

Seguridad en el Sector de la Jardinería: Buenas Prácticas Preventivas

Guía de
Buenas Prácticas
ES2017-0065



Con la financiación de:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



La Seguridad en el Sector de la Jardinería: Buenas Prácticas Preventivas

©2018 Proyecto financiado por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P., en el marco de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 con código de Acción ES2017-0065.

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales.

Imágenes utilizadas diseñadas por **Freepik** de www.flaticon.com

Índice

Buenas Prácticas Preventivas en Jardinería

PRESENTACION	6
1. INTRODUCCIÓN	8
2. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MARCO NORMATIVO	11
2.1. Prevención de Riesgos Laborales.....	14
2.1.1. Conceptos.	
2.1.2. Clases de riesgos.	
2.1.3. Consecuencias de los riesgos:	
2.1.3.1. Enfermedades profesionales.	
2.1.3.2. Accidentes de trabajo.	
2.1.3.3. Otras patologías laborales.	
2.1.4. Técnicas de prevención.	
2.1.5. Clasificación de las técnicas de seguridad.	
2.2. Marco normativo.....	45
2.2.1. Derechos y deberes.	
2.2.2. Ley de Prevención de Riesgos Laborales.	
2.2.3. Responsabilidades ante incumplimientos de la Ley.	
2.2.4. Normativa aplicable en el sector de la jardinería.	
3. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA	56
3.1. La gestión preventiva: principios de la acción preventiva.....	57
3.2. Plan de prevención.....	59
3.2.1. Política preventiva.	
3.2.2. Evaluación de riesgos.	
3.2.3. Planificación de la acción preventiva.	
3.2.4. Recursos preventivos: documentación.	
3.2.5. Auditorías.	
3.3. Modalidades para gestionar la prevención.....	68
3.4. Información y formación de los trabajadores.....	72
3.5. Vigilancia de la salud.....	74

Buenas Prácticas Preventivas en Jardinería

4. SEGURIDAD EN EL TRABAJO	77
4.1. Siniestralidad laboral.....	78
4.2. Factores de riesgo.....	79
5. BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS EN EL SECTOR DE JARDINERÍA	88
5.1. Riesgos laborales y medidas preventivas generales.....	90
5.2. Riesgos laborales y medidas preventivas específicas.....	105
6. CONSEJOS DE BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS EN JARDINERÍA	121
7. NORMATIVA	127

Presentación

Buenas Prácticas Preventivas en Jardinería

Esta Guía se ha elaborado con el objetivo de recoger los aspectos más importantes de la prevención de riesgos laborales, desde una perspectiva general y desde la particular que presenta la actividad en el sector de la jardinería.

El objetivo es informar sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo del sector de la jardinería.

Esperamos que la información junto a las medidas preventivas y los consejos sea de ayuda para alcanzar el objetivo básico de reducir la siniestralidad en el sector.

1

Introducción

Una de las principales aportaciones de la **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales (LPRL)** es la de establecer un marco de actuación y unas directrices concretas para que las empresas conformen un sistema preventivo eficaz, documentado e integrado a sus procesos productivos y a la actividad empresarial, garantizando así la integridad física y moral de los trabajadores. Para ello el empresario, respetando las obligaciones establecidas, tiene un amplio margen de libertad para el diseño y estructuración de su sistema.

En este sentido, el **artículo 14 de la LPRL**, establece que el empresario tiene la obligación de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores teniendo en cuenta todas las condiciones de trabajo, entre las que se encuentra, como una más, los riesgos laborales en seguridad, adoptando las medidas preventivas que sean necesarias.

El **artículo 14.2 de la citada Ley**, dice que la prevención ha de desarrollarse como una acción permanente de mejora, aplicando cuatro etapas:

1ª **Planificación de la acción preventiva**, fruto de la evaluación de riesgos, lo que representa fijar los objetivos y el programa anual de trabajo adecuando la organización y los medios necesarios para alcanzar el éxito esperado.

2ª **Ejecución de las acciones planificadas**, lo que conlleva la implantación gradual de una serie de procedimientos de actuación con las acciones formativas pertinentes.

3ª **Medición y control** de resultados, así como la calidad de las actuaciones desarrolladas.

4ª **Adopción** de las correspondientes **acciones de mejora** del sistema.

Esta Guía pretende poner a disposición de empresarios y trabajadores del sector de Actividades de Jardinería la integración preventiva en el desarrollo de la gestión de prevención de riesgos laborales, la identificación y evaluación de riesgos asociados a dicha actividad y el conjunto de procedimientos preventivos adoptados para controlar dichos riesgos.

Buenas Prácticas Preventivas en Jardinería

Por lo tanto, con el objeto de fomentar la cultura preventiva en las empresas del sector de Actividades de Jardinería, se introducen varios capítulos dedicados a conceptos básicos en prevención, técnicas de prevención y medidas prioritarias a adoptar por el empresario en cuanto a la aplicación de la correspondiente normativa.

Además de fomentar la cultura preventiva se pretende promover en el empresario de Actividades de Jardinería el cumplimiento de sus principales obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, referidas a evaluación y medidas para controlar o eliminar los riesgos. Así como poner en manos de delegados de prevención y trabajadores del sector un instrumento que sirva para que conozcan los riesgos y principales medidas preventivas que, en general, se pueden producir en sus puestos de trabajo.

Finalmente, con esta Guía se pretende que las PERSONAS ocupen el primer lugar de preocupación en cualquier actividad empresarial y, en este caso, en la Jardinería en particular. Por tanto, esta Guía pretende ser una herramienta que ayude a una mayor y mejor intervención en la acción de prevención de riesgos laborales en el sector.

2

Prevención de riesgos laborales y marco normativo

Buenas Prácticas Preventivas en Jardinería

El derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ha sido objeto, no sólo del Ordenamiento Jurídico, como de Organismos Internacionales, como es la Organización Internacional del Trabajo, así como por distintos organismos de la Unión Europea.

La legislación de prevención de alguna manera comienza a estar presente de forma muy primitiva en los últimos años del siglo XIX y primeros del siglo XX, cuando comienzan las primeras manifestaciones del Estado en el campo de la prevención, como consecuencia de los efectos sociales negativos de la Revolución Industrial, hasta que se ha llegado al actual Derecho del Trabajo que, se consolida como disciplina jurídica autónoma.

En España, se inicia la regulación de la prevención con la «Ley del Seguro de Accidentes de Trabajo», de 30 de enero de 1900. Siendo la primera norma «El catálogo de mecanismos preventivos de accidentes de trabajo» del año 1902.

La evolución del Derecho del Trabajo ha seguido por distintas líneas y se distingue con toda claridad entre Prevención de Riesgos Laborales o Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como entre accidente o enfermedad del trabajo. Por lo que dentro de la naturaleza del Contrato de Trabajo y como algo intrínseco al mismo, el empleador tiene la obligación de velar y proveer por la Seguridad y la Salud laboral del trabajador en la medida que las distintas normas lo vayan estableciendo.

En el transcurso del tiempo se han dictado disposiciones de mayor y más amplio contenido que velan por el trabajador, responsabilizando o comprometiendo cada vez más a los empleadores, imponiendo acciones a realizar y sancionando por el incumplimiento.

En España cabe mencionar la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo del año 1971, aprobada mediante Orden Ministerial, la cual ha estado vigente prácticamente hasta el año 1997 en que ha ido siendo sustituida por los reglamentos de desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha desarrollado una importante labor en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Por su parte, la Comunidad Europea se ha preocupado muy especialmente de la protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo, y se han dictado numerosas directivas comunitarias referidas al tratamiento jurídico del riesgo profesional.

En 1987, el artículo 118.A del Acta Única dice que “los Estados miembros procurarán la mejora, en particular, del medio de trabajo, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, y se fijarán como objetivo la armonización, dentro del progreso, de las condiciones existentes”. A partir de ese año, las Directivas de la Comunidad Europea se suceden. Así, el 12 de junio de 1989, se promulga la Directiva 89/391/CEE, sobre medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, denominada «Directiva Marco». Dicha directiva es el instrumento jurídico más importante en materia a nivel de la Unión Europea y que ha servido de base, a través de su transposición, a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales española.

Esta directiva, además, anuncia en su articulado la adopción de otras muchas directivas, la cuales también se han ido transponiendo al ordenamiento interno español.

A partir de la promulgación de dichas directivas, los modelos de gestión sobre prevención de riesgos laborales se basan fundamentalmente en criterios sobre actuación, prevención y decisión de tomar medidas, antes de que sucedan los accidentes.

Siendo los pasos clave de esta gestión activa de la prevención: la identificación de los peligros, la evaluación y el control de riesgos, así como la adopción de las medidas necesarias para asegurar que existen normas y procedimientos, formación, participación y, sobre todo, compromiso para eliminar o reducir los riesgos laborales.

2.1. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

2.1.1. CONCEPTOS.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su articulado contempla las **definiciones básicas** sobre prevención de riesgos laborales, concretamente en su artículo 4 se definen los siguientes conceptos:

Prevención: 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 laboral: posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

Daños derivados del trabajo: enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Riesgo laboral grave e inminente: aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos «potencialmente peligrosos»: aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.

Buenas Prácticas Preventivas en Jardinería

Equipo de trabajo: cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

Condición de trabajo: cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

Equipo de protección individual: 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 en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

A continuación se definen más ampliamente los conceptos de prevención, condiciones de trabajo, riesgo laboral y daños derivados del trabajo.

PREVENCIÓN

Por prevención se entiende el conjunto de actividades o medidas dirigidas a evitar o minimizar los riesgos, en este caso, laborales o derivados del trabajo.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) distingue tres niveles en materia de prevención:

a) Prevención Primaria: es la prevención más eficaz ya que está dirigida a evitar los riesgos o la aparición de los daños (materialización de los riesgos) mediante su control.

b) Prevención secundaria: es la prevención que se realiza cuando ha comenzado la alteración de la salud aunque no se manifieste de forma clara. Se trata de una fase inicial, que muchas veces es reversible. En estos casos, por tanto, las actuaciones preventivas son la adecuada vigilancia de la salud para un diagnóstico precoz y un tratamiento eficaz.

c) Prevención terciaria: es la prevención que se realiza cuando ya existe una alteración de la salud o durante la convalecencia de la enfermedad o accidente o posteriormente al mismo. En este caso, se trata de prevenir la reincidencia, como también las recaídas, e incluso las posibles complicaciones o secuelas, mediante el adecuado tratamiento y rehabilitación.

CONDICIONES DE TRABAJO

Por condiciones de trabajo se entiende aquellas características del trabajo que pueden influir significativamente en la formación de riesgos laborales.

Las diferentes condiciones de trabajo o factores de riesgos son las siguientes:

a) Condiciones de Seguridad: se refieren a las distintas situaciones que pueden intervenir en el suceso. Entre las que cabe destacar las siguientes:

- Características generales de los lugares de trabajo (espacios, pasillos, suelos, escaleras, etc.).
- Instalaciones (electricidad, gas, agua, etc.).

Buenas Prácticas Preventivas en Jardinería

- Equipos de trabajo (máquinas, herramientas, etc.).
- Almacenamiento y manipulación de cargas.
- Existencia o utilización de productos químicos.

El estudio, control, eliminación o reducción de este tipo de riesgos se lleva a cabo a través de la modalidad de prevención denominada «Seguridad en el Trabajo», sirviéndose de sus propias técnicas.

b) Condiciones ambientales: se refieren a las circunstancias físicas o ambientales que pueden incidir en la salud del trabajador, tales como:

- Exposición a agentes físicos (ruido, vibraciones, etc.).
- Radiación ultravioleta.
- Exposición a agentes químicos y ventilación industrial.
- Exposición a agentes biológicos.
- Calor y frío, combinado con humedad y movilidad del aire.
- Climatización y ventilación general.
- Iluminación.

La modalidad preventiva de “Higiene Industrial” es la que se encarga de establecer unos parámetros de aceptabilidad de estas condiciones, de manera que las labores realizadas en su medio no sean perjudiciales para la salud del trabajador.

c) Carga de Trabajo: física y mental: se refiere a la inversión de tiempo y energía en un trabajo que con el tiempo va generando “fatiga”, ya sea mental o física.

La fatiga es un mecanismo de defensa del organismo, que siendo acumulativa, puede ser causa y efecto de la carga de trabajo, de tal manera que el trabajador baje la guardia y pueda aparecer un accidente o incidente.

d) Organización y ordenación del trabajo: se refiere a las condiciones que se imponen en la realización de un trabajo (reparto de tareas, ritmos, monotonía, descansos, aislamiento, etc.) por parte de quien organiza la producción.

RIESGOS LABORALES Y DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO

La Ley define “riesgo laboral” como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Y la definición contempla la calificación del riesgo según su gravedad, probabilidad de que se produzca el daño y su severidad o magnitud.

La Ley define los daños derivados del trabajo como enfermedades, patologías, o lesiones producidas con motivo u ocasión del trabajo. Se trata de lo que, en términos más comunes, se ha venido llamando tradicionalmente como enfermedades o patologías laborales o accidentes de trabajo en un sentido amplio y menos estricto.

2.1.2. CLASES DE RIESGOS.

Como anteriormente ha quedado reflejado, los riesgos laborales son todos aquellos susceptibles de atender contra la salud del trabajador, como consecuencia de las condiciones laborales en que se desarrolla su trabajo.

Por tanto, conocer los **tipos de riesgos laborales** es garantía para prevenir, evitar situaciones no deseables y, en caso de que tengan lugar, poder encontrar siempre la mejor solución.

Una de las clasificaciones más usuales son riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos y ambientales y a continuación se describen de forma más detallada.

Riesgos Físicos:

Un riesgo físico está asociado a la probabilidad de sufrir un daño corporal. El riesgo físico corresponde a aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, tales como la carga física, ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperatura elevada y vibración, que sobre los tejidos y órganos del cuerpo pueden producir efectos nocivos, de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición de los mismos.

Entre los riesgos físicos cabe señalar la siguiente clasificación:

- Riesgos mecánicos: son los riesgos que producen lesiones de carácter traumatológico, debido a agresiones mecánicas del entorno laboral, tales como contusiones, hematomas, heridas, fracturas, etc.
- Riesgos no mecánicos: estos refieren a la iluminación, ruido, vibración, radiaciones, incendios, entre otros.

Riesgos Químicos:

Son aquellos riesgos producidos por una exposición no controlada a agentes químicos, que pueden afectar al trabajador de forma directa o indirecta. Una sustancia química puede afectarnos a través de tres vías: inhalatoria, ingestión y dérmica.

Riesgos Biológicos:

Son aquellos riesgos que se producen por un grupo de agentes orgánicos, tales como virus, bacterias, hongos, parásitos contenidos en fluidos biológicos o en mucosas. Además en la manipulación de instrumental contaminado, se considera una fuente de alto riesgo. Pueden provocar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones.

Riesgos Psicosociales:

Son aquellos riesgos relacionados con el estrés, fatiga, monotonía, fatiga laboral, etc. que pueden dar lugar a la hostilidad, agresividad, alcoholismo y la fatiga crónica y sensorial. También produce envejecimiento prematuro.

Riesgos Ergonómicos:

Estos riesgos se refieren a las condiciones y estructura del lugar donde se desempeñan los puestos de trabajo y hace referencia al diseño de los centros de trabajo en cuanto al trabajo físico, la excesiva carga mental, utilización de herramientas, organización de tareas, distribución del tiempo, etc.

Riesgos Ambientales:

Los factores que desencadenan este tipo de riesgos son los únicos que no se pueden controlar. Estos factores son los únicos que no podemos controlar. Son los riesgos más amenazantes y, por consiguiente, son los que ponen en peligro a la humanidad, como son la contaminación del agua, suelo y aire. Ante este tipo de riesgos se debe ser previsible y prudente.

Con esta clasificación resulta inevitable pensar que el riesgo está presente prácticamente en todos los momentos de la vida de ahí la importancia que tiene conocerlos, puesto que el conocimiento que se tenga de ellos es lo que influirá en la prevención de modo de que la seguridad no se vea vulnerada tan fácilmente.

2.1.3. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS.

DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO:

Las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Art. 4 LPRL 31/1995

Las consecuencias de los riesgos se plasman en dos conceptos que regulan los daños sufridos en el desarrollo del trabajo y que están incluidas en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Artículos 115 y 116). Estos son:

- **Enfermedades profesionales.**
- **Accidentes de trabajo.**

2.1.3.1. Enfermedades profesionales.

Según el **Real Decreto Legislativo 8/2015**¹ se define el concepto de enfermedad profesional en su artículo 157. Se define como:

“Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena o propia en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.

En tales disposiciones se establecerá el procedimiento que haya de observarse para la inclusión en dicho cuadro de nuevas enfermedades profesionales que se estime deban ser incorporadas al mismo. Dicho procedimiento comprenderá, en todo caso, como trámite preceptivo, el informe del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.”

Como se observa, para que una enfermedad sea considerada “profesional” se deben cumplir dos requisitos fundamentales:

- a) Que exista una relación causa efecto con la relación laboral.
- b) Que estas patologías estén incluidas en el cuadro de enfermedades profesionales, aprobado en el **Real Decreto de Enfermedades Profesionales**².

¹ 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 núm. 261, de 31 de octubre de 2015 y corrección de errores (BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2016).



