



Guía **SALUD LABORAL y SEGURIDAD PRIVADA**



Guía **SALUD LABORAL y SEGURIDAD PRIVADA**

Guía Salud Laboral y Seguridad Privada

PRIMERA EDICIÓN: Octubre de 2024

EDITA: CCOO de Madrid

ELABORA: Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid

COLABORA: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
de la Comunidad de Madrid

Depósito legal: M-23848-2024

VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales
de la Comunidad de Madrid (2021-2024)

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

Índice

PRESENTACIÓN	5
1. ¿QUÉ ES UNA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA?	7
2. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	9
3. ¿EN QUÉ CONSISTE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?	11
4. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES	13
5. RIESGOS PRESENTES EN EL SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA	17
5.1. Riesgos relacionados con la seguridad en el trabajo	17
Caídas al mismo nivel	17
Caídas a distinto nivel	18
Golpes y choques contra objetos	19
Atrapamientos por y entre objetos	20
Riesgos asociados a la utilización de armas de fuego	21
Atropellos y golpes con vehículos	23
Riesgos eléctricos	24
Riesgos de incendio o explosión	25
5.2. Riesgos relacionados con la higiene industrial	26
Ruido	26
Radiaciones	31
Exposición a contaminantes químicos	34
Exposición a contaminantes biológicos	36
5.3. Factores de riesgo psicosociales	41
Los riesgos psicosociales en la seguridad privada con perspectiva de género	45
Acoso psicológico en el trabajo	48
5.4. Factores de riesgos ergonómicos	52
Especial atención a las Pantallas de Visualización de Datos	55
Programa de ergonomía participativa. ERGOPAR	57

5.5. La Organización del tiempo de trabajo. El trabajo a turnos y nocturno	59
Consecuencias del trabajo a turnos y nocturno sobre la salud	63
5.6. Riesgos derivados de actos violentos. Agresiones	64
5.7. Trabajos en situación de aislamiento	65
Riesgo de seguridad	65
Riesgo psicosocial	66
6. VIGILANCIA DE LA SALUD. ¿QUÉ DICE LA LEY?	69
BIBLIOGRAFÍA	73

PRESENTACIÓN

Las personas que trabajan en Seguridad Privada tienen unas condiciones laborales muy especiales y diferentes a las de cualquier otro trabajador o trabajadora. Prestan servicios cuyas funciones están reguladas por el Ministerio del Interior y que sólo pueden realizarlas empresas autorizadas y personal especialmente formado.

Los servicios de seguridad se prestan tanto en las Administraciones Públicas como en los centros de trabajo privados, y se llevan a cabo con condiciones laborales que no dependen directamente de la empresa titular del servicio, sino de la empresa que los contrata. Es un sector con todo tipo de riesgos laborales, generalmente no evaluados. De ahí la importancia de este trabajo y su contribución para informar de forma pormenorizada de los riesgos laborales que se pueden presentar en las diferentes tareas relacionadas con este tipo de actividad.

Efectivamente, las personas que trabajan en seguridad privada conviven en su puesto de trabajo con factores de riesgo que tienen relación con los lugares de trabajo donde desarrollan su actividad. Estos lugares pueden ser tan variados y dispares como un centro comercial, un museo, una entidad financiera, una central nuclear, instituciones penitenciarias, un edificio público, una nave, una obra o una caseta de feria, por mencionar solo algunos ejemplos. Además, estos centros de trabajo no pertenecen a su empresa, sino a la empresa cliente, a la que se le presta el servicio, lo cual complica enormemente la actividad preventiva en tanto en cuanto, a los riesgos propios de su actividad de vigilancia, hay que sumar los existentes en estos lugares de trabajo.

En este sentido, los riesgos propios de la actividad de vigilancia tienen que ver, entre otros, con las interminables jornadas de trabajo, el régimen de turnos y las eventuales situaciones de riesgo relacionadas con las interacciones con la población, junto con los riesgos de seguridad, higiene, ergonomía o psicología inherentes al centro de trabajo donde se preste el servicio.

Entre otras tareas, los vigilantes de seguridad se ocupan en las empresas clientes de controlar el acceso a las instalaciones, de vigilar y controlar los bienes de la empresa cliente o de vigilar y proteger a personas. También están entre sus funciones el transporte de fondos y valores, así como la vigilancia a través del visionado de las imágenes que captan las cámaras de seguridad en los centros de trabajo e instituciones en las que prestan sus servicios, sin olvidar el trabajo en su propia central de alarmas e instalaciones.

Esta guía nos va a permitir adentrarnos en los numerosos riesgos laborales existentes en el sector de la seguridad privada y por tanto, conocer en profundidad los numerosos peligros a los que están expuestos los y las trabajadoras de este importante sector de actividad.

Ana Belén Casado Peñas
Secretaria de Salud Laboral de CCOO de Madrid



1. ¿QUÉ ES UNA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA?

Si nos atenemos a las actividades recogidas en el artículo tres (ámbito funcional) del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad¹, podemos considerar como tales todas aquellas que realicen alguna de las actividades siguientes:

- a) La vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto públicos como privados, así como de las personas que pudieran encontrarse en los mismos.
- b) El acompañamiento, defensa y protección de personas físicas determinadas, incluidas las que ostenten la condición legal de autoridad.
- c) El depósito, custodia, recuento y clasificación de monedas y billetes, títulos-valores, joyas, metales preciosos, antigüedades, obras de arte u otros objetos que, por su valor económico, histórico o cultural, y expectativas que generen, puedan requerir vigilancia y protección especial.
- d) El depósito y custodia de explosivos, armas, cartuchería metálica, sustancias, materias, mercancías y cualesquiera objetos que por su peligrosidad precisen vigilancia y protección especial.
- e) El transporte y distribución de los objetos a que se refieren los dos párrafos anteriores.

