

GUÍA BÁSICA DE PREVENCIÓN DE

RIESGOS

LABORALES

PARA ÁREAS DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL EN
AYUNTAMIENTOS

APRODEL

ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES DEL DESARROLLO LOCAL



La Asociación de Profesionales de Desarrollo Local y Promoción económica de Castilla-La Mancha (Regulada al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de Abril. R.D 873/1977 de 22 Abril. L.O. 11185 de 2 de Agosto de Libertad Sindical.), nace en 1998, sin ánimo de lucro, con carácter altruista y a disposición y servicio de instituciones y entidades, constituyéndose como marco de referencia, coordinación y encuentro de todos aquellos técnicos, que voluntariamente estuviesen dispuestos a trabajar y comprometerse con el territorio Regional.

Este colectivo no se constituye como una asociación al uso dado que apuesta por un modelo económico sustentado en lo local en lo cercano y en lo próximo. Aplica la máxima "Piensa de forma global, actúa de manera local". Valorizando los entornos locales desde una decidida apuesta por la formación, la creación de empleo y de empresas, la investigación, y la igualdad de oportunidades con la relevancia transversal de aspectos ligados a la sostenibilidad.

APRODEL es socio fundador de la Federación de asociaciones de desarrollo local de España FEPRODEL, integrada actualmente por las asociaciones de la Comunidad de Madrid, Extremadura, Castilla y León, Cantabria, Valencia y Murcia. Con próximas y fructíferas incorporaciones.



PROFESIONALES QUE LA COMPONEN

- AGENTES DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL.
- CONSULTORES (DESARROLLO LOCAL, TURISMO, MEDIO AMBIENTE, ETC.).
- TÉCNICOS DE FORMACIÓN Y EMPLEO (OPEA, DIRECTORES E.T./C.O./T.E., TÉCNICOS PROMOTORES DE EMPLEO, ETC.).
- TRABAJADORES DE ASOCIACIONES NO LUCRATIVAS.
- TIENEN CABIDA OTROS PROFESIONALES RELACIONADOS CON LA PUESTA EN VALOR DEL PATRIMONIO CULTURAL, NATURAL E HISTÓRICO.

¿Cuáles son los objetivos de APRODEL ?

- ▶ Defensa y Gestión Óptima de los Intereses de sus asociados.
- ▶ Potenciación de los Recursos para conseguir un Desarrollo Económico-Social, Global, Medioambiental, Armónico y Sostenible.

En aras a conseguir nuestros objetivos nuestros perfiles y áreas de actuación son:

- ▶ Diseño y gestión de programas de desarrollo local sostenible y de dinamización socioeconómica.
- ▶ Diseño e impartición de acciones formativas dirigidas a sus propios asociados, a profesionales de las entidades públicas o privadas y a desempleados.
- ▶ La colaboración con entidades públicas y privadas (Junta de Castilla La Mancha, Federación de Municipios de Castilla La Mancha, Universidad de Castilla La Mancha)
- ▶ La cooperación al desarrollo.
- ▶ Servicio Jurídico-Laboral para asociados/as.
- ▶ Lista de distribución de novedades entorno al Desarrollo Local.

Desde **APRODEL** consideramos que la Prevención de Riesgos Laborales es un elemento esencial para la mejora continua de las tareas que realizamos diariamente y un obligado requisito para las organizaciones donde desempeñamos nuestra profesión, motivo por el cual hemos impulsado esta Guía de Prevención de Riesgos Laborales, dado que los aspectos que aquí se recogen, son indispensables para que los usuarios que participan en los programas de formación y empleo trabajen de forma segura.

Por todo ello, os animamos a aprovechar esta guía básica de prevención de riesgos laborales para Áreas de Empleo y Desarrollo Local en Ayuntamientos. Esperamos que sea de vuestro agrado.

Eugenio Martínez Espinosa
Presidente de APRODEL

APRODEL



El artículo 40.2 de la Constitución Española de 1978 dice ‘asimismo, los poderes públicos fomentaran una política que garantice la formación y readaptación profesional; velaran por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizaran el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados’. A partir de este principio constitucional, entró en vigor la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Por tanto, partiendo de estos principios básicos, pretendemos mediante la presente guía, dar una visión a los Ayuntamientos y Administraciones locales acerca de la importancia de la Prevención de Riesgos Laborales y orientarles hacia una correcta aplicación de la Ley referente a esta materia, (en este caso en Áreas de Empleo y Desarrollo Local) ya que desempeñan el papel de Administración Pública y empleadores a la vez, debiendo ser el modelo a seguir en la aplicación propia según normativa vigente, impartición de cursos de formación a trabajadores y desempleados, difusión de la prevención en la sociedad, asesor de empresas privadas, etc.

