



**Universidad**  
Zaragoza

# Trabajo Fin de Grado

Trabajadores expuestos a agentes cancerígenos y  
mutágenos

Autor

Paula Ruiz Mur

Director

María Jesús Samaniego Martí

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo  
2023

## **RESUMEN**

El presente trabajo pretende analizar e interpretar la presencia de agentes cancerígenos, mutágenos y reprotoxicos para la salud en el entorno laboral, a través del desarrollo y la evolución de la normativa, tanto europea como española, sobre estos agentes, destacando el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección a los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo. Además, se centra en remarcar la figura del empresario como principal responsable de la protección eficaz de la salud de los trabajadores, y de la importancia de una buena planificación preventiva.

A través de la jurisprudencia, y con un tono más crítico, se ha pretendido acercar a la realidad la problemática de los trabajadores expuestos a agentes cancerígenos, mutágenos y reprotoxicos, relevando las insuficiencias en la protección de la salud laboral, así como la importancia de una aplicación más efectiva de las regulaciones existentes y la necesidad de reformas legales que garanticen una mayor prevención, control y responsabilidad en la gestión de estos agentes.

**Palabras clave:** cáncer, normativa, responsabilidad, insuficiencias, prevención.

## **ABSTRACT**

This work aims to analyze and interpret the presence of carcinogenic, mutagenic and reprotoxic agents for health in the work environment, through the development and evolution of regulations, both European and Spanish, on these agents, highlighting Royal Decree 665/ 1997, of May 12, on the protection of workers against the risks related to exposure to carcinogens during work. Furthermore, it focuses on highlighting the figure of the employer as the main person responsible for the effective protection of workers' health, and the importance of good preventive planning.

Through jurisprudence, and with a more critical tone, an attempt has been made to bring the problem of workers exposed to carcinogens, mutagens and reprotoxic agents closer to reality, highlighting the insufficiencies in the protection of occupational health, as well as the importance of a more effective application of existing regulations and the need for legal reforms that guarantee greater prevention, control and responsibility in the management of these agents.

**Keywords:** cancer, regulations, responsibility, insufficiencies, prevention.

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	2
1.1 Contexto actual y justificación del estudio .....	2
1.2 Objetivos .....	4
1.3 Metodología empleada .....	5
2. DESARROLLO.....	5
2.1 Los agentes cancerígenos y mutágenos.....	5
2.1.1 Conceptos clave .....	5
2.1.2 Clasificación .....	7
2.2 Legislación y normativas. Evolución.....	8
2.2.1 La Constitución Española .....	8
2.2.2 Directivas Europeas .....	8
2.2.3 Tratados Internacionales .....	11
2.2.4 Leyes orgánicas, ordinarias y reales decretos .....	11
2.3 Guías técnicas para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos o mutágenos en el trabajo. INSST .....	18
2.4 Medidas de prevención frente a la exposición de agentes cancerígenos y mutágenos.....	20
2.4.1 La evaluación de riesgos laborales .....	21
2.4.2 Equipos de protección individual .....	25
2.5 Responsabilidades.....	26
2.5.1 Responsabilidad penal.....	26
2.5.2 Responsabilidad administrativa.....	27
2.5.3 El recargo de prestaciones.....	28
2.5.4 Responsabilidad civil.....	29
2.5.5 Responsabilidad laboral.....	29
2.5.6 Responsabilidad de los trabajadores .....	30
2.6 El Amianto y la Sílice Cristalina Respirable .....	31
2.7 Jurisprudencia .....	34
3. CONCLUSIONES .....	37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	39

# 1. INTRODUCCIÓN

Este apartado pretende explicar el contexto actual de España en relación a aquellos trabajadores susceptibles de presentar un deterioro de su salud física, mental o emocional, a causa de la exposición a agentes cancerígenos o mutágenos durante el desarrollo de la actividad laboral.

Además, se presentan los objetivos que se pretenden alcanzar con el estudio del tema elegido y la metodología empleada para llevarlo a cabo.

## 1.1 Contexto actual y justificación del estudio

A día de hoy, en España, los agentes cancerígenos representan una preocupación creciente en materia de salud pública. Estos agentes son sustancias o factores que pueden provocar el desarrollo de células cancerosas en el organismo, las cuales están presentes en diversos ámbitos, como la exposición laboral, la contaminación ambiental y los hábitos de vida poco saludables.

Para ello es fundamental sensibilizar a la población sobre este tema, tan presente en el siglo XXI, donde el cáncer se encuentra entre una de las principales causas de muerte en España durante el primer semestre del año 2022, después de las enfermedades cardiovasculares, según un estudio del Instituto Nacional de Estadística<sup>1</sup>.

Actualmente se estima que cada año se diagnostican 3,2 millones de nuevos casos de cáncer en Europa, de los cuales casi 300.000 corresponden a España<sup>2</sup>.

La Agencia Internacional de Investigación sobre el Cáncer, IARC, indica que el 5% del total de los casos de cáncer diagnosticados proviene del ámbito laboral. No obstante, es notorio la infradeclaración de enfermedades profesionales causadas por la exposición a agentes cancerígenos, donde su comunicación fue menor a un 0,3%. Ello ocasiona graves repercusiones económicas para el Sistema Público de Salud, el cual tiene que soportar el coste derivado de las personas trabajadoras diagnosticadas con cáncer al no ser declarado como enfermedad profesional, en lugar de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social<sup>3</sup>.

En palabras del coordinador de la Secretaría de Salud Laboral y Medio ambiente de UGT, España es el país con mayor tasa de siniestralidad y, sin embargo, el que menos enfermedades profesionales declara<sup>4</sup>.

En nuestro país, entre 2018 y 2020 se notificaron tan solo 19 casos de cáncer laboral asociados a la exposición al polvo de madera y al polvo de sílice. Un ejemplo más de la necesidad existente

---

<sup>1</sup> Instituto Nacional de Estadística (2022). *Defunciones según la causa de muerte*.

<sup>2</sup> Sociedad Española de Oncología Médica (2022). *Las cifras del cáncer en España*.

<sup>3</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F. *Las enfermedades profesionales desde la perspectiva de la Seguridad Social*.

<sup>4</sup> DE LAS MORENAS, J. (2021). El amianto principal cancerígenos laboral.

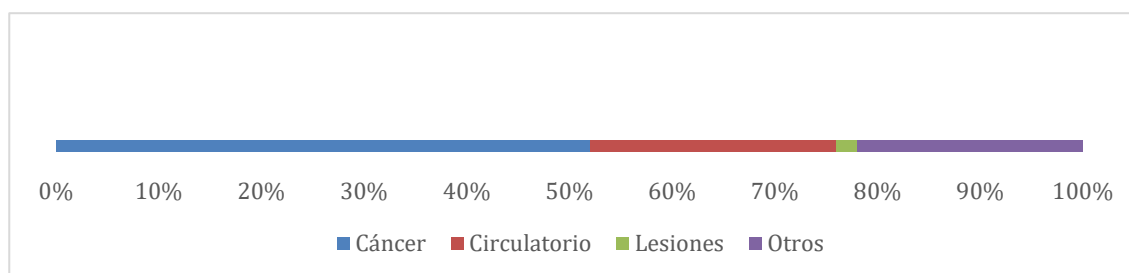
de analizar esta situación, así como implantar estrategias, asegurando la calidad del sistema de identificación, notificación, diagnóstico y el registro de enfermedades profesionales.

En 2023, según datos estadísticos del primer semestre del año del Observatorio de Enfermedades Causadas o Agravadas por el Trabajo (PANOTRATSS), fueron declaradas un total de 14.083 enfermedades profesionales, ocasionando un aumento de casi un 17% respecto al primer semestre del año anterior<sup>5</sup>.

En el ámbito laboral, existen sectores y ocupaciones donde los trabajadores están expuestos a agentes y sustancias que aumentan exponencialmente el riesgo de desarrollar cáncer, por lo que es indispensable y prioritario identificar dichos agentes y tomar las medidas preventivas adecuadas para controlar sus riesgos asociados<sup>6</sup>

El cáncer es la principal causa de muerte en el trabajo en Europa, provocando unas 100.000 cada año, ocasionando más muertes de personas menores de 65 años que cualquier otra enfermedad<sup>7</sup>.

Gráfico 1: Causas de las muertes relacionadas con el trabajo (%) en la Unión Europea



Fuente: Elaboración propia. Marco Estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027

La elección del tema “Trabajadores expuestos a agentes cancerígenos y mutágenos” viene justificada por la creencia personal de que la salud y seguridad laboral es el pilar fundamental para garantizar el bienestar general del trabajador. Un empleado con un buen estado de salud y que se encuentre seguro en su puesto de trabajo proporciona numerosos beneficios para las empresas, como la reducción de costes y el aumento de la productividad.

Invertir en materia de prevención aporta a la larga mayor productividad, y permite el ahorro de los costes directos y, sobre todo, indirectos derivados de los accidentes y daños a la salud. La inversión en prevención posibilita el ahorro mediante la reducción de los costes derivados de la

<sup>5</sup> Sindicato Unión General del Trabajadoras y Trabajadores de España (2023). *Las enfermedades profesionales aumentan, pese a que gran parte no se declaran*

<sup>6</sup> INSST. Guía para el control del riesgo de exposición a agentes cancerígenos, 2022

<sup>7</sup> INSST (2022). Evitemos hoy el cáncer laboral de mañana

siniestralidad laboral, proporcionando una oportunidad para optimizar la eficiencia en la gestión empresarial y la seguridad y salud de los trabajadores<sup>8</sup>.

Por lo tanto, la inversión en salud y seguridad laboral puede generar beneficios, tanto para los trabajadores como para las organizaciones, en términos de productividad y resultados empresariales.

Las medidas de lucha contra el cáncer en el lugar de trabajo son un elemento esencial del Plan Europeo de lucha contra el cáncer y del nuevo Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A través de mi investigación, deseo contribuir a la protección de la salud de los trabajadores y a la prevención de enfermedades profesionales relacionadas con el cáncer.

Es importante destacar que, aunque el cáncer es una de las enfermedades más mortíferas del país, también es relevante recalcar la gran cantidad de avances significativos en el diagnóstico temprano y el tratamiento del cáncer en la última década. La detección precoz, los programas de cribado y los avances en las terapias oncológicas han mejorado las tasas de supervivencia y la calidad de vida de los pacientes con cáncer en los últimos años.

## 1.2 Objetivos

### Objetivo general

- Generar conciencia sobre la importancia de proteger a los trabajadores contra la exposición a agentes cancerígenos y mutágenos, así como fomentar la implementación de medidas de prevención efectivas en los lugares de trabajo en España.

### Objetivos específicos

- Entender la importancia que supone el cuidado de la salud de las personas trabajadoras y las repercusiones que tiene su detrimento en el aspecto social y económico.
- Informar y conocer los principales agentes cancerígenos y mutágenos presentes en el entorno laboral, así como los riesgos asociados a su exposición.
- Fomentar la formación sobre las medidas de prevención y control que deben implementarse para reducir la exposición a los agentes cancerígenos y mutágenos.
- Comprender la importancia de la normativa específica en prevención de riesgos laborales, y la importancia de su utilización como herramienta para evitar graves consecuencias en la salud de los trabajadores.

---

<sup>8</sup> Fundación Sando, 2009, Informe I Encuentro Nacional de Seguridad y Salud en la Construcción

- Promover entornos laborales saludables a través de la aplicación de medidas de protección colectivas y, además, del uso adecuado de equipos de protección individual.
- Conocer las consecuencias del incumplimiento de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales, y las sanciones que ello implica.
- Fomentar estilos de vida saludables con el fin de amortiguar el creciente número de pacientes afectados por cáncer.

### 1.3 Metodología empleada

Para la realización de este trabajo he empleado una metodología deductiva y bibliográfica. La metodología deductiva implica partir de una teoría general para llegar a conclusiones específicas relacionadas con el tema de investigación. A través de la lógica, he aplicado premisas generales a casos particulares, permitiéndome llegar a conclusiones concretas.

Además, he realizado una extensa investigación bibliográfica como parte de mi metodología, a través del análisis de diversas fuentes, tales como libros, legislación, informes, páginas webs oficiales del Estado y otros documentos relevantes en el área de estudio, proporcionándome una perspectiva más amplia y fundamentada para desarrollar mi trabajo.

Ambas metodologías me han permitido consolidar conocimientos teóricos sobre el tema, conociendo la evolución normativa que ha experimentado la prevención de riesgos laborales sobre los agentes cancerígenos y mutágenos, permitiéndome argumentar de manera rigurosa y fundamentada casos concretos a partir del análisis de la jurisprudencia establecida por los diferentes tribunales de justicia.