Según el artículo 3 del citado Convenio Colectivo, las empresas que, sin realizar ninguna de las actividades descritas anteriormente, desempeñen las comprendidas en las letras f) y g) del artículo 5 de la Ley 5/2014, de Seguridad Privada, o las actividades compatibles a las que se refiere el artículo 6 del mismo texto legal, que aún no estando sometidas al Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad, pueden adherirse al mismo en los términos que establece el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), siempre que no estén afectadas por otro Convenio Colectivo.

¹ Resolución de 30 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026.



2. DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

Todos los trabajadores/as son titulares del derecho a la salud, con independencia del tipo de contrato que posean o de su adscripción al sector público o privado. Para asegurar la efectividad de este derecho fundamental, la ley reconoce unos derechos adicionales que posibilitan acciones individuales y colectivas de auto-protección. Éstos son:

- **Información.** Derecho a recibir toda la información necesaria sobre los riesgos de su puesto de trabajo, sobre las medidas de protección y prevención aplicables y sobre los planes de emergencia. También se incluye la información que, con relación a productos químicos, sea facilitada al empresario por los suministradores.

Cuando concurren varias empresas en el mismo centro de trabajo, los trabajadores y las trabajadoras deben recibir a través de su empresario la información, y en su caso las instrucciones de la empresa titular, de los **riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales**. Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), art. 18.1, art. y Real Decreto 171/2004 de Coordinación de Actividades Empresariales², arts. 4.5. y 9.3.

- **Formación.** Derecho a recibir formación teórica y práctica en materia preventiva que deberá actualizarse siempre que sea necesario. El tiempo dedicado a esta formación debe tener la consideración de tiempo de trabajo (LPRL, art. 19).
- **Propuesta.** Derecho a formular propuestas al empresario, al Comité de Seguridad y Salud o a los delegados/as de prevención, con el fin de mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras (LPRL, art.18.2).
- **Participación.** Derecho a participar en todos los aspectos de la prevención en el trabajo. Si la empresa cuenta con representantes de los traba-

² Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.



jadores/as, la participación se ejerce fundamentalmente a través de los delegados/as de prevención (LPRL, arts. 14 y 18).

- **Vigilancia de la salud.** Derecho a la vigilancia periódica de su salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, y a la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud (LPRL, art. 22).
- **Denuncia.** Derecho a recurrir a la Inspección de Trabajo si considera que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo (LPRL, art. 40.1).
- **Resistencia.** Derecho a interrumpir la actividad y abandonar el trabajo cuando consideren que existe un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, no pudiendo ser sancionado por ello salvo que haya obrado de mala fe o cometido negligencia grave (LPRL, arts. 21.2 y 21.4).



3. ¿EN QUÉ CONSISTE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?

Prevenición significa anticiparse, actuar antes de que algo suceda con el fin de impedirlo o para evitar sus efectos. Implica por lo tanto, prever con antelación las consecuencias negativas de una situación y actuar para cambiarla. Un riesgo es una situación en la que pueden ocurrir cosas indeseadas. Es en realidad toda circunstancia que aumenta la probabilidad de que suceda algo que valoramos como negativo.

Prevenición de riesgos no es ni más ni menos que eliminar o controlar toda condición de trabajo que pueda suponer un daño para la salud de los trabajadores/as. Pero, ¿cuáles son esas condiciones de trabajo que pueden suponer daños para la salud de los trabajadores/as?

La ley deja patente que el daño a la salud puede proceder no sólo de las máquinas, herramientas o sustancias que se emplean en el trabajo, no sólo de los locales e instalaciones en los que se trabaja y de los procedimientos que se siguen, sino también de la organización y ordenación del propio trabajo.

Para ello nuestra legislación en materia de prevención de riesgos laborales establece tres disciplinas preventivas de carácter técnico y una de carácter médico. A continuación señalamos los riesgos de los que se ocupa cada una de ellas.

La **Seguridad en el Trabajo** es la disciplina preventiva que estudia el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo.

Entre ellas se encuentran las destinadas a garantizar que, de la presencia o utilización de los equipos de trabajo puestos a disposición de los trabajadores/as en la empresa o centro de trabajo, no se deriven riesgos para la seguridad o salud de los mismos. Además, el lugar de trabajo debe acogerse a los criterios que la normativa en prevención de riesgos laborales obliga a los empresarios, de tal modo que

las condiciones del mismo sean óptimas para el desarrollo de la actividad laboral, garantizando que se realice con la mayor seguridad y de la mejor forma posible.

La **higiene Industrial** es la disciplina preventiva que estudia las condiciones del medio ambiente de trabajo, identificando, evaluando y controlando los contaminantes de origen laboral con el objetivo de evitar que se produzca un daño a la salud.

Puede definirse como la técnica no médica de prevención de enfermedades profesionales. Se ocupa, por tanto, de los factores ambientales físicos (como radiaciones, temperatura o ruido), químicos (gases, polvo) y biológicos (virus, hongos, bacterias...) para evitar que se produzcan daños en la salud de aquellos trabajadores/as que puedan estar expuestos a estos agentes.