El objetivo es sensibilizar a estas administraciones y consecuentemente a la sociedad de la importancia de poseer actitudes positivas en la prevención de riesgos en el ámbito de trabajo, para conseguir, poco a poco y día a día una mejora en este tema que nos afecta a todos y del que todos somos responsables; pretendiendo seguir mejorando para avanzar en la seguridad y salud laboral de los empleados públicos y a la vez servir de modelo a la empresa privada.

En la siguiente guía podrán conocer que puntos básicos se han de conocer para llevar a cabo la prevención según marca la legislación y su posterior aplicación en Ayuntamientos y concretamente en las Áreas de Empleo y Desarrollo Local.

Edita: APRODEL
Realizado por:
Antonio Romero
Berenguer y
Jaime Navarro
Molina.
Diseño y maquetación:
J. Manuel Gallardo

PÁG. 8

- 1) ¿Qué hay que saber en materia de PRL?
 - 1.1) ¿Qué conceptos básicos de PRL tengo que conocer?
 - 1.2) ¿Qué derechos y obligaciones tienen los trabajadores respecto a PRL?
 - 1.3) ¿Por qué principios debe regirse la Acción Preventiva?
 - 1.4) ¿Cuáles son los requisitos básicos en PRL?

PÁG. 17

- 2) ¿Cuáles son las modalidades de organización preventiva?

PÁG. 19

- 3) ¿Qué aspectos debo tener en cuenta antes de iniciar un programa en el Área de Empleo y Desarrollo Local?
 - 3.1) Programas de Empleo
 - 3.2) Programas de Formación
 - 3.3) Programas de Intermediación de Empleo y Asesoramiento Empresarial

PÁG. 24

- 4) ¿Cuáles son los principales riesgos laborales que tienen los trabajadores de empleo y desarrollo local?
 - 4.1) ¿Qué es el estrés laboral?
 - 4.2) ¿Cuáles son los estresores más usuales?
 - 4.3) ¿Qué medidas preventivas aplicaríamos?

PÁG. 27

- 5) Referencias

1.1. ¿Qué conceptos básicos de PRL tengo que conocer para entenderla?



- **Prevención de Riesgos Laborales (PRL):** Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
- **Riesgo:** Probabilidad de que la capacidad para ocasionar daños se actualice en las condiciones de utilización o de exposición, y la posible importancia de los daños.
- **Factor de riesgo:** Situación potencial o fuente de un posible daño para seguridad y la salud de los trabajadores.
- **Peligro:** Propiedad o condición intrínseca de alguna cosa de ocasionar daños.
- **Daños derivados del trabajo:** Enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo o en ocasión del trabajo.
- **Accidente de trabajo:** Toda lesión corporal que el trabajador tenga con motivo o como consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.
- **Condiciones de trabajo:** Cualquier característica de éste que pueda tener una influencia significativa que genere riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.
- **Seguridad en el Trabajo:** Pretende detectar y corregir los riesgos de accidentes de trabajo. Las técnicas de seguridad pueden ser polivalentes (de aplicación universal) o sectoriales (limitan su validez a riesgos profesionales definidos).
- **Higiene Industrial:** Técnica no médica que lucha contra las enfermedades profesionales y actúa sobre los ambientes de trabajo.
- **Ergonomía:** Conjunto de conocimientos científicos aplicados para el trabajo, los sistemas, productos y ambientes se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona.

- **Evaluación de riesgos laborales:** Es una obligación empresarial y una herramienta fundamental para la prevención de daños a la salud y la seguridad de los trabajadores, para ello tiene que estar siempre a su disposición.

Su objetivo es identificar los peligros derivados de las condiciones de trabajo para:

- ▶ Eliminar de inmediato los factores de riesgos que puedan suprimirse fácilmente.
- ▶ Evaluar los riesgos que no van a eliminarse inmediatamente.
- ▶ Planificar la adopción de medidas correctoras.

Deberemos distinguir entre evaluación inicial de riesgos, que será la que se realiza al inicio de la actividad, y la evaluación de riesgos periódica, donde se revisa la inicial. Cualquier cambio en las instalaciones o en las condiciones de trabajo, implicara una modificación de la evaluación de riesgos y su consiguiente notificación a los trabajadores.