Esta doble necesidad de cumplimiento, a la hora de analizar las consecuencias de un determinado ambiente de trabajo en la salud de los trabajadores, tiene algunas consideraciones:

- A veces es difícil comprobar científicamente la relación causa-efecto entre un determinado ambiente laboral y la aparición de una determinada enfermedad profesional.
- Una vez demostrada la relación causa-efecto, la enfermedad o patología debe estar incluida en el cuadro de enfermedades profesionales del Real Decreto de Enfermedades Profesionales.

El nuevo cuadro de enfermedades profesionales tiene estructura de doble listado: por una parte, el anexo 1 del mencionado Real Decreto 1299/2006, contiene la lista de enfermedades profesionales y, por otra, el anexo 2, contiene la lista complementaria de enfermedades cuyo origen profesional se sospecha y cuya inclusión en el anexo 1 podría contemplarse en el futuro.

El **Anexo 1** comprende seis grupos de enfermedades:

- 1) Enfermedades profesionales causadas por **agentes químicos**.
- 2) Enfermedades profesionales causadas por **agentes físicos**.
- 3) Enfermedades profesionales causadas por **agentes biológicos**.

² 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 (BOE núm. 302 de 19 de diciembre de 2006)

Buenas Prácticas Preventivas en Jardinería

- 4) Enfermedades profesionales producidas por la **inhalación de sustancias** y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.
- 5) Enfermedades profesionales de la **piel** causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.
- 6) Enfermedades profesionales causadas por **agentes carcinogénicos**.

Los factores que determinan una enfermedad profesional son:

- 1) **Características personales de cada individuo:** no todos los trabajadores expuestos a un mismo riesgo o a una condición patógena similar enferman y los que enferman, no lo hacen al mismo tiempo y con la misma intensidad.
- 2) **Presencia de varios contaminantes al mismo tiempo:** una enfermedad puede tener diferentes causas o factores laborales y extra laborales que actúan simultáneamente y que contribuyen al desencadenamiento de la misma.
- 3) **Especificidad clínica:** la mayoría de enfermedades profesionales no tienen un cuadro clínico específico que permita relacionar la sintomatología con un trabajo determinado.
- 4) **Condiciones de exposición:** concentración del agente contaminante en el ambiente de trabajo y tiempo de exposición.

El reconocimiento del carácter profesional de una enfermedad es un proceso de varias etapas, que permite establecer las diferencias entre las enfermedades profesionales y las comunes:

- 1) Conocimiento del medio ambiente y condiciones de trabajo,
- 2) Conocimiento clínico-biológico,
- 3) Conocimiento del marco legislativo y médico-legal.

GESTIÓN DE UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL

¿Cómo se debería de actuar si se tiene una enfermedad y se sospecha que pueda ser una enfermedad profesional?

Cualquier trabajador que sospeche que tiene una enfermedad de carácter profesional deberá acudir directamente a la Aseguradora, para que se declare, en su caso, la Enfermedad Profesional correspondiente.

También el trabajador puede acudir al sistema público de salud, para que sea valorada la posible existencia de que la enfermedad pueda haber sido causada por el trabajo. En su caso, el médico emitirá un diagnóstico de sospecha del posible origen laboral (con baja si el estado de salud del trabajador es de incapacidad para el trabajo), y lo trasladará a la Inspección Médica, como autoridad jerárquica directa dentro del Sistema Público de Salud.

Si existe la sospecha de Enfermedad Profesional, el Sistema Público de Salud se encargará de trasladar el informe emitido a la Mutua encargada de la cobertura de dicha sospecha, para que se pueda emitir el parte correspondiente.

En todo caso, es el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), como entidad gestora, quien tiene la última palabra: puede emitir resolución de determinación de contingencia, condenando, en su caso, a la Mutua a hacerse cargo del proceso.

¿Cómo se debe comunicar ante el INSS las enfermedades profesionales?

A partir del año 2007, la cumplimentación y transmisión del parte de enfermedad profesional se realizará únicamente por vía electrónica, por medio de la aplicación informática CEPROS (Comunicación de enfermedades profesionales, en la Seguridad Social).

¿En qué plazo debe comunicarse un parte de enfermedad profesional?

El parte se tramitará dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha en que se haya producido el diagnóstico de la enfermedad profesional. El resto de los datos deberán ser enviados en los 5 días siguientes a dicha comunicación. Es decir, la empresa deberá facilitar a la mutua o aseguradora aquella información que se le requiera para cumplir con los plazos establecidos, en caso contrario, el incumplimiento se pondrá en conocimiento de la autoridad competente.

2.1.3.2. Accidente de trabajo.

Desde el punto de vista preventivo, se puede definir el accidente laboral como “todo suceso anormal, no querido ni deseado, que se presenta de forma brusca e inesperada, aunque normalmente evitable, que interrumpe la normal continuidad del trabajo y que puede causar lesiones a las personas”. Por lo tanto, un accidente de trabajo es aquel ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza.

La lesión no constituye, por sí sola, accidente de trabajo.

Las condiciones legales para que un accidente de trabajo sea considerado como tal son:

- a) Trabajo efectuado por cuenta ajena.
- b) Daño producido por un agente lesivo.
- c) Existencia de nexo causal entre el agente lesivo y el trabajo desarrollado.

Por lo tanto, se entenderá como accidente de trabajo, aquel que haya ocurrido durante la realización de las tareas encomendadas por el empresario, o realizadas de forma espontánea por el trabajador en interés del buen funcionamiento de la empresa (aunque éstas sean distintas a las de su categoría profesional).

Cuando se considera que se produce un accidente de trabajo

- Cuando el trabajador sufra una lesión corporal, ya sea realizando una labor por cuenta ajena o por cuenta propia.
- Cuando el accidente que se haya producido pueda tener una relación de causalidad directa entre el trabajo y la lesión, es decir, la lesión por sí sola no se considera accidente laboral.

Supuestos considerados como Accidentes de Trabajo, según el artículo 156 de la LGSS ³

- ☒ **Accidente "in itinere":** El que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.
- ☒ **Cargos electivos de carácter sindical:** Cargos electivos de carácter Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
- ☒ **Accidentes producidos con ocasión de las tareas desarrolladas aunque sean distintas a las habituales:** Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
- ☒ **Actos de salvamento:** Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
- ☒ **Enfermedades no contempladas en la lista de enfermedades profesionales:** Las enfermedades, no incluidas en el artículo de enfermedades profesionales, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.
- ☒ **Enfermedades o defectos anteriores:** Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.

³ 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 núm. 261, de 31 de octubre de 2015 y corrección de errores en BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2016).

- ☒ **Enfermedades intercurrentes:** Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

Accidentes que NO tienen la consideración de Accidente de Trabajo

- ☒ **Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo,** entendiéndose por esta la que sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente.
En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.
- ☒ **Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria** del trabajador accidentado.

Accidentes que no se impedirán calificar como Accidentes de Trabajo:

- ☒ La imprudencia profesional que sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se derive de la confianza que este inspira.
- ☒ La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

Tipos de accidentes:

Los accidentes de trabajo pueden ser con baja o sin baja médica:

- ☒ **Accidente de trabajo sin baja:** Aquellos en los que existe lesión, pero que permite al trabajador continuar realizando su trabajo tras recibir asistencia.
- ☒ **Accidente de trabajo con baja:** Se consideran como tales aquellos accidentes de trabajo o recaídas que conlleven la ausencia del lugar de trabajo, del trabajador accidentado, de al menos un día (salvedad hecha del día del accidente). Se entiende como recaída "la baja médica del trabajador como consecuencia directa de un accidente anterior". En este caso se tomará como fecha de referencia, la fecha del accidente que origina la recaída.

ACTUACIONES ANTE ACCIDENTE LABORAL

ACCIDENTE “IN ITINERE”

Es aquel que sufre el trabajador al ir al trabajo o al volver de este. De este tipo de accidente se excluye a los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

Para que un accidente se considere accidente in itinere se tienen que dar las siguientes circunstancias:

- No existencia de limitación horaria.
- Que ocurra en el camino de ida o vuelta del domicilio al lugar de trabajo.
- Que no se produzcan interrupciones entre el trabajo y el accidente.
- Que se emplee el itinerario habitual.

ACCIDENTE EN MISIÓN

Son aquellos accidentes sufridos por el trabajador en el trayecto que tenga que realizar para cumplir con una actividad encomendada por la empresa.

La misión integra dos elementos, que deben de estar conectados, el desplazamiento para cumplir la misión y la realización del trabajo en qué consiste la misión.

En el caso de los trabajadores autónomos también se considera este accidente como accidente de trabajo, pero se deberá demostrar que fue en el transcurso del desarrollo de su trabajo.

INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO

El empresario tiene la obligación de “investigar los hechos que hayan producido un daño para la salud de los trabajadores, a fin de detectar las causas de estos hechos”. Es decir, todos los accidentes de trabajo serán investigados con el objetivo de determinar las circunstancias en las que ocurrieron y evitar que puedan volver a ocurrir accidentes similares.

Se deben investigar todos los accidentes del centro de trabajo y accidentes in itinere y en misión con y sin baja médica.

También deberá el empresario investigar los incidentes, es decir, aquellas situaciones que no hayan llegado a causar lesión al trabajador.

El empresario podrá ser sancionado si no investiga un accidente de trabajo pudiendo llegar a ser una infracción grave.

La falta de notificación por parte de la empresa de los accidentes de trabajo está tipificada como falta administrativa leve o grave, según la calificación del accidente sea leve, grave, muy grave o, incluso, mortal.

La investigación de accidentes de trabajo que hayan producido un daño a la salud es un deber del empresario establecido en el artículo 16.3 de la LPRL, efectuándose a través de una técnica analítica posterior al accidente, que permite determinar las causas que han originado el accidente.

La finalidad es obtener una información más completa y precisa de cómo se desarrollaron los hechos y determinar las causas del accidente, para, a partir de estos datos, haciendo uso de otras técnicas de seguridad llegar al objetivo final como es la eliminación de las causas y la supresión o reducción de los riesgos de accidentes.

Con la investigación de accidentes se pretende evitar que sucedan accidentes similares con las medidas correctoras implantadas y descubrir nuevos peligros que se materialicen en futuros accidentes.

“El que no se den accidentes en el lugar de trabajo, no quiere decir que no exista riesgo, sino que existe una actitud preventiva”

Pasos a seguir a la hora de llevar a cabo la investigación de un accidente de trabajo:

1º. Recogida de información y descripción del accidente: entrevistando al trabajador accidentado, a testigos, realizando observación “in situ” del lugar donde se produjo el accidente, realizando fotos.

2º Análisis de las causas: teniendo en cuenta a priori que un accidente se produce debido a la suma de varios factores, es necesario realizar un chequeo de todas las condiciones y circunstancias que puedan, en mayor o menor medida, haber influido en el accidente: actos inseguros y condiciones de las instalaciones, de máquinas, de equipos, materiales, condiciones organizativas, procedimientos de trabajo, condiciones del entorno, etc.

3º Evaluación y propuesta de medidas correctoras: una vez detectadas las causas del accidente, se deberá de proponer las medidas preventivas y correctoras necesarias para evitar que el accidente vuelva a producirse.

4º Informe interno de investigación de accidentes. La investigación del accidente deberá quedar registrada en un parte interno recogiéndose la siguiente información:

- Datos del trabajador (nombre, apellidos, antigüedad en la empresa, puesto de trabajo ocupado, edad, tipo de contrato y categoría profesional).
- Datos del suceso (fecha, hora del suceso, si se trataba del puesto habitual, forma en que se produjo, agente material causante, parte del cuerpo lesionada).
- Datos de la investigación (fecha en que se efectúa, personas entrevistadas y descripción del accidente de trabajo).
- Causas del accidente de trabajo
- Medidas preventivas propuestas.

5º Revisión de la evaluación de riesgos y de la planificación de la actividad preventiva. Una vez que se conozcan las causas que provocaron el accidente de trabajo, habrá que revisar la evaluación de riesgos para adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias para evitar que vuelvan a ocurrir accidentes similares, no solo en el puesto de trabajo en cuestión, sino aplicándolas a todo el centro de trabajo.

Quién debe llevar a cabo la investigación de los accidentes de trabajo:

Normalmente es el encargado de prevención en la empresa en colaboración con el mando inmediato al trabajador accidentado.

Si participa el servicio de prevención ajeno, deberá hacerlo siempre en colaboración con la empresa.

Tipos de comunicación de accidentes de trabajo:

- ☒ **Informe interno de empresa:** documento que se utiliza para notificar al Servicio de Prevención de la empresa (propio o ajeno) un accidente en el que se ha producido una lesión o no.
- ☒ **Parte oficial de accidente (PAT):** Es la notificación obligatoria por Ley, en los accidentes en que el trabajador cause baja médica.

GESTIÓN DE ACCIDENTES SIN BAJA MÉDICA:

Se entiende que no causa baja laboral el accidentado que, tras recibir la asistencia sanitaria, puede reincorporarse a su lugar del trabajo el mismo día, o al día siguiente de sufrir el accidente. Esta situación no da derecho a percibir prestación económica de la Aseguradora.

- ☒ **Qué hay que hacer si un trabajador sufre un accidente leve:** El trabajador debe disponer de material de primeros auxilios necesarios para hacer una pequeña cura. Cuando la situación lo requiera, el trabajador acudirá al centro médico de la Aseguradora que la empresa tenga concertada, informando previamente de ello a su responsable directo.

Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado, en primera instancia, al centro de salud más cercano en las siguientes situaciones:

- En **caso de urgencia**, cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona.
- Cuando la **cercanía del lugar** donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran.

En tal caso, se deberá poner en contacto, lo antes posible, con la Aseguradora concertada para informarle del accidente.

- ☒ **Documento que deberá entregar el empresario al trabajador que sufre un accidente:** Se debe entregar el “volante de asistencia sanitaria” que el trabajador ha de presentar para ser atendido en los servicios médicos de la Aseguradora concertada.
- ☒ **Documento que el trabajador accidentado deberá entregar al empresario:** La Aseguradora facilitará al trabajador el certificado médico de asistencia sin baja laboral, para que lo entregue a la empresa.
- ☒ **Relación de accidentes sin baja médica:**
 - Mensualmente se realizará una relación de aquellos accidentes de trabajo ocurridos sin baja médica, que será remitida por el empresario, en los primeros cinco días hábiles del mes siguientes a la entidad gestora (Aseguradora) y, posteriormente, se presentará ante la Autoridad Laboral de la Provincia.
 - La relación de accidentes de trabajo sin baja médica se cumplimenta por internet a través del sistema de Declaración Electrónica de los Accidentes de Trabajo (Sistema Delta) en la página (<http://www.delta.mtas.es>).

GESTIÓN DE ACCIDENTES CON BAJA MÉDICA

☒ Documentación que debe entregar el trabajador al empresario:

Tras la asistencia sanitaria, si el trabajador no puede continuar con su actividad laboral, los servicios sanitarios le expedirán su “**parte médico de baja**”, por duplicado. El cual debe de ser entregado a la empresa, con el fin de acreditar que se encuentra en una situación que le impide continuar trabajando.

El parte médico de baja, consta de tres copias:

- el original, para la Aseguradora;
- la primera copia, para el trabajador;
- y la segunda copia, para la empresa.

☒ Documentación a cumplimentar por parte del empresario en caso de accidente con baja de un trabajador.

Cuando después de un accidente, el trabajador accidentado no pueda acudir a su puesto de trabajo al menos durante un día, este debe entregar a la empresa el **parte médico de baja**, suministrado por los servicios médicos de la Mutua contratada.

Tras ello, la empresa o trabajador por cuenta propia, cumplimentará el **Parte de Accidente de trabajo**, en el plazo máximo de cinco días hábiles, contados desde la fecha en que se produjo el accidente o desde la fecha de la baja médica.

El Parte de Accidente de Trabajo es el modelo oficial establecido para comunicar ante la autoridad laboral los accidentes de trabajo. Deberá cumplimentarse para todos aquellos accidentes o recaídas que supongan como mínimo 1 día de baja laboral, sin tener en cuenta el día que ocurrió el accidente.

- ☒ **Dónde se cumplimenta el Parte de Accidente de Trabajo (PAT).** A través del Sistema Delta (www.delta.mtas.es), el cual será remitido a la Entidad Gestora o colaboradora (Mutua) y, a su vez, se remitirá ante la Autoridad Laboral de la Provincia en un plazo máximo de 10 días hábiles. El sistema Delta emitirá un correo electrónico para notificar su recepción. Además, desde el sistema Delta, las empresas también podrán imprimir el ejemplar correspondiente para los trabajadores accidentados.

- ☒ **Qué debe dar el trabajador al empresario cuando recibe el alta médica:** Cuando las lesiones sufridas por el accidentado estén curadas, el servicio médico que atiende al trabajador emitirá el parte médico de alta laboral, debiendo reincorporarse el accidentado a su puesto de trabajo al día siguiente al alta. Este parte se tramitará de la misma forma que el de baja (consta del mismo número de copias).

- ☒ **Comunicación de alta médica:** La Entidad gestora o colaboradora deberá cumplimentar mensualmente la relación de trabajadores para los que se hubieran recibido los correspondientes partes médicos de alta. Dicho documento se remite a la Dirección General de Informática y Estadística del Ministerio de Trabajo antes del día 10 del mes siguiente al de referencia de los datos, indicando la causa del alta.