La **ergonomía y psicología** laboral. La ergonomía consiste en diseñar los productos y los trabajos de manera que sean éstos los que se adapten a las personas y no al contrario. Las personas son más importantes que los objetos o que los procesos productivos, por tanto, en aquellos casos en los que se plantee cualquier tipo de conflicto de intereses entre personas y cosas, deben prevalecer los de las personas. La ergonomía debe tener en cuenta a la persona, la máquina, el entorno, el ambiente, cómo llega la información al trabajador y la organización del trabajo.

Por su parte la **psicología** se encarga de identificar y evaluar los riesgos psicosociales, siendo éstos todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar de forma negativa en el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo.

La **Medicina del Trabajo** ha sido definida por la Organización Mundial de la Salud como: “La especialidad médica que, actuando aislada o comunitariamente, estudia los medios preventivos para conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores/as, en relación con la capacidad de éstos, con las características y riesgos de su trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno. También promueve los medios para el diagnóstico, tratamiento, adaptación, rehabilitación y calificación de la patología producida o condicionada por el trabajo”.

Todas estas disciplinas preventivas deben estar en contacto e integradas dentro de una organización laboral, de forma que trabajen conjuntamente de manera interdisciplinaria, ya que cada rama puede aportar datos al resto y enriquecerse así unas de las otras, con el fin de lograr la reducción máxima del riesgo de sufrir un accidente o enfermedad profesional causados por el trabajo.

4. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

La coordinación de actividades empresariales³ pretende ser una vía de solución a los problemas que surgen, en un escenario empresarial en el que cada vez es más habitual, subcontratar obras y servicios. Esta contratación o subcontratación es una forma de descentralizar parte de la actividad productiva de la empresa, a través de diferentes tipos de contratos entre una empresa titular o principal y una empresa contratista.

En estas situaciones se da la circunstancia de que coinciden trabajadores/as de varias empresas en un mismo centro de trabajo, donde cada empresa realiza sus trabajos con sus respectivos riesgos, los cuales pueden afectar a los trabajadores y trabajadoras de las otras empresas existentes en el centro, o incluso agravarse como consecuencia de las actividades realizadas por estas empresas. Es decir, hay que contemplar los riesgos del centro y de su actividad, los de los trabajos efectuados por cada una de las empresas contratadas o subcontratadas, más los generados por la concurrencia de las mismas⁴.

Sin duda, este es el caso de los trabajadores y las trabajadoras que prestan sus servicios en empresas de seguridad privada, en las que la actividad se realiza en otras empresas, ya que no solo van a estar expuestos a los riesgos propios de sus tareas de vigilancia, sino que también estarán expuestas a los riesgos inherentes a las distintas empresas en las que prestan sus servicios. La exigencia de coordinar las actividades empresariales, aparte de ser un imperativo legal, es un requisito fundamental para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores/as del sector de la seguridad privada.

La falta de coordinación empresarial que establece la LPRL, en su artículo 24 desarrollado por el **Real Decreto 171/2004 de Coordinación de Actividades Empresariales**, genera que muchos trabajadores y trabajadoras que desarrollan sus funcio-

³ Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

⁴ NTP 918. Coordinación de actividades empresariales (I) Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

nes en centros de trabajo de otras empresas estén expuestos a riesgos no evaluados y por tanto, en una situación de riesgo. Entre los afectados se encuentran los trabajadores y las trabajadoras de empresas de seguridad privada que desarrollan su trabajo, no solo soportando los riesgos propios de su actividad sino, en muchos casos también los de las empresas clientes.

Efectivamente, cuando dos o más empresas coinciden en un mismo centro de trabajo, los riesgos laborales propios de la actividad de cada una de ellas pueden verse incrementados, bien por el defectuoso conocimiento por parte de alguna de estas empresas de las características estructurales e intrínsecas de un centro de trabajo que no le es habitual, bien por el desconocimiento de lo que están haciendo otras, o bien por la interacción descontrolada de las diferentes actividades que se desarrollan en el centro de trabajo considerado.

Para lograr un adecuado control de este “plus” de riesgo se hace necesario el establecimiento de mecanismos de intercambio de información y coordinación de operaciones que permitan superar los riesgos señalados.

La coordinación empresarial debe darse siempre que exista concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo. Hay que señalar que, al hablar de concurrencia nos estamos refiriendo a aquellas situaciones en las que en un mismo centro de trabajo desarrollan actividades trabajadores/as de dos o más empresas. Por tanto, se considera empresa concurrente a cada una de las empresas contratistas, subcontratistas o personal autónomo que intervienen simultáneamente en el mismo centro de trabajo durante la ejecución de las actividades.

Obligaciones para todas las empresas

- Informarse para coordinarse.
- Incorporar esa información en las evaluaciones de riesgo y en la planificación preventiva.
- Establecer medios de coordinación.

Derechos de los trabajadores/as

- Ser informados sobre los riesgos de la concurrencia que afectan a su trabajo.
- Saber qué medios de coordinación se han adoptado.

Derechos de los Delegados/as de Prevención

- Saber cuándo se concerta un contrato de prestación de obra o servicio.

- Recibir información sobre los riesgos de la concurrencia.
- Acceder a la información escrita intercambiada por las empresas.
- Conocer los medios de coordinación adoptados.