- **Delegados de Prevención:** Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores. Su función es el seguimiento del cumplimiento del Plan de PRL y las medidas de prevención, pero en ningún caso son los responsables de la implantación de estas. Art. 35 Ley 31/1995 PRL.
- **Comité de Salud y Seguridad (CSS):** Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Art. 38 Ley 31/1995 PRL.
- **Recurso Preventivo:** Trabajador designado para realizar la vigilancia de las medidas preventivas en trabajos con un alto riesgo. Art. 32 bis Ley 54/2003 reforma del marco normativo de la PRL.



¿QUÉ HAY QUE SABER EN MATERIA DE PRL?

- **Plan de Prevención de Riesgos Laborales:** Es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales, con objetivos y metas. Constituye la descripción de la estructura organizativa y responsabilidades que desarrolla un sistema de gestión a través de procedimientos, instrucciones y registros, para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Es realizado por el Servicio de Prevención Ajeno y aprobado y consensado por el Comité de Seguridad y Salud y aprobado por el Pleno del Ayuntamiento. Art. 16 Ley 31/1995 PRL.

- **Coordinación de actividades empresariales:** Debe darse cuando se produzca la concurrencia de actividades empresariales en un mismo centro de trabajo, de tal forma que la cantidad, calidad y destino de la información recíproca que debe facilitarse en los diferentes casos, garantice que dicha concurrencia no repercuta negativamente en la seguridad y salud de los trabajadores concurrentes.

La contratación de servicios y, por tanto, su coordinación, tiene especial incidencia en las Administraciones Públicas, en general, y en las administraciones locales, en particular, por varios motivos:

- ▶ **La administración pública** es la mayor empresa a la hora de contratar, ya sean servicios, ya sean nuevas construcciones, que a su vez, producen gran subcontratación.
- ▶ **Las administraciones locales** son aquellas que el ciudadano tiene más cerca y, por tanto, suele ser reflejo y constatación del resto de la sociedad a la hora de aplicar las pautas a seguir, en nuestro caso, en materia de prevención de riesgos laborales.
- ▶ **La administración como empresario principal** tiene una gran responsabilidad ante cualquier problema relacionado con la salud de los trabajadores que pueda suceder.

El Real Decreto 171/04 (Art. 10 → **Deber de vigilancia del empresario principal**) desarrolla el Art. 24 Ley 31/1995 PRL en esta materia.

- **Responsabilidades:** El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

En el caso de los ayuntamientos, los empresarios son los responsables políticos quien tienen que asumir la responsabilidad solidaria junto con los contratistas y subcontratistas.

- ▶ **Responsables políticos:** Deben poner los medios humanos y materiales para que se tengan las medidas necesarias en materia de prevención.
- ▶ **Responsables técnicos:** Deben velar por el cumplimiento de las medidas de prevención. Informar a los responsables políticos de posibles deficiencias y sus medidas correctoras. Paralización de actividad si es necesario. (Informar al CSS).

Capítulo VII Ley 31/1995 PRL, Responsabilidades y Sanciones. Art. 42 y siguientes.

Real Decreto Legislativo 5/2000, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.



1.2. ¿Qué derechos y obligaciones tienen los trabajadores respecto a PRL?

Derechos Trabajadores, Art. 14 Ley 31/1995:



- ▶ **Derecho a una protección eficaz** en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- ▶ **Derecho a disponer de equipos** de trabajo y de protección individual y colectiva adecuados a los trabajadores, esto es, al menos con marcado CE y folleto informativo o instrucciones de manejo, cuyo coste siempre recaerá sobre el empresario.
- ▶ **Derecho de información**, consulta, participación y representación, formación en materia preventiva (en horario laboral), paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud (inicial y periódica).
- ▶ **Derecho de protección** de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- ▶ **Derecho de protección de la maternidad.**
- ▶ **El empresario debe** con respecto a los trabajadores: Elaborar y conservar la siguiente documentación: plan de prevención, evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, práctica de los controles del estado de salud, registros de entrega de EPIS, relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, plan de emergencia y manual de autoprotección (medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de trabajadores).

Obligaciones Trabajadores, Art. 29 Ley 31/1995:



- ▶ **Usar adecuadamente las máquinas**, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- ▶ **Utilizar correctamente los medios y equipos** de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- ▶ **No poner fuera de funcionamiento** y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- ▶ **Informar de inmediato** a su superior jerárquico directo y al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- ▶ **Contribuir al cumplimiento** de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.
- ▶ **Cooperar con el empresario** para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

1.3. ¿Por qué principios debe regirse la Acción Preventiva?