- ☒ **Cómo se debe tramitar un parte ante accidentes por recaída:** La baja médica del trabajador como consecuencia directa de un accidente anterior, se deberá tramitar siempre que después de la primera baja médica y posterior alta, hay una nueva baja motivada por ese mismo accidente, indicando la fecha del accidente que originó la baja.

- ☒ **En caso de accidentes graves, muy graves o que ocasionen fallecimiento y en aquellos que afecten a más de 4 trabajadores:** Además de cumplimentar los partes de accidente se debe comunicar el hecho, en el plazo de 24 horas, a la Autoridad Laboral de la Provincia donde haya ocurrido el accidente.

La citada comunicación contendrá: razón social, domicilio y teléfono de la empresa, nombre de los accidentados y la descripción del accidente, así como el lugar donde ocurrió.

- ☒ **En el caso del fallecimiento del accidentado:** La Entidad gestora o colaboradora deberá cumplimentar mensualmente la relación de trabajadores accidentados fallecidos. Dicho documento se remite a la Dirección General de Informática y Estadística del Ministerio de Trabajo antes del día 10 del mes siguiente al de referencia de los datos.

2.1.3.3. Otras patologías laborales.

Completando el apartado sobre las consecuencias de los riesgos están las denominadas **enfermedades del trabajo** que son enfermedades no incluidas como enfermedades profesionales, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo lugar por causa exclusiva de la ejecución del trabajo.

Los riesgos laborales que desencadenan en enfermedades de trabajo no ocasionan un daño para la salud de forma directa, sino que causan efectos negativos en un momento en concreto o a largo plazo, pudiendo llegar a materializarse en dolencias profesionales. Tienen graves repercusiones, no solo en la salud y bienestar, sino también sobre el rendimiento, la calidad del trabajo, etc.

Además, existen otros daños, cada vez, más presentes en el mundo laboral, como la **fatiga mental**, el **estrés laboral**, síndrome del quemado o **burnout**, acoso psicológico o **mobbing**, y otras consecuencias negativas para la salud del trabajador, como el aislamiento y la falta de comunicación, el desinterés, la monotonía, los trastornos ligados a los horarios de trabajo, las relaciones conflictivas, la imposibilidad de tomar decisiones en la realización de su trabajo o de controlar el ritmo de trabajo, la insatisfacción por el inadecuado uso de aptitudes, etc.

2.1.4. TÉCNICAS DE PREVENCIÓN.

La **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales** indica que será labor del empresario la planificación de todas las actuaciones preventivas que sean necesarias para que no se produzcan consecuencias negativas derivadas de los riesgos que pueda haber para la seguridad y la salud de los empleados.

Las técnicas de prevención de riesgos laborales son aquellas que se dedican a **analizar los riesgos** que los trabajos puedan conllevar para el perjuicio de la salud de los trabajadores. Para posteriormente aplicar medidas de prevención eficaces que eviten que se materialicen dichos riesgos. De tal modo, se prevé tanto la frecuencia como la probabilidad del problema, y se trabaja más en estos factores, para evitar tener que trabajar en las consecuencias de este.

Al abarcar tan amplias facetas de los puestos de trabajo, las técnicas de prevención se dividen en distintos grupos, todos ellos focalizados a los aspectos más relevantes, para así prevenir de manera global.

Seguridad en el trabajo

Es la ciencia cuyo objetivo es la anulación o reducción del número de accidentes de trabajo y de sus consecuencias, en definitiva, trata de evitar el accidente de trabajo.

En esta modalidad, se analizan los distintos riesgos que pueden afectar de manera directa o indirecta a la **integridad física de los empleados**, y provocar por las condiciones materiales presentes en el puesto, un accidente laboral. Por tanto, las facetas que analiza son las siguientes:

- Condiciones de seguridad que hay en los lugares donde se desarrolla el trabajo.
- Electricidad.
- Riesgo de incendios.
- Maquinaria.
- Adecuación de equipos al puesto desempeñado.

Higiene industrial

Es una técnica dedicada al reconocimiento, evaluación y control de los factores, ambientales originados en el lugar de trabajo, que pueden causar en los trabajadores enfermedad o detrimento de la salud.

En este caso, la prevención gira en torno a la identificación, evaluación y posterior control de todos aquellos **contaminantes** que afectan a la salud de los empleados en su puesto de trabajo y que pueden llegar incluso a ocasionar enfermedades denominadas profesionales. Estos contaminantes son de distintos tipos:

- Físicos: ruidos.
- Biológicos: bacterias y virus.
- Químicos: aquellos productos químicos que están presentes o se manipulan.

Ergonomía

Es una técnica de lucha contra la fatiga, que trata de conseguir que el trabajo sea más seguro, eficaz y confortable. Trata de adaptar el trabajo a la medida del trabajador a su capacidad buscando el máximo bienestar y reduciendo el esfuerzo.

Esta parte de la prevención versa sobre el estudio de si se corresponden las exigencias físicas y mentales del puesto laboral a las capacidades del trabajador, y qué consecuencias tendrán sobre este el desarrollo del mismo. De este modo, se pretende prevenir problemas tanto físicos como psíquicos en el empleado. Como, por ejemplo, la fatiga. Para ello se analizan los siguientes factores:

- Dimensiones de los distintos puestos de trabajo.
- Esfuerzos y movimientos que tiene que realizar el trabajador para la realización de las distintas labores.
- Características físicas de los trabajadores.
- Niveles de ruido.

Buenas Prácticas Preventivas en Jardinería

- Iluminación.
- Humedad.
- Temperatura.

Psicosociología

Psicosociología trata de conocer los factores de tipo personal que pueden influir en los accidentes de trabajo: personalidad del individuo, su inteligencia, sus aptitudes. Intenta prevenir la insatisfacción en el trabajo, la fatiga crónica, el envejecimiento prematuro.

En este caso se estudia y evalúan determinadas facetas laborales que son esenciales para evitar futuros problemas. Estas son:

- Jornada laboral.
- Tiempo que se dedica al trabajo.
- Descansos.
- Horarios.
- Organización del trabajo.
- Ritmo de trabajo.
- Relaciones laborales.
- Carga mental.

Medicina del trabajo

Es la ciencia que tiene por objeto la prevención y curación de las patologías del trabajo a través de técnicas médicas: Medicina preventiva, curativa, rehabilitadora.

Es la única faceta de la prevención que sí se dedica, entre otras cosas, a estudiar cuáles son las consecuencias que pueden producir las distintas condiciones que se dan en el puesto de trabajo sobre los trabajadores. Es decir, analizan las **condiciones ambientales y materiales** para que sean óptimas y no deriven en perjuicios sobre la salud de los que trabajan. Y, si se producen, cómo tratarlas. Por tanto, sus competencias son:

- Definición y adecuación de las condiciones perfectas de trabajo.
- Tratamiento de enfermedades profesionales.
- Curación de dichas dolencias.
- Rehabilitación.

2.1.5. CLASIFICACIÓN DE LAS TÉCNICAS DE SEGURIDAD.

Las **técnicas de seguridad** son el conjunto de técnicas utilizadas para conocer y suprimir el peligro, reducir el riesgo y proteger al trabajador de la máquina para, evitar el accidente o sus consecuencias.

Tomando como punto de referencia, el momento en que se produce el accidente, se pueden dividir en:

- Técnicas **analíticas**.
- Técnicas **operativas**.
- Técnicas de **prevención**.
- Técnicas de **protección**.

TÉCNICAS ANALÍTICAS

Las técnicas analíticas tienen por objetivo **analizar y valorar los riesgos**, es decir, detectan el riesgo pero no lo corrigen.

Estas técnicas se dividen en previas y posteriores al accidente:

☒ **Previas al accidente:** son aquellas actuaciones que se realizan previas al accidente con el objetivo de evitar que éste se produzca:

1. **Inspección de seguridad:** en equipos e instalaciones para la detección de los posibles riesgos.
2. **Análisis de trabajo:** Consiste en identificar potenciales situaciones de riesgo asociados a cada etapa del proceso de trabajo.
3. **Análisis estadísticos:** o objetivo es la codificación, tabulación y tratamiento de los datos obtenidos en los estudios de riesgos para poder obtener un conocimiento científico aproximado de las posibles causas de accidentes.

☒ **Posteriores al accidente:** son aquellas actuaciones que se realizan posteriores al accidente:

1. **Notificación y registro de accidentes:** hace referencia a la comunicación del accidente por medio de notificación y registro para su posterior estadístico.
2. **Investigación de los accidentes.** Con ello se pretende detectar las causas que han incentivado al accidente, para utilizar la experiencia adquirida para futuros accidentes.
3. **Análisis de coste de los accidentes.**

TÉCNICAS OPERATIVAS

Estas técnicas permiten evitar los accidentes por medio de la aplicación de medidas preventivas, lo que quiere decir eliminando las causas que provoca el riesgo. La aplicación de estas técnicas operativas depende de los resultados obtenidos de las técnicas analíticas.

Teniendo en cuenta las causas a eliminar, éstas pueden actuar sobre **factores técnicos** o **factores humanos**. El **factor técnico**, a su vez, presenta la siguiente clasificación:

- De concepción o prevención: permiten eliminar o reducir el riesgo dependiendo de las posibilidades técnicas y económicas. En definitiva, son técnicas de prevención que hacen referencia al diseño de instalaciones o equipos de trabajo.
- De corrección o protección: evitan o reducen las consecuencias de los accidentes, utilizándose únicamente cuando los riesgos no hayan podido eliminarse con las técnicas de concepción o prevención.
- De normalización: hacen referencia a los métodos de actuación propiamente dichos.
- Sistemas de seguridad, son técnicas que actúan sobre los riesgos, pero no interfieren en el proceso.
- Señalización: teniendo en cuenta el Real Decreto que establece las disposiciones mínimas para la señalización de seguridad y salud en el trabajo.



Buenas Prácticas Preventivas en Jardinería

- Mantenimiento preventivo: permite la conservación de equipos o instalaciones mediante la realización de revisiones que garanticen su buen funcionamiento y fiabilidad, evitando así las averías.
- Protección individual (Epis).

Entre las técnicas del **factor humano** cabe citar:

- Selección de personal: esta técnica permite, a través de análisis psicotécnicos, adaptar al trabajador al puesto de trabajo más acorde a sus características.
- Formación: es una técnica que, actúa sobre el comportamiento de la persona, permite de mejorar el conocimiento del trabajo que realiza, los riesgos que derivan y las formas de evitarlo.
- Publicidad: con esta técnica se desea conseguir cambio de actitudes del trabajador ante el desarrollo del trabajo.
- Acción de grupo: con esta técnica, al igual que la de publicidad, intenta conseguir un cambio de actitud del trabajador, pero en este caso a través de la presión de un grupo.
- Incentivos y disciplina: estas técnicas tienen el objetivo de aumentar la motivación del trabajador hacia la prevención deseada en el desarrollo de su trabajo.

TÉCNICAS DE PREVENCIÓN

Estas técnicas están encaminadas a actuar directamente sobre los riesgos, con el objetivo de intervenir antes de que se produzca un accidente y, por consiguiente, pueda producir daños en la salud del trabajador. Son, por lo tanto, **técnicas de tipo activo y predictivo**.

La diferente naturaleza de los factores de riesgo conlleva que su análisis no pueda ser realizado por un único profesional. Para poder intervenir frente a esos factores de riesgo y adoptar las medidas preventivas necesarias se requiere la actuación conjunta y programada de profesionales pertenecientes a diferentes disciplinas. Se hace una división de técnicas médicas y no médicas.

Técnicas preventivas médicas:

- Reconocimiento médicos preventivos.
- Tratamiento médico preventivo.
- Selección de profesional.
- Educación sanitaria (mediante charlas, talleres, folletos informativos).

Técnicas preventivas no médicas:

Con estas técnicas se pretende luchar contra los accidentes de trabajo con el fin de evitarlos o reducir sus consecuencias. Se dividen en:

- Técnicas generales: conjunto de técnicas de seguridad de carácter universal, aplicables a toda la actividad laboral y a todo el riesgo de accidentes que conlleve dicha actividad. Su finalidad es lograr una lucha contra los accidentes de trabajo.
- Técnicas específicas: son técnicas que resultan de la aplicación de las técnicas generales, para detectar y corregir riesgos más concretos o de sectores más determinados (por ejemplo: riesgos químicos, riesgos eléctricos, incendios, sector de la jardinería, etc.)

Técnicas de Higiene del Trabajo:

Son técnicas que actúan en riesgos de factores físicos, químicos y biológicos ambientales.

Factores físicos:

- Ruido.
- Temperaturas extremas.
- Vibraciones.
- Radiaciones.

Factores químicos:

- Corrosivos.
- Irritantes.
- Neumoconióticos.
- Asfixiantes.
- Cancerígenos, mutogénicos y teratógenos.

- Anestésicos y narcótico.
- Sistémicos.

Factores biológicos:

- Bacterias.
- Parásitos.
- Virus.
- Hongos.

TÉCNICAS DE PROTECCIÓN

Estas técnicas no impiden que se produzca el suceso desencadenante de un riesgo, pero sí evitan o reducen las consecuencias que afectan al trabajador, reduciendo lesiones personales en un accidente, protegiendo del daño.

Dentro de las técnicas de protección se pueden distinguir:

- **Técnicas de protección colectiva:** son aquellas que protegen a los trabajadores de forma generalizada, es decir eliminan o reducen las consecuencias de un riesgo que afecta a un número determinado de trabajadores.

Siempre tienen preferencia de aplicación sobre las protecciones individuales, así lo especifica el apartado h) del artículo 15 de la Ley de Prevención.

Como ejemplos de protección colectiva están, entre otros: barandillas de seguridad, andamios, vallado perimetral de zonas de trabajo, sistemas de ventilación, las protecciones y resguardos en máquinas y equipos de trabajo, etc. en conformidad con el **Real Decreto 1215/1997**⁴.

⁴ Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipo de trabajo (BOE núm. 188, de 7 de agosto de 1997).

- **Técnicas de protección individual:** son aquellas que sirven para proteger a un trabajador de forma individual o particular. Se basan en el empleo de Equipos de Protección Individual (EPIs), cuya definición, uso y mantenimiento se regula a través del **Real Decreto 773/1997**⁵.

Este tipo de técnicas no eliminan el riesgo, pero sí minimizan o controlan sus consecuencias. Como ejemplos de equipos de protección individual están entre otros: calzado de seguridad, casco, arnés anti-caída, mascarillas filtrantes, guantes, etc.

2.2. MARCO NORMATIVO.

El marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales lo componen diferentes instrumentos legales, que dejan establecidos derechos para las personas y deberes para las personas que intervienen en la relación laboral.

Las bases principales de la legislación preventiva se encuentran en la Constitución de 1978 por la que se encarga a los poderes públicos que vigilen por la “Seguridad e Higiene en el trabajo” (Art.40.2) y se determina la obligación de “organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios” (Art.43.2).

La normativa sobre seguridad y salud en el trabajo está constituida por La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, como marco general, sus disposiciones de desarrollo o complementarias (reales decretos, órdenes ministeriales, etc.) y por otras normas, de carácter legal o convenios colectivos, que establecen la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral (normas de industria, medio ambiente, sanidad, obras públicas, etc.).

⁵ 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 núm. 140, de 12 de junio de 1997).

2.2.1. DERECHOS Y DEBERES.

Derechos básicos de las personas que trabajan:

- "Derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo". (Art. 14.1).
- "Disponer de los equipos de trabajo y medios de protección individual adecuados al desempeño de sus funciones". (Art. 17).
- "Ser informados sobre los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos, así como sobre las medidas adoptadas ante posibles situaciones de emergencia". (Art. 18).
- "Ser consultados y participar en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo". (Art. 18).
- "Disponer de la formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, centrada en el puesto de trabajo". (Art. 19).
- "Disponer de las medidas de emergencia acordes con el tamaño y la actividad de la empresa". (Art. 20).
- "En caso de riesgo grave e inminente se paralizará la actividad y, en su caso, se abandonará de inmediato el lugar de trabajo". (Art. 21).
- "Disponer de las medidas de vigilancia y control de la salud en función de los riesgos". (Art. 22).
- "Garantizar la protección a los trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo". (Art.25).

Deberes de las personas que trabajan:

En el artículo 29 de la LPRL, se registran las obligaciones del trabajador en materia de PRL:

“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” (Art. 29.1, LPRL).

Buenas Prácticas Preventivas en Jardinería

Esta obligación general deriva en una serie de [obligaciones particulares para los trabajadores](#), que dependiendo de su formación y según las instrucciones de las empresas, deberán:

1. Hacer buen uso, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, de todos los medios que utilicen para llevar a cabo su actividad.
2. Hacer un correcto uso de los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones.
3. Hacer un buen uso de los dispositivos de seguridad existentes en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
4. Transmitir a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores con potestad para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que pueda entrañar, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
5. Proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo cumpliendo las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
6. Colaborar con el empresario para que éste pueda garantizar condiciones de trabajo seguras y que no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, "El incumplimiento del personal trabajador de las obligaciones en materia de prevención tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos por el Estatuto de los trabajadores". Art. 58,1.

[Obligaciones del empresario:](#)

Los empresarios están obligados a cumplir lo establecido en la normativa de PRL y a mejorar de manera consecuente su actividad preventiva.

La Ley establece para toda persona empresaria unas obligaciones que pueden ser de dos clases:

- Organizativas: Organización de las actividades preventivas.
- Operativas: Evaluación de riesgos, formar e informar, etc.