Es importante señalar que los derechos y facultades de los delegados y las delegadas de prevención de la empresa titular y/o principal se extienden sobre la actividad de empresas y trabajadores/as que no son la suya, de tal manera que se puede controlar desde las empresas grandes las condiciones de trabajo de las empresas contratistas y subcontratistas.

En el art. 42 del ET, en un intento de controlar los posibles riesgos sociales derivados de la subcontratación, se estableció que las empresas que subcontrataran la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad respondían solidariamente con sus contratistas de todas las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas por éstos con sus trabajadores durante la vigencia de la contrata.

Posibles medios de coordinación a establecer

La legislación específica sobre coordinación empresarial nos plantea una relación no exhaustiva de medios de coordinación, dejando abierta la posibilidad de que se establezca cualquier otro medio por parte de las empresas concurrentes, las negociaciones colectivas o la normativa específicas de determinados sectores.

Propuestas de intervención sindical

Es muy habitual que la realidad y la situación de la representación sindical en las empresas principales y las contratas sea desigual, incluso lo normal es encontrarlos en situaciones en las que no existe representación sindical en las contratas, o su capacidad de representación está muy limitada.

En este sentido, resulta ineludible el deber de tutela de aquellos delegados y delegadas respecto de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de contratas y subcontratas. Específicamente los delegados/as de prevención deben:

- Conocer la situación de la empresa, identificando las situaciones de contratación y subcontratación existentes, así como las condiciones en que se desarrollan.
- Establecer líneas de coordinación con la representación sindical de las empresas que concurren en el centro de trabajo, y en su defecto, con las personas trabajadoras de estas empresas.

- Investigar la existencia de medios de coordinación y del cumplimiento de la normativa sobre coordinación empresarial.
- Impulsar desde la estructura sindical de la empresa titular o principal la posibilidad de constituir un Comité de Seguridad y Salud “interempresas”.
- Impulsar la participación de las personas trabajadoras autónomas



5. RIESGOS PRESENTES EN EL SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA

En el sector de la seguridad privada los problemas en materia de salud laboral se multiplican en comparación con la mayoría del resto de los trabajos, no siempre por la gravedad de los riesgos en sí, sino porque a los factores de riesgos comunes de la profesión hay que añadir los relacionados con el entorno laboral de la empresa que contrata el servicio, pudiéndose dar, en estos casos, múltiples circunstancias y situaciones peligrosas según la actividad que desarrolle la empresa principal.

No podemos olvidar que estos trabajadores y trabajadoras pueden prestar sus servicios en centros de trabajo tan dispares como centrales nucleares, entidades financieras, empresas químicas, hospitales, edificios oficiales, medios de transporte, grandes extensiones comerciales, obras de construcción, polígonos industriales o urbanizaciones aisladas, por mencionar solo algunos.

5.1. Riesgos relacionados con la seguridad en el trabajo

Entre las condiciones de trabajo que pueden suponer que los y las vigilantes de seguridad que sufran un accidente de trabajo podemos destacar, entre otras:

Caídas al mismo nivel

Se pueden producir al desplazarse por el lugar de trabajo, en suelos resbaladizos, por la existencia de desniveles o suelos en mal estado, o también porque haya objetos en el suelo como consecuencia de la falta de orden.

También pueden ser consecuencia de resbalones o tropiezos en desplazamientos por el centro de trabajo, si bien el riesgo es más significativo en áreas exteriores y en entradas/salidas en días lluviosos.

Las causas más probables de que se produzcan accidentes de esta naturaleza suelen encontrarse en:

- Presencia de suelos húmedos (en labores de limpieza, pequeños derrames, fugas,...).
- Tropiezos con obstáculos (mobiliario, cableado...) principalmente en áreas o lugares con gran densidad de equipos de trabajo.
- Irregularidades en el suelo (baldosas levantadas, juntas mal acabadas, tapas de alcantarillado o desagües rotos, discontinuidades del firme, desniveles...).

Medidas preventivas

- Controlar el orden y la limpieza en el entorno de trabajo.
- Avisar al responsable inmediato del centro en caso de observar alguna irregularidad en el suelo.
- Prestar atención a la señalización de suelo húmedo y extremar la precaución durante los desplazamientos por las vías exteriores y accesos en días lluviosos.
- No correr en los lugares de trabajo, salvo en casos de urgencia vital.
- Mantener orden y limpieza en las áreas de trabajo asignadas.

Caídas a distinto nivel

Un elevado número de accidentes ocurren al utilizar de forma incorrecta las escaleras de mano o por intentar acceder de forma inadecuada a puntos elevados. Este tipo de caídas también pueden producirse al subir o bajar por las escaleras del centro de trabajo, o por la existencia de huecos o agujeros en el suelo sin las protecciones necesarias, como puede suceder por ejemplo en el caso de las obras.

Medidas preventivas

- Las escaleras de mano se utilizarán de la forma y con las limitaciones establecidas por el fabricante. No deben emplearse escaleras de mano, de más de cinco metros⁵ de longitud.