■ Principios Preventivos: Art. 15 Ley 31/1995:

- ▶ **Evitar los riesgos.** Es la medida más eficaz y también la más difícil de llevar a cabo. Eliminar los peligros y por lo tanto los riesgos asociados implica a menudo redefinir sistemas de trabajo, tecnologías que se deben utilizar, etc., y la mejor fase para aplicar este principio es la fase de diseño. Desde el primer momento en el que se está gestando una empresa, es necesario que la persona o el equipo que se encarga de hacer la distribución en planta de los equipos, de comprar estos equipos, de diseñar las instalaciones necesarias, de definir la organización del trabajo, etc., lo haga con la idea de que tiene la oportunidad de hacer la mejor prevención posible. Cualquier medida que se deba aplicar como resultado de una identificación de los peligros cuando ya está todo en funcionamiento, será menos efectiva y tendrá un mayor coste económico.
- ▶ **Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.** Cuando no es posible eliminar alguno de los peligros identificados o de los riesgos asociados, es obligado evaluar estos últimos para saber la magnitud y para que el empresario los pueda gestionar priorizando las actividades preventivas que es necesario realizar en la empresa.
- ▶ **Combatir los riesgos desde el origen.** Este principio incide en la necesidad de actuar sobre el principio de la cadena:

Peligro → Riesgo → Actualización → Daño
- ▶ **Adaptar el trabajo a la persona.** Adaptar en particular aquello que hace referencia a la concepción de los lugares de trabajo, como también la elección de los equipos y los métodos de trabajo y producción, con el objetivo específico de atenuar el trabajo monótono y repetitivo.

- ▶ **Tener en cuenta la evolución de la técnica.** La prevención también necesita una mejora continua, y esto se debe servir para que dentro de la revisión de las condiciones de trabajo que este proceso comporta, se planteen de nuevo todos los riesgos que en revisiones anteriores no se pudieron eliminar y se resolvieron por la vía de protecciones de clase colectiva o, como es más habitual, por la vía de protecciones individuales, porque en cada momento es posible que la técnica tenga una solución que elimine el peligro.
- ▶ **Sustituir aquello que sea peligroso** por lo que comporte poco peligro o no comporte ninguno.
- ▶ **Planificar la prevención,** con la investigación de un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. En este principio se reitera la necesidad de tener en cuenta no solamente las condiciones materiales y ambientales, sino también las de organización del trabajo y las relaciones entre las persona.
- ▶ **Adoptar medidas que den prioridad a la protección colectiva respecto de la individual.** Con demasiada frecuencia la adopción de medidas preventivas ante la presencia de riesgos se reduce a suministrar equipos de protección individual sin plantear previamente la eliminación del peligro o el recurso a medidas de protección colectiva.
- ▶ **Facilitar las instrucciones idóneas para los trabajadores.** Una de las condiciones imprescindibles para que los trabajos se realicen correctamente desde todos los puntos de vista, incluido el preventivo, es que la persona sepa qué es lo que se espera de ella y que disponga de la formación y la información necesarias para realizarlo. En prevención, la formación y la información son dos asignaturas pendientes sobre las que hace una especial incidencia toda la nueva legislación; y la empresa las debe incorporar si quiere obtener buenos resultados. El hecho de instruir al trabajador sobre lo que debe hacer, cómo lo debe hacer y cuáles pueden ser las consecuencias de no hacerlo de este modo, es un requisito imprescindible.

1.4. ¿Cuáles son los requisitos básicos en PRL?

- Cuando un trabajador se incorpore a la empresa, deberá de tener:

- ▶ Reconocimiento médico.
- ▶ Formación en prevención de riesgos laborales relativa al puesto de trabajo.
- ▶ Evaluación inicial de riesgos relacionados con su puesto de trabajo.

- Una vez ya incorporado el trabajador en su puesto, este deberá tener:

- ▶ Información acerca de riesgos específicos de cada puesto de trabajo
- ▶ Evaluación actualizada de riesgos laborales
- ▶ Vigilancia periódica de la salud
- ▶ Maquinaria y medidas de protección adecuadas al puesto



- Según el artículo 10.1 del RD 39/1997, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:

- ▶ Asumiendo personalmente tal actividad.
- ▶ Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- ▶ Constituyendo un servicio de prevención propio (mancomunado o no).
- ▶ Recurriendo a un servicio de prevención ajeno (SPA).