Buenas Prácticas Preventivas en Jardinería

Actividades preventivas a desarrollar en la empresa:

- ✓ Elaborar y redactar el Plan de Prevención.
- ✓ Organización y establecimiento de la estructura preventiva.
- ✓ Garantizar la consulta y participación de las personas trabajadoras.
- ✓ Realizar la evaluación de factores de riesgo, y la planificación de la actividad preventiva.
- ✓ Diseñar, aplicar y coordinar los planes y programas de actuación preventiva.
- ✓ Las personas empresarias deben asegurar que los locales, las máquinas, los materiales y el sistema de organización del trabajo, no van a perjudicar la salud del personal trabajador.
- ✓ Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- ✓ Guardar un listado de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al personal trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo (art. 23.1.e).
- ✓ Comunicar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud del personal trabajador a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo (art.23.3).
- ✓ Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores el empresario llevará cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos (art. 16.3).
- ✓ La evaluación de los riesgos se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido (art.16.1).
- ✓ Coordinarse con otras empresas (LPRL, art 24; LPRL art. 42.2).
- ✓ Prestar primeros auxilios, y prestar asistencia y apoyo en la elaboración de las medidas de emergencia.

La persona empresaria deberá garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras en situaciones de emergencia, adoptando para ello las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los mismos, designando al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. Realizar la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo. Aplicar reglamentos específicos, realizar la coordinación de actividades empresariales, el control de equipos de trabajo y de equipos de protección individual, etc.

Buenas Prácticas Preventivas en Jardinería

Elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación:

- Evaluación de los riesgos.
- Plan de Prevención.
- Medidas de protección y prevención y los materiales de protección.
- Resultados de los controles periódicos.
- Controles del estado de salud del personal que trabaja y conclusiones obtenidas de los mismos.
- Relación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que hayan causado incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Las personas titulares de las empresas aplicarán las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales (art. 15, LPRL):

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Cambiar lo peligroso por lo que conlleve poco o ningún riesgo.
- Planificar las medidas de prevención.
- Tomar las medidas que pongan por delante la protección colectiva frente a la individual.
- Dar a los trabajadores las directrices oportunas.

2.2.2. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

La LPRL contempla que el desarrollo de los aspectos concretos, en materia de prevención de riesgos laborales, se realice por medio de reglamentos.

En su artículo 6 dispone que el Gobierno, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, regulará los requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y ésta ha sido objeto de un gran desarrollo reglamentario.

En la actualidad, los reglamentos, más significativos, que ha dictado el Gobierno en desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales son:

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Con el Reglamento se desarrolla lo previsto en el artículo 6.1 de la LPRL, referido al funcionamiento o control de los servicios de prevención, aborda el tema de los procedimientos de evaluación de riesgos como punto de partida para la planificación de las actividades preventivas, a través de alguna de las modalidades de organización que se regulan en función del tamaño de la empresa y de los riesgos o de la peligrosidad de las actividades que se desarrollen en la misma.

En definitiva, el Reglamento de los Servicios de Prevención regula la organización de la prevención de las empresas y concreta los preceptos generales de la ley.

Se define la Evaluación de riesgos como el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Buenas Prácticas Preventivas en Jardinería

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas deberá ser realizada por la empresa con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:

- Asumiendo personalmente la actividad.
- Designando a una o varias personas trabajadoras para llevarla a cabo.
- Constituyendo un servicio de prevención propio.
- Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

Los recursos deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función del tamaño de la empresa, el tipo de riesgos o la peligrosidad de las actividades desarrolladas en la misma. Asimismo, se deben cubrir las cuatro especialidades técnicas consideradas en la Legislación vigente, esto es:

- Seguridad en el Trabajo.
- Higiene Industrial.
- Ergonomía y Psicología Aplicada.
- Medicina del Trabajo.

Respecto a las capacidades o aptitudes para el desarrollo de la actividad preventiva, el Reglamento establece tres niveles de funciones preventivas (básico, intermedio y superior) y la formación exigible en cada uno de estos casos.

2.2.3. RESPONSABILIDADES ANTE INCUMPLIMIENTOS DE LA LEY.

Posibles sujetos responsables:

- Empresario, titular del centro de trabajo.
- Trabajador.

El incumplimiento por las personas trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, según lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones Públicas.

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 civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento. (Art. 42.1 LPRL).

Tipos de responsabilidades:

- Civil.
- Penal.
- Administrativa.
- Disciplinaria.

La responsabilidad civil, desde el punto de vista en materia preventiva, tiene por objeto el deber de reparar el daño causado a las personas por el incumplimiento de las obligaciones de prevención de riesgos laborales.

La responsabilidad penal puede derivarse cuando la conducta se califica como delito de riesgo grave para la integridad física o la vida de las personas trabajadoras tanto si la actuación es dolosa como imprudente.

Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema. (Art. 42.3 LPRL).

2.2.4. NORMATIVA APLICABLE EN EL SECTOR DE LA JARDINERÍA.

La normativa en materia de PRL se encuentra en el ordenamiento jurídico español, en primer lugar en la Constitución Española de 1978 y en el Estatuto de los Trabajadores.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

Artículo 15

Reconoce el derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes.

Artículo 40.2

Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Artículo 4.2 d)

Establece como condición de la relación de trabajo el derecho que tienen los trabajadores a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

Artículo 5 a) y b)

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.

Artículo 19

Seguridad y salud en el trabajo.

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo.
3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.
4. El empresario está obligado a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El trabajador está obligado a seguir la formación y a realizar las prácticas. Todo ello en los términos señalados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, en cuanto les sean de aplicación.
5. Los delegados de prevención y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; esta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Buenas Prácticas Preventivas en Jardinería

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por los representantes de los trabajadores, por mayoría de sus miembros. Tal acuerdo podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los delegados de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal. El acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

La [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#) es el resultado de la trasposición de varias directivas europeas muy significativas en materia de prevención de riesgos, especialmente la Directiva del consejo 89/391/CEE, de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la salud de los trabajadores en el trabajo.

3

Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva

3.1. LA GESTIÓN PREVENTIVA: PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA.

Para cumplir con los requisitos establecidos en la legislación de prevención de riesgos laborales es necesario establecer un sistema de gestión de la prevención mediante un instrumento que nos permita organizar y diseñar procedimientos y mecanismos que nos lleven a cumplir con esa legislación de una manera estructurada y sistemática.

Se debe dotar a las empresas u organizaciones de los medios necesarios para realizar esta gestión de los aspectos de seguridad y salud de forma estructurada, que permita implantar las actividades preventivas en las empresas u organizaciones de forma exitosa.

Debe ser un proceso entendido como de mejora continua, y su éxito depende del compromiso de todas y cada una de las partes implicadas en ello, de todos los niveles y funciones organizativos, dando especial importancia a la alta dirección.

Esta mejora continua del sistema de gestión de la prevención debe estar basado en el ciclo:



Es necesario **REVISAR** el sistema de gestión en referencia a los riesgos detectados en la evaluación inicial, **COMPROBAR** los resultados que se están obteniendo, con sus beneficios y dificultades, así como realizar una **ACCIÓN CORRECTORA** en los no satisfactorios.

El **DERECHO** de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud supone el **DEBER** del empresario de protegerlos frente a los riesgos derivados del trabajo, y esta protección va más allá del mero cumplimiento formal de lo establecido en la legislación, exige una actuación responsable y anticipada a la simple corrección a posteriori de las situaciones de riesgo que puedan manifestarse.

La parte contratante más débil es aquella a la que la Ley protege primordialmente: el trabajador, y a su vez impone al empresario su obligación: la de garantizar la integridad física y la salud y seguridad de todos los trabajadores a su servicio.

R.D. 39/1997 (Reglamento de los Servicios de Prevención)

Art. 2: *Acción de la empresa en materia de prevención de riesgos.*

1. El establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la empresa supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción.

2. La puesta en práctica de toda acción preventiva requiere, en primer término, el conocimiento de las condiciones de cada-uno de los puestos de trabajo, para identificar y evitar los riesgos y evaluar los que no puedan evitarse.

La obligación empresarial de adoptar todas las medidas que integran este deber general de prevención debe articularse con arreglo a los siguientes principios generales establecidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

3.2. PLAN DE PREVENCIÓN.

El Plan De Prevención es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y en la que se establece la política de prevención de riesgos laborales.

Tal y como establece la Ley en el artículo 16, el plan de prevención de riesgos laborales debe incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Algunos de los principales indicadores a incluir en el Plan de Prevención son los siguientes:

La **identificación de la empresa**:

- A qué se dedica la empresa.
- Cuáles son sus centros de trabajo y características tiene cada uno de ellos.
- Cuántos trabajadores tiene la empresa.

La **estructura organizativa de la empresa**:

- Organigrama de la empresa.
- Funciones y responsabilidades de cada trabajador.
- Como es la intercomunicación entre el personal.

La **organización de la producción**:

- Tipología de los procesos técnicos, prácticas y procedimientos organizativos que tiene la empresa.

La **organización de la prevención**:

- Modalidad preventiva que tiene la empresa.
- Órganos de representación de los que dispone.

La **política de la empresa**:

- Objetivos y metas trazados.
- Recursos humanos, técnicos, materiales y económicos a disposición de la prevención.

3.2.1. POLÍTICA PREVENTIVA.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con la prestación laboral.

La base en la que se asienta la mejora de las condiciones de trabajo es la de prevención.

PREVENCIÓN

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.

El primer objetivo perseguido es el de eliminar los riesgos, antes de que éstos se puedan llegar a materializar.

Debe estar establecido en el mismo momento en que es diseñado el proyecto empresarial y hacerlo extensible a toda la duración y actividad empresarial, con las necesarias actualizaciones del mismo.

La dirección deberá definir metas específicas y detalladas en prevención de riesgos laborales, y estas deben ser acordes con la política de la organización, y complementarias de sus objetivos globales.

En el artículo 16 de la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales se establece que la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta a través de la implantación y aplicación de un Plan de prevención de riesgos laborales.

Buenas Prácticas Preventivas en Jardinería

Es necesario que el compromiso se adopte desde el más alto estamento de la organización hasta el más inferior.

La política preventiva influye en todas las actividades y decisiones: asignación de recursos, información, diseño y funcionamiento de sistemas de trabajo, diseño y suministro de productos y servicios, etc.

La política preventiva de la empresa debe:

- Ser iniciada, desarrollada y apoyada activamente por el nivel más alto de la dirección.
- Estar de acuerdo con otras políticas de la organización (tales como la política de la calidad, medioambiental, etc.)
- Comprometer a la organización en el cumplimiento de todos los requisitos preventivos y legales.
- Definir la forma de cumplir, superar o desarrollar los requisitos de seguridad y salud, asegurando la mejora continua de su actuación.
- Estar a disposición de las partes interesadas, en un formato de fácil comprensión, por ejemplo, a través del informe, memoria o exposición anual de la organización.

3.2.2. EVALUACIÓN DE RIESGOS.

Con la realización de una evaluación de riesgos estamos procediendo a valorar aquellos riesgos que no hayamos podido evitar. Con ella debemos obtener la información necesaria para poder adoptar las medidas preventivas para minimizar los riesgos.

La Ley de prevención de riesgos laborales, establece en el artículo 16 que la prevención de riesgos laborales debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa.

Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 16: Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

a. El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

b. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.

Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

La evaluación de riesgos es un proceso básico para una gestión activa de la seguridad y la salud en el trabajo. El procedimiento de evaluación es necesario para planificar la acción preventiva y para elegir los equipos de trabajo, las técnicas y los sistemas de organización del trabajo.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 269 de 10/11/1995) establece la Evaluación de Riesgos Laborales como el instrumento o “proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, lo que proporcionará la información necesaria para que el empresario tome las medidas más adecuadas sobre la planificación de la prevención en la empresa”.

Las etapas a cumplir para realizar con efectividad el proceso de evaluación de riesgos las podemos resumir en las siguientes:

Análisis del riesgo:

- Identifica el peligro.
- Estima el riesgo, valorando conjuntamente la probabilidad y las consecuencias de que se materialice el peligro.
- En consecuencia, dicho análisis proporciona la información necesaria para conocer de qué orden de magnitud es el riesgo.

Valoración del riesgo:

- Con el valor del riesgo obtenido, y comparándolo con el valor del riesgo tolerable, se emite un juicio sobre la tolerabilidad del riesgo en cuestión.
- Si de la evaluación del riesgo se deduce que el riesgo es no tolerable hay que controlar el riesgo.

Cuando en la evaluación de riesgos se ve que es necesario adoptar medidas preventivas, debemos:

1. Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual o de formación e información a los trabajadores.
2. Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores. La evaluación de riesgos debe ser un proceso dinámico.

La evaluación inicial debe revisarse cuando así lo establezca una disposición específica y cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o bien cuando las actividades de prevención puedan ser inadecuadas o insuficientes.

3.2.3. PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA.

Podemos establecer los pasos del plan de prevención de riesgos laborales según el siguiente esquema:



Una manera general de definir la planificación de riesgos laborales es que es una acción destinada a establecer de una manera organizada y objetiva las acciones destinadas a establecer la política preventiva de una empresa u organización.

En el Reglamento de los Servicios de Prevención (**Real Decreto 39/1997, de 17 de enero actualizado por el Real Decreto 899/2015, de 9 de octubre**), se establece:

- La regulación de los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores.
- La regulación de las modalidades de organización.
- El funcionamiento y el control de los servicios de prevención.
- El control de las capacidades y aptitudes que han de reunir los servicios de prevención.
- La capacidad y aptitud de los trabajadores designados para desarrollar la actividad preventiva.

Buenas Prácticas Preventivas en Jardinería

Para que la planificación de la acción preventiva cumpla con todos los objetivos requeridos, en términos generales debe realizarse de la siguiente manera:

- Planificar la prevención de manera integrada en el diseño empresarial.
- Evaluar los riesgos, actualizando la evaluación periódicamente cuando cambien las circunstancias.
- Adoptar un conjunto de acciones preventivas para eliminar y/o controlar los riesgos que se hayan detectado.
- Controlar la eficacia de las medidas preventivas adoptadas y del sistema de gestión en su conjunto.
- Informar a los trabajadores sobre los riesgos que comporta su trabajo.
- Formar a los trabajadores en materia preventiva.
- Establecer una vigilancia adecuada de la salud de los trabajadores.
- Desarrollar las medidas a seguir en situaciones de emergencia.

3.2.4. RECURSOS PREVENTIVOS: DOCUMENTACIÓN.

El empresario debe elaborar y conservar, de acuerdo al artículo 23 de la Ley de Prevención, a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas:

- Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, y planificación de la acción preventiva.
- Medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.
- Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.
- Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Buenas Prácticas Preventivas en Jardinería

En el momento de cesación de su actividad, las empresas deben remitir a la autoridad laboral la documentación señalada anteriormente.

El empresario está obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.

Cuando se realiza una evaluación de riesgos, ésta debe revisarse periódicamente en los plazos que se acuerden entre la organización y los representantes de los trabajadores.

La revisión debe quedar documentada y en ella, para cada puesto de trabajo en el que exista la necesidad de tomar una medida preventiva se deben reflejar los siguientes datos:

- Identificación de puesto de trabajo.
- El riesgo o riesgos existentes.
- La relación de trabajadores afectados.
- Resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes.
- Referencia a los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, si procede.

3.2.5. AUDITORÍAS.

La obligatoriedad de realizar de realizar una auditoría o evaluación externa a la gestión de la prevención de riesgos viene establecida por el Real Decreto 39/97, Reglamento de los Servicios de Prevención, y esto se produce cuando como consecuencia de la evaluación de riesgos la organización tiene que desarrollar herramientas preventivas que eviten o disminuyan los riesgos derivados del trabajo.

En el Artículo 31 del Reglamento de los Servicios de Prevención, se define la auditoría como un instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

Con la auditoría se debe llevar a cabo un análisis sistemático, documentado y objetivo del sistema de prevención, que incluirá los siguientes elementos:

- Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos en caso de duda.
- Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.
- Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas necesarias y los recursos de que dispone el empresario, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que están organizados o coordinados, en su caso.

Para definir correctamente una auditoría de prevención de riesgos laborales, debe cumplir con una serie de características principalmente:

- No es una inspección: la auditoría analiza el funcionamiento del sistema, sus puntos fuertes y débiles. No busca el acierto o fallo en un determinado momento ni tampoco de personas concretas, sino que busca los posibles aciertos y fallos del sistema en su conjunto y en un periodo de tiempo largo.
- Es sistemática y objetiva: los resultados obtenidos se obtienen a través del estudio minucioso y la utilización de una metodología concreta y no se basa, por lo tanto, en las impresiones puntuales de la persona que está auditando. La auditoría requiere, por lo tanto, la verificación de los procesos que sean pertinentes para avalar la información y datos obtenidos, a través de registros y la documentación pertinente.

Buenas Prácticas Preventivas en Jardinería

- Independiente: es realizada por alguien ajeno al sistema, el auditor, que por su falta de relación con la organización no se verá influenciado por esta.