⁵ Real Decreto 2177/2004, de 12 de noviembre, por el que se modifica el 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, en materia de trabajos temporales en altura. Real Decreto 2177/2004, de 12 de noviembre, por el que se modifica el Real

- En la realización de trabajos en altura se emplearán los medios auxiliares que resulten adecuados para garantizar la seguridad de los trabajadores/as (plataformas elevadoras, plataformas elevadoras móviles de personas⁶, torres de acceso UNE⁷ EN 1004, estructuras andamiadas UNE EN 12810 y UNE EN 12811, escaleras manuales UNE EN 131).
- Se recomienda utilizar calzado con suela de goma antideslizante.
- Control y vigilancia de las condiciones que pudieran presentar las escaleras y escalas fijas exteriores (agua de lluvia, rocío, barro...).
- En caso necesario, la empresa del centro proporcionará al personal concurrente (entre ellos los vigilantes de seguridad), los equipos de protección individual que resulten más adecuados y velará porque el personal que vaya a emplearlos esté informado y formado, así como que se utilicen correctamente.
- No aproximarse a los bordes de las terrazas o cubiertas de los edificios que no dispongan de protección perimetral o esta sea inferior a los 90 cm de altura. En caso necesario, si hay que aproximarse al borde de **las terrazas o cubiertas, se deberán utilizar los equipos de protección individual más adecuados.**

Golpes y choques contra objetos

Golpes o choques contra elementos del mobiliario (mesas, sillas, archivadores, estanterías,...), equipos de trabajo (fotocopiadoras, PVD's,...), elementos propios de las instalaciones industriales (máquinas, conductos, climatizadoras...), etc., especialmente en áreas con escasa superficie libre o con una densidad elevada de objetos (áreas administrativas, almacenes diversos, laboratorios, cuartos de instalaciones,...). Los golpes y choques más habituales son:

- Golpes o choques contra equipos que son manipulados en el centro de trabajo durante desplazamientos internos (carros, carritos,...). El riesgo resulta

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, en materia de trabajos temporales en altura.

⁶ NTP 634: Plataformas elevadoras móviles de personal. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

⁷ Estas normas establecen especificaciones técnicas, criterios y directrices que deben seguirse en la fabricación, diseño, instalación, uso o mantenimiento de productos, sistemas o servicios en España. UNE es el "acrónimo de Una Norma Española".

más significativo en recorridos a través de pasillos que implican giros con escasa o nula visibilidad.

- Golpes contra puertas de tipo vaivén.

Medidas preventivas

- Controlar el orden en el entorno de trabajo.
- Inspeccionar visualmente el área de trabajo y las vías de circulación por las que se transite.
- Los desplazamientos se realizarán sin celeridad y sin correr.
- Tener especial cuidado durante la realización de trabajos en áreas con escasa superficie libre o con una densidad elevada de objetos (mobiliario, equipos de trabajo...).
- Prestar especial atención a los posibles objetos manipulados y/o transportados por las vías de circulación del centro de trabajo, de forma que se evite la proximidad excesiva y la interferencia en la accesibilidad de los mismos.
- Extremar la precaución en pasillos que impliquen giros con escasa o nula visibilidad, así como en las salidas de recinto y ascensores.
- Se deberá extremar la precaución a la hora de atravesar puertas de tipo vaivén y especialmente si se circula detrás de otras personas.

Atrapamientos por y entre objetos

Riesgo de atrapamiento ocasionado por equipos transportados por las vías de circulación del establecimiento (carros de limpieza, carritos porta enseres, transpaletas, etc.).

- Posibilidad de atrapamiento por puertas de aparatos elevadores, puertas correderas automáticas, puertas tipo vaivén...
- Utilización de equipos de trabajo con partes móviles accesibles por no disponer de resguardos o dispositivos de seguridad o estos estar quitados o vulnerados.

Medidas preventivas

- No realizar trabajos con equipos de trabajo con los que no se está autorizado a trabajar.

- No correr e inspeccionar visualmente el área de trabajo y las vías de circulación por las que se transite.
- Prestar especial atención a los posibles objetos manipulados y/o transportados por las vías de circulación del centro de trabajo, de forma que se evite la proximidad excesiva y la interferencia en la accesibilidad de los mismos.
- Extremar la precaución en pasillos de circulación que impliquen giros con escasa o nula visibilidad, así como en las salidas de locales próximos y ascensores.
- Circular con precaución a través de puertas automáticas, algunas de las cuales disponen de sistema de apertura por detector de movimiento, mientras que otras deben abrirse operando manualmente el correspondiente pulsador, para cerrarse posteriormente de forma automática.
- Se deberá extremar la precaución a la hora de atravesar puertas de tipo vaivén y especialmente si se circula detrás de otras personas.

Riesgos asociados a la utilización de armas de fuego

Los/las vigilantes sólo desempeñarán con armas de fuego los siguientes servicios⁸:

- Los de **protección** del almacenamiento, recuento, clasificación, transporte y distribución de **dinero, valores y objetos valiosos o peligrosos**.
- Los de **vigilancia y protección** de:
 - Centros y establecimientos militares y aquellos otros dependientes del Ministerio de Defensa, en los que presten servicio miembros de las Fuerzas Armadas que estén destinados al uso por el citado personal.
 - Fábricas, depósitos y transporte de armas, explosivos y sustancias peligrosas.
 - Industrias o establecimientos calificados como peligrosos, con arreglo a la legislación de actividades clasificadas, por manipulación, utilización o producción de materias inflamables o explosivas que se encuentren en despoblado.

⁸ Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada.