## 2. DESARROLLO

Esta sección está organizada en varios subapartados proporcionando un marco estructurado de la información recopilada sobre el tema de estudio.

### 2.1 Los agentes cancerígenos y mutágenos.

#### 2.1.1 Conceptos clave

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) los **agentes cancerígenos o carcinógenos** son aquellos agentes químicos, físicos o biológicos que tienen la capacidad de causar cáncer o aumentar su incidencia.

También serán considerados agentes cancerígenos aquellas sustancias, mezclas o procedimientos mencionados en el Anexo I del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo:

1. Fabricación de auramina
2. Trabajos que supongan exposición a los hidrocarburos aromáticos policíclicos presentes en el hollín, el alquitrán o la brea de hulla.
3. Trabajos que supongan exposición al polvo, al humo o a las nieblas producidas durante la calcinación y el afinado eléctrico de las matas de níquel.
4. Procedimiento con ácido fuerte en la fabricación de alcohol isopropílico.
5. Trabajos que supongan exposición a polvo de maderas duras.
6. Trabajos que supongan exposición al polvo respirable de sílice cristalina generado en un proceso de trabajo.
7. Trabajos que supongan exposición cutánea a aceites minerales previamente utilizados en motores de combustión interna para lubricar y refrigerar los elementos móviles del motor.
8. Trabajos que supongan exposición a emisiones de motores diésel.

Un **agente mutágeno o mutagénico** es una sustancia o mezcla de sustancias que aumentan la frecuencia de mutación en las poblaciones celulares, en los organismos, o en ambos. Es decir, producen cambios permanentes en la cantidad o en la estructura del material genético de una célula.

En 2022, la Directiva 2022/431 del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>9</sup> estableció la inclusión de las sustancias tóxicas para la reproducción.

Los **agentes tóxicos para la reproducción o reprotóxicos** son sustancias químicas que pueden afectar a la salud reproductiva tanto en hombres como en mujeres, causando efectos adversos en la fertilidad, o en el desarrollo fetal.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) **cáncer** es el término referido a un conjunto de enfermedades que se pueden originar en los órganos o tejidos del cuerpo cuando células

---

<sup>9</sup> Directiva (UE) 2022/431 del Parlamento Europeo y del Consejo de 9 de marzo de 2022 por la que se modifica la Directiva 2004/37/CE, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo.



anormales crecen de forma descontrolada, sobrepasan sus límites habituales e invaden partes adyacentes del cuerpo y/o se propagan a otros órganos ocasionando metástasis.

### 2.1.2 Clasificación

El Reglamento (CE) nº1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas, en adelante CLP, clasifica los agentes cancerígenos, mutágenos y reprotóxicos en función de pruebas realizadas tanto en humanos como en animales, a fin de determinar qué propiedades de las sustancias y mezclas son clasificadas como peligrosas para la salud.

Los agentes cancerígenos se clasifican de la siguiente manera:

*Categoría 1.- Carcinógenos o supuestos cancerígenos para el hombre*

Categoría 1A.- se sabe que es un carcinógeno para el hombre, en base a la existencia de pruebas en humanos.

Categoría 1B.- se supone que es un carcinógeno para el hombre, en base a la existencia de pruebas en animales

*Categoría 2.- Sospechoso de ser carcinógeno para el hombre.* Sustancias sospechosas de provocar cáncer, pero que las pruebas procedentes de estudios en humanos o animales no son lo suficientemente convincentes como para clasificarlas en las categorías 1A o 1B.

Los agentes mutagénicos se clasifican siguiendo la misma estructura:

*Categoría 1.- Sustancias de las que se sabe o se considera que inducen mutaciones hereditarias en las células germinales humanas.*

Al igual que las sustancias cancerígenas, también están divididas en Categoría 1ª, si se sabe que induce mutaciones hereditarias en las células germinales humanas, o en Categoría 1B, si se considera que induce mutaciones hereditarias en las células germinales humanas.

*Categoría 2.- Sustancias que son motivo de preocupación porque pueden inducir mutaciones hereditarias en células germinales humanas.*

La clasificación de los agentes tóxicos para la reproducción o reprotóxicos siguen la misma estructura que los anteriores, dividiéndose en Categoría 1.- *Sustancias de las que se sabe o se supone que son tóxicos para la reproducción humana* y Categoría 2.- *Sustancias de las que se sospecha que son tóxicos para la reproducción humana.*

## 2.2 Legislación y normativas. Evolución

En este apartado se presenta la diferente legislación vigente que brinda protección a los trabajadores en el ámbito de la salud, concretamente sobre los agentes cancerígenos y mutágenos, ordenada jerárquicamente.

### 2.2.1 La Constitución Española

La Constitución Española de 1978 recoge en su artículo 43 el derecho a la protección de la salud, y establece el deber de los poderes públicos de organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y servicios necesarios. El artículo 40.2 CE reitera la misma idea al disponer que los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo.

La Constitución proporciona a estos derechos la categoría de principios rectores de la política social y económica y no de derechos fundamentales, por lo que sólo podrán ser alegados en los términos dispuestos en el artículo 53.3 de la misma, no estando garantizado por un procedimiento preferente y sumario ante los tribunales ni por el recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

### 2.2.2 Directivas Europeas

La normativa europea más relevante sobre el tema de estudio es la **Directiva 2004/37/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004 relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo.

Esta Directiva establece un marco de principios generales para que los Estados miembros apliquen un nivel uniforme de protección contra los riesgos relacionados con los agentes cancerígenos o mutágenos. Proporciona una lista de sustancias y procesos específicos considerados agentes cancerígenos o mutágenos, y establece límites de exposición profesional para estos agentes. Además, se expone en ella la obligación del empresario de evaluar y gestionar los riesgos relacionados con la exposición a estos agentes en el lugar de trabajo, así como, tomar medidas para eliminar o reducir al mínimo la exposición, proporcionar información y formación a los trabajadores, o llevar a cabo exámenes médicos periódicos, entre otras.

Anteriores a esta directiva, la Unión Europea publicó la **Directiva 90/394/CEE**, de 28 de junio de 1990, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos durante el trabajo, la cual fue modificada posteriormente por las **Directivas 97/42/CE** y la **Directiva 1999/38/CE**. Esta última directiva destaca porque amplió su ámbito de actuación a los agentes mutágenos.

Estas directivas tuvieron gran importancia en el ámbito de la protección de los trabajadores contra los agentes cancerígenos y mutágenos ya que sentaron las bases para su posterior consolidación en un único texto, la Directiva 2004/37/CE.

Debido al constante cambio y conocimiento de nuevos efectos perjudiciales de los citados agentes para aquellos trabajadores expuestos, la Directiva 2004/37/CE sufrió varias modificaciones. La primera de ellas mediante la **Directiva 2014/27/UE**, de 26 de febrero de 2014, con el fin de adaptarla al nuevo sistema de clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas introducido por el CLP.

En el año 2017, **Directiva 2017/2398/UE**, de 27 de diciembre, introdujo algunas modificaciones de la Directiva 2004/37/UE para mejorar la protección de los trabajadores expuestos a agentes cancerígenos y mutágenos.

Amplió el Anexo I, donde se incluye como agente carcinógeno las sustancias, preparados y procedimientos ocasionados de los trabajos con exposición al polvo respirable de sílice cristalina. Además, fija nuevos valores límite para la exposición al cloruro de vinilo monómero y del polvo de maderas duras, y establece límites de exposición para once sustancias cancerígenas. Por último, y no menos importante, amplía la vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos a estos agentes una vez cesada la exposición laboral con el fin de preservar la salud del trabajador afectado tanto tiempo como se considere necesario, previa valoración del médico o autoridad responsable del control médico de dichos trabajadores.

La siguiente variación que sufrió la Directiva 2004/37/CE<sup>10</sup> fue a través de la **Directiva 2019/130/UE**, de 16 de enero de 2019, donde se añadió dos nuevos trabajos al Anexo I de la citada directiva que generan exposición a sustancias cancerígenas como son: Trabajos con exposición cutánea a aceites minerales previamente utilizados en motores de combustión interna para lubricar y refrigerar los elementos móviles del motor; y trabajos que supongan exposición a emisiones de motores diésel.

Por otra parte, establece valores límite de exposición para seis nuevos agentes cancerígenos: tricloroetileno, metilendianilina, epíclorhidrina, dibromuro de etileno, dicloruro de etileno y gases de escape de motores diésel.

En el mismo año, 2019, se publicó la **Directiva 2019/983/UE**, de 5 de junio en la que se presentan cambios significativos en la Directiva 2004/37/CE como la introducción de valores límite para cinco nuevos agentes cancerígenos y la modificación de algunos de los valores límites ya establecidos para la exposición a sustancias cancerígenas y mutágenas recogidas en el Anexo III. Además, establece un plazo de dos años para que la Comisión Europea evalúe y proponga, según los últimos avances científicos, la forma más adecuada de proteger a los trabajadores de la exposición frente a fármacos peligrosos, incluidos los citotóxicos, mediante una propuesta legislativa.

Por último, la directiva europea más actual respecto al tema a tratar es la **Directiva 2022/431/UE**, de 9 de marzo de 2022, en la cual se ampara a aquellas personas afectadas en su lugar de trabajo por sustancias tóxicas para la reproducción o reprotóxicos, pasándose a

---

<sup>10</sup> Directiva 2004/37/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo

denominar Directiva 2004/37/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición durante el trabajo a agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos.

Además de introducir el concepto de agente reprotóxico, establece una diferencia sustancial entre ellos, clasificándolos en agentes reprotóxicos con umbral y agentes reprotóxicos sin umbral, lo cual les proporciona un tratamiento distinto.

Los primeros son sustancias que por debajo de un valor no producen efectos negativos para la salud de los trabajadores expuestos, mientras que los agentes clasificados en el segundo grupo, son sustancias para las que no existe un nivel de exposición seguro. La reducción de su exposición disminuye el riesgo de producir consecuencias negativas para la salud, pero no las elimina. Este dato es lo que los diferencia de los agentes cancerígenos y mutágenos, para los que científicamente no es posible determinar límites por debajo de los cuales no exista un riesgo para la salud del trabajador. Aunque se establecen valores límite de exposición a estos últimos agentes, no se elimina por completo el riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores expuestos. No obstante, existe una relación exposición-probabilidad, la cual establece que cuanto más baja sea la exposición a estos agentes, menor será el riesgo de sufrir daños en la salud.

También esta directiva introduce nuevos valores límite para algunas sustancias cancerígenas, e incluye el término valor límite biológico, y el término vigilancia de la salud, entendido este último como el examen de cada trabajador para determinar su estado de salud, en relación con la exposición durante el trabajo a agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos específicos.

Las directivas europeas citadas con anterioridad incluyen un contenido mínimo sobre aquello que posteriormente los países miembros de la Unión Europea deben transponer a su legislación nacional en un plazo determinado, con el objetivo de crear un marco legal común entre todos ellos.

En el caso de España, estas directivas fueron incorporadas al Derecho español a través del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo<sup>11</sup>, a través de las posteriores modificaciones de este real decreto. Excepto la Directiva 2022/431/UE, de 9 de marzo de 2022 que deberá incorporarse al derecho nacional antes del 5 de abril de 2024.

Por último, cabe nombrar en este apartado el **Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027**, una iniciativa de la Unión Europea en la que se establecen directrices y objetivos para mejorar las condiciones de trabajo y promover la salud y seguridad de los trabajadores de los Estados miembros. No es un documento legalmente vinculante, sino que son orientaciones relevantes en materia de seguridad y salud en el trabajo, las cuales pueden influir en el desarrollo de políticas y regulaciones nacionales en los países miembros de la Unión Europea.

---

<sup>11</sup> Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo

Los objetivos del marco estratégico <sup>12</sup> son: anticipar y gestionar el cambio en el nuevo mundo de trabajo ecológico y digital, mejorara la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales e incrementar la preparación para cualquier posible crisis sanitaria futura.

En él se reitera que el cáncer es la principal muerte relacionada con el trabajo, causando 100.000 muertes al año. En él se impulsa la actualización de las normas de la UE sobre sustancias peligrosas para combatir el cáncer, y las enfermedades respiratorias y reproductivas, promoviendo el uso del Código Europeo contra el cáncer entre los estados miembros.