- Se adoptará una modalidad u otra según las características en este caso de cada Ayuntamiento:

Nº De trabajadores	Posibilidades de Organización de la Prevención de Riesgos Laborales
< 6	<ul style="list-style-type: none"> • Directamente por el empresario con formación • Designar a uno o varios trabajadores con formación. • Servicio de prevención externo (Empresa)
< 6 y Anexo I (*)	<ul style="list-style-type: none"> • Designar a uno o varios trabajadores con formación ampliada. • Servicio de prevención externo (Empresa)
6 - 500	<ul style="list-style-type: none"> • Designar a uno o varios trabajadores con formación ampliada. • Servicio de prevención externo (Empresa)
> 500 > 250 y anexo I (*) Decisión Autoridad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de prevención propio

(*) Anexo I: Empresas con especial riesgo, por ejemplo: cualquier empresa que intervenga en obras de construcción.

¿CUÁLES SON LAS MODALIDADES DE ORGANIZACIÓN PREVENTIVA?

■ Algunas Consideraciones:

- ▶ El empresario autónomo sin trabajadores no se contempla.
- ▶ Si el empresario sin trabajadores realiza actividades contempladas en el Anexo I deberá adherirse a la organización de la Prevención establecida por el promotor principal.
- ▶ Un servicio de prevención mancomunado es aquel servicio creado según el artículo 21 del Reglamento de los Servicios de Prevención "...entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada...", el cual, tendrá la consideración de servicio propio de las empresas que lo constituyan y donde la actividad preventiva se limitará a las empresas participantes. Esta modalidad preventiva es interesante para mancomunidades o agrupaciones de ayuntamientos de pueblos pequeños para tener un servicio de prevención efectivo y de forma más económica.
- ▶ Estos son los niveles mínimos que marca la ley respecto a la organización interna en PRL, pero siempre se puede mejorar, es decir se podría implantar un servicio de prevención propio aunque no se llegara al número de trabajadores o a pesar de tener un servicio de prevención propio, se podría además contratar un servicio de prevención externo (SPA).



¿QUÉ ASPECTOS DEBO TENER EN CUENTA ANTES DE INICIAR UN PROGRAMA EN EL ÁREA DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL?

3

Las Áreas de Empleo y Desarrollo Local de los Ayuntamientos están cubiertas en materia de prevención por la modalidad que haya optado su Corporación Local.

Generalmente dentro de estas áreas solemos encontrar distintos Programas:

3.1. Programas de Empleo: Aquellos que llevan una contratación asociada por parte del Ayuntamiento. Acción Local, Plan de choque, etc.

Antes de iniciar un programa de empleo se deberá tener en cuenta:

- **Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, maternidad y menores.** Cuando trabajemos con personas incluidas en estos grupos, deberemos de tomar determinadas precauciones a la hora de trabajar:

- ▶ Trabajadores especialmente sensibles (Art. 25. Ley 31/1995 PRL)
- ▶ Protección a la maternidad (Art. 26. Ley 31/1995 PRL)
- ▶ Protección de los menores (Art. 27. Ley 31/1995 PRL)

- **Formación en prevención de riesgos laborales.**

- ▶ **Coordinadores y encargados:** Serán aquellos monitores u oficiales encargados de supervisar las tareas de los trabajadores beneficiarios de este plan. Estos deberán poseer un curso básico PRL de duración determinada según sectores.
- ▶ **Trabajadores:** Los trabajadores de estos programas deberán recibir formación en PRL previa al inicio en su puesto de trabajo. La duración variará según los sectores (Construcción 8 horas, Oficinas y despachos 3 horas y resto de oficios no relacionados con la construcción 5 horas).

¿QUÉ ASPECTOS DEBO TENER EN CUENTA ANTES DE INICIAR UN PROGRAMA EN EL ÁREA DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL?



- **Vigilancia de la salud:** Será obligatorio pasar reconocimiento médico al inicio del trabajo, en este caso tanto los encargados como los trabajadores contratados. Además el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo (Art. 22 Ley 31/1995 PRL).

- **Centros de trabajo: Talleres y aulas.**

RD 486/1997 por el que se establecen las condiciones mínimas de seguridad y salud en los centros de trabajo. A efectos del presente Real Decreto se entenderá por "lugares de trabajo" las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo.

Se consideran incluidos en esta definición los servicios higiénicos y locales de descanso, los locales de primeros auxilios y los comedores.

Las instalaciones de servicio o protección anejas a los lugares de trabajo se considerarán como parte integrante de los mismos.

Talleres. Será muy importante que todos estos aspectos sean los adecuados:

- Dimensiones y ordenamiento del espacio
- Orden, limpieza y mantenimiento
- Señalización
- Condiciones ambientales
- Iluminación
- Ventilación
- Botiquín primeros auxilios
- Salidas de emergencia y evacuación
- Extintores

Aulas. Se deberá de tener de forma adecuada, principalmente:

- Dimensiones (2 m² por alumno)
- Orden, limpieza y mantenimiento
- Iluminación
- Ventilación
- Salidas de emergencia y evacuación
- Extintores

Estas instalaciones se revisarán periódicamente para comprobar que están en buenas condiciones y cumplen las medidas de seguridad oportunas.

- **Evaluación de riesgos:** Tanto la Evaluación de Riesgos de los centros de trabajo como de los trabajadores han sido realizadas por el SPA del Ayuntamiento, dónde las podemos encontrar y consultar.
- **Maquinaria y equipos:** Comprobación de que todos los equipos y maquinaria poseen el marcado CE y manual de instrucciones en castellano. (Directiva 89/392/CEE, transposición RD 56/1995).
- **Equipos de trabajo y medios de protección:** El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos. Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores, el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que:

- ▶ La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.
- ▶ Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

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.(Art. 17 Ley 31/1995).

- **Utilización de productos químicos:** En caso de utilizar algún producto químico, se deberá de informar a los trabajadores de sus riesgos específicos. Todos estos productos tendrán que tener su ficha de datos de seguridad. (RD 363/1995 y RD 255/2003).

¿QUÉ ASPECTOS DEBO TENER EN CUENTA ANTES DE INICIAR UN PROGRAMA EN EL ÁREA DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL?

- 3.2. Programas de Formación:** Cursos de distintas especialidades, en grupos de 10-15 alumnos (Cursos SEPECAM, Cursos de Adultos, PCPI y Escuela Taller).

Antes de iniciar una actividad de formación se deberá tener en cuenta:

- **Formación previa en materia de prevención de riesgos laborales.**

▶ **Coordinadores y monitores:** Deberán realizar el curso básico de PRL (o comprobar que estén en posesión del mismo), cuya duración variará en función de su especialidad.

▶ **Alumnos:** Solo los alumnos que tengan un contrato de trabajo (Escuela Taller) deberán realizar el curso básico de PRL, y la duración dependerá del sector. Además con estos alumnos se deberá tener en consideración el primer apartado del punto 3.1.

- **Vigilancia de la salud:** Será obligatorio pasar reconocimiento médico al inicio del trabajo por parte de los monitores y alumnos dados de alta en Seguridad Social. Además el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. (Art. 22 Ley 31/1995 PRL).

Los puntos que a continuación veremos tienen que cumplir los mismos requisitos y condiciones de los puntos análogos del epígrafe 3.1:

- **Centros de trabajo: Talleres y aulas**Página 16
- **Evaluación de riesgos**Página 17
- **Maquinaria y equipos**Página 17
- **Equipos de trabajo y medios de protección**Página 17
- **Utilización de productos químicos**Página 17

- 3.3. Programas de Intermediación de Empleo y Asesoramiento Empresarial:** Asesoramiento para búsqueda de empleo, inversión y contratación empresarial.

Antes de iniciar un programa de intermediación y asesoramiento se deberá tener en cuenta.

- **Formación en prevención de riesgos laborales:** Los técnicos encargados de estos programas deberán como mínimo el curso de 3 horas relacionado con trabajo en oficinas y es recomendable que tengan el curso básico PRL.
- **Vigilancia de la salud:** Será obligatorio pasar reconocimiento médico al inicio del trabajo por parte del personal de estos programas. Además el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo (Art. 22 Ley 31/1995 PRL).
- **Centros de trabajo: Oficinas y despachos (RD 486/1997).** En estos centros de trabajo, principalmente se deberá de tener especialmente en cuenta:

- Dimensiones
- Orden, limpieza y mantenimiento
- Iluminación
- Ventilación
- Salidas de emergencia y evacuación

- **Evaluación de riesgos:** Tanto la Evaluación de Riesgos de los centros de trabajo como de los trabajadores han sido realizadas por el SPA del Ayuntamiento, dónde las podemos encontrar y consultar.





En las Áreas de Empleo y Desarrollo Local, los trabajadores principalmente desempeñan sus funciones en oficinas y despachos, por tanto los principales riesgos que corren en sus puestos de trabajo son de tipo ergonómico y riesgos psicosociales, siendo estos de una elevada importancia, por ello vamos a tratarlos más detalladamente.

Los riesgos psicosociales son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo, que como demuestran estudios científicos, perjudican a la salud de los trabajadores y trabajadoras en forma de estrés, y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales. Debe quedar claro que los riesgos psicosociales no son un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares, sino que tienen su origen en las condiciones de trabajo y específicamente en las condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo.

A continuación veremos unos conceptos básicos, identificación de los estresores más comunes y que medidas preventivas aplicaríamos para evitar este tipo de riesgo laboral.

4.1. ¿Qué es el estrés laboral?

- **Estrés:** Sensación de incapacidad para asumir los retos que presenta la vida cotidiana, es decir que el entorno rebasa tus posibilidades de respuesta, lo que te causa una serie de reacciones de tipo fisiológico, cognitivo y psicomotor. Se relaciona con la angustia, la depresión, las inadaptaciones sociales, la somatización.
- **Estrés Laboral** sería aquel producido por el entorno de nuestro trabajo.
- **Psicosociología Aplicada:** Disciplina preventiva que se nutre de las contribuciones aportadas por la Psicología y la Sociología, siendo su finalidad el conseguir un equilibrio y ajuste entre los requerimientos del trabajo y las expectativas y necesidades de los trabajadores, para la mejora de su salud, su rendimiento, su satisfacción, su motivación y la calidad de su trabajo.

4.2. ¿Cuáles son los estresores más usuales?

■ Estresores de la tarea:

- ▶ Carga mental no adecuada.
- ▶ Falta de control o excesivo control del individuo sobre su tarea.
- ▶ Trato directo con el público o con alumno/as.

■ Estresores de la organización:

- ▶ Conflicto de rol, es decir, el conflicto que surge entre el trabajo que realiza el individuo y sus deseos y metas laborales.
- ▶ Ambigüedad de rol, es decir, cuando el trabajador no sabe con exactitud cuál es su papel en la organización.
- ▶ Jornada de trabajo excesiva.
- ▶ Tiempos de descanso insuficientes.
- ▶ Malas relaciones con los superiores, subordinados y/o compañeros.
- ▶ La escasa o imposible posibilidad de promoción profesional. Incertidumbre sobre la continuidad en el puesto debida a la precariedad laboral.

■ Estresores del ambiente físico de trabajo:

- ▶ Ruido.
- ▶ Iluminación.
- ▶ Temperatura.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES RIESGOS LABORALES QUE TIENEN LOS TRABAJADORES DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL?



4.3. ¿Qué medidas preventivas aplicaríamos?

Tienen que ir dirigidas hacia:

■ La organización:

- ▶ Mejorando el horario de trabajo compatible con las responsabilidades extralaborales del trabajador.
- ▶ Que las demandas del trabajo se correspondan con las capacidades del individuo, permitir la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de sus propios trabajos.
- ▶ Dar la suficiente autonomía al trabajador para que planifique su trabajo, establezca sus propias pausas y sus procedimientos de trabajo.
- ▶ Un ritmo de trabajo adecuado.
- ▶ Un volumen de trabajo no excesivo.
- ▶ Crear un buen clima laboral.
- ▶ Evitar el aislamiento de los trabajadores en puestos de trabajo separados del grupo.
- ▶ Definir con claridad los papeles y las responsabilidades en el trabajo.
- ▶ Fomentar la promoción profesional.
- ▶ Mejorar los canales de comunicación.
- ▶ Evitar la monotonía y el exceso de responsabilidad.
- ▶ Buscar soluciones para llegar a la estabilidad laboral.

■ La tarea:

- ▶ Establecer tareas con un contenido que permita al individuo poner en práctica sus habilidades y capacidades.

■ El ambiente físico laboral:

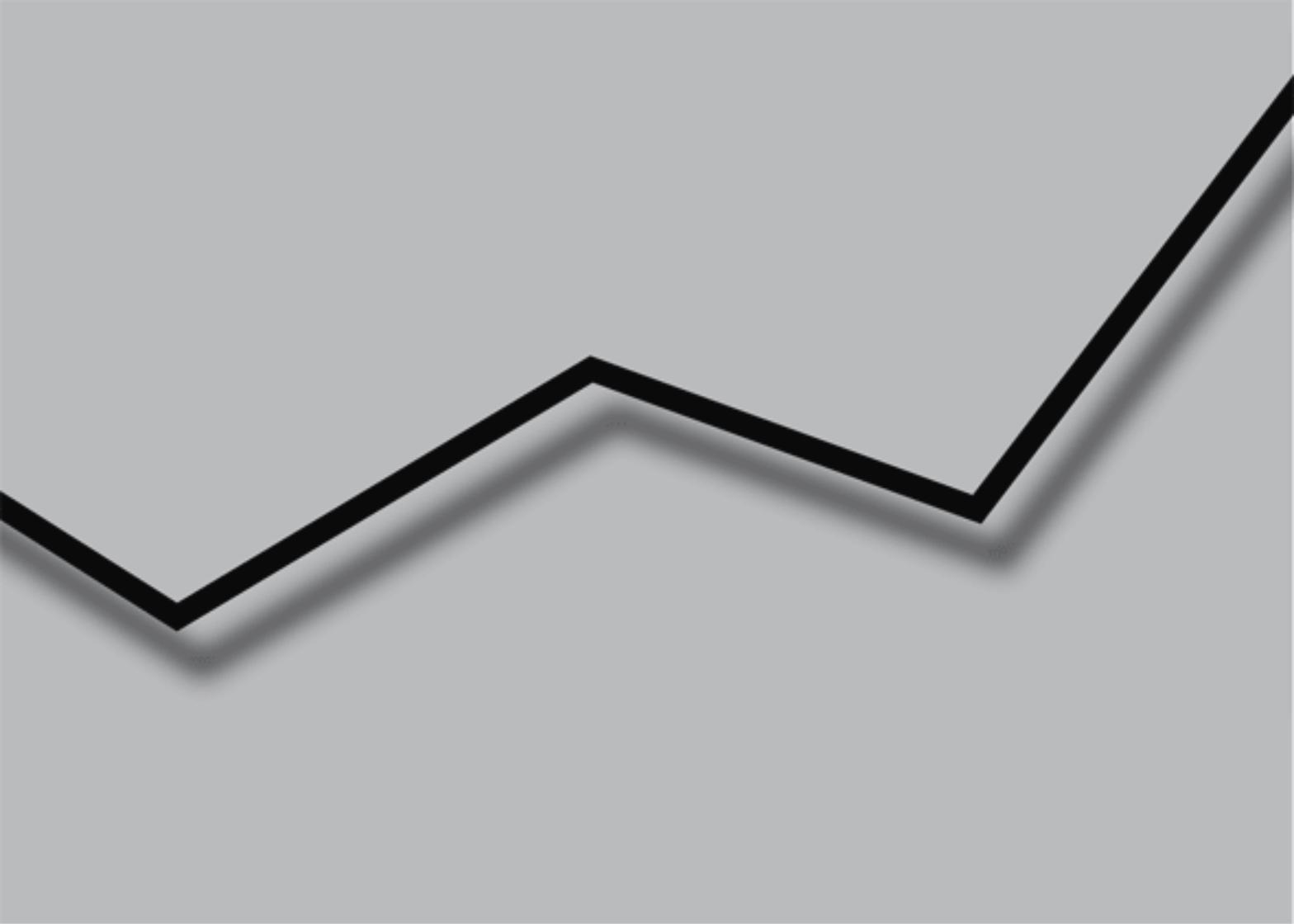
- ▶ Iluminación adecuada.
- ▶ Ausencia de ruido que interfiera en la concentración y/o comunicación.
- ▶ Confort térmico.

■ INTERNET:

- ▶ Ley 31/1995 PRL
→ <http://noticias.juridicas.com>
- ▶ Evaluación de riesgos laborales
→ www.istas.net
- ▶ Comité de Salud y Seguridad
→ www.upct.es
- ▶ Coordinación de actividades empresariales:
→ www.fmrn.es
- ▶ Responsabilidades:
→ www.gremirecuperacio.org
- ▶ RD 486/1997 Lugares de trabajo
→ www.insht.es
- ▶ Equipos de trabajo con marcado CE
→ www.fundacionlaboral.org
- ▶ Riesgos psicosociales en oficinas y despachos en las administraciones públicas:
→ www.madrid.org
- ▶ Riesgos psicosociales:
→ www.istas.net

■ BIBLIOGRAFÍA:

- ▶ M^a Jesús Martínez Argüelles y Enric Serradell López, coordinadores académicos UOC. Programa executive en dirección recursos humanos, Deusto 2005.
- ▶ Faustino Menéndez Díez, Florentino Fernández Zapico, Francisco Javier Llaneza Álvarez, Ignacio Vázquez González, José Ángel Rodríguez Getino y Minerva Espeso Exposito. Formación Superior en Prevención de Riesgos Laborales, prte obligatoria y común. Editorial Lex Nova 2009.



Castilla-La Mancha



2008
2012

ACUERDO ESTRATÉGICO
PARA LA PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES
DE CASTILLA-LA MANCHA