• En los establecimientos que a continuación se relacionan, entidades, organismos, inmuebles y buques, cuando así se disponga por la Dirección General de la Policía en los supuestos que afecten no circunscritos al ámbito provincial, o por las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno, valoradas circunstancias tales como la localización, el valor de los objetos a proteger, la concentración del riesgo o peligrosidad, la nocturnidad u otras de análoga significación:

- Dependencias de bancos, cajas de ahorro y entidades de crédito.
- Centros de producción, transformación y distribución de energía.
- Centros y sedes de repetidores de comunicación.
- Polígonos industriales y lugares donde se concentre almacenamiento de materias primas o mercancías.
- Urbanizaciones aisladas.
- Joyerías, platerías o lugares donde se fabriquen, almacenen o exhiban objetos preciosos.
- Museos, salas de exposiciones o similares.
- Los lugares de caja o donde se concentren fondos de grandes superficies comerciales o de casinos de juego.
- Buques mercantes y buques pesqueros que naveguen bajo bandera española en aguas en las que exista grave riesgo para la seguridad de las personas o de los bienes, o para ambos.

Cuando las empresas, organismos o entidades titulares de los establecimientos o inmuebles entendiesen que, en supuestos no incluidos en el apartado anterior, el servicio debiera ser prestado con armas de fuego, teniendo en cuenta las circunstancias que en el mismo se mencionan, solicitarán la correspondiente autorización a la Dirección General de la Policía, respecto a supuestos supraprovinciales o a las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno.

La utilización de armas de fuego representa un riesgo en la actividad de vigilancia privada. Dicho riesgo ha sido evaluado en el uso de estas armas en intervenciones y en prácticas realizadas en galerías de tiro⁹. Por otro lado, el riesgo por arma de

⁹ Ministerio del Interior. Dirección General de la Policía. Manual de Seguridad y Salud para actividades genéricas del Cuerpo Nacional de Policía.

fuego no sólo se limita a su utilización sino que puede derivarse de un hecho agresivo contra el vigilante de seguridad.

Los potenciales riesgos derivados de la utilización de armas de fuego son:

- Heridas por arma de fuego
- Inhalación de productos tóxicos de la deflagración en locales cerrados o galerías de tiro.
- Hipoacusias por trauma acústico

Medidas preventivas

- Cumplimiento de la normativa del Plan Nacional de Tiro en relación al uso de armas.
- Periodicidad de las prácticas. Deben ser suficientes.
- Diseño adecuado de las galerías de tiro y la ubicación de los puestos de tirador.
- Utilización de equipo de protección personal (Cascos).

Atropellos y golpes con vehículos

Son los producidos por vehículos en movimiento, empleados en las distintas fases de los procesos realizados por la empresa. Este movimiento de vehículos conlleva riesgo de atropellos o golpes con vehículos en las vías de circulación (vehículos de personal, vehículos particulares, etc.).

En los lugares de trabajo, numerosos accidentes laborales son debidos a golpes y atropellos por vehículos aptos para circular por las vías públicas que acceden a los centros de trabajo (por ejemplo, para la entrega o recogida de cargas u otros servicios) o por vehículos de uso interno (por ejemplo, carretillas autopropulsadas, vehículos autoguiados, plataformas elevadoras móviles de personal o maquinaria para movimiento de tierras).

Una de las formas de evitar o minimizar su materialización¹⁰ es mediante el diseño coherente y adecuado de las distintas áreas de trabajo, segregando adecuadamente la confluencia entre vehículos y peatones. Concretamente, una de las

¹⁰ NTP 1178 Barreras de protección para la gestión de la circulación en los lugares de trabajo-Año 2023. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

maneras más efectivas de garantizar que peatones y vehículos se desplacen de forma segura por las zonas de trabajo es mediante la disposición de vías separadas, provistas de barreras físicas.

Medidas preventivas

- Uso combinado de señalización de seguridad y barreras de protección en los centros de trabajo, para prevenir accidentes dirigiendo a las personas a puntos de cruce controlados y seguros.
- Verificar el estado del vehículo (elementos de protección pasiva y activa) y llevar a cabo el mantenimiento establecido por el fabricante.
- Mantener conductas acordes al Código de Circulación, respetando la señalización existente.
- Transitar únicamente por las zonas destinadas a tal fin y evitar la presencia en áreas con circulación intensa de vehículos.
- Respetar la señalización, en particular de las zonas y vías correspondientes al paso de vehículos y las reservadas a los peatones.

Riesgos eléctricos

Pueden ser causados por la existencia de equipos y cuadros eléctricos en el lugar de trabajo del vigilante de seguridad, además de por la propia instalación eléctrica. La electricidad es, sin duda, la forma de energía más utilizada tanto a nivel industrial como doméstico y estando presente también en casi todas las actividades laborales. Su uso generalizado y el hecho de no ser perceptible (ni se oye, ni se ve, ni se huele) determinan la necesidad de potenciar las medidas preventivas.

Aunque la electricidad no es una causa frecuente de accidentes laborales, estos suelen ser graves e incluso un porcentaje importante mortales. Por otra parte, la electricidad está en el origen de muchos incendios y explosiones. Se estima que la principal causa de incendios en la industria se debe a un sistema eléctrico en malas condiciones de seguridad.

Sin embargo, es posible controlar el riesgo en las instalaciones eléctricas aplicando las normas de seguridad desde el momento del diseño del equipamiento eléctrico junto con unos buenos sistemas de verificación y control periódicos.

La gravedad de los efectos derivados del contacto con la corriente eléctrica depende de la intensidad de la corriente, pudiendo ir desde la sensación de hormigueo hasta la asfixia o graves alteraciones del ritmo cardíaco.