### 2.2.3 Tratados Internacionales

La primera norma internacional en regular los agentes cancerígenos y mutágenos en el trabajo fue el **Convenio nº139 de la Organización Internacional del Trabajo**, en adelante OIT, sobre la prevención y control de los riesgos profesionales causados por agentes cancerígenos en el lugar de trabajo, adoptado el 24 de junio de 1974. Establece disposiciones para prevenir y controlar los riesgos profesionales relacionados con la exposición a estos agentes.

España no ratificó el Convenio nº 139 de la OIT.

No menos importante es el **Convenio nº155 de la OIT**, sobre seguridad y salud de los trabajadores. Fue adoptado en 1981 buscando promover un entorno laboral seguro y saludable a través de la implementación de políticas y medidas de prevención de riesgos con la ayuda de la colaboración entre gobiernos, empresarios y trabajadores.

España ratificó el Convenio nº 155 el 11 de septiembre de 1985.

Otro tratado internacional sobre este asunto es el Convenio de Rotterdam, adoptado en 1998 con el fin de promover el intercambio de información sobre productos químicos peligrosos entre los países, entre ellos los agentes cancerígenos y mutágenos.

Fue ratificado por España el 2 de marzo de 2004.

Por último, citar el Convenio de Estocolmo, adoptado en 2001 con el objetivo de eliminar o restringir la producción y el uso de contaminantes orgánicos persistentes (COPs).

España ratificó el Convenio de Estocolmo en 2004.

### 2.2.4 Leyes orgánicas, ordinarias y reales decretos

Con un nuevo enfoque sobre la seguridad y salud en el ámbito laboral nació la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**. Su nacimiento vino motivado por la

---

<sup>12</sup> Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027

Directiva 89/391/CEE<sup>13</sup>, la cual estableció unas disposiciones mínimas en cuanto a la aplicación de medidas para la mejora de la seguridad de la salud de los trabajadores, y en base al principio rector 40.2 CE<sup>14</sup>.

A partir de 1995, la Ley de Prevención<sup>15</sup> se convierte en el marco jurídico básico de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo los pilares y principios esenciales relativos a la prevención de riesgos. A partir de la citada ley se han ido desarrollando varios Reales Decretos y Reglamentos con el fin de concretar y ampliar las bases mínimas, siempre respetando lo dispuesto en la Constitución Española y en los Tratados promulgados por la Unión Europea.

La Ley 31/1995 se constituye con un carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, lo que quiere decir que ninguna otra norma puede establecer unas condiciones menores de las establecidas en la ley, aunque si pueden ser mejoradas, por ejemplo, por el convenio colectivo o por el contrato de trabajo.

Esta Ley es aplicable a todos los trabajadores por cuenta ajena, trabajadores de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones Públicas, trabajadores autónomos y a los socios de cooperativas. No se aplica a una serie de colectivos como policías, fuerzas armadas y guardia civil, entre otros, por la necesidad de poseer una normativa específica para estos colectivos por su especial peligrosidad en el desarrollo de las actividades laborales.

En su artículo 14 se recoge el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y por ende, el deber del empresario de aplicar medidas para llevar a cabo dicha protección. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales mediante este artículo recoge un deber general de seguridad, lo que se traduce en un deber del empresario incondicionado, y prácticamente ilimitado.

El deber de protección es un deber dinámico, en cuanto que el empresario debe tener en cuenta los cambios en las técnicas, condiciones de trabajo y las circunstancias en las que se ejecuta el mismo, adoptando las medidas de prevención según las modificaciones llevadas a cabo. Además, es un deber no transferible, ya que el coste de la protección recae en el empresario, no pudiéndose trasladar a los trabajadores.

Otros temas de gran relevancia incluidos en esta ley son:

- La obligación del empresario de realizar una evaluación inicial de los riesgos, y de su actualización cuando cambien las condiciones de trabajo o produzcan daño a la salud de los trabajadores, realizando si fuese necesario, actividades preventivas para eliminar o reducir los riesgos existentes<sup>16</sup>;

---

<sup>13</sup> Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

<sup>14</sup> Constitución Española de 1978.

<sup>15</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

<sup>16</sup> Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

- La obligación del empresario de proporcionar medios técnicos de protección colectiva, o en su defecto, equipos de protección individual para los trabajadores expuestos a un riesgo, vigilando el uso efectivo de los mismos<sup>17</sup>;
- Las diferentes modalidades de organización de la prevención: asumida por el propio empresario, designada a uno o varios trabajadores que la lleven a cabo, constituyendo un servicio de prevención propio o recurriendo a un servicio de prevención ajeno<sup>18</sup>;
- La obligación del empresario de informar y proporcionar la formación oportuna a los trabajadores<sup>19</sup>;
- El derecho del trabajador de interrumpir su actividad y abandonar su lugar de trabajo en caso de riesgo grave e inminente sin perjuicio alguno<sup>20</sup>;
- La vigilancia periódica de la salud<sup>21</sup>;
- La función de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de vigilar y controlar que se aplique correctamente la normativa en esta materia<sup>22</sup>;
- Definición del Comité de Seguridad y Salud como órgano de participación, paritario y colegiado destinado a la consulta de las actuaciones en materia de prevención de riesgos<sup>23</sup>;
- La consulta y participación de los trabajadores a través de los delegados de prevención y del Comité de Seguridad y Salud<sup>24</sup>;
- Las distintas responsabilidades del empresario y de los trabajadores o sus representantes en materia de prevención<sup>25</sup>.

Algunos de estos temas serán desarrollados con más detalle en los siguientes capítulos de este informe.

Un ejemplo de desarrollo de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales lo encontramos en el **Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo**.

Este Real Decreto fue aprobado para la trasposición a la legislación nacional de la directiva 90/394/CEE, la cual debía ser traspuesta por los Estados miembros en el año 1993.

En él se recogen las obligaciones y medidas de prevención que deben ser adoptadas en los lugares de trabajo donde los empleados estén expuestos a sustancias cancerígenas o mutágenas. En su creación se llevaron a cabo consultas con expertos en salud, y representantes

---

<sup>17</sup> Artículo 17. Equipos de trabajo y medios de protección.

<sup>18</sup> Artículo 30. Protección y prevención de riesgos profesionales.

<sup>19</sup> Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores y Artículo 19. Formación de los trabajadores

<sup>20</sup> Artículo 21. Riesgo grave e inminente.

<sup>21</sup> Artículo 22. Vigilancia de la salud.

<sup>22</sup> Artículo 9. Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

<sup>23</sup> Artículo 38. Comité de Seguridad y Salud.

<sup>24</sup> Capítulo V. Artículos 33-40

<sup>25</sup> Artículo 42. Responsabilidades y su compatibilidad.

de los trabajadores y empresarios para asegurar que se establecieran normas efectivas y adecuadas para la protección de los trabajadores afectados por la exposición a los citados agentes.

El Real Decreto 665/1997<sup>26</sup> ha ido sufriendo modificaciones desde su promulgación debido a la obligación de trasponer a la legislación española las nuevas directivas europeas, las cuales se aprobaron por la aparición de nuevas sustancias cancerígenas o por la revisión de los límites de exposición, ya explicado en el apartado 2.2.2 de este estudio.

Tabla 1. Orden cronológico de las directivas europeas y los reales decretos con los que se han traspuesto al ordenamiento jurídico español.

<b>Directiva 90/394/ CEE</b>	<b>Real Decreto 665/1997</b>
<b>Directiva 97/42/ CE</b>	Real Decreto 1124/2000
<b>Directiva 1999/38/CE</b>	Real Decreto 349/2003
<b>Directiva 2014/27/UE</b>	Real Decreto 598/2015
<b>Directiva 2017/2398/UE</b>	Real Decreto 1154/2020
<b>Directiva 2019/130/UE</b>	Real Decreto 427/2021
<b>Directiva 2019/983/UE</b>	Real Decreto 395/2022

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (noviembre 2022)

La última Directiva en este tema es la Directiva 2022/431/ UE la cual España está obligada a incorporar sus modificaciones a más tardar el 5 de abril de 2024

El RD 665/1997 y sus posteriores modificaciones disponen una serie de obligaciones específicas al empresario para la evaluación, prevención y control de los riesgos provocados por la exposición a agentes cancerígenos y mutágenos.

Siguiendo la línea de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales<sup>27</sup> y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, se proporciona gran relevancia a la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo, para a partir de ahí, establecer las medidas adecuadas a los riesgos detectados relacionados con la exposición a agentes cancerígenos o mutágenos. Esta obligación del empresario se impone en defecto de que no se hayan podido eliminar ni sustituir dichos agentes, aplicando todas las medidas necesarias para reducir la exposición, y complementariamente, otorgando equipos de protección individual a los trabajadores expuestos. Además, debe asegurarse del correcto etiquetado y almacenamiento de todos los productos que contengan estos agentes.

El empresario deberá asegurar a los trabajadores expuestos, dentro de su jornada laboral, tiempo necesario para su aseo personal antes de la comida y antes de abandonar el lugar de

---

<sup>26</sup> Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

<sup>27</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.



trabajo, y se hará cargo del lavado y descontaminación de la ropa de trabajo evitando así el riesgo de contaminación y propagación de los agentes nombrados.

La vigilancia de la salud de los trabajadores considerados como expuestos a agentes cancerígenos o mutágenos en la evaluación de riesgos, deberá ser adecuada y específica, realizada por el personal sanitario competente siguiendo los protocolos de vigilancia sanitaria específicos. Existen 5 protocolos aplicables a la exposición de agentes cancerígenos o mutágenos: amianto, óxido de etileno, agentes citostáticos, cloruro de vinilo monómero, dermatosis laborales.

Debido al riesgo de contraer una enfermedad profesional a causa de la exposición a estos agentes en el lugar de trabajo, y según lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social, en su artículo 243, sobre la obligatoriedad de realizar reconocimientos médicos para aquellos trabajadores que estén en un puesto de trabajo con riesgo de enfermedad profesional, entendemos que la vigilancia de la salud para los trabajadores expuestos a agentes cancerígenos o mutágenos tiene carácter obligatorio, debiéndose realizar antes del inicio de la exposición, después de una ausencia prolongada, o cuando la evaluación de riesgos ponga de manifiesto la exposición a nuevos agentes cancerígenos.

Estos protocolos son guías de actuación elaboradas por la Comisión de Salud Pública del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud dirigidas a los profesionales sanitarios encargados de la vigilancia de la salud de los trabajadores propiciando de esta manera una vigilancia de la salud específica según los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo.

A partir de las indicaciones contenidas en estos protocolos, se realizan exámenes médicos más exhaustivos. Primero se identifican los riesgos a los que está expuesto el trabajador, después se realiza una evaluación inicial a partir de la realización de exámenes médicos, pruebas de laboratorio y la recopilación de antecedentes médicos relevantes para así definir las normas de cumplimentación del protocolo médico específico, como la periodicidad o las pruebas que se realizarán para su control médico. Después se evalúan los resultados y se implementan acciones de seguimiento.

Si no existe protocolo específico para un riesgo concreto, deberá ser elaborado por el servicio de prevención responsable de la vigilancia de la salud en la empresa.

Es de relevancia recalcar que, aunque haya cesado la relación laboral, la vigilancia de la salud del trabajador expuesto deberá seguir llevándose a cabo, corriendo a cargo del Sistema Nacional de Salud. Es lo que se conoce como vigilancia de la salud postocupacional, que es aquella que se efectúa a los trabajadores tras el cese de la exposición a factores de riesgo laborales que tienen un largo periodo de latencia, donde hay una gran probabilidad de que el daño aparezca posteriormente al cese de la exposición<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> QUIRONPREVENCION (2021). *Vigilancia de la salud postocupacional*

Otra de las obligaciones del empresario es disponer de la información de que trabajadores están o han estado expuestos a sustancias cancerígenas y conservar sus historiales médicos durante al menos cuarenta años después de terminada la exposición. El empresario deberá comunicar cualquier caso de cáncer que se produzca resultante de la exposición a un agente cancerígeno o mutágeno en el lugar de trabajo, debiendo facilitar a la autoridad laboral y sanitaria competentes las evaluaciones de riesgos efectuadas, las actividades realizadas por el trabajador, y las medidas de prevención adoptadas, entre otros.

Por último, reiterar el deber de formación que tiene el empresario, de conformidad con el artículo 19 de la LPRL<sup>29</sup>, herramienta fundamental para la prevención de los riesgos laborales. Esta formación deberá realizarse mediante instrucciones escritas debido a la gravedad de los riesgos ocasionados por los agentes cancerígenos.

No obstante, la actividad preventiva el empresario la podrá realizar a través de un servicio de prevención propio o recurriendo a un servicio de prevención ajeno, no pudiendo asumirla personalmente, al tratarse de empresas donde se desarrollan actividades con exposición a sustancias cancerígenas o mutágenas, tal y como recoge el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.