Una vez finalizada la auditoría, los resultados deben quedar reflejados en un informe que debe incluir como mínimo:

- Identificación de la persona o entidad auditora y del equipo auditor.
- Identificación de la empresa auditada.
- Objeto y alcance de la auditoría.
- Fecha de emisión del informe de auditoría.
- Documentación que ha servido de base a la auditoría, incluida la información recibida de los representantes de los trabajadores, que se incorporará al informe.
- Descripción sintetizada de la metodología empleada para realizar la auditoría y, en su caso, identificación de las normas técnicas utilizadas.
- Descripción de los distintos elementos auditados y resultado de la auditoría en relación con cada uno de ellos.
- Conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención y sobre el cumplimiento por el empresario de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Firma del responsable de la persona o entidad auditora.

Este informe debe estar a disposición de la autoridad laboral correspondiente, así como de los representantes de los trabajadores.

3.3. MODALIDADES PARA GESTIONAR LA PREVENCIÓN.

La organización de los recursos necesarios para la realización de la actividad preventiva está establecida en el capítulo III del Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención.

El empresario puede organizar la prevención acogiéndose a una de las siguientes modalidades:

Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva.

El empresario puede acogerse a la modalidad de asumir él mismo la actividad preventiva siempre que cumpla con los siguientes requisitos:

- Cuando se trata de una empresa de hasta 10 trabajadores; o si dispone de hasta 25 trabajadores, pero con un único centro de trabajo.
- Cuando las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I del RD 39/1997: actividades con mayor riesgo, como exposición a radiaciones ionizantes, trabajos con productos químicos de alto riesgo, exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, fabricación, manipulación y utilización de explosivos, trabajos propios de minería, inmersión bajo el agua, obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento, industria siderúrgica y en la construcción naval, producción de gases comprimidos, concentraciones elevadas de polvo silíceo y trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.
- Cuando él mismo desarrolle su actividad profesional en el centro de trabajo de forma habitual.
- Cuando tenga la capacidad necesaria para cumplir con las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI del RD 39/1997.

Designando trabajadores para realizar la actividad preventiva.

La dirección de la empresa podrá designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la misma.

Si existiese alguna actividad de prevención que debido a su complejidad o cualificación no pueda ser desarrollada por los trabajadores designados, esta función se deberá realizar a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

Siempre es conveniente designar a una persona próxima a dirección para coordinar los temas relacionados con la prevención, agilizar las vías de comunicación y promover una prevención integrada en toda la organización, aunque la empresa no disponga de servicio de prevención propio.

Esta persona, además de una formación básica en prevención de riesgos laborales, de acuerdo a lo que establece el Reglamento de Servicios de Prevención, debería tener unas buenas capacidades de relaciones humanas y conocimientos de gestión.

Constituyendo un servicio de prevención propio.

El Real Decreto 39/1997 establece en el artículo 14, que el empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I.
- Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de esta disposición.

Esta modalidad de prevención debe estar constituida por una unidad específica con estas funciones, y sus integrantes deben dedicarse de forma exclusiva a la prevención de riesgos laborales dentro de la organización de la empresa.

Deben integrarla al menos los técnicos de formación superior de las especialidades preventivas exigidas y deberá estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise, en lo referente a:

- Diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- Evaluación de los factores de riesgo.
- Determinación de prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Información y formación de los trabajadores.
- Prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Buenas Prácticas Preventivas en Jardinería

El Servicio de Prevención contará, como mínimo, con un técnico de dos de las especialidades del nivel superior: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Laboral y Medicina del Trabajo.

Los expertos en las disciplinas preventivas deben actuar de forma coordinada, particularmente en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores.

Según sea el tamaño de la empresa, el tipo de riesgos y su organización, los técnicos de formación superior deberán disponer de colaboradores con funciones del nivel básico e intermedio que serán integrantes de este Servicio de Prevención.

Las necesidades de la planificación preventiva de la organización son las que determinarán la composición de este equipo. Deben estar dotados de los recursos materiales necesarios para poder realizar eficazmente su función.

Contratando un servicio de prevención ajeno.

El empresario puede gestionar la acción preventiva recurriendo a uno o varios servicios de prevención ajenos, cuando se de alguna de las siguientes circunstancias:

- Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
- Que en el supuesto a que se refiere el párrafo c) del artículo 14 no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio.
- Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 11 y en el apartado 4 del artículo 15 de la presente disposición.

Tal y como establece La Ley de Prevención de riesgos Laborales, en el artículo 33, los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

Si la gestión de la prevención fuese realizada por dos o más servicios de prevención ajenos, estos colaborarán entre sí siempre que sea necesario.

Para que una entidad pueda especializarse como servicios de prevención debe cumplir los siguientes requisitos, según se establece en el artículo 17 del Real Decreto 39/1997:

- Disponer de la organización, instalaciones, personal y equipo necesarios para el desempeño de su actividad.
- Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad.
- No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como servicio de prevención, que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22 del RD 39/1997.
- Obtener la aprobación de la Administración sanitaria, en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.
- Ser objeto de acreditación por la Administración laboral.

3.4. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Se configura la información, formación, consulta y participación de los trabajadores como el eje central en torno al que debe articularse la actuación preventiva en la empresa.

Toda actividad preventiva debe encaminarse a proporcionar un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la manera de prevenirlos y evitarlos, adaptándose a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

El artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales regula los principios que se deben establecer para la correcta información, consulta y participación de los trabajadores.

El empresario debe adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, debe informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

El empresario debe consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo.

Los trabajadores adquieren el derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de la Ley (Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud), dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

Formación de los trabajadores

Es el artículo 19 de la Ley el que regula los principios a establecer para cumplir con ello.

En él se especifica que el empresario debe garantizar que cada trabajador recibe una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, independientemente de la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación debe estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si es necesario.

La formación debe impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se puede impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no puede recaer en ningún caso sobre los trabajadores.

3.5. VIGILANCIA DE LA SALUD.

El empresario debe garantizar la vigilancia de la salud a todos los trabajadores que voluntariamente quieran someterse a ella o que, en su caso, deban hacerlo en los supuestos especificados en el artículo 22 de la LPRL.

La vigilancia de la salud servirá para:

- Identificar problemas tanto a nivel individual como colectivo.
- Planificar correctamente la acción preventiva aportando criterios para la priorización de las intervenciones.
- Evaluar y controlar la eficacia de las medidas preventivas existentes.

Se debe realizar una evaluación inicial, evaluaciones periódicas y evaluaciones cuando el trabajador haya mantenido ausencia prolongada por motivos de salud, para valorar la adecuación de las condiciones de trabajo a su estado actual.

El artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que 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 y sólo se puede llevar a cabo cuando el trabajador da su consentimiento, a no ser que en un informe previo de los representantes de los trabajadores se establezcan los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del

Buenas Prácticas Preventivas en Jardinería

trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

También será obligatorio cuando esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los reconocimientos o pruebas a realizar deben ser aquellas que causen las menores molestias posibles al trabajador, respetando siempre su derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona, y realizadas por personal sanitario con formación, competencia técnica, y capacidad acreditada.

Los resultados de esta vigilancia deben ser comunicados al trabajador garantizando su confidencialidad.

El acceso a estos datos solo lo tiene el personal médico y las autoridades sanitarias encargadas de la vigilancia de la salud, y no puede ser facilitada al empresario u otra persona sin consentimiento expreso del trabajador.

Nunca se pueden usar estos datos con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. La información derivada de estos reconocimientos será comunicada al empresario mediante un informe de conclusiones en relación a la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo, o la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, para que pueda desarrollar correctamente sus funciones garantizando su seguridad.

La vigilancia periódica del estado de salud de un trabajador debe ser prolongada más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen, cuando la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario.

PRINCIPALES OBJETIVOS DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD:

- *Detección precoz de alteraciones de la salud.*
- *Identificación de los trabajadores especialmente sensibles a unos riesgos determinados.*
- *Valoración del estado de salud de los trabajadores.*
- *Alertar sobre posibles situaciones de riesgo.*
- *Evaluación del plan de emergencia de la empresa.*

Las características de la Vigilancia de la Salud vienen reguladas en el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y son:

- *La garantiza el empresario.*
- *Es voluntaria para el trabajador con algunas excepciones que ya marca la Ley.*
- *Debe diseñarse específicamente para los riesgos de un determinado puesto de trabajo.*
- *Es confidencial.*
- *Debe ir más allá en el tiempo que el cese de la relación laboral con la empresa.*
- *Tiene que existir documentación de los resultados y de las conclusiones de los controles de salud.*

4

Seguridad en el trabajo

4.1. SINIESTRALIDAD LABORAL.

El concepto de **siniestralidad laboral** se refiere a la producción de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales ligadas al ejercicio de una actividad profesional.

El sector de la jardinería presenta un ligero aumento de siniestralidad laboral:

Actividad	2016	2017	Variación 2017-2016
81 Servicios a edificios y actividades de jardinería	3.408,1	3.480,4	2,1

*Elaboración propia: Datos extraídos del Informe Anual de Accidentes de Trabajo 2017.
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*

Estos datos hacen referencia a los índices de incidencia de accidentes de trabajo en jornada de trabajo por actividad económica en el que se presentan los datos de los años 2016 y 2017 y su variación porcentual.

La siniestralidad laboral está directamente relacionada con los **factores de riesgo profesionales**. La Directiva 73 de la Unión Europea define el riesgo profesional como “cualquier situación relacionada con el trabajo que pueda perjudicar física o psicológicamente a la seguridad y/o salud del trabajador, excluyéndose los accidentes del trayecto”.

Factor de riesgo es una situación o elemento que provoca que el peligro, daño o enfermedad derivado de la realización de una actividad, se produzca con más probabilidad o que sus consecuencias sean más graves.

4.2. FACTORES DE RIESGO.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define el término “**condiciones de trabajo**” como cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.

Por tanto, quedan incluidas en esta definición:

- **Las características generales** del lugar de trabajo, de las herramientas manuales, de la maquinaria y equipos de trabajo y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- **La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos** presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- **Los procedimientos** para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- **Otras características del trabajo**, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

El concepto de “Condiciones de Trabajo” que engloba cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas se les denomina **factores de riesgos**.

Los principales factores del riesgo laboral derivados de las condiciones de seguridad se pueden agrupar en seis grupos:

FACTORES DE RIESGO DERIVADOS DE LAS CONDICIONES DEL LUGAR DE TRABAJO

El [Real Decreto 486/1997](#)⁶, por el que se establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, es el que regula las condiciones que debe cumplir un lugar de trabajo.

Este decreto define los [lugares de trabajo](#) como “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”.

Por tanto, en esta definición se consideran incluidos aquellas instalaciones de servicio o protección anexos a los lugares de trabajo, tales como los servicios higiénicos y locales de descanso, los lugares de primeros auxilios y los comedores.

En el citado Real Decreto se dan a conocer las condiciones de seguridad mínimas que tienen que cumplir los lugares de trabajo. Concretamente, se han de tener en cuenta las condiciones referidas a la [temperatura](#), [humedad](#) o [iluminación](#).

Las siguientes condiciones son las que deben cumplir los lugares de trabajo cerrados:

- La temperatura donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficina o similares estará comprendida entre 17 y 27°C
- La temperatura de los locales donde se realicen trabajos ligeros está comprendida entre 14 y 25°C
- La humedad relativa estará comprendida entre el 30 y el 70%, excepto en los lugares donde existan riesgos por electricidad estática, en los que el límite inferior será el 50%.
- Los trabajadores no deberán estar expuesto de forma frecuente o continuada a corrientes de aire cuya velocidad exceda de los siguientes límites:
 - Trabajos en ambientes no calurosos: 0,25 m/s.
 - Trabajos sedentarios en ambientes calurosos: 0,5 m/s.
 - Trabajos no sedentarios en ambientes calurosos: 0,75 m/s.

⁶ Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997

FACTORES DE RIESGO DERIVADOS DE LAS CARGAS DE TRABAJO

Según el [Real Decreto 487/1997](#):

La **carga de trabajo** se define como el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral.

Se distingue entre **carga física** y **carga mental**:

La **carga física** hace referencia al conjunto de elementos físicos que se ven sometidos a la persona a lo largo de su jornada laboral. Teniendo en cuenta:

- La **manipulación de peso** puede producir dolores dorso-lumbares.
- Actividades que requieren un **gran esfuerzo físico** producen agotamiento muscular.
- **Posturas de trabajo inadecuadas** que contribuyen a la aparición del cansancio pudiendo producir consecuencias físicas graves.

La **carga mental** hace referencia al nivel de actividad mental necesaria para desarrollar cualquier actividad en el trabajo.

Los factores que inciden en la carga mental son los siguientes:

- La cantidad y la forma de recibir la información para realizar las tareas.
- El tiempo que tiene el trabajador para hacerla.
- La capacidad del trabajador para realizar el trabajo.

En el caso que se den los tres factores al mismo tiempo el trabajador puede llegar a padecer carga mental, pudiendo aparecer la **fatiga**.

La **fatiga** es la disminución de la capacidad física y mental de un individuo por haber realizado un trabajo durante un periodo de tiempo excesivo.

Los síntomas de la fatiga son, entre otros, los siguientes:

- **Depresión.**
- **Falta de energía y de voluntad para trabajar.**
- **Insomnio.**
- **Mareos.**
- **Dolores de cabeza.**
- **Pérdida de apetito.**
- **Irritabilidad.**

FACTORES DE RIESGO DERIVADOS DE LAS CONDICIONES DEL AMBIENTE DE TRABAJO

En el **riesgo ambiental** se define como la probabilidad de daños a un grupo en el trabajo, debido a las amenazas propias del ambiente y a la vulnerabilidad de los elementos expuestos.

Las amenazas y elementos del ambiente de trabajo son:

- El **ruido**⁷ es aquel sonido no deseado y peligroso para la salud de los trabajadores.

Las características del ruido son:

- El **nivel** que está relacionado con la presión.
 - La **frecuencia** se refiere a los sonidos graves y agudos.
- La **iluminación** está regulado por el **Real Decreto 486/1997** donde se define como un factor ambiental importante a tener en cuenta para favorecer un buen clima de trabajo. En el **Anexo IV** de este Real Decreto se consideran dos aspectos a la hora de proceder a iluminar un lugar de trabajo.

⁷ La normativa que regula actualmente el ruido es el Real Decreto 286/2006 de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido (BOE núm. 60 de 11 de marzo de 2006)

Una **mala iluminación** puede provocar **fatiga visual** que se define como un empeoramiento de la visión de carácter reversible producida por un gran esfuerzo visual.

Par que las **condiciones para el confort visual** sean óptimas, los lugares de trabajo deberán tener iluminación natural complementándose con una iluminación artificial, cuando la natural por sí sola, no garantice las condiciones de visibilidad adecuadas. En tales casos se utilizará preferentemente la iluminación artificial general, complementada, a su vez, con una localizada cuando en zonas concretas se requieran niveles de iluminación elevados.

Según el Anexo IV del Real Decreto, los niveles mínimos de iluminación de los lugares de trabajo serán los establecidos en la siguiente tabla:

Zona o parte del lugar de trabajo	Nivel mínimo de iluminación (lux)
Zonas donde se ejecuten trabajos:	
1. Bajas exigencias visuales	100
2. Exigencias visuales moderadas	200
3. Exigencias visuales altas	500
4. Exigencias visuales muy altas	1.000
Áreas o locales de uso ocasional	50
Áreas o locales de uso habitual	100
Vías de circulación de uso ocasional	25
Vías de circulación de uso habitual	50

- La **temperatura**. En el **Real Decreto 486/1997** en su **Anexo III** establece que las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores.

El **disconfort térmico** es causado tanto por el frío, como por el calor, por exceso o falta de aire acondicionado en verano y de calefacción en invierno.

- La **radiación** consiste en la propagación de energía en forma de ondas electromagnéticas a través del vacío o de un medio material.

Se pueden encontrar de dos tipos:

- **Radiaciones ionizantes:** son las que producen los rayos X, que según el grado de exposición, las radiaciones ionizantes pueden causar efectos negativos para la salud, dependiendo si la exposición es a corto o largo plazo:
 - a) A corto plazo: quemaduras ó vómitos.
 - b) A largo plazo: cáncer, abortos o alteraciones genéticas.
 - **Radiaciones no ionizantes:** son las producidas por las radiaciones ultravioletas o los rayos láser (media frecuencia) y las producidas por los microondas o los rayos infrarrojos (baja frecuencia). Efectos negativos:
 - a) Conjuntivitis.
 - b) Quemaduras.
 - c) Lesiones en la retina o cataratas.
- **Vibraciones:** Según el artículo 2 del **Real Decreto 1311/2005**⁸ las vibraciones se pueden dividir:
 - Vibración transmitida al sistema mano-brazo.
 - Vibración transmitida al cuerpo entero.

Según el **Real Decreto**, los efectos que se producen al sufrir una vibración en el cuerpo dependen de la frecuencia:

⁸ Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.

Tipos de vibración	Efectos de la vibración
Vibración transmitida al sistema mano-brazo	<ul style="list-style-type: none">- Trastornos del sistema nervioso.- Mareos, vómitos.- Riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, en particular: problemas vasculares, de huesos o de articulaciones, nerviosos o musculares.
Vibración transmitida al cuerpo entero	<ul style="list-style-type: none">- Riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, en particular: lumbalgias, lesiones de la columna vertebral.

FACTORES DE RIESGO PROVOCADOS POR AGENTES QUÍMICOS

Según el [Real Decreto 347/2001, de 6 de abril](#)⁹, un **agente químico** es todo elemento o compuesto químico, por sí solo o mezclado, tal como se presenta en estado natural o siendo producido, utilizado o vertido, incluido el vertido como residuo, en una actividad laboral, se haya elaborado o no de modo intencional y se haya comercializado o no.