Medidas preventivas

- No manipular cuadros eléctricos.
- No utilizar bajo ningún concepto cables pelados, deteriorados o sin enchufe.
- Avisar a los responsables del mantenimiento eléctrico cuando se detecte algún defecto en equipos de trabajo, cables, conexiones, cuadros eléctricos y, en general, cualquier parte de la instalación.
- No intentar reparar averías en la instalación ni en los equipos de trabajo.
- No abrir las carcasas protectoras de los componentes eléctricos de los equipos de trabajo.
- No retirar las protecciones eléctricas ni suprimir la toma de tierra.
- No manipular aparatos eléctricos con las manos húmedas o mojadas.
- No sobrecargar las conexiones ni los enchufes.

Riesgos de incendio o explosión

Los incendios y explosiones pueden originarse por chispas eléctricas y existencia de materia combustible y/o inflamable en el centro de trabajo en el que esté trabajando el vigilante de seguridad.

Un incendio es un fuego incontrolado. Sus efectos son generalmente no deseados, produciendo lesiones personales por el humo, gases tóxicos y altas temperaturas, y daños materiales a las instalaciones, productos fabricados y edificios.

La ocurrencia de un incendio puede tener consecuencias muy graves, tanto para los trabajadores del local como para los usuarios, existiendo factores que aumentan la probabilidad de que se origine, como la falta de limpieza, el incumplimiento de la prohibición de fumar o fallos en la instalación eléctrica.

Una explosión, al igual que un incendio, es una reacción química de combustión, pero que ocurre a una velocidad muy rápida, generando un desprendimiento muy grande de energía en muy poco tiempo. Normalmente, se da por generación e inflamación de gases o vapores inflamables en recintos cerrados.

Medidas preventivas

- Conocer el plan de evacuación y las medidas de emergencia implantadas en el local.
- Prestar especial atención al estado de los elementos eléctricos instalados y que lo estén de manera segura.
- No fumar en el interior de las instalaciones. Recordar que está prohibido, según establece la legislación actual vigente. Vigilar, además, que los clientes o usuarios tampoco lo hagan.
- Informar al responsable de mantenimiento siempre que se observen desperfectos en equipos o en la instalación eléctrica.

5.2. Riesgos relacionados con la higiene industrial

Ruido

El ruido es uno de los riesgos que se manifiesta de forma más frecuente en el ámbito laboral. El número de enfermedades y molestias causadas por el ruido es elevado, aunque nuestra experiencia nos dice que a menudo son silenciados e ignorados por empresarios, servicios de prevención, autoridades sanitarias y laborales.

Los daños a la salud producidos a las personas trabajadoras por el ruido de origen laboral dependerán de:

- Intensidad, frecuencia y tiempo de exposición.
- Características de las personas trabajadoras.
- Presencia de otros contaminantes en el lugar de trabajo como pueden ser fármacos, tóxicos industriales, ototóxicos¹¹, etc.

¹¹ Se entiende por sustancias ototóxicas aquellas que ejercen un efecto nocivo, de carácter permanente o temporal, sobre el oído interno.

Efectos sobre la salud:

- Sordera profesional irreversible.
- Disminución y fatiga auditiva.
- Ansiedad.
- Estrés.
- Alteraciones del sueño.
- Irritabilidad.
- Alteraciones sistémicas: nerviosas, cardiovasculares, digestivas, etc.
- Reducción de la actividad cerebral.

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 ruido¹², regula las medidas mínimas y básicas que se deben adoptar para una adecuada protección de las personas trabajadoras, y las obligaciones concretas de empresarios y personas trabajadoras en relación con los riesgos para la salud debidos a la exposición al ruido en el trabajo.

Medidas preventivas

- Reparar, aislar o sustituir máquinas ruidosas.
- Cabinas insonorizadas para aislar a trabajadores/as del ruido.
- Organizar el trabajo para disminuir tiempos de exposición.
- Equipos de Protección auditiva (EPI).

Las medidas de prevención colectivas deben anteponerse a las individuales.

Estrés térmico

Es el estado de malestar que se produce en el cuerpo humano por desajustes en la temperatura, bien sea por acumulación o pérdida excesiva de calor¹³. La principal

¹² 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.

¹³ Estrés térmico por frío. CCOO Castilla-La Mancha.

causa del estrés térmico es la existencia de ambientes de trabajo desfavorables, es decir, el ambiente no es confortable para los trabajadores y trabajadoras, tanto en lo que respecta a su estancia en un determinado lugar como a la realización de sus tareas. En estos casos, el cuerpo humano no puede mantener su temperatura interior necesaria (en torno a los 37°C) puesto que es incapaz de equilibrar las pérdidas y ganancias de calor resultado de la temperatura ambiental.

La exposición a estrés térmico en el caso de los y las vigilantes de seguridad privada puede producirse por la exposición a condiciones climáticas adversas, ya sea por altas y bajas temperaturas, como consecuencia de trabajos a la intemperie, en espacios mal climatizados, no climatizados, etc.

El estrés **térmico por frío** es aquel que se produce como consecuencia de una exposición laboral a ambientes de trabajo fríos. Esto puede producir síntomas que van desde leves incomodidades, como el enfriamiento, hasta problemas más graves como podría ser la hipotermia fisiológica.

Cuando la piel se expone a ambientes fríos sin protección o esta es inadecuada se produce un estrechamiento de los vasos sanguíneos (vasoconstricción cutánea) y tiritera. Esto sucede para aumentar la producción de calor e intentar que la temperatura interna del cuerpo se mantenga a unos 37°C.

Medidas preventivas

- Planificar los trabajos en exteriores en función de las condiciones meteorológicas, siendo necesario conocer la previsión de temperatura, lluvia, nieve o fuerte viento.
- Realizar descansos en lugares climatizados, comedores o cualquier otro lugar que se habilite para ello. También los vestuarios deben estar climatizados.
- Tomar bebidas calientes y comidas con aporte de energía que permitan mantener la adecuada temperatura corporal. Utilizar ropa aislante del frío, viento y humedad que debe ser proporcionada por la empresa.

El estrés térmico por calor¹⁴ es la carga de calor que los trabajadores/as reciben y acumulan en su cuerpo y resulta de la interacción entre las condiciones ambientales del lugar de trabajo, la actividad física que se realiza y la ropa que porta el trabajador en ese momento.

¹⁴ NTP 922. Estrés térmico y sobrecarga térmica: evaluación de los riesgos (I)

Por ello, el estrés térmico no es un efecto patológico que el calor puede originar en los trabajadores/as, sino la causa de los efectos patológicos que se producen cuando se acumula excesivo calor en el cuerpo.

Entre otros, el estrés térmico por calor puede producir los siguientes problemas de salud en los trabajadores y trabajadoras: erupciones cutáneas, calambres, síncope por calor, deshidratación y pérdida de electrolitos, agotamiento por calor y golpe de calor.

El golpe de calor es sin duda una de las consecuencias más graves del calor y supone que los mecanismos de termorregulación de nuestro cuerpo no logran bajar la temperatura corporal. Se produce un incremento de la temperatura interna por encima de 40,5 °C y la piel está caliente y seca debido a que no se produce sudoración.

Hay que estar atentos y actuar rápidamente llamando al 112 si observamos a un compañero con estos síntomas:

- **Temperatura corporal por encima de los 40,6 °C**
- **Taquicardia y respiración rápida.**
- **Convulsiones, cefalea, náuseas y vómitos.**
- **Piel seca/caliente con ausencia de sudoración.**
- **Confusión, pérdida de consciencia y pupilas dilatadas.**

Como hemos señalado anteriormente, hay muchos puestos de trabajo en los que se trabaja a altas temperaturas. Para los trabajos que se realizan en interiores hay una normativa que cumplir (RD 486/97 de lugares de trabajo¹⁵) y es técnicamente más fácil poder controlarlos. En este sentido, los locales de trabajo cerrados donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas y similares deberán tener una temperatura comprendida entre 17 y 27 °C, mientras que la temperatura de los locales donde se realicen trabajos ligeros estará comprendida entre 14 y 25 °C.

Pero no ocurre lo mismo con los trabajos que se realizan al aire libre y en determinadas épocas del año, que se quedan más desprotegidos. En este sentido, la nueva normativa ordena y recoge la protección frente a fenómenos meteorológicos adversos para los trabajos al aire libre o en locales que no puedan quedar cerra-

¹⁵ 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.

dos. Para ello, hay que tener en cuenta el Real Decreto Ley 4/2023¹⁶, de medidas urgentes en respuesta a la sequía y las condiciones climatológicas, que establece medidas de prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas y modifica el Real Decreto 486/1997 de lugares de trabajo. En su Disposición final primera suprime el apartado 5 del anexo III del RD 486/1997 e introduce la Disposición adicional única “*Condiciones ambientales al aire libre*”, que establece:

Se debe realizar la evaluación de riesgos laborales, que deberá considerar además de la temperatura, las características de la tarea y las características personales.

Las medidas preventivas que se deriven pueden incluir la prohibición de realizar algunas tareas en las horas de más calor.

Cuando **Agencia Estatal de Meteorología (AEMET)** o las Comunidades Autónomas emitan avisos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas no sean suficientes, será obligatorio adaptar las condiciones del puesto de trabajo reduciendo o modificando el horario.

Medidas preventivas

- Establecer un protocolo de aclimatación al calor para disminuir las posibilidades de sufrir enfermedades relacionadas con el calor.
- Los puestos de trabajo deben tener acceso fácil a agua potable, bien sea en fuentes o envasada, y dar información a los trabajadores/as sobre la conveniencia de la ingesta de pequeñas cantidades de agua fresca.
- Promover una nutrición adecuada entre trabajadores y trabajadoras, ya que la pérdida de sales se debe recuperar con la comida, por lo que ésta debe ser equilibrada.
- Medidas de control tales como ventilación y/o climatización general, mediante la instalación de ventiladores y/o equipos de climatización localizados.
- Instalación de persianas, estores y toldos para disminuir la temperatura en caso de locales cerrados. En el caso de trabajos al aire libre, la instalación de estos toldos para facilitar sombra se hace imprescindible.

¹⁶ Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas.

- Procurar vestir con ropas amplias, de tejido ligero y colores claros, y proteger la cabeza con una gorra o sombrero.

Medidas organizativas

- Formar e informar sobre los riesgos relacionados con el calor, los factores de riesgo, sus efectos y las medidas preventivas a adoptar, instrucciones y procedimientos de trabajo seguros, el uso de equipos de protección individual y los primeros auxilios en caso necesario.
- Es muy recomendable comprobar las previsiones y condiciones meteorológicas, de forma que se pueda transmitir e informar a los trabajadores/as sobre las mismas y poder poner en práctica procedimientos establecidos para trabajar en condiciones térmicas adversas.
- Evitar el trabajo en condiciones de aislamiento (muy habