de tareas en lugar de actividades repetitivas puede aumentar el sentido de control. La variedad en el trabajo puede mantener el interés y la motivación, y prevenir el aburrimiento y la monotonía.
- **Retroalimentación sobre el Desempeño:** La recepción de información clara y constructiva sobre el desempeño laboral permite a la plantilla ajustar su comportamiento y mejorar sus habilidades. Aumentando el

sentido de competencia y control sobre los resultados laborales.

- **Recursos Disponibles:** Se refiere a la disponibilidad de herramientas, equipos y apoyo necesario para realizar el trabajo de manera eficiente. Contar con los recursos adecuados permite a las personas trabajadoras tener un mayor control sobre su capacidad para cumplir con las demandas laborales.

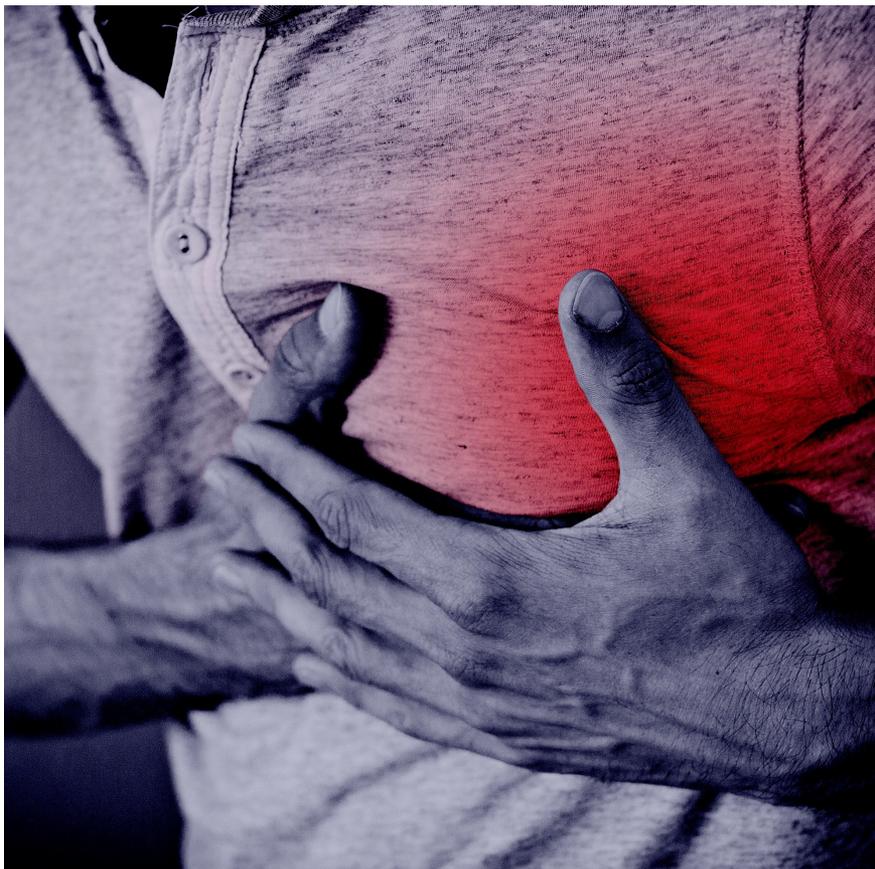
- **Clima Organizacional:** Un entorno organizacional que apoya la iniciativa y la participación de las personas trabajadoras refuerza el sentido de control. Esto incluye políticas y prácticas que fomenten la autonomía, la participación y el desarrollo profesional.

A esta base se añade la dimensión del apoyo social, que según Theorell, actúa como un amorti-

guador del estrés. El apoyo social en el entorno laboral puede provenir de colegas, supervisores o la organización en general, y su presencia puede moderar los efectos negativos de las altas demandas y el bajo control. Un entorno de trabajo con buen apoyo social fomenta un clima positivo y puede ayudar a reducir la percepción de estrés y mejorar el bienestar.

Por ello, es importante considerar estos tres factores juntos para evaluar adecuadamente el entorno laboral. Un entorno con altas demandas, bajo control y poco apoyo social es particularmente propenso a generar altos niveles de estrés y, por ende, a afectar negativamente a la salud mental y física de las personas trabajadoras. Por el contrario, un entorno con un equilibrio adecuado entre estos elementos puede promover una mejor salud y satisfacción laboral.





5. COMPROBAR SI EXISTÍAN OTROS FACTORES DE RIESGO QUE PUDIERAN HABER PROPICIADO O AGRAVADO LA POSIBILIDAD DE SUFRIR UN ACCIDENTE NO TRAUMÁTICO

Algunos de los factores de riesgo que pueden influir en las

patologías no traumáticas son, los identificados en el punto 3 de la guía. (Como pueden ser los sobreesfuerzos, posturas forzadas, movimientos repetitivos, vibraciones, exposición al ruido, agentes químicos y biológicos, radiaciones ultravioletas, etc.)

ZER EGIN DEZAKET ENPRESAK EZ BADU ISTRIPU EZ-TRAUMATIKOA IKERTU NAHI?

Ponerte en contacto con los o las delegadas de prevención. Estas podrán solicitarle a la empresa que realice dicha investigación, ya que según el art. 36.2f de la Ley 31/1995 LPRL las y los delegados de Prevención podrán:

“f) Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.”

Es obligación de la empresa realizar una investigación siempre que se produzca un daño en la salud de las personas trabajadoras, tal y como viene recogido en el artículo 16 LPRL:

“3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.”

NORI ESKA DIEZAIOKET LAGUNTZA?

En primer lugar, a tu representante sindical de Prevención, a continuación, al sindicato UGT Euskadi, que cuenta con un departamento de Seguridad, Salud y Bienestar Laboral para asesorar, guiar y acompañar a las personas trabajadoras y delegados en todas las tareas y necesidades que puedan surgir dentro del ámbito de la prevención de riesgos laborales.

Finalmente, siempre se puede acudir a OSALAN, organismo autónomo del Gobierno Vasco que tiene como una de sus principales misiones, “Impulsar el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, ayudando a las empresas y organizaciones preventivas a solventar sus dificultades, a la vez que vigilando y sancionando los incumplimientos graves y/o reiterados”.