Las **vías de entrada** de este tipo de partículas son: la vía respiratoria, cutánea y digestiva.

Los agentes químicos se clasifican en dos grupos:

- **Contaminantes gaseosos:** hacen referencia a gases a temperaturas y presiones normales o vapores gaseosos de sustancias líquidas.
- **Partículas sólidas o líquidas,** hacen referencia a los siguientes:
 - **Polvo** derivado de procesos de molienda y desgaste por rozamiento.
 - **Humos** debido a partículas sólidas en suspensión en el aire producidas por la condensación de vapores, como aquellas referidas a algunos metales, sustancias sometidas a altas temperaturas y soldaduras eléctricas.
 - **Neblinas** debidas a la condensación de gases que pasan a líquido.

⁹ Real Decreto 347/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo (BOE núm. 104, de 1 de mayo de 2001).

En el **Real Decreto** de referencia constan los tipos de contaminantes químicos según la NTP 108, así como las medidas preventivas de cara a eliminar o reducir al mínimo aquellos riesgos provocados por agentes químicos.

FACTORES DE RIESGO PROVOCADOS POR AGENTES BIOLÓGICOS

Los contaminantes biológicos son seres vivos que, al penetrar en el ser humano, ocasionan enfermedades de tipo infeccioso o parasitario. Los agentes biológicos están regulados por el **Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo¹⁰**, sobre exposición a agentes biológicos durante el desarrollo del trabajo.

Los agentes biológicos se clasifican en cuatro grupos:

- ☑ **Agentes biológico del grupo 1:** aquel que resulta poco probable que cause enfermedad.
- ☑ **Agente biológico del grupo 2:** aquel que puede causar una enfermedad y suponer un peligro a los trabajadores.
- ☑ **Agente biológico del grupo 3:** aquel que puede causar una enfermedad grave y presenta un serio peligro a los trabajadores y riesgo que se propague, aunque exista un tratamiento eficaz para curarlo.
- ☑ **Agente biológico del grupo 4:** aquel que causa una enfermedad grave y supone un serio peligro y muchas posibilidades que se propague, sin que exista generalmente un tratamiento eficaz.

¹⁰ Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo (BOE núm. 124 de 24 de mayo de 1997)

FACTORES DE RIESGO DERIVADOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Estos factores son producidos por el equipo de trabajo, la estructura y la cultura empresarial. Pueden tener consecuencias para la salud de los trabajadores a nivel físico, pero más psíquico y social.

Estos factores hacen referencia, entre otros:

- Turnos de trabajo, ritmo de trabajo, estilo de mando.
- Estatus social, relaciones profesionales, falta de estabilidad en el empleo.
- Nivel de automatización, comunicación.

Algunos de los **efectos más importantes** que se producen son:

- Sobre la **empresa**:
 - descenso de la productividad,
 - absentismo laboral y
 - pérdida de interés.
- Sobre el **trabajador**:
 - depresión,
 - insomnio,
 - fatiga,
 - dolor de cabeza y
 - estrés.

5

Buenas prácticas preventivas en Jardinería

Buenas Prácticas Preventivas en Jardinería

En cumplimiento del [artículo 18 de la Ley 31/1995](#), de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa debe informar a los trabajadores en relación a

- ✓ Los riesgos para la seguridad y la salud existentes, tanto aquéllos que pueden afectar de forma generalizada como a cada tipo de tarea a realizar.
- ✓ Las medidas preventivas a adoptar.

Este apartado pretende ser una herramienta de apoyo para facilitar el deber de informar y formar a sus trabajadores acerca de los riesgos laborales propios de su actividad, así como de las medidas preventivas y de protección que deben adoptar.

5.1.

Riesgos laborales y medidas preventivas generales

Buenas Prácticas Preventivas en Jardinería

En este apartado se van a tratar aquellos riesgos que no son específicos exclusivamente del sector de Jardinería, que están presentes y pueden ser comunes a otros sectores:

Riesgos relacionados con el LUGAR DE TRABAJO.

Riesgos relacionados con MÁQUINAS.

Riesgos relacionados con HERRAMIENTAS MANUALES.

Riesgos relacionados con CONTAMINANTES QUÍMICOS.

Riesgos relacionados con CONTAMINANTES BIOLÓGICOS.

Riesgos relacionados con la ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.



LUGAR DE TRABAJO

Orden y limpieza

R
I
E
S
G
O
S

L
A
B
O
R
A
L
E
S

G
E
N
E
R
A
L
E
S

Definición

El **lugar de trabajo** se define como “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.

Medidas preventivas

- Mantener limpia la zona de trabajo, evitando que se acumule suciedad.
- Mantener limpias y libre de obstáculos las zonas de paso.
- Limpiar y mantener los equipos de trabajo.
- Mantener limpios y ordenados estantes, recipientes y zonas de almacenamiento.
- Evitar dejar por el suelo objetos y/o líquidos.

Referencia Legal

Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (*BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997*).



LUGAR DE TRABAJO Temperatura

Definición

Los espacios cerrados y abiertos deberán de reunir las condiciones de temperatura que marca el Real Decreto sobre lugares de trabajo.

Medidas preventivas

Espacios de trabajo en el interior:

- ☑ Para trabajos sedentarios propios de oficina: la temperatura debe estar **entre 17°C y 27°C**.
- ☑ Para trabajos ligeros, tipo de actividades de limpieza de espacios de trabajo o tareas de mantenimiento de equipos en el interior, la temperatura debe estar **entre 14°C y 25°C**.

Espacios de trabajo en el exterior:

Temperaturas altas y exposición solar:

- Utilizar gorra o sombrero.
- Aplicar crema solar protectora.
- Beber agua frecuentemente.
- Planificar las tareas más duras a primera hora de la mañana.

Temperaturas bajas:

- Se recomienda evitar esfuerzos musculares bruscos a primera hora en días especialmente fríos y, en caso de ser necesario, realizarlos entre dos personas.
- Realizar trabajos de bajo esfuerzo físico como calentamiento (limpieza, apertura de aspersores, barrer, etc.).

Referencia Legal

Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (*BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997*).



LUGAR DE TRABAJO Humedad y ventilación

R
I
E
S
G
O
S

L
A
B
O
R
A
L
E
S

G
E
N
E
R
A
L
E
S

Definición

Los espacios cerrados y abiertos deberán de reunir las condiciones de temperatura que marca el Real Decreto sobre lugares de trabajo.

Medidas preventivas

Humedad relativa:

Todas las actividades generales llevadas a cabo en los espacios cerrados. **30 - 70 %**.

Velocidad del aire:

Todas las actividades llevadas a cabo en los recintos cerrados y donde no haya aire acondicionado. **0,25 - 0,50 m/s**.

Velocidad en sistemas de aire acondicionado:

Tareas de administración. **0,25 m/s**.

Actividades de limpieza de locales o tareas de mantenimiento de equipos en el interior: **0,35 m/s**.

Renovación del aire:

Tareas de administración. **30 m³** por hora y trabajador.

Actividades llevadas a cabo en los recintos cerrados. **50 m³** por hora y trabajador.

Referencia Legal

Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (*BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997*).



LUGAR DE TRABAJO Iluminación

Definición

La iluminación es un factor ambiental a tener en cuenta a la hora de favorecer un buen clima de trabajo t así evitar la denominada fatiga visual.

Medidas preventivas

- ☑ Siempre que sea posible los lugares de trabajo tendrán una iluminación natural que deberá complementarse con una iluminación artificial cuando la primera por sí sola, no garantice las condiciones de visibilidad adecuada.
- ☑ En tales casos, se utilizará preferentemente la iluminación artificial general, complementada, a su vez, con una localizada cuando en zonas concretas se requieran niveles de iluminación elevados.

Referencia Legal

Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (*BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997*).



LUGAR DE TRABAJO Ruido

Definición

El ruido se define como todo aquel sonido no deseado, molesto e inútil y, además, peligroso para la salud. Las características del ruido son:

- Nivel: relacionado con la presión.
- Frecuencia: se refiere a los sonidos graves o agudos.

Medidas preventivas

- Programa para eliminar el ruido del espacio de trabajo.
- Reducción inmediata del ruido.
- Evaluación de la exposición al ruido.
- Protecciones auditivas individuales.
- Formación e información a los trabajadores.
- Señalización de las zonas de exposición.
- Control médico.

Referencia Legal

Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido (BOE núm. 60 de 11 de marzo de 2006).



LUGAR DE TRABAJO Señalización

Definición

En los lugares de trabajo en general y en los espacios de trabajo dedicados a la jardinería, la señalización contribuye a indicar aquellos riesgos que por su naturaleza y características no han podido ser eliminados. La señalización dirigida a advertir a los trabajadores de la presencia de un riesgo, o a recordarles una prohibición u obligación.

Medidas preventivas

Las señales a tener en cuenta en el sector son de advertencia, prohibición, obligación, contra incendios y de salvamento, por ejemplo, las siguientes:



Riesgo eléctrico.



Material inflamable.



Riesgo de caídas al mismo nivel.



Prohibido encender fuego.



Prohibido fumar.



Protección obligatoria para los oídos.



Protección obligatoria de los pies.



Protección obligatoria de las manos.



Señalización de medios de extinción.

Referencia Legal

Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo (*BOE núm. 97 de 23 de abril de 1997*).



MÁQUINAS

Definición

La maquinaria utilizada en el sector de jardinería puede producir importantes accidentes, por lo que está sometida a unas exigencias de seguridad, que obligan a los fabricantes a dotarlas de sistemas de protección y a los usuarios que las utilizan a ser tremendamente prudentes y cuidadosos.

Medidas preventivas

- Cumplir con los requisitos esenciales de seguridad y salud:
 - Declaración CE de conformidad: Documento que garantiza que la máquina es segura. Se obtiene a partir del cumplimiento de una serie de requisitos comprobados por organismos de control acreditados.
 - Marcado "CE". Las máquinas, y otros objetos, que han pasado estos controles de seguridad, deben llevar bien visible una etiqueta con las siglas CE.
- Seguir las especificaciones de uso, entre las cuales están los peligros potenciales y las medidas de seguridad a adoptar.
- Usar las medidas de seguridad de las máquinas.
- Usar los equipos de protección individual específicos (guantes, botas, gafas, etc.) si fueran necesarios.

Referencia Legal

Real Decreto 1435/1992, de 27 de noviembre, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la Directiva del Consejo 89/392/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre máquinas (*BOE núm. 297, de 11 de diciembre de 1992*).

Real Decreto 56/1995, de 20 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1435/1992, de 27 de noviembre, relativo a las disposiciones de aplicación de la Directiva del Consejo 89/392/CEE, sobre máquinas (*BOE núm. núm. 33, de 8 de febrero de 1995*).

Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización para los trabajadores de los equipos de trabajo (*BOE núm. 188, de 7 de agosto de 1997*).



HERRAMIENTAS MANUALES

Definición

Las herramientas manuales son muy utilizadas en el sector de la jardinería, siendo responsables directas de una proporción muy alta de accidentes de trabajo.

Hacen referencia a aquellos útiles simples que funcionan no sólo mediante el esfuerzo físico, sino también a través de energía eléctrica, por medios neumáticos o combustión.

Medidas preventivas

- Antes de comenzar el trabajo, cada usuario verificará el buen estado de la herramienta.
- El mantenimiento será adecuado almacenándose limpias y sin grasa.
- Las herramientas de corte estarán correctamente afiladas, sin rebabas, ni bordes romos.
- Se deberá prestar atención al estado del dentado en limas y sierras metálicas.
- Cuando exista riesgo de contacto eléctrico se hará uso de herramientas con mango de protección aislante, y elementos antichispa en ambientes inflamables.
- Nunca se realizarán reparaciones en tensión: toda instalación deberá considerarse bajo tensión, mientras no se compruebe lo contrario con los equipos oportunos.
- Siempre que sea necesario deberán emplearse equipos de protección individual adecuados al riesgo existente en cada caso.

Referencia Legal

Real Decreto 1435/1992, de 27 de noviembre, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la Directiva del Consejo 89/392/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre máquinas (*BOE núm. 297, de 11 de diciembre de 1992*).

Real Decreto 56/1995, de 20 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1435/1992, de 27 de noviembre, relativo a las disposiciones de aplicación de la Directiva del Consejo 89/392/CEE, sobre máquinas (*BOE núm. núm. 33, de 8 de febrero de 1995*).

Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización para los trabajadores de los equipos de trabajo (*BOE núm. 188, de 7 de agosto de 1997*).



CONTAMINANTES QUÍMICOS

R
I
E
S
G
O
S

L
A
B
O
R
A
L
E
S

G
E
N
E
R
A
L
E
S

Definición

Un **contaminante químico** es cualquier elemento o compuesto químico, por sí solo o mezclado, tal como se presenta en estado natural o es producido, utilizado o vertido (incluido el vertido como residuo) en una actividad laboral, se haya elaborado o no de modo intencional y se haya comercializado o no.

Es peligroso cuando puede representar un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores o para el medio ambiente debido a sus propiedades fisicoquímicas, químicas o toxicológicas, y a la forma en que se utiliza o se halla presente en el lugar de, también se les conoce con el nombre de **producto tóxico**.

Además de por sus propiedades, también puede considerarse peligroso:

- por la *forma en que se utiliza* (polvo, aerosol, líquido..), o
- por la *forma en que se halla* presente en el lugar de trabajo (utilizar agua a temperatura ambiente puede no ser un riesgo pero si se calienta a más de 100 °C, resulta peligroso el contacto con el líquido o con el vapor).

Medidas preventivas

Los riesgos laborales que se derivan de aquellas actividades en las que se utilizan productos tóxicos se eliminarán o reducirán a través de las siguientes medidas preventivas:

- Concepción y organización de los sistemas de trabajo en el propio lugar de trabajo.
- Selección e instalación de equipos de trabajo adecuados.
- Establecimiento de procedimientos adecuados para el uso y mantenimiento de los equipos utilizados para trabajar con agentes químicos peligrosos.
- Adopción de medidas higiénicas adecuadas.
- Reducción de cantidades de agentes químicos peligrosos.
- Reducción del número de trabajadores expuestos.
- Reducción del tiempo de exposición.

Referencia Legal

Real Decreto 347/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo (*BOE núm. 104, de 1 de mayo de 2001*).



CONTAMINANTES QUÍMICOS Manipulación

R
I
E
S
G
O
S

L
A
B
O
R
A
L
E
S

G
E
N
E
R
A
L
E
S

Definición

El Real Decreto que regula los requisitos y la formación de los usuarios profesionales deberán estar en posesión de un carné que acredite tener los conocimientos necesarios para ejercer su actividad (art. 18). En este caso, son tres niveles de capacitación más comunes para el personal de jardinería a la hora de poder manipular agentes químicos.

Medidas preventivas

- ✓ Se deben seguir fielmente las instrucciones del uso del fabricante para la elaboración de mezclas, manejo, aplicación, almacenamiento y tratamiento de residuos de las sustancias o productos.
- ✓ Para elaborar las formulaciones se deben utilizar recipientes resistentes y adecuados, y lo más recomendable es usar paletas de mezclar largas para evitar las salpicaduras.
- ✓ Evitar trasvasar sustancias de un recipiente a otro si no es rigurosamente necesario y nunca utilizar envases que hayan contenido alimentos.
- ✓ Emplear equipos de protección individual más apropiados (gafas, guantes, mascarillas, mandil impermeable, etc.).

Referencia Legal

Real Decreto 1311/2012, de 14 de septiembre, por el que se establece el marco de actuación para conseguir un uso sostenible de los productos fitosanitarios (BOE núm.223, de 15 de septiembre de 2012).



CONTAMINANTES QUÍMICOS Almacenamiento

R
I
E
S
G
O
S

L
A
B
O
R
A
L
E
S

G
E
N
E
R
A
L
E
S

Definición

En función del tipo de almacenamiento, la instalación deberá cumplir determinadas condiciones técnicas destinadas a evitar siniestros y reducir las consecuencias ante cualquier incidente. Periódicamente se deben realizar controles y revisiones de las instalaciones para comprobar que los elementos más importantes de la misma se encuentran en buen estado y funcionan adecuadamente y, si fuese necesario, tomar medidas para corregir las posibles deficiencias.

Medidas preventivas

- Determinar la peligrosidad del almacenamiento.
- Garantizar las condiciones técnicas de las instalaciones del almacenamiento.
- Agrupar los productos químicos garantizando su compatibilidad durante el almacenamiento.
- Precisar las medidas y procedimientos de trabajo durante las operaciones de manipulación de productos químicos y mantenimiento del almacenamiento.
- Establecer el plan de emergencias del almacenamiento.

Referencia Legal

Real Decreto 656/2017, de 23 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Almacenamiento de Productos Químicos y sus Instrucciones Técnicas Complementarias MIE APQ 0 a 10 (BOE núm. 176, de 25 de julio de 2017).



CONTAMINANTES BIOLÓGICOS

R
I
E
S
G
O
S

L
A
B
O
R
A
L
E
S

G
E
N
E
R
A
L
E
S

Definición

Los **agentes biológicos** son seres vivos que, al penetrar en el ser humano, ocasionan enfermedades de tipo infeccioso o parasitario.

El sector de la Jardinería se le considera como una actividad laboral en la que **no existe la intención deliberada** de utilizar o manipular agentes biológicos, pues no forman parte del proceso productivo, pero **sí puede existir riesgo potencial de exposición** por la naturaleza del trabajo.

Medidas preventivas

- ☑ Sustituir los productos peligrosos por otros inocuos.
- ☑ Aislar las operaciones peligrosas, utilizar sistema de extracción.
- ☑ Aumentar las distancias entre el foco emisor y el trabajador; limpiar el lugar de trabajo.
- ☑ Formar e informar al trabajador.
- ☑ Facilitar el EPI adecuado al personal.
- ☑ Rotación de trabajadores.
- ☑ Realizar campañas de vacunación.
- ☑ Realizar controles médicos frecuentes.

Referencia Legal

Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo (*BOE núm. 124 de 24 de mayo de 1997*).



ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

R
I
E
S
G
O
S

L
A
B
O
R
A
L
E
S

G
E
N
E
R
A
L
E
S

Definición

Los riesgos derivados de la organización del trabajo son los producidos por la propia organización de la actividad laboral, la estructura y la cultura de la empresa en su conjunto. Puede tener consecuencias para la salud del trabajador, no sólo a nivel físico, sino también a nivel psíquico.

Medidas preventivas

- Cambia turnos de trabajo con frecuencia, adaptándose a la preferencia del trabajador sin que perjudique la actividad.
- Favorecer la comunicación entre los mandos intermedios y los trabajadores.
- Favorecer que los trabajadores promocionen.
- Reducir cargas de trabajo.
- Distribuir eficazmente los puestos de trabajo.

Referencia Legal

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos Laborales.

Ley 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

5.2.

Riesgos laborales y medidas preventivas específicas

Buenas Prácticas Preventivas en Jardinería

A través de esta **Guía de Buenas Prácticas Preventivas**, se facilita a los trabajadores la información necesaria en materia de seguridad y salud laboral, donde se describen las **actividades más frecuentes en jardinería** (preparación y abonado del terreno, plantación, riego, poda y recorte de arbustos, poda y tala de árboles, tratamientos fitosanitarios, mantenimiento de máquinas y herramientas, transporte de plantas y materiales, etc.) y sus **riesgos** (caídas, atrapamientos, atropellos por maquinaria y vehículos, sobreesfuerzos, heridas y cortes, golpes, quemaduras, proyección de fragmentos, exposición a ruido y vibraciones, condiciones climáticas extremas, contaminantes biológicos, productos fitosanitarios, etc.), indicando las posibles **medidas preventivas a adoptar**.



PREPARACIÓN DEL TERRENO

Manual

R
I
E
S
G
O
S

L
A
B
O
R
A
L
E
S

E
S
P
E
C
I
F
I
C
O
S

Descripción

Hace referencia a todas aquellas tareas que implican adecuación del terreno para realizar posteriormente labores de ajardinamiento propiamente dichas de forma manual.

Riesgos laborales

- Golpes, contusiones y cortes con herramientas.
- Caídas al mismo o diferente nivel.
- Atrapamientos.
- Aplastamientos.
- Sobreesfuerzos y fatiga postural.
- Atropello de vehículos.

Medidas preventivas

- Antes de realizar el trabajo se deberá de revisar el terreno para detectar irregularidades y posibles objetos, como cables, tuberías, piedras, etc.
- Utilización de herramientas mecánicas siempre que sea posible.
- Revisión del estado de las herramientas a utilizar.
- Elaboración de distancias de seguridad a través de zanjas.
- Realización de los trabajos con el terreno húmedo para facilitar la tarea y evitar general polvo excesivo.
- Utilización de guantes de cuero.
- Utilización de calzado de seguridad.
- Utilización ropa de trabajo de alta visibilidad.
- Utilización de mascarilla antipartículas, por la posibilidad de que se generen nubes de polvo.



PREPARACIÓN DEL TERRENO

Mecánica

Descripción

Hace referencia a todas aquellas tareas que implican adecuación del terreno para realizar posteriormente labores de ajardinamiento propiamente dichas de forma mecánica.

Riesgos laborales

- Golpes, contusiones y cortes.
- Caídas al mismo o diferente nivel.
- Atrapamientos.
- Aplastamientos.
- Sobreesfuerzos.
- Exposición a vibraciones.
- Exposición a ruidos.
- Exposición a contactos eléctricos.
- Atronello de vehículos.

Medidas preventivas

- Antes de realizar el trabajo se deberá de revisar el terreno para detectar irregularidades y posibles objetos, como cables, tuberías, piedras, etc.
- Revisión del estado de las máquinas a utilizar.
- No manipular las partes sensibles de las máquinas (motor, cuchillas, etc.) con la máquina en marcha.
- Elaboración de distancias de seguridad a través de zanjas.
- Precaución en terrenos pendientes o marcha atrás.
- Realización de los trabajos con el terreno húmedo para facilitar la tarea y evitar general polvo excesivo.
- Se deberá ajustar el manillar de la máquina al trabajador.
- Realización de rotaciones del trabajador, planificando descansos.
- Utilización de gafas de protección.
- Utilización de protectores auditivos.
- Utilización de guantes de cuero.
- Utilización de calzado de seguridad.
- Utilización ropa de trabajo de alta visibilidad.
- Utilización de mascarilla antipartículas, por la posibilidad de que se generen nubes de polvo.



PREPARACIÓN DEL TERRENO Abonado

Descripción

Hace referencia a todas aquellas tareas que implican el enriquecimiento del terreno con sustancias químicas o minerales para que las especies vegetales crezcan adecuadamente.

Riesgos laborales

- Lesiones oculares por proyección de partículas o fragmentos.
- Lesiones cutáneas por salpicaduras de productos químicos.
- Lesiones en las articulaciones del brazo por trabajos repetitivos.
- Sobreesfuerzos por manipulación de cargas de material y por adopción de posturas forzadas.

Medidas preventivas

- Seguir las instrucciones de aplicación, de conservación, de almacenamiento, así como de otras recomendaciones que pudieran darse expuestas en la Ficha de Datos de Seguridad del producto a utilizar.
- Utilización de medios mecánicos siempre que sea posible.
- Utilización de consejos para la manipulación de cargas adecuadamente.
- Realización de rotaciones del trabajador, planificando descansos.
- No se comerá, beberá o fumará en los lugares de trabajo ni con la ropa de trabajo.
- Lavarse las manos y cara tras finalizar la tarea de abonado.



PLANTACIÓN

R
I
E
S
G
O
S

L
A
B
O
R
A
L
E
S

E
S
P
E
C
I
F
I
C
O
S

Descripción

Hace referencia a aquellas tareas relacionadas para la ubicación de árboles o plantas en su lugar definitivo o en un lugar transitorio. En este proceso se aglutinan las operaciones de replanteo de tierras, apertura de hoyos y zanjas para plantación.

La plantación se realiza de manera manual con ayuda de algunas herramientas como pueden ser la pala o la azada. Dependiendo del tipo de planta se manipula más o menos peso, en el caso de árboles se debe realizar entre varias personas o con ayuda mecanizada.

Riesgos laborales

- Caídas a distinto nivel.
- Caídas al mismo nivel.
- Golpes y/o cortes por la utilización de herramientas.
- Lesiones por pisadas sobre objetos.
- Atrapamiento.
- Lesiones por proyección de partículas.
- Sobreesfuerzos por posturas forzadas.

Medidas preventivas

- Utilización adecuada de las herramientas siguiendo las instrucciones que marca el fabricante.
- Verificación del buen estado de las herramientas manuales.
- Revisión de la zona de trabajo donde se proceda a realizar tareas de plantación, para retirar objetos que puedan provocar lesiones.
- Utilización de herramientas mecánicas en la medida de lo posible, para el transporte de materiales.
- Evitar transportar pesos superiores a los 25 Kgr. o por el contrario planificar el transporte entre varias personas.
- Realizar plantaciones con las ramas de árboles o arbustos correctamente sujetas para evitar situaciones de peligro.
- Utilizar herramientas adecuadas para manipular los cepellones voluminosos, para evitar la manipulación manual.
- Antes de abandonar la zona de trabajo, verificar que el terreno está convenientemente compactado.



RIEGO

Manualmente: manguera o patinete

R
I
E
S
G
O
S

L
A
B
O
R
A
L
E
S

E
S
P
E
C
I
F
I
C
O
S

Descripción

Se refiere a las tareas relacionadas con la distribución de agua a las plantas de forma manual (manguera o patinete) en cantidad y periodicidad variable según las necesidades de cada especie y época del año.

Riesgos laborales

- Sobreesfuerzos por manipulación de cargas pesadas o por posturas mantenidas.
- Caídas al mismo nivel por desniveles de terreno, presencia de objetos, etc.
- Atropello o golpes por vehículos.

Medidas preventivas

- Evitar arrastrar tramos largos de mangueras rígidas.
- En caso de tramos largos (máximo 25 m.), utilizar mangueras no rígidas o ayudarse por otro compañero.
- Evitar caminar hacia atrás mientras se arrastra la manguera.
- Vaciar la manguera antes de doblarla.
- Evitar que las mangueras atraviesen vías de circulación
- Utilizar guantes de goma y dispositivos de difusión de agua.
- Utilizar calzado adecuado según la temporada del año (profundidad de la suela y puntera reforzada).



RIEGO Mecánicamente: por aspersión o goteo

R
I
E
S
G
O
S

L
A
B
O
R
A
L
E
S

E
S
P
E
C
I
F
I
C
O
S

Descripción

Se refiere a las tareas relacionadas con la distribución de agua a las plantas de forma mecánica (aspersión, goteo, etc.) en cantidad y periodicidad variable según las necesidades de cada especie y época del año.

Riesgos laborales

- Sobreesfuerzos por manipulación de cargas pesadas
- Sobreesfuerzos por posturas inadecuadas.
- Caídas al mismo nivel (resbalones, tropiezos, etc.).
- Caídas a diferente nivel (arquetas abiertas, etc.).
- Exposición al contacto eléctrico.
- Caídas de tapas de riego en manipulación (golpes, cortes, atrapamientos, aplastamientos, etc.).
- Golpes y/o cortes por objetos y herramientas al abrir las llaves de paso, etc.
- Atropello o golpes por vehículos.

Medidas preventivas

- Seguir las recomendaciones del manual de manipulación de cargas.
- Verificar que las tapas y los marcos estén en buen estado y limpios de tierra, etc.
- Abrir las tapas de riego más pesadas con la ayuda de otro compañero.
- No utilizar tijeras, destornilladores, navajas, etc. para abrir las arquetas.
- Detectar e identificar las conexiones a red desconocidas. Si son eléctricas, ponerlo en conocimiento del responsable para tomar las medidas adecuadas. Extremar las precauciones cuando el terreno esté mojado.
- Utilizar calzado adecuado a la época del año (profundidad de la suela y puntera reforzada).
- Utilizar guantes de cuero para abrir arquetas y manipular las llaves de paso.



PODA Y RECORTE DE ARBUSTOS Y SETOS Mecánicamente

R
I
E
S
G
O
S

L
A
B
O
R
A
L
E
S

E
S
P
E
C
I
F
I
C
O
S

Descripción

Se refiere a la eliminación de partes vegetales de forma mecánica a través de recortasetos, para sanear los arbustos y/o plantas y darles forma estética.

Riesgos laborales

- Sobreesfuerzos por manipulación de cargas pesadas
- Sobreesfuerzos por posturas mantenidas o inadecuadas.
- Caída a diferente y al mismo nivel.
- Pisadas sobre objetos.
- Golpes y cortes por objetos o herramientas.
- Proyección de fragmentos o partículas.
- Contacto eléctrico.
- Atropello o golpes con vehículos.
- Exposición al ruido.
- Inhalación de partículas (polvo, polen, etc.).

Medidas preventivas

- Regar previamente los arbustos a podar cuando exista gran acumulación de polvo, polen, etc. o, en su defecto, utilizar mascarilla antipartículas.
- En alturas superiores a 2 m. utilizar andamios y escaleras.
- En alturas inferiores, utilizar sistemas que aseguren una buena estabilidad y solidez o herramientas con magos extensibles.
- Mantener los alrededores limpios de acumulaciones de restos vegetales o herramientas para evitar caídas.
- Vigilar en todo momento la posición del cable eléctrico (caídas, contacto eléctrico, etc.) del grupo electrógeno.
- Extremar las precauciones cuando se trata de plantas punzantes.
- Mantener un radio de seguridad con las personas próximas para evitar lesionarlas.
- Señalizar la zona en trabajos próximos a vías de circulación de vehículos y utilizar ropa de alta visibilidad.
- Sostener la máquina con las 2 manos.
- Trabajar siempre que sea posible por debajo de la altura de los hombros.
- Mover siempre la máquina de forma que apunte en dirección contraria al cuerpo.
- Rotación del personal si la duración de la tarea es prolongada.
- Utilizar gafas de protección y protectores auditivos.
- Utilizar guantes de cuero para proteger las manos de golpes, cortes o contacto con plantas tóxicas.



PODA Y RECORTE DE ARBUSTOS Y SETOS Manualmente: tijeras y serruchos (con o sin percha)

Descripción

Se refiere a la eliminación de partes vegetales de forma manual, para sanear los arbustos y/o plantas y darles forma estética.

Riesgos laborales

- Sobreesfuerzos por movimientos repetitivos.
- Sobreesfuerzos por posturas mantenidas o inadecuadas.
- Caídas al mismo y diferente nivel.
- Pisadas sobre objetos.
- Golpes o cortes por objetos o herramientas.
- Proyección de fragmentos o partículas.
- Atropello o golpes con vehículos.
- Pinchazos (plantas espinosas).

Medidas preventivas

- Para podar a alturas superiores a 2 m. utilizar andamios y escaleras o mangos extensibles.
- Para alturas inferiores, utilizar sistemas que aseguren una buena estabilidad y solidez o herramientas con mangos extensibles.
- Mantener los alrededores limpios de acumulaciones de farda vegetal o herramientas para evitar caídas.
- Señalizar la zona en trabajos próximos a vías de circulación de vehículos y utilizar ropa de alta visibilidad.
- Extremar las precauciones cuando se trate de plantas punzantes.
- Mantener las herramientas bien afiladas y en perfecto estado.
- Utilizar la herramienta adecuada a cada diámetro de corte.
- Siempre que no se esté utilizando la herramienta para cortar, la hoja de corte deberá estar protegida o la tijera cerrada.
- No dejar las herramientas colgadas de arbustos, escaleras, etc. ni clavadas en el suelo cuando no se utilicen.
- Mover siempre la máquina de forma que apunte en dirección contraria al cuerpo.
- Trabajar siempre que sea posible por debajo de la altura de los hombros.
- Rotación del personal si la duración de la tarea es prolongada para evitar problemas articulares y cervicales.
- Utilizar gafas de protección para evitar que entre broza en los ojos.
- Utilizar guantes de cuero para proteger las manos de golpes, cortes o contacto con plantas tóxicas.
- Utilizar casco de seguridad cuando se corten ramas por encima del nivel de la cabeza.



PODA DE ÁRBOLES

R
I
E
S
G
O
S

L
A
B
O
R
A
L
E
S

E
S
P
E
C
I
F
I
C
O
S

Descripción

Se refiere a todas aquellas tareas relacionadas con la eliminación total o parcial de árboles con una finalidad concreta.

Riesgos laborales

- Sobreesfuerzos por manipulación de cargas pesadas.
- Sobreesfuerzos posturas mantenidas o inadecuadas.
- Caída de personas al mismo y diferente nivel.
- Caída de objetos por desplome o derrumbamiento.
- Caída de objetos en manipulación.
- Caída de objetos desprendidos.
- Pisadas sobre objetos.
- Choques contra objetos inmóviles.
- Choques contra objetos móviles.
- Golpes o cortes por objetos o herramientas.
- Proyección de fragmentos o partículas.
- Atrapamientos por vuelco de máquinas, tractores o vehículos.
- Contactos térmicos.
- Contactos eléctricos.
- Exposición al ruido.
- Incendios.
- Accidentes causados por seres vivos.
- Atropello o golpes con vehículos.

Medidas preventivas

- Comprobar los sistemas de seguridad y el buen funcionamiento de la plataforma y la motosierra antes de su utilización.
- No manipular los mecanismos de seguridad de las máquinas.
- Comprobar las zonas próximas a líneas eléctricas antes de realizar los trabajos de poda.
- Balizar y señalizar la zona de trabajo.
- Utilizar la motosierra y/o plataforma elevadora sólo por trabajadores formados para su uso.
- Mantener un radio de seguridad con terceras personas cuando la motosierra y la plataforma elevadora esté en funcionamiento.
- Apagar los equipos cuando se haya terminado los trabajos y transportarlos con el motor apagado.
- No cortar ramas en posiciones forzadas que supongan peligro de caída del trabajador.
- No realizar los trabajos de poda bajo la plataforma.
- Subir y bajar de la caja del vehículo utilizando los estribos y las escalas, nunca saltando.
- Tener en cuenta las recomendaciones de manipulación de cargas.
- Rotación del personal si la duración de la tarea es prolongada para evitar problemas articulares y cervicales.
- Amontonar la farda vegetal de forma ordenada.
- Una vez finalizado el uso de la motosierra se procederá a su limpieza y se guardará en un lugar seguro con la espada protegida.
- Utilizar siempre gafas de protección. Pueden reforzarse con el uso de pantallas de seguridad.
- Usar ropa de alta visibilidad.