El empresario tendrá la obligación de constituir un servicio de prevención propio cuando la empresa tenga entre 250 y 500 trabajadores, o aunque tenga un número diferente así lo decida la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por la peligrosidad de la actividad desarrollada.

En caso de que no deber, poder o querer formar un servicio de prevención ajeno, tendrá la obligación de optar por un servicio de prevención ajeno para la organización de la actividad preventiva, previa consulta con los representantes de los trabajadores. Esta empresa especializada en prevención de riesgos laborales es la encargada de asesorar, gestionar y adaptar a la empresa en el cumplimiento de la legislación existente en materia de seguridad y salud laboral. En este caso, el servicio de prevención ajeno deberá asumir directamente la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud, la información y la formación de los trabajadores.

Ahora bien, aunque la actividad preventiva sea contratada con un servicio de prevención ajeno, el deber de protección sigue siendo del empresario.

Otra ley que vino a desarrollar la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, fue el **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención**. Cabe resaltar la importancia de su modificación por el RD 604/2006 donde se reitera la relevancia de la figura del recurso preventivo. En el Real Decreto se expone en que situaciones deberá estar presente físicamente la persona que desempeñe esta función en la empresa, haciendo especial énfasis a la presencia de esta figura en el sector de la construcción.

A través de este real decreto se estableció en que escenarios es obligatoria esta figura y las funciones que debe realizar.

---

<sup>29</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Esta figura fue introducida en 2003 tras una modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales por la Ley 54/2003, pero no fue hasta el año 2006 cuando se le otorgó la importancia que merece ante el desarrollo de una actividad o proceso peligroso.

Otra de las modificaciones del RD 39/1997, de 17 de enero, fue a través del **RD 298/2009, de 6 de marzo**, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la **aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada**, que haya dado a luz o en período de lactancia. En él se publican dos anexos, uno relativo a los agentes o procedimientos que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, y otro relativo a los agentes a los que no pondrán estar dichas trabajadoras expuestas por el riesgo que pueden originar en su estado.

De acuerdo con la evaluación de riesgos, las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia no podrán realizar actividades que supongan un riesgo de exposición a estos agentes o condiciones de trabajo incluidas en la *lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición*.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece por un lado una protección general a todos los trabajadores y una protección específica a ciertos grupos que son más sensibles o vulnerables por sus características personales, estado biológico conocido, discapacidad o simplemente por no responder transitoriamente a las exigencias psicofísicas de su puesto de trabajo.

La protección de la maternidad es un derecho de la trabajadora, pero es, a la vez, una obligación, en tanto que el bien jurídico protegido es también la protección del feto.

Aquí se genera una cuestión controvertida, en la medida en que la comunicación del embarazo al empresario puede afectar al derecho de intimidad de la trabajadora. Sin embargo, ésta debe comunicar su embarazo para que el empresario adopte las medidas de protección adecuadas. Sólo en la medida en la que el empresario conozca la situación de embarazo podrá actuar.

Ante estas condiciones biológicas, el empresario, en virtud de su deber de protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberá tomar las medidas necesarias para evitar la exposición cambiando de puesto a la trabajadora embarazada o lactante, o si no fuese posible, procediendo a la suspensión de su contrato. Cuestión que abordare más adelante cuando me refiera a las evaluaciones de riesgo.

Por último, citar la **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027** (EESST) que alineada con lo dispuesto en el Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027, fue creada para ser marco de referencia en el ámbito de la prevención de los riesgos laborales. A través de sus seis objetivos busca anticiparse a los riesgos derivados de las transiciones digital, ecológica y demográfica.

Uno de los focos es la prevención del cáncer de origen profesional, considerado la principal causa de las muertes ocasionadas en el trabajo por la Unión Europea.

A partir de la estrategia se pone en marcha la Agenda para la Prevención del Cáncer de Origen Profesional con el objetivo de, mediante la recopilación de toda la información existente, una detección precoz de las enfermedades ocasionadas por sustancias cancerígenas, prestando especial atención al amianto, al polvo de sílice cristalina y al polvo de madera como causantes de esta enfermedad.

Con la publicación de la Agenda se ha puesto de manifiesto la necesidad de reformar el marco normativo de prevención de riesgos laborales, haciendo especial énfasis en la aparición de nuevas sustancias nocivas para la salud.

Además, debido a la relevancia e importancia que le quiero otorgar a la jurisprudencia en este tema, he dedicado un apartado especial (apartado 2.7) para analizar y razonar las decisiones judiciales relevantes que han surgido en relación a esta cuestión. En ese apartado se proporciona una visión más detallada de la interpretación y aplicación de la ley por parte de los tribunales a casos particulares relacionados con la exposición de trabajadores a agentes cancerígenos y mutágenos.

### 2.3 Guías técnicas para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos o mutágenos en el trabajo. INSST

En el contexto español, organismos como el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) y las Comunidades Autónomas desempeñan un papel fundamental en la regulación y control de la exposición a agentes cancerígenos y mutágenos. Estos organismos brindan información y recursos para ayudar a las empresas y trabajadores a identificar y minimizar los riesgos asociados con estos agentes.

Las guías técnicas son documentos no vinculantes que orientan a las empresas y trabajadores a cumplir con las normativas y regulaciones de seguridad y salud en el trabajo.

En la disposición final primera del RD 665/1997, de 12 de mayo<sup>30</sup> dispone que será el INSST el encargado de elaborar y mantener actualizada una Guía Técnica para la evaluación de los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos o mutágenos durante el trabajo.

El Reglamento de los Servicios de Prevención también alude a la utilización de la Guía Técnica *cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico*<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

<sup>31</sup> Artículo 5.3 Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Hasta el día de hoy se han publicado tres ediciones, la última de ellas en agosto de 2022, donde se incorporan las últimas modificaciones legislativas en relación con los agentes cancerígenos y mutágenos. Esta última guía, en relación con la anterior publicada en octubre de 2017, ha modificado el Anexo I: Lista de sustancias, mezclas y procedimientos, incorporando tres nuevos trabajos con riesgo de exposición a agentes cancerígenos. Además, también actualiza el Anexo III: Valores Límite de Exposición Profesional, estableciendo valores límite de un total de 27 agentes cancerígenos y mutágenos, incluyendo 24 agentes más que en 2017.

Pero lo más relevante de la Guía Técnica publicada en 2022 son la incorporación de dos nuevos apéndices: el Apéndice 1, relativo a la determinación de la presencia de agentes cancerígenos o mutágenos en los puestos de trabajo no involucrados directamente con su utilización o generación, y el Apéndice 3, relativo a la información sobre trabajadores expuestos a cancerígenos o mutágenos en el lugar de trabajo.

Este último apéndice sirve de ayuda para identificar y registrar a todos aquellos trabajadores que estén expuestos a dichos agentes en la empresa, a través de la recopilación de datos personales y profesionales, con la ayuda de un modelo de tabla a cumplimentar propuesta por el INSST.

El Apéndice 1 sirve de guía para evaluar aquellos puestos de trabajo no vinculados directamente con la utilización de agentes cancerígenos, pero en los que puede existir un riesgo de exposición. En él se explican los criterios técnicos que se deben realizar para la toma de una muestra ambiental y su posterior valoración, para determinar la presencia de un agente cancerígeno en el aire exterior. Para poder confirmar o descartar la presencia del agente, la guía recomienda realizar la medición como mínimo tres veces. Para una mayor exactitud, estas mediciones se deben realizar en el mismo punto y en jornadas diferentes.

Para comprender mejor la necesidad de la incorporación de este apéndice, debemos remitirnos a la explicación que nos proporciona la misma guía técnica del artículo 3 del RD 665/1997, de 12 de mayo sobre la identificación y evaluación de riesgos, donde los puestos de trabajo se clasifican en puestos de trabajo involucrados directamente y puestos de trabajo no involucrados directamente. En estos últimos, aunque no se utilizan o se realizan tareas donde se generen este tipo de agentes tóxicos, sí que puede haber riesgo de exposición, debido a la proximidad a estos agentes, su forma de utilizarlos o las condiciones ambientales, entre otros.

En aquellos puestos de trabajo en los que no sea evidente, pero sí exista riesgo de exposición ante agentes cancerígenos o mutágenos se deberá realizar las mediciones oportunas siguiendo las indicaciones del apéndice 1. Este apéndice ya aclara que ese proceso descrito no es aplicable a los puestos de trabajo involucrados directamente, donde se aplicará de primera mano el RD 665/1997, de 12 de mayo.

Gracias a la incorporación de este nuevo apéndice un mayor número de trabajadores están protegidos contra la peligrosidad de estos agentes, y por lo tanto, protegidos por la normativa específica sobre la exposición a cancerígenos y mutágenos establecida en el RD 665/1997.

## 2.4 Medidas de prevención frente a la exposición de agentes cancerígenos y mutágenos.

En primer lugar, y bajo lo dispuesto en el artículo 4 del RD 665/1997, el empresario está obligado a sustituir el agente cancerígeno por otra sustancia no peligrosa para la salud de los trabajadores. Si ello no fuese posible, deberá asegurar la prevención ante el riesgo reduciendo la exposición del agente, estableciendo medidas de protección colectiva, o en su defecto individuales, y de higiene personal.

Cabe recalcar en este apartado las medidas de gestión ya nombradas con anterioridad, relativas a lo dispuesto en el RD 665/1997, como la formación e información a los trabajadores de las sustancias y preparados, y de los riesgos que estos pueden ocasionar, realizar una vigilancia de la salud efectiva por sanitarios competentes y conservar la documentación médica durante al menos 40 años, aunque el trabajador haya cesado la actividad laboral en la empresa.

Centrándonos en las medidas de protección, el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el empresario cumpliendo su deber general de prevención deberá adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, garantizando la protección de todos los trabajadores de la empresa expuestos al riesgo, lo que genera una mayor efectividad para la protección de la salud, a la vez que supone un ahorro de costes.

Cuando las medidas de protección colectivas sean ineficaces, o no sea posible su utilización, se deberá recurrir al uso de medidas de protección individual. Así está dispuesto en el artículo 17 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: *“Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.”*

Algunas de las medidas de protección colectiva en estos supuestos son, por ejemplo, que los trabajadores expuestos a estas sustancias sean el menor número posible, y siempre que se pueda, deberá garantizarse su utilización en un sistema cerrado. Además, de una buena ventilación en el resto de las instalaciones de la empresa para asegurar la protección del resto de trabajadores, o implementar sistemas de control de emisiones, como pueden ser filtros de aire, con el objetivo de reducir la dispersión de agentes cancerígenos por el aire. También, establecer un plan de emergencia que incluya como responder a derrames o fugas de agentes tóxicos.

En este último caso, y tal y como recoge la Ley de Prevención de Riesgos Laborales los trabajadores tendrían derecho a la paralización de su actividad laboral por estar ante un riesgo grave e inminente.

En cuanto a las medidas de protección individual, que cabe recordar que debe ser complementaria a la protección colectiva, destacan los equipos de protección individual (EPIs) y las medidas de higiene personal. Los EPIs deberán ser seleccionados en función de los riesgos asociados a cada puesto de trabajo, identificados en la evaluación de riesgos laborales.

### 2.4.1 La evaluación de riesgos laborales

A través de la realización de la evaluación de riesgos, obligación del empresario, se identifican y valoran aquellos riesgos que no se hayan podido eliminar, ayudando al empresario a tomar una decisión apropiada sobre las medidas preventivas que debe adoptar y cuando llevarlas a cabo.

En primer lugar, es necesario determinar la presencia de agentes cancerígenos o mutágenos en el lugar de trabajo. Cabe recordar la necesidad de no solo identificar los riesgos de exposición en los puestos de trabajo en los que la exposición a dichos agentes es evidente (puestos de trabajo involucrados directamente), sino también en aquellos puestos en los que no se utilizan ni se generan agentes cancerígenos o mutágenos, pero sí que, por diversos factores, existe riesgo de exposición (puestos de trabajo no involucrados directamente).

Una vez identificada la presencia de estos agentes y el riesgo potencial de exposición, se actuará para eliminarlos. Aquellos riesgos que no hayan podido eliminarse deberán ser evaluados, teniendo en cuenta su naturaleza, su grado y la duración de la exposición. A través de la evaluación de riesgos se identifican, aquellos puestos, y por lo tanto aquellos trabajadores que están expuestos a estos agentes, diferenciándolos claramente de aquellos que no lo están, facilitando de esta manera la obligación del empresario de disponer de una lista actualizada de los trabajadores expuestos a un riesgo.

En presencia de estos agentes, la evaluación de riesgos es aconsejable que la realice un técnico de prevención de nivel superior, que posea la especialidad de higiene industrial, además de formación específica en este tipo de agentes.

Es importante conocer el estado del agente, así como su temperatura y la presión a la que está sometido, ya que para la valoración del riesgo es fundamental conocer su vía de entrada al organismo, poniendo especial atención a aquellos que puedan penetrar y absorberse en el por la piel.

Según lo establecido en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de riesgos deberá tener una consideración especial en cuanto a los trabajadores especialmente sensibles. Aquí cabe mencionar el caso de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia y de los menores de edad.

Empezando por estos últimos, la Directiva 94/33/CE del Consejo, relativa a la protección de las personas jóvenes en el trabajo, aplicable a toda persona menor de 18 años, determina la prohibición expresa de trabajos que supongan la exposición a agentes tóxicos, cancerígenos y/o que produzcan alteraciones genéticas hereditarias.

En cuanto a las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, es primordial realizar una buena evaluación de riesgos debido a que si en esta figura el riesgo de exposición a alguno de los agentes o condiciones de trabajo incluidos en la lista no exhaustiva recogida en el Anexo VIII

del RD 298/2009, de 6 de marzo<sup>32</sup>, queda totalmente prohibido que estas trabajadoras trabajen en ese puesto de trabajo por el peligro que puede ocasionar en su salud y/o en la del feto o niño lactante.

Con el objetivo de contribuir a una maternidad segura y saludable en el trabajo, el INSST hace público el documento Directrices para la Evaluación de Riesgos y Protección de la Maternidad en el Trabajo estableciendo recomendaciones para la identificación y evaluación de los riesgos y para la adopción de medidas preventivas para este colectivo. En el se detalla que el empresario, en la evaluación inicial de riesgos, debe tener en cuenta los riesgos para la maternidad en todos los puestos de trabajo, estén o no ocupados por una mujer, y la obligación de realizar una evaluación de riesgos adicional cuando la trabajadora le comunique su embarazo, o lactancia.

Con la misma finalidad, en 2013, el INSST elaboro la NTP 992 sobre embarazo y lactancia natural: procedimiento para la prevención de riesgos en las empresas.

Por tanto, si la evaluación revelase un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la trabajadora, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos. Tal y como dispone la ley estas medidas preventivas serán aplicadas de forma gradual:

1. Adaptación del puesto
2. Cambio de puesto
3. Suspensión del contrato de trabajo

En primer lugar, el empresario, si es posible, deberá adaptar las condiciones de trabajo de la trabajadora embarazada o lactante, como por ejemplo estableciendo un mayor número de pausas o descansos.

Si con ello no se evitase el riesgo, la siguiente medida a aplicar por el empresario será cambiar el puesto a dicha trabajadora embarazada o en situación de lactancia. El cambio de puesto de trabajo debe seguir lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, dentro del mismo grupo profesional y, si no fuera posible, a otro grupo profesional, pero siempre manteniendo el derecho a su retribución de origen.

El cambio de puesto de trabajo debe ser autorizado por un médico del INSS o de la Mutua con la que tenga concertada las prestaciones profesionales la empresa, acompañado por un informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora embarazada.

Por último, y siempre que no se pueda adaptar ni cambiar de puesto de trabajo, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por lactancia, hasta que el menor cumple 9 meses.

---

<sup>32</sup> Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.



El procedimiento para el reconocimiento del derecho a la prestación por riesgo durante el embarazo se encuentra regulado en el RD 295/2009, de 6 de marzo<sup>33</sup>. En él se pueden distinguir dos finalidades diferentes, por una parte, el reconocimiento de una situación de riesgo, y por otra parte, el reconocimiento de una prestación.

La existencia del riesgo para la trabajadora o el feto corresponde exclusivamente a la entidad gestora o colaboradora. Para ello la trabajadora previamente ha tenido que aportar el informe facultativo del médico del Servicio Nacional de Salud acreditando la situación de embarazo, incluyendo la fecha prevista del parto, y un certificado de la empresa donde conste la actividad desarrollada por la trabajadora y las condiciones en las que se desarrolla tal puesto de trabajo.

Sólo una vez la entidad gestora o colaboradora haya manifestado que existe un riesgo a través de una certificación médica, la trabajadora podrá solicitar la prestación económica, aportando nuevamente la certificación médica de la existencia del riesgo y una declaración de la empresa sobre la inexistencia de puestos de trabajo compatibles con su estado.

Para fomentar el cambio de puesto de trabajo cuando sea posible, modificando la tendencia de proceder de primera mano a la suspensión del contrato de trabajo, cuando la trabajadora embarazada o lactante sea destinada a un puesto de trabajo diferente compatible con su estado, se aplicará con respecto a las cuotas devengadas durante el periodo de permanencia en el nuevo puesto, una reducción del 50% de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.

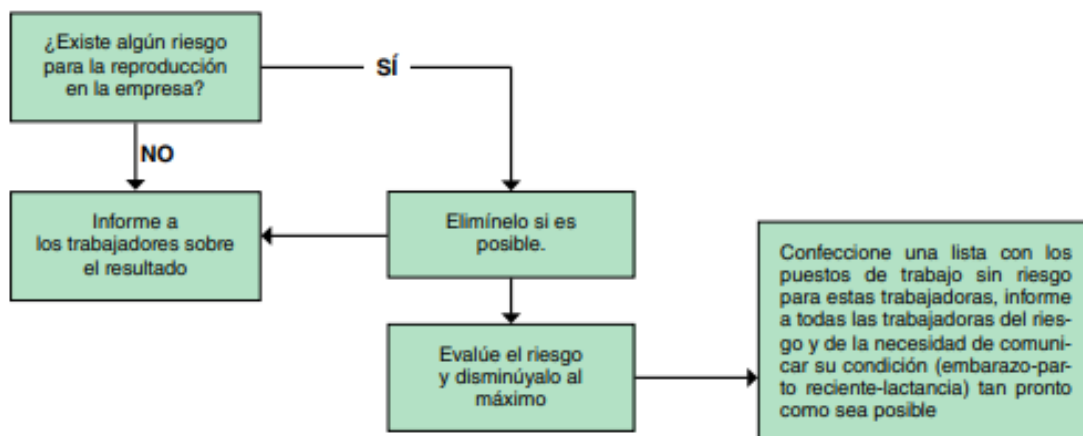
Además, el artículo 25 de la LPRL<sup>34</sup> dedica un apartado específico a los riesgos laborales en relación con la procreación. El empresario debe tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular, por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en aspectos de fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con la finalidad de adoptar las medidas preventivas necesarias. Es decir, la LPRL tiene en consideración no solo a las trabajadoras ya embarazadas, sino que también protege la función reproductora y la probabilidad de que aparezcan malformaciones, abortos espontáneos o problemas de esterilidad.

En relación con los agentes cancerígenos, mutágenos y reprotóxicos, estos últimos pueden tener efectos adversos sobre la función sexual y la fertilidad de hombres y mujeres adultos, así como sobre el desarrollo de los descendientes

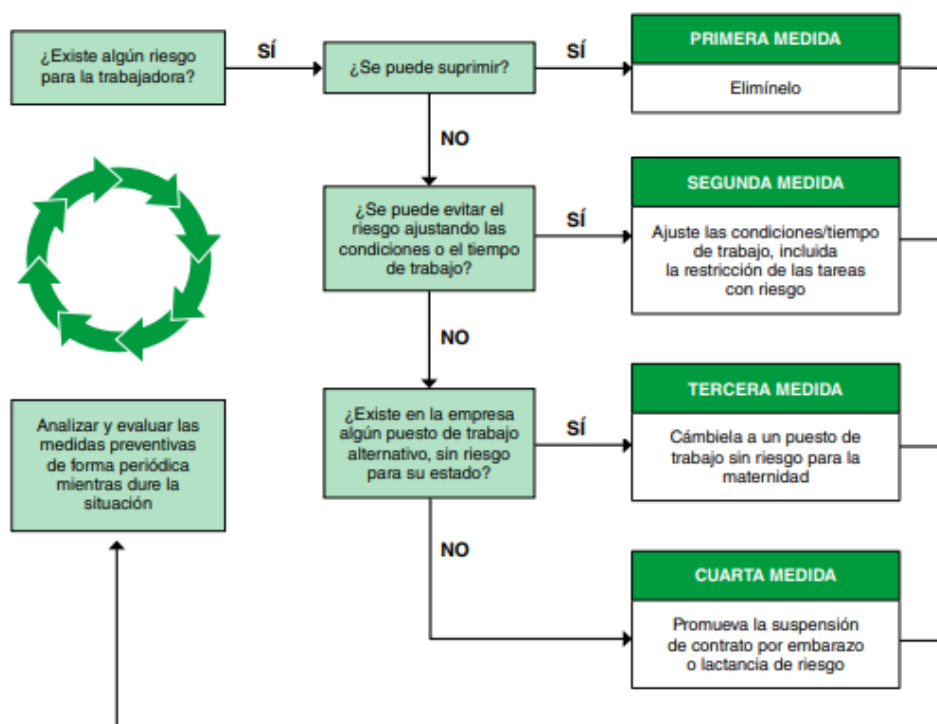
---

<sup>33</sup> Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

<sup>34</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.



Esquema I. Primera Etapa. Evaluación inicial de riesgos. INSTT. *Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo*



Esquema II. Segunda etapa. EN el momento de la notificación del embarazo, el parto reciente o la lactancia. INSST. *Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo*

En cuanto a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal (ETT), el artículo 8 de la Ley 14/1994, de 1 de junio<sup>35</sup>, establece que no se podrán celebrar contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos que impliquen una exposición a agentes cancerígenos o mutágenos al ser considerados actividades de especial peligrosidad. Ante estas situaciones de riesgo elevado es imprescindible que los trabajadores estén debidamente informados, formados y protegidos contra estos riesgos. Podemos deducir que se prohíbe la utilización de trabajadores

<sup>35</sup> Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

contratados por una ETT para realizar tareas expuestas a estos agentes por la falta de familiarización con los riesgos específicos de estas actividades y podrían no proporcionar la misma protección y capacitación que las empresas dedicadas regularmente a realizar este tipo de trabajos.

#### 2.4.2 Equipos de protección individual

Los agentes cancerígenos y mutágenos se introducen en el organismo por vía digestiva, inhalatoria y dérmica, siendo las dos últimas las más frecuentes. Por ello los equipos de protección individual (EPI), tales como respiradores, guantes, monos de protección, o gafas, son de especial importancia a la hora de manejar agentes cancerígenos y mutágenos.

La determinación de su uso vendrá determinada por el resultado de la evaluación de riesgos.

Su utilización está regulada en el **Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual**, donde se establecen las obligaciones tanto del empresario como de los trabajadores en cuanto a su uso y disposición.

El RD 773/1997<sup>36</sup> define como equipo de protección individual (EPI) a “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, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin”. Esta definición debe ser interpretado en su tenor literal, y es que el equipo utilizado debe tener como finalidad la protección del trabajador frente a un riesgo, no considerándose EPI al uniforme de trabajo.

El empresario es la persona encargada de ver en que puestos de trabajo es necesario la utilización de estos equipos, de su correcta y adecuada elección y de proporcionarlos de forma gratuita a los trabajadores, pero estos no están exentos de responsabilidad. No es suficiente con que el empresario proporcione los EPIS si no que es obligación del trabajador utilizarlos y cuidarlos de un modo correcto. El incumplimiento de esta obligación por parte del trabajador puede llegar a ser una sanción disciplinaria, llegando incluso al cese de la relación laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que establezcan las disposiciones legales o los convenios colectivos de aplicación.

No obstante, el empresario no solo debe de proporcionar los equipos de protección adecuados, sino que también tiene la obligación de vigilar el desarrollo de las actividades profesionales de los empleados, así como asegurarse de que hacen un uso efectivo y eficaz de los equipos de protección.

Este deber de vigilancia parte del Código Civil, en el que en su artículo 1902 establece que la persona que a través de sus acciones o por falta de acción cause daño a otra persona está

---

<sup>36</sup> Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

obligada a compensarla, a través de una indemnización, o reparar el daño causado. Lo que significa que la responsabilidad civil se basa en la culpa o negligencia del responsable.

A tenor de ello, el artículo 1903 del Código Civil incide directamente en la responsabilidad por culpa in vigilando del empresario haciéndole responsable de los perjuicios causados por sus trabajadores en el desarrollo de sus funciones.

Por ello, el empresario, entere sus obligaciones empresariales en materia de salud y seguridad laboral tiene que asegurarse del uso efectivo de los equipos de protección por parte de los trabajadores, consecuencia de su deber in vigilando.

## 2.5 Responsabilidades.

El principal sujeto obligado en cumplir la normativa en prevención de riesgos laborales es el empresario, sin perjuicio de la posible exigencia de responsabilidad a otros sujetos.

Aunque no debemos olvidarnos de que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales también impone una serie de obligaciones a los trabajadores que deben cumplir.

Las responsabilidades que pueden exigirse al empresario en materia preventiva son:

- Responsabilidad penal, si incurre en delito.
- Responsabilidad administrativa, incluso por actos de trabajadores que actúen en su nombre y por su cuenta.
- Responsabilidad en materia de seguridad social, como el recargo de prestaciones.
- Responsabilidad civil o patrimonial, por actos propios o de sus trabajadores.
- Responsabilidad laboral o disciplinaria.

### 2.5.1 Responsabilidad penal

En cuanto a la responsabilidad penal, el empresario puede incurrir en dos tipos de delitos, uno contra la seguridad y salud laboral de los trabajadores, y otro más general, de lesiones o de homicidio.

Los delitos contra la seguridad y salud laboral de los trabajadores están tipificados en el artículo 316 y 317 del Código Penal donde se sanciona al empresario con penas de prisión de 6 meses a 3 años por no facilitar los medios necesarios a los trabajadores para que desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas. Para que el empresario incurra en este tipo de delitos, debe existir una conducta de especial gravedad para la vida, la salud o la integridad física del trabajador.

La responsabilidad penal es exigible siempre ante la jurisdicción penal, y las sanciones pueden ir acompañadas de multas e incluso la inhabilitación para el ejercicio de la profesión de empresario por el tiempo que dure la condena.

Es una responsabilidad de medios, y no de resultados, por lo que no es necesario que el trabajador haya sufrido un daño, sino que es suficiente con que el empresario no haya empleado los medios necesarios para que no se produzca<sup>37</sup>. Además, para que se genere responsabilidad penal, a partir de no facilitar los medios, se tiene que poner en peligro grave la vida, salud e integridad física del trabajador. No se exige una lesión, pero el peligro debe ser real, concreto y efectivo.

Este tipo de delitos son específicos, en cuanto su tipificación obedece concretamente al incumplimiento de las normas en prevención de riesgos laborales.

El no facilitar los medios necesario no solo se refiere en la no prestación al trabajador de los equipos de trabajo o equipos de protección individual, sino que abarca todas las obligaciones instrumentales para cumplir el deber genérico de protección que regula el artículo 14 LPRL, incluidos por ejemplo, los deberes de formación e información, tener una evaluación de riesgos y realizar una planificación de la acción preventiva adecuada, organizar las actividades preventivas, o realizar una correcta vigilancia de la salud.

En cuanto a los delitos de lesiones o de homicidio, son delitos genéricos, puesto que no están basados en el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. Además, son delitos de resultados, puesto que requiere que se produzcan lesiones, o incluso la muerte del trabajador accidentado.

Cabe matizar, que no solo puede ser sujeto responsable el empresario, aunque es lo más normal, ya que es la persona legalmente obligada a facilitar los medios necesarios a los trabajadores y a cumplir lo dispuesto en el artículo 14 LPRL<sup>38</sup>, también pueden ser responsables quienes conociendo y pudiendo remediar el riesgo laboral grave, no hubieran adoptado medidas para ello, como puede ser los técnicos de prevención o los propios trabajadores.

### 2.5.2 Responsabilidad administrativa

La responsabilidad administrativa sanciona conductas, no resultados, por lo que no se exige que se produzca un daño, sino que basta con que se produzca el riesgo.

Para que exista responsabilidad administrativa, las infracciones, su gravedad y el tipo de sanción a aplicar deben estar recogidos en una norma con rango de ley y tipificados en la misma, respetando los principios de legalidad y de tipicidad recogidos en la Constitución. Esta ley es la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), la cual tipifica como infracciones en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los empresarios que incumplan la normativa relativa a la seguridad y salud de los trabajadores. Las sanciones son de tipo económico y se gradúan en leves, graves o muy graves.

---

<sup>37</sup> Vallejo Da Costa R., Lafuente Pastor V., J. Ayerra Duesca N. (2020). Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo.

<sup>38</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Para la graduación de las sanciones por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se tienen en cuenta criterios como la peligrosidad de las actividades desarrolladas, el número de trabajadores de la empresa o las medidas de protección adoptadas, entre otros.

Esta responsabilidad no contempla reparar el daño o retribuir a la víctima, sino sancionar la actuación o la pasividad en el cumplimiento de las obligaciones preventivas del empresario.

El procedimiento sancionador se inicia, normalmente, de oficio o por denuncia por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social<sup>39</sup>. El inspector/a de trabajo visita la empresa y requiere documentación con la finalidad de vigilar el cumplimiento de la normativa y exigir las responsabilidades pertinentes. Si después de la revisión contempla algún incumplimiento en materia de salud y seguridad laboral solicitar la subsanación en un plazo determinado a través de un requerimiento, iniciar el procedimiento sancionador levantando acta de infracción por el incumplimiento apreciado, y/o ordenar la paralización de los trabajos si aprecia que existe un riesgo grave e inminente para la salud y seguridad de los trabajadores.

El sujeto sancionado dispondrá de los 15 días hábiles siguientes a la notificación para presentar alegaciones ante el órgano instructor del procedimiento. En el caso de no formalizarse escrito de alegaciones, el acta de infracción será considerada propuesta de resolución, de acuerdo con lo establecido en el artículo 17 del Real Decreto 928/1998 de 14 de mayo<sup>40</sup>.

La responsabilidad penal es incompatible con la responsabilidad administrativa por el principio *non bis in idem*. Este principio es un derecho fundamental del Derecho Penal, que establece que un sujeto no podrá ser sancionado dos veces por la comisión de los mismos hechos, por lo que cuando un hecho está siendo juzgado por la autoridad administrativa y la autoridad penal, tendrá preferencia la vía penal, siendo necesario la suspensión del procedimiento administrativa hasta la resolución del proceso judicial.

No obstante, la sentencia de la Audiencia Provincial de Teruel de 5 de abril de 2018, apoyada en doctrina del Tribunal Constitucional, argumenta que la responsabilidad penal y la administrativa no siempre son incompatibles. En el caso de que en el momento del juicio penal los hechos objeto del procedimiento ya hubiesen sido sancionados en vía administrativa, no impide la actuación del órgano penal, el cual, deberá tener en cuenta en la determinación de la pena, la sanción administrativa impuesta, de manera que no se supere el máximo de la conducta típica y se produzca un exceso de punición.

### 2.5.3 El recargo de prestaciones

En cuanto al recargo de prestaciones, se encuentra regulado en el artículo 164 de la Ley General de la Seguridad Social, que establece que todas las prestaciones con origen en un accidente de trabajo o enfermedad profesional se verán incrementadas de un 30% a un 50%.

---

<sup>39</sup> Vallejo Da Costa R., Lafuente Pastor V., J. Ayerra Duesca N. (2020). Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo.

<sup>40</sup> Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.

La responsabilidad del recargo de prestaciones recae directamente sobre el empresario infractor, no pudiendo ser objeto de recargo de aseguramiento alguno.

La sentencia del Tribunal Supremo de 12 de julio de 2007 recuerda que una reiterada doctrina jurisprudencial viene exigiendo que se cumplan una serie de requisitos indispensables de la responsabilidad empresarial en el accidente de trabajo, los cuales son: que la empresa haya cometido alguna infracción con el incumplimiento de alguna medida de seguridad, que se acredite un daño efectivo en el trabajador, y por último, que exista una relación de causalidad entre la infracción y el daño.

#### 2.5.4 Responsabilidad civil

La responsabilidad civil es una responsabilidad por daños, que sanciona resultados y no conductas. Es decir, para que exista responsabilidad civil debe existir un daño, una conducta dolosa, culposa o negligente y que exista una relación entre esa conducta y el daño causado. Toda persona es responsable de reparar los daños que cause por el incumplimiento de sus obligaciones, a través de una indemnización económica por daños y perjuicios.

Esta responsabilidad puede derivarse en el incumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del empresario, pero también por aquellos que causen daño por la acción u omisión de sus acciones, interviniendo culpa o negligencia, aunque no exista ninguna relación contractual entre ellos, como puede ser los técnicos de prevención, los propios trabajadores, o los recursos preventivos o coordinadores de seguridad y salud.

Los tribunales han señalado que la indemnización debe ser adecuada, proporcionada y suficiente, estableciendo el derecho del trabajador a la reparación íntegra por daños y perjuicios, pero evitando que se produzca un enriquecimiento injusto por parte de este.

La indemnización por daños y perjuicios tiene la finalidad de restablecer a la parte perjudicada, en la medida de lo posible, a la situación en la que se encontraba antes de que se produjeran los daños. La indemnización puede cubrir gastos médicos, la pérdida de ingresos dejados de obtener como consecuencia del accidente, y los daños morales y psicofísicos que pueda padecer la persona dañada.

#### 2.5.5 Responsabilidad laboral

Por último, citar que el incumplimiento empresarial grave por parte del empresario de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales puede ser causa por la que el trabajador solicite la extinción indemnizada del contrato de trabajo a través del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, con derecho a una indemnización de 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.

Además, en los procesos sobre responsabilidades derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales hay una inversión de la carga de la prueba, por lo que corresponderá al empresario demostrar que ha adoptado las medidas pertinentes para prevenir o evitar el riesgo, sin que pueda refugiarse en la imprudencia no temeraria del trabajador ni en la confianza del ejercicio habitual del trabajo.

### 2.5.6 Responsabilidad de los trabajadores

Aunque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales enfatiza las obligaciones del empresario, y por tanto, las obligaciones que tiene en materia de salud y seguridad laboral, hay que recalcar que todas las personas que intervienen en la actividad laboral tienen responsabilidades. Por tanto, los trabajadores no están exentos de responsabilidad, y ello se recoge en el artículo 29 de la citada ley, el cual establece que, *corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.*<sup>41</sup>

Entre sus obligaciones están las siguientes: usar adecuadamente máquinas, herramientas, sustancias peligrosas, equipos y cualquier medio de trabajo, los equipos de protección, los dispositivos de seguridad, además, informar inmediatamente de cualquier situación que entrañe un riesgo grave e inminente para la salud y seguridad de los trabajadores, contribuir al cumplimiento de las obligaciones y cooperar con el empresario para que este puede garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras.

El incumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos es equivalente al incumplimiento laboral establecido en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores a través de faltas o sanciones, pudiendo ser sancionado incluso con el despido disciplinario. El tipo de sanción suele estar recogido en los convenios colectivos aplicable en cada caso.

No obstante, los trabajadores nunca podrán ser sancionados con la reducción de la duración de las vacaciones o de los descansos a los que tiene derecho el trabajador.

Respecto al tipo de responsabilidad, los trabajadores no podrán ser objeto de responsabilidad administrativa, pero sí civil, frente a otros trabajadores o terceros cuando por su incumplimiento hubiera ocasionado daño a estos, y también penal, ante los supuestos contemplados en el Código Penal.

Por último, cabe destacar que, aunque la empresa tenga concertada la modalidad preventiva con un Servicio de Prevención Ajeno, ello no exonera al empresario de su responsabilidad, ya que es el sujeto principal de garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Es decir, el empresario debe ser la persona que integre en la empresa la prevención, y no solo eso, sino que vigile su cumplimiento con el objetivo de promover un entorno seguro y prevenir accidentes.

Debemos entender que las acciones que realiza un SPA complementan las acciones del empresario, no las sustituyen, no suponiendo una delegación del deber de protección.

---

<sup>41</sup> Artículo 29. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.



## 2.6 El Amianto y la Sílice Cristalina Respirable

Entre los agentes cancerígenos presentes en el mundo laboral a día de hoy, aquellos que más relevancia tienen son el amianto y la sílice cristalina.

El asbesto, conocido popularmente como amianto, es un conjunto de materiales fibrosos procedente de la naturaleza que destacan por su alta resistencia al calor y a la corrosión.

Estos minerales fueron muy usados en España durante el siglo XX, sobre todo entre los años 50 y 90 en construcción, por su bajo coste, su disponibilidad y sus propiedades físicas, convirtiéndose en un material ideal para la industria.

A día de hoy, el uso de amianto en España está prohibido desde el año 2002, tras la Orden ministerial del 7 de diciembre de 2001, por la que se modifica el anexo I del Real Decreto 1406/1989, de 10 de noviembre, sobre limitaciones y comercialización de ciertas sustancias peligrosas. En base a esta legislación es obligatorio retirar el amianto de los productos que lo contengan, aunque podrán seguir utilizándose hasta el fin de su vida útil o cuando el material esté dañado. Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) la vida útil del amianto es de 30 a 50 años desde su fabricación. De la misma manera lo expone el Parlamento Europeo, considerando que *“los materiales con amianto poseen habitualmente un ciclo de vida de entre 30 y 50 años desde que se fabrica el producto, puesto que a partir de esa fecha iría deteriorándose y perdiendo propiedades”*

La ley que regula las disposiciones mínimas de seguridad y salud para los trabajadores que tengan contacto con amianto es el **Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.**

En la nueva normativa de residuos y suelos contaminados recogida en la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular se expone la obligación de que, a finales del 2023, todos los ayuntamientos de España deberán tener un proyecto para la retirada del amianto de los edificios.

Por ley, para la retirada del amianto se debe contar con los servicios de una empresa especializada y autorizada por la autoridad laboral, no pudiendo ser retirado por un particular ni por una empresa no autorizada para ello. Para estos casos, el 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 recoge infracciones leves, graves o muy graves por retirar el amianto sin autorización.

Mientras se elaboran los proyectos desde las entidades locales, son las empresas especialistas las que deberán elaborar un plan de trabajo para la retirada del amianto en la que se deben detallar los pasos a seguir y las medidas de seguridad que se van a tomar. Además, para que estas empresas puedan proceder a la retirada tendrán que estar obligatoriamente inscritas en el Registro para Empresas por Riesgo con Amianto (RERA).

El plan de trabajo deberá ser aprobado por la autoridad laboral competente de la comunidad autónoma en un plazo de 45 días naturales desde su presentación. Pasado dicho tiempo, si la autoridad no contesta, el plan será automáticamente aprobado. En él se detallan aspectos como la duración de la actividad, los equipos de protección individual que se van a utilizar y las medidas de seguridad, entre otros.

Una vez concedido, el primero paso a seguir es la preparación de la zona de trabajo, con su correspondiente vallado y señalización, e instalar la cabina de descontaminación.

Está unidad de descontaminación estará formada, como mínimo, por tres zonas:

1. La zona sucia, compuesta por un vestuario dispuesto con recipientes adecuados para recoger la ropa y los EPIS que haya utilizado el trabajador. Los equipos de protección reutilizables, tales como cascos, gafas, guantes o el calzado de seguridad debe ser depositado en un recipiente para su posterior lavado. El material desechable deberá ser tirado en un contenedor de residuos ubicado en esta misma zona. No obstante, el trabajador no se deberá quitar el equipo de protección respiratoria hasta que no pase a la zona 3.
2. Una zona de ducha, que estará equipada con agua caliente y un filtro para el agua. Aquí es donde se duchará el trabajador, y se procederá a la limpieza de los EPIS que se puedan lavar directamente con agua.
3. Una zona limpia, donde se situarán taquillas para depositar la ropa de calle. Además, se secarán y guardarán los EPIS reutilizables para su siguiente uso.

Para trabajos con amianto friable la unidad de descontaminación deberá contar con 5 zonas.

Todo trabajador que haya de salir de la zona de trabajo con amianto deberá pasar obligatoriamente por la unidad de descontaminación

Una vez perimetrada la zona, se procederá a comenzar el proceso de desmontaje o retirada del amianto, siempre cumpliendo lo dispuesto en el RD 396/2006, de 31 de marzo. Los EPIS que obligatoriamente deben usar los trabajadores en el desarrollo de su actividad son: mascarilla FFP3 o de filtro de partículas P3, mono de trabajo específico para riesgo químico tipo 5 y 6, guantes de protección contra riesgos químicos compuestos por nitrilo, calzado de seguridad y gafas protectoras.

Una vez terminado el proceso de retirada, todos los residuos y los EPIS desechables empleados deberán ser depositados en recipientes estanco para su posterior transporte. Estos residuos deben desplazarse hasta un vertedero de amianto autorizado por un agente de residuos capacitado como productor que cuente con el Número de Identificación Medio Ambiental (NIMA).

Por último, y según lo establecido en el método MTA/MA-051<sup>42</sup> elaborado por el INSST se debe recoger muestras del entorno, con el objetivo de comprobar que no existe riesgo de exposición a las fibras de amianto para la población.

Asimismo, los trabajadores deberán poseer formación específica en amianto mediante un curso de 20 horas. También será obligatorio el curso de amianto de 6 horas para su reciclaje, y un curso de 10 horas para los directivos de estas empresas.

En el año 2002, el Ministerio de Sanidad, con el consenso de las Comunidades Autónomas y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, diseñó un Programa Integral de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores expuestos a Amianto, con el objetivo de unificar las actuaciones entorno a la vigilancia de los trabajadores expuestos en todo el territorio nacional.

Los trabajadores que retiren amianto deberán ser sometidos a un reconocimiento médico antes de la exposición, y repetirlo cada 3 años. Tras el cese de la actividad, ya sea por jubilación o por cambio de empresa, y debido al largo periodo de latencia de las manifestaciones patológicas por amianto, los trabajadores expuestos seguirán sometidos a control médico a través del servicio de neumología del Sistema Nacional de Salud, con el objetivo de identificar poblaciones de alto riesgo, descubrir daños que afecten a la salud, identificar situaciones sobre las que actuar preventivamente, y desarrollar métodos de tratamiento, rehabilitación o prevención.

En el mes de octubre de 2020 se promulgó la Ley 21/2022, de 19 de octubre, de creación de un fondo de compensación para las víctimas del amianto.

El objetivo de esta ley no persigue evitar que se produzca el riesgo, si no que su finalidad es la de reparar el daño ya causado. La ley vino motivada por el aumento de casos en los últimos años, debido al largo periodo de latencia que tienen las patologías del amianto, y porque muchas de las empresas en las que trabajaban estos trabajadores han sido disueltas, lo que dificulta determinar responsabilidades.

El organismo encargado es el Instituto Nacional de Seguridad Social, en el cual las personas víctimas del amianto o un familiar directo, si la persona hubiera fallecido, podrán remitir una solicitud junto con el reconocimiento de la enfermedad profesional para poder ser beneficiarias del fondo de compensación.

El inicio del fondo de compensación para las víctimas del amianto tendrá lugar el mismo día en que entre en vigor el reglamento de desarrollo de esta ley, que debería haberse dictado en un plazo de 3 meses, es decir el 20 de enero de 2023. En octubre de 2023 todavía no hay reglamento de desarrollo.

En junio de 2023 se presentó un proyecto de Real Decreto, el cual ha sido duramente criticado por algunos sindicatos como CCOO y UGT por la escasez monetaria en comparación con otras indemnizaciones ya existentes, como la indemnización por víctima de terrorismo. Además, se

---

<sup>42</sup> INSST. Medida fiable de las concentraciones de fibras de amianto en aire.

pide que sean consideradas rentas exentas de tributación, como ya sucede para las víctimas del terrorismo o el VIH.

En cuanto a la sílice cristalina, presenta características muy similares al amianto en cuanto a sus propiedades lo que le otorga un alto punto de fusión y alta resistencia y dureza, lo que hace que sea un componente muy utilizado en la industria a día de hoy. Lo peligroso para la salud de la sílice es cuando se encuentra en partículas suficientemente pequeñas y son inhaladas, alcanzando los pulmones, y llegando a provocar silicosis.

Si bien es cierto que era muy conocida la patología de la silicosis en la minería, se ha demostrado más recientemente sus posibles efectos cancerígenos en otros sectores como el extractivo, la industria o la construcción.

Las patologías causadas por silicosis, al igual que pasaba con el amianto, pueden aparecer entre 10 o 20 años después de la exposición laboral.

En 1996, la Agencia Internacional para la Investigación del Cáncer (IARC) llegó a la conclusión de que la sílice cristalina respirable representaba un riesgo de cáncer para las personas, aunque no fue hasta el año 2017 cuando la Directiva 2004/37/CE la incorporó en el Anexo I sobre agentes cancerígenos y mutágenos. En 2018 España actualizó su lista de enfermedades profesionales incluyendo el cáncer de pulmón causado por inhalación de polvo de sílice.

Por lo tanto, los trabajadores expuestos a polvo de sílice respirable están protegidos por el RD 665/1997, de 12 de mayo, con todas las garantías que ello conlleva.

## 2.7 Jurisprudencia

En este apartado se han seleccionado algunas sentencias de relevancia sobre el análisis de cómo afectan los agentes cancerígenos, mutágenos y reprotoxicos a los trabajadores.

Debido a la actualidad del tema y la repercusión que ha tenido esta noticia en los medios de comunicación, la primera sentencia escogida trata sobre el amianto, y los graves riesgos que provoca en la salud de los trabajadores expuestos a este material.

El caso trata sobre un trabajador que desempeñaba su actividad laboral en los talleres de Renfe situados en Santander, fallecido a causa de un mesotelioma pleural. Este caso ha llegado hasta el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (TSJC), el cual estima el recurso de suplicación<sup>43</sup> presentado por la viuda del fallecido contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número dos de Santander, de fecha 13 de octubre de 2022, en el proc. núm. 608/2021.

El motivo de analizar la citada sentencia no es otro que exponer una sentencia sin precedentes, ya que considera víctima de amianto a un trabajador que en su actividad laboral no manipulaba directamente el material, sino que realizaba funciones de carácter administrativo o técnico

---

<sup>43</sup> STSJ CANT 129/2023, de 27 de febrero de 2023.

ferroviario. Este último puesto lo desempeñaba desde el año 2004 encargándose de revisar y comprobar la realización de las reparaciones de los vagones averiados, sacar fotografías, o comprobar la disponibilidad del material remolcado, entre otras.

Con fecha 4 de julio de 2019 inicio un proceso de incapacidad temporal al ser diagnosticado de “derrame pleural en relación con mesotelioma maligno”, falleciendo el 31 de agosto de 2019.

Ante lo sucedido, la viuda del trabajador solicita que se declare que la contingencia de la que deriva el fallecimiento de su marido es la enfermedad profesional. La solicitud fue desestimada, declarándose las prestaciones de muerte y supervivencia como enfermedad común.

Cabe recordar que para que exista la concurrencia de una enfermedad profesional debe ser contraída a consecuencia del trabajo por cuenta ajena, ser producida por alguna de las actividades determinadas reglamentariamente<sup>44</sup> y que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias que se determinen para cada enfermedad profesional.

La normativa no limita la protección a los trabajadores que realicen trabajos manuales de reparación o mantenimiento con amianto, sino que protege a todos aquellos que estén expuestos a la inhalación de polvos de amianto.

La evaluación de riesgos de los puestos ocupados por el trabajador no se encontraba el riesgo de exposición a amianto, y por lo tanto, no se habían realizado las pertinentes mediciones de la concentración de fibras de amianto en el aire en el lugar de trabajo, siendo que el trabajador frecuentaba el taller donde se realizaban actividades que liberaban fibras de amianto, además de la existencia de una caldera forrada de amianto que el trabajador había llegado a manipular.

Por lo que tres años después de la muerte del trabajador se reconoce su muerte como enfermedad profesional causada por el amianto, gracias a la aportación de informes del Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo y de la Inspección de Trabajo donde se reconoce la existencia de amianto en las instalaciones de Renfe.

Con la publicación de esta sentencia se ha avanzado un paso más hacia la protección de todos los trabajadores, a establecer jurisprudencia sobre la determinación de enfermedades profesionales derivadas de la exposición a amianto y de la importancia de la evaluación de riesgos para adoptar las medidas preventivas necesarias en los puestos de trabajo y facilitar los equipos de protección adecuados para ello.

Otro de los casos más mediáticos este año ha sido la condena a Francisco Fernández Cosentino, dueño de Grupo Cosentino, compañía dedicada a la producción y distribución de superficies de piedra natural y superficies compactas para aplicaciones arquitectónicas y diseño, y conocida por su marca Silestone.

---

<sup>44</sup> 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.

A principios de 2023 Francisco Fernández Cosentino fue condenado por el Juzgado de lo Penal de Vigo<sup>45</sup> a la pena de seis meses y tres días de prisión por cinco delitos de lesiones graves por imprudencia grave y al pago de 1,1 millones de euros a cinco trabajadores afectados por silicosis. A su vez fue condenado Doroteo, el responsable de la empresa GRANITEL S.L. donde trabajaban los afectados, por los mismos delitos y un delito contra los derechos de los trabajadores tipificado en el artículo 316 CP<sup>46</sup> en relación con los artículos 16, 18 y 22 LPRL<sup>47</sup>.

Los trabajadores afectados trabajaban para la empresa GRANITEL S.L, una empresa dedicada a la manipulación, mecanizado, preparación e instalación de encimeras de granito, mármol y principalmente de aglomerados de cuarzo, utilizando la marca SILESTONE suministrada por la entidad CONSENTINO S.A desde 1990.

Como es conocido, el corte y pulido de aglomerados de cuarzo, como el SILESTONE, genera un elevado porcentaje de sílice cristalina respirable, llegando incluso al 95%, mucho mayor que la que liberan el granito o el mármol, dando lugar a la enfermedad conocida como silicosis.

Los acontecimientos del caso se remontan a 1999, cuando la Mutua con la que tenía concertada la empresa GRANITEL S.L. la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales realizará una evaluación de riesgos detectando la existencia de riesgo higiénico para la salud de los trabajadores por presencia de sílice libre y polvo respirable en el ambiente, recomendando el establecimiento de medidas correctoras como mejorar la ventilación natural, instalar extractores o instalar un sistema de captación de polvo, y si ello no era posible, el uso obligatorio de mascarillas con filtro para partículas, para reducir la exposición de los trabajadores al polvo contaminante. Además de la obligatoriedad de realizar trimestralmente nuevas mediciones higiénicas al superar los valores límites permitidos por la normativa.

A todo ello, el responsable de la empresa, Doroteo, no adopto tales medidas, ni realizo las mediciones pertinentes. Tampoco realizó la vigilancia de la salud, no facilitando a los trabajadores la realización de reconocimientos médicos. En el año 2007 contrato con un SPA<sup>48</sup> el servicio de vigilancia de la salud, pero eran reconocimientos médicos básicos, en los cuales no estaba incluidos los servicios de radiografía de tórax, prueba obligatoria para los trabajadores en contacto con el polvo de sílice.

Asimismo, la empresa no disponía de organización ni planificación preventiva, ni tampoco se preocupó de conocer la composición del producto ni de los riesgos que provocaba a los trabajadores, no solicitando la ficha de seguridad del producto, ni formando e informando a los trabajadores.

Todo ello hasta el año 2009, cuando se detectó el primer caso de silicosis en un trabajador de la empresa GRANITEL, y la Inspección de Trabajo inicio sus investigaciones en la citada empresa

---

<sup>45</sup> SJP 2/2023, de 30 de enero de 2023.

<sup>46</sup> Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

<sup>47</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

<sup>48</sup> Servicio de Prevención Ajeno GADI

requiriendo que adoptara medidas preventivas, acompañada de la correspondiente sanción administrativa.

Por otro lado, la empresa COSENTINO S.A, la cual, a pesar de que en el año 2000 ya algunos de los trabajadores habían contraído silicosis en la fábrica de Almería, por lo que era conocedor de los riesgos, no proporcionó información sobre los riesgos y peligrosidad que conllevaba la manipulación de SILESTONE a las empresas a las que suministraba el material. No fue hasta 2009, cuando GRANITEL S.L solicitó la ficha de seguridad del producto, motivada por la Inspección de Trabajo, y COSENTINO S.A se la envió mostrando una información no conforme al producto, indicando la falta de peligrosidad del material del producto terminado e indicando que la sílice estaba presente en su producto entre un 5% y un 95%.

Por todos estos motivos, y en cumplimiento del artículo 152.1.2º y 316 CP, los responsables de ambas empresas fueron condenados.

A través de la interpretación y del análisis de la citada sentencia<sup>49</sup> vemos la importancia del deber de información del empresario, recogido en el artículo 16 LPRL, con la finalidad de conocer los riesgos y establecer las medidas preventivas necesarias. También la importancia de la vigilancia de la salud, artículo 22 LPRL, con el objetivo de detectar a tiempo y prevenir enfermedades profesionales. Y la imprescindibilidad de realizar una evaluación de los riesgos y planificar la actividad preventiva en la empresa, con el fin de integrar la prevención de riesgos laborales en la gestión de la empresa.

### 3. CONCLUSIONES

El cáncer es una de las enfermedades que más preocupa a la población a día de hoy. Es conocido por todos que el tabaco, una mala alimentación, o los rayos ultravioletas, entre otros, son factores de riesgo que pueden provocar cáncer. Sin embargo, no hay una conciencia social de la presencia de estos agentes en el entorno laboral y los riesgos que suponen para la salud de los trabajadores.

La presencia de agentes cancerígenos, mutágenos y reprotoxicos en el ambiente de trabajo actual es una realidad. La rápida y constante evolución de los procesos productivos ha propiciado la aparición de nuevos elementos y sustancias perjudiciales para la salud de los trabajadores. Esta falta de conocimiento es lo que provoca el aumento del riesgo, debido a la ausencia de procedimientos para eliminar, sustituir o reducir, en la medida de lo posible, la exposición al agente perjudicial para la salud.

La legislación es una herramienta fundamental en la protección de los trabajadores expuestos a estos agentes, debido a la constante modificación que ha sufrido el RD 665/1997 en estos últimos años introduciendo nuevos agentes junto con su correspondiente valor límite, aumentando el nivel de protección de los trabajadores expuestos. Aunque, cabe recordar que, todas las modificaciones vienen impuestas por la publicación de una nueva directiva europea

---

<sup>49</sup> SJP 2/2023, de 30 de enero de 2023

que se encarga de regular la aparición de nuevos riesgos en el entorno laboral. Ahora bien, podríamos preguntarnos, ¿de verdad el objetivo principal es proteger la salud de los trabajadores, o solo estamos cumpliendo con el deber de trasponer la directiva a la legislación nacional para no ser sancionados?

Pero el problema no está en la regulación, sino en su aplicación. Es notorio la falta de conciencia en prevención de riesgos laborales en las empresas de nuestro país, llevando aparejado la ausencia de cultura preventiva entre todos sus miembros. La falta de conciencia sobre los riesgos laborales puede llevar a consecuencias devastadoras, tanto para los trabajadores, afectados por lesiones o enfermedades profesionales, como para las empresas, que enfrentan costos significativos y daños en su reputación.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales fue publicada hace 28 años y todavía hay muchas empresas que no cumplen con lo dispuesto en ella, o si lo hacen, es por miedo a la represaría en términos económicos que ello puede acarrear. Con su publicación, se estableció un antes y un después en cuanto a la protección de la salud de los trabajadores, estableciendo responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo. El cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no es simplemente un requisito legal, sino una responsabilidad ética y empresarial ocasionando un enorme impacto en la vida y bienestar de los trabajadores, incluyendo su salud mental y psicosocial.

Es alarmante observar cómo, a pesar de la abundante legislación y regulaciones destinadas a proteger la salud de los trabajadores expuestos a agentes cancerígenos y mutágenos en el entorno laboral, siguen surgiendo casos de exposición y enfermedades laborales relacionadas. La falta de conciencia, el incumplimiento legislativo y la infradeclaración de enfermedades profesionales son síntomas de una problemática arraigada que debe abordarse de manera urgente. ¿Cuántos trabajadores más deben padecer las consecuencias de la negligencia antes de que se tome en serio la prevención?

La vida y la salud de los empleados no pueden ser sacrificadas en aras de beneficios económicos. Es hora de que las empresas y las autoridades asuman su responsabilidad de manera efectiva y prioricen la seguridad laboral por encima de todo, en lugar de lamentar las consecuencias ya acontecidas.

La prevención es un imperativo ineludible que debe prevalecer sobre la indiferencia y el incumplimiento, tanto de los empresarios como de los propios trabajadores. La cooperación activa y constante es la base de la prevención.

*“No vive el que no vive seguro”*

– Francisco de Quevedo –



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Constitución Española. BOE, numero 311, de 29 de diciembre de 1978.

Directiva 2004/37/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo.

Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 (2021). Comisión Europea.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE, número 269, de 10 de noviembre de 1995.

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. BOE, número 131, de 2 de junio de 1994.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. BOE, número 281, de 24 de noviembre de 1995.

Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular. BOE, número 85, de 9 de abril de 2022.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE, número 27, de 31 de enero de 1997.

Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo. BOE, número 124, de 24 de mayo de 1997.

Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual. BOE, número 140, de 12 de junio de 1997.

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. BOE, número 189, de 8 de agosto de 2000.

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. BOE, número 261, de 31 de octubre de 2015.

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. BOE, número 206, de 25 de julio de 1889.

Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto. BOE, número 86, de 11 de abril de 2006.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2022). Guía Técnica para la Evaluación y Prevención de los Riesgos Relacionados con la Exposición a Agentes Cancerígenos o Mutágenos en el Trabajo.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2013). NTP 992: Embarazo y lactancia natural: procedimiento para la prevención de riesgos en las empresas.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2022). Guía Técnica para la Evaluación y Prevención de los Riesgos Relacionados con la Exposición al Amianto.

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. BOE, número 101, de 28 de abril de 2023.

Directrices para la Evaluación de Riesgos y Protección de la Maternidad en el Trabajo. INSST

Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España (2020). INSST

Defunciones según la causa de muerte 2022. Instituto Nacional de Estadística (INE).

Código Europeo contra el Cáncer. Centro Internacional de Investigaciones sobre el Cáncer (IARC). Comisión Europea: *Doce formas de reducir el riesgo de cáncer. En el trabajo, protéjase de las sustancias cancerígenas cumpliendo las instrucciones de salud y seguridad.* (s. f.).

DE CADIZ, J. C. G. (2023, 12 enero). *La responsabilidad empresarial “in vigilando” y la prevención de riesgos laborales: cuestiones de enfoque.* Prevencionar.

ASEPEYO. *Prevención del cáncer laboral en la empresa.*

Cursos Formación RERA Homologado para Quitar Amianto. (2020, 17 agosto). La Plataforma del Amianto de España; GDA.

Plan de trabajo con amianto (2022, 5 agosto). MAS Prevención.

Sílice cristalina. (2015, 20 marzo). Instituto Nacional del Cáncer.

FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCION (2019). *Sílice cristalina respirable en el sector de la construcción.*

Preventiva, P. (2020, 5 febrero). *La sílice cristalina respirable y el cáncer de pulmón.* Práctica Preventiva FREMAP.

MOLINA BENITO, J.A. (s.f.). *Historia de la seguridad en el trabajo en España.* Junta de Castilla y León.

SOCIEDAD ESPAÑOLA DE ONCOLOGÍA MÉDICA. *Las cifras del cáncer en España 2022.*

Defunciones según la Causa de Muerte. (2022). Instituto Nacional de Estadística.

*Evitemos hoy el cáncer laboral de mañana* (2022). INSST.

BRIALES, I. M. (2010, 27 abril). *Invertir en prevención aporta mayor productividad a la empresa a largo plazo.* Fundación Sando.

Guía de riesgo de exposición a agentes cancerígenos. (2017, 19 abril). Asepeyo Prevención.

World Health Organization: Regional Office for Europe. (2020). World cancer report: Cancer research for cancer development. International Agency for Research on Cancer (IARC).

CAVAS MARTÍNEZ, F. Las enfermedades profesionales desde la perspectiva de la Seguridad Social

MINISTERIO DE SANIDAD (2023). *Protocolización de la vigilancia sanitaria específica de las personas con riesgo de exposición laboral a productos químicos.*

Cancerígenos, mutágenos y reprotóxicos. (s/f). INSST.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL (2020). *Los servicios de inspección y de seguridad laboral.*

QUIRONPREVENCION (2021). *Vigilancia de la salud postocupacional.*

VALERO, M. A. (2022, 16 marzo). *La UE aumenta la protección de los trabajadores frente a agentes carcinógenos.* DiarioAbierto

MAYA RUBIO, M.I (2022, 23 marzo). *Cuarta modificación de la Directiva sobre cancerígenos y mutágenos: de CMD a CMRD.* Mutua universal.

HUERTA RIOS, S. (2023). *Riesgo de exposición a Agentes cancerígenos y mutágenos.* Asepeyo Prevención.

VALLEJO DA COSTA, R., LAFUENTE PASTOR, V., J. AYERRA DUESCA, N. (2020). *Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo.*

VALLEJO DA COSTA, R., LAFUENTE PASTOR, V., OLMOS LLORENTE, M. (2020). *Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.*

Cinco Días (2023, 8 febrero). *El dueño de Cosentino acepta seis meses de prisión y el pago de un millón a trabajadores afectados por silicosis.*