LIMPIEZA Y RECOGIDA DE RESTOS

R
I
E
S
G
O
S

L
A
B
O
R
A
L
E
S

E
S
P
E
C
I
F
I
C
O
S

Descripción

Hace referencia a todas aquellas tareas relacionadas con la recogida y eliminación de suciedad y restos de hojas y ramas, utilizando sopladoras y equipos manuales como escobas de jardinería.

Riesgos laborales

- Golpes, contusiones y cortes.
- Proyección de fragmentos.
- Inhalación de partículas.
- Caídas al mismo nivel.
- Pisadas sobre objetos.
- Choque contras objetos.
- Sobreesfuerzos por posturas forzadas.
- Sobreesfuerzos por manipulación de cargas.
- Contaminación biológica por residuos orgánicos.
- Exposición al ruido.

Medidas preventivas

- Regular en arnés de la sopladora antes de utilizarla.
- Establecer una zona de seguridad de al menos de 15 metros.
- No proyectar la sopladora hacia ningún trabajador.
- Utilizar escobas con mangos que se adapten al usuario.
- No dejar herramientas esparcidas por el suelo, para evitar caídas.
- Prestar especial atención a objetos potencialmente peligrosos y utilizar los equipos adecuados para su recogida.
- Limpiar adecuadamente las herramientas utilizadas tras finalizar los trabajos.
- Establecer rotación de tareas o de personal, para evitar sobreesfuerzos.



MANTENIMIENTO DEL CÉSPED

Siega, escarificado, aireado: segadora, escarificadora, aireadora

R
I
E
S
G
O
S

L
A
B
O
R
A
L
E
S

E
S
P
E
C
I
F
I
C
O
S

Descripción

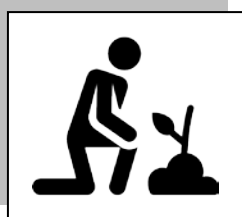
Hace referencia a tareas que se realizan de forma periódica sobre el césped para asegurar un buen crecimiento y un buen aspecto de este, incluyendo la eliminación mecánica de malas hierbas y matorros.

Riesgos laborales

- Sobreesfuerzos por manipulación de cargas pesadas
- Sobreesfuerzos por posturas inadecuadas.
- Caídas al mismo nivel.
- Golpes por objetos o herramientas.
- Atrapamientos, seccionamientos o cortes por o entre objetos.
- Proyección de fragmentos o partículas.
- Incendios por sustancias combustibles.
- Exposición al ruido.
- Pisadas sobre objetos.
- Choques contra objetos inmóviles.
- Atrapamientos por vuelco de máquinas o tractores.
- Contactos térmicos.
- Atropellos o golpes por vehículos.
- Inhalación de partículas.

Medidas preventivas

- Comprobar los sistemas de seguridad de las máquinas.
- Supervisar la zona antes de comenzar a trabajar para detectar y/o eliminar agujeros, piedras, cristales, etc.
- Cargar y descargar las máquinas entre dos personas o utilizando un muelle de carga.
- Mantener distancia de seguridad con terceras personas.
- No acercar las manos o los pies a las cuchillas hasta que el motor no esté completamente parado.
- No se dejará nunca una máquina en marcha sin supervisión. Si el motor es eléctrico no se dejarán las llaves en el aparato sin vigilancia.
- No fumar durante el uso de la maquinaria ni cuando se reponga combustible.
- En caso de vertido accidental de combustible, alejarse 3 metros de la zona antes de encender de nuevo la máquina.
- Dejar enfriar la maquinaria antes de tocar el motor y sus componentes.
- Limpiar la máquina después de su uso.
- Rotación del personal si la duración de estas tareas es prolongada.
- Utilizar guantes de cuero, gafas de protección y protección auditiva.
- Utilizar calzado de seguridad del año.
- Se llevará ropa de alta visibilidad mientras se realicen estas tareas.



MANTENIMIENTO DEL CÉSPED

Desbroce: desbrozadora

Descripción

Hace referencia a tareas que se realizan de forma periódica sobre el césped para asegurar un buen crecimiento y un buen aspecto de este, incluyendo la eliminación mecánica de malas hierbas y matorjos.

Riesgos laborales

- Sobreesfuerzos por movimientos repetitivos o por fatiga postural.
- Caídas a diferente nivel.
- Caídas al mismo nivel.
- Pisadas sobre objetos.
- Choque contra objetos inmóviles.
- Atropellos o golpes por vehículos.
- Proyección de fragmentos y partículas.
- Contactos térmicos.
- Exposición al ruido.
- Incendios.

Medidas preventivas

- Revisar la zona antes de comenzar los trabajos, para detectar posibles obstáculos.
- Señalizar la zona de trabajo cuando se trabaje en vías de circulación.
- Ajustar el arnés a las características físicas del trabajador.
- Mantener una zona de seguridad de 15 metros con terceras personas.
- No fumar cuando se reponga combustible ni cuando se trabaje con la máquina.
- En caso de vertido accidental de combustible, alejarse 3 metros de la zona antes de encender de nuevo la máquina.
- No manipular el cabezal de hilo hasta que la máquina esté completamente parada.
- No modificar la posición de la pantalla protectora del hilo desbrozador.
- No manipular el motor mientras está caliente o en marcha.
- Rotación del personal si la duración de la tarea es prolongada y establecer periodos de descanso.
- Utilizar calzado de seguridad adecuada a la época del año.
- Utilizar pantalla protectora para proteger la cara.
- Utilizar protectores auditivos.
- Utilizar ropa de alta visibilidad.



TRATAMIENTO CON FITOSANITARIOS

Descripción

Hace referencia a aquellas tareas relacionadas con la aplicación de productos, generalmente químicos, para eliminar plagas o enfermedades que atacan a los vegetales.

Riesgos laborales

- Sobreesfuerzos por manipulación de cargas pesadas.
- Sobreesfuerzos por posturas mantenidas inadecuadas al aplicar.
- Caída a diferente nivel al subir o bajar del vehículo.
- Caída al mismo nivel.
- Golpes por objetos o herramientas.
- Proyección de fragmentos o partículas.
- Contacto con sustancias nocivas, cáusticas o corrosivas.
- Atropello o golpes con vehículos.
- Explosiones e incendios.
- Enfermedad profesional producida por agentes químicos.

Medidas preventivas

- Respetar las recomendaciones del fabricante en la preparación y utilización de las sustancias y mezclas, especialmente a los contenidos dispuestos en las Fichas Técnicas y Fichas de datos de seguridad del producto, así como a las etiquetas y pictogramas de los recipientes o envases.
- Organizar los trabajos de forma que se evite la producción de concentraciones inflamables o explosivas de vapor en el aire, y evitar las concentraciones de vapor superiores a los límites de exposición profesional.
- Utilizar un equipo de protección respiratoria adecuado, en el caso que la ventilación natural en la zona de aplicación no fuese suficiente para mantener la concentración de partículas y vapores por debajo de los límites de exposición durante el trabajo.
- Organizar los trabajos de forma que se evite:
 - Dejar recipientes de productos en zonas expuestas al sol, o próximas a fuentes de calor.
 - Abrir recipientes de productos expuestos a calor (sol, etc.).
- La aplicación de medidas preventivas frente a partículas en suspensión, humos, gases o vapores de estos productos químicos dependen en primera instancia del tipo de agente químico, de la localización del trabajador y del tiempo de exposición al mismo.

6

Consejos de buenas prácticas preventivas en Jardinería

Relación de riesgos / Formación sobre buenas prácticas.

Disponer de información sobre los riesgos laborales relacionados con los trabajos de jardinería, y teniendo en cuenta estos riesgos conocidos, recibir formación periódica sobre buenas prácticas de trabajo en labores específicas (manejo de herramientas, educación postural, técnicas de poda, etcétera).

Trabajo organizado / Menor daño ocasionado.

Organizar el trabajo para favorecer los cambios posturales y reducir de esa manera los movimientos que puedan resultar dañinos para el cuerpo.

Establecer rotaciones del personal en las tareas que sean repetitivas (trabajos con escaleras, recorte con tijeras, utilización de palas, etc) y en las que supongan esfuerzo físico con un mínimo riesgo para el trabajador (utilización de motosierra, cortacésped, etc.), con el fin de evitar mayores esfuerzos, al igual que problemas a nivel de espalda y de articulaciones.

Buen estado de las herramientas / Menor riesgo de daño.

Revisar el buen estado de las herramientas antes de empezar el trabajo.

Verificar los mangos, los bordes y las zonas de enganche, para evitar posibles roturas o astillas que puedan ocasionar un accidente.

Las herramientas de corte deben estar correctamente afiladas, prestando especial atención al estado de las limas y sierras metálicas. Hay que conservarlas limpias, con la punta y el filo protegidos, y sin grasa. También, deben almacenarse en lugares resguardados de la intemperie para evitar su deterioro y por ello, su rotura.

Manipulación de cargas controlada / Menor riesgo de daño.

Examinar las cajas, los sacos, los troncos, las ramas o los materiales de carga, antes de manipularla con el objetivo de localizar aristas, bordes afilados o puntas de clavos que puedan resultar peligrosos en el momento de su agarre.

Levantar la carga manteniendo la postura correcta, llevando la espalda recta y trasportar la carga a la altura de la cadera, lo más cerca posible del cuerpo. Si el objeto es grande o de difícil agarre hay que manejarlo entre dos personas.

En general, y siempre que sea posible, hay que hacer uso de los medios mecánicos que posibilitan este traslado, e incluso de carretillas.

Escaleras revisadas / Menor riesgo de accidente.

Es necesario verificar el buen estado de las escaleras siempre antes de su utilización, con el fin de detectar anomalías que afecten a la seguridad del trabajador.

No se deben utilizar escaleras de mano pintadas, ya que pueden esconder defectos importantes. Las escaleras deben disponer de sistemas de fijación en su parte superior o inferior y hay que subir y bajar siempre de cara a las mismas y sujetándose con las dos manos.

Sólo pueden ser utilizadas por una sola persona a la vez y, cuando se trabaje a más de dos metros de altura, es obligatorio asegurarse con un sistema individual de autoprotección.

Altas temperaturas / Protección solar.

Frente a las altas temperaturas y la exposición al sol hay que utilizar gorra o sombrero, aplicar crema con factor de protección, beber líquidos con frecuencia y realizar las tareas que supongan mayor desgaste físico a primera hora de la mañana, para así evitar el exceso de temperatura.

Utilización de Fitosanitarios / Máximo control.

Establecer un plan de acción para la utilización de fitosanitarios (pesticidas, fungicidas, abonos...) que tenga en cuenta métodos seguros de trabajo, higiene y limpieza, transporte y eliminación, dado que la mayoría de estos productos son sustancias peligrosas y perjudiciales para la salud de las personas.

Sólo pueden realizar aplicaciones de fitosanitarios los trabajadores que estén formados para ello — que dispongan del carné de manipulador —, los cuales también deberán supervisar directamente al personal que les ayude.

Hay que seguir siempre las recomendaciones de seguridad de la etiqueta y de la ficha de datos de seguridad.

Manipulación de fitosanitarios / Máxima Higiene.

No fumar, comer o beber cuando se manipulen fitosanitarios.

Evitar efectuar los tratamientos de plaguicidas o fungicidas en las horas de máximo calor, puesto que el sudor favorece la penetración de estos productos, del mismo modo que se evitará hacerlo en contra del viento.

Lavarse la cara y las manos al terminar la aplicación; cambiarse y ducharse en el puesto de trabajo; no llevar la ropa de trabajo a casa y lavarla en lugares especializados, son normas básicas de higiene.

Equipos de protección / Menor daño y menores riesgos.

Utilizar los equipos de protección adecuados a cada tarea: casco para trabajos de poda; gafas; guantes de protección adecuados a los productos químicos que se manipulen; guantes de cuero aptos para la manipulación de cargas y el manejo de herramientas; mascarilla antipartículas; calzado de seguridad; ropa que cubra el cuerpo entero y protectores auditivos cuando se utilicen máquinas (desbrozadora, cortacésped, motosierra, etcétera).

Buenas Prácticas Preventivas en Jardinería

En la aplicación de pesticidas deben usarse: sombrero de ala ancha, mascarilla facial integral (que proteja la nariz y la boca), gafas que eviten las salpicaduras en los ojos y ropa de trabajo que cubra todo el cuerpo.

Nunca debe usarse un pañuelo, en lugar de la mascarilla, puesto que favorece el contacto bucal con la sustancia peligrosa.

Antes de iniciar cualquier trabajo, siempre hay que mirar la etiqueta del producto que se va a manipular para cerciorarse de que se usará la protección que se indique en ella.

Maquinaria y terreno inspeccionados / Menores riesgos.

Comprobar que las máquinas de trabajo disponen del marcado CE que anuncia las garantías de seguridad del equipo.

No manipular, por ningún motivo, los dispositivos de seguridad.

Antes de iniciar la actividad, hay que inspeccionar la zona donde se utilizarán las máquinas, como el cortacésped o la desbrozadora, para retirar elementos como piedras, ramas u otros objetos que obstaculicen su buen funcionamiento y puedan provocar un accidente.

Buen uso de Cortacésped / menos accidentes.

Vestir siempre pantalón largo y calzado resistente.

Usar la máquina andando y sin dejarse arrastrar por ella.

En terrenos inclinados hay que pasar el cortacésped de forma trasversal para evitar, en la medida de lo posible, la pendiente y, en zonas de más de 20 grados de inclinación, no debe utilizarse esta máquina puesto que peligran su estabilidad.

Buenas Prácticas Preventivas en Jardinería

Hay que parar el motor siempre antes de ajustar la altura de corte de la cuchilla y cuando el cortacésped choque con algún objeto extraño o vibre de forma anormal, para su posterior reparación.

Buen uso de la motosierra / menos accidentes.

No se debe utilizar nunca sin conocer perfectamente su funcionamiento.

Hay que sujetarla en todo momento con las dos manos y trabajar con los pies bien firmes en el suelo, asegurando una postura estable y en equilibrio.

No se deben tronzar árboles de diámetro superior a la longitud de la espada y tampoco utilizar la motosierra por encima de los hombros.

Hay que apagar la máquina en los desplazamientos y proteger la espada con una funda rígida cuando no se utilice.

7

Normativa

NORMATIVA BÁSICA:

- **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, de 8 de noviembre de 1995 (BOE 10-11-1995). Modificación Ley 50/1998, de 30 de diciembre (BOE 31-12-1998). Modificación Ley 39/1999, de 5 de noviembre (BOE 6-11-1999).
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el **Reglamento de los Servicios de Prevención** (BOE de 31-1-1997). Modificación por Real Decreto 780/1998, de 30 de abril (BOE de 1-5-1998).
- Orden de 22 de abril de 1997 por la que se regula el régimen de funcionamiento de las **Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social** en el desarrollo de actividades de prevención de riesgos laborales (BOE 24-4-1997).
- Orden de 27 de junio de 1997 por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el **Reglamento de los Servicios de Prevención**, en relación con las condiciones de acreditación de las entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas, de autorización de las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y de autorización de las entidades públicas o privadas para desarrollar y certificar actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales (BOE 4-7-1997).

NORMATIVA ESPECÍFICA:

Como marco jurídico general, esta normativa es aplicable a todas las actividades empresariales necesarias para el desarrollo productivo, independientemente del objeto social empresarial, incluido, por tanto, el sector de Jardinería.

- Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de **señalización de seguridad y salud en el trabajo** (BOE 23-4-1997).
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de **seguridad y salud en los lugares de trabajo** (BOE 23-4-1997).
- Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la **manipulación manual de cargas** que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores (BOE 23-4-1997).
- Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen **pantallas de visualización** (BOE 23-4-1997).
- Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a **agentes biológicos** durante el trabajo (BOE 24-5-1997).
- 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 24-5-1997). Modificación Real Decreto 1124/2000, de 16 de junio (BOE 17-6-2000).
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de Seguridad relativas a la utilización por los trabajadores de **equipos de protección individual** (BOE 12-6-1997).

Buenas Prácticas Preventivas en Jardinería

- Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los **equipos de trabajo** (BOE 7-8-1997).
- Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la seguridad y salud de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los **agentes químicos** durante el trabajo (BOE 1-5-2001).
- Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al **riesgo eléctrico** (BOE 21-6-2001).
- Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los **riesgos relacionados con la exposición al ruido** (BOE núm. 60 de 11 de marzo de 2006).
- Real Decreto 1.495/86, de 26 de mayo, por el que se aprueba el **Reglamento de Seguridad en las máquinas** (BOE 21-7-1986), modificado por Real Decreto 830/1991, BOE 31-5-91). Y Real Decreto 1.435/1992, de 27 de noviembre (BOE 11-12-1992), modificado por Real Decreto 56/1995, BOE 8-2-1995)
- Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización para los trabajadores de los **equipos de trabajo** (BOE 7-8-1997).
- Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, sobre **notificación sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas**, cuya última modificación viene dada por la Orden del Ministerio de la Presidencia de fecha 5 de abril de 2001, publicada en el BOE de 19 de abril de 2001.

Buenas Prácticas Preventivas en Jardinería

- Real Decreto 379/2001, de 6 de abril, por el que se aprueba el **Reglamento de almacenamiento de productos químicos** y sus instrucciones técnicas complementarias (BOE 10-05-2001).

LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley General de la Seguridad Social** (norma derogada)
- 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**.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

- **Constitución Española** BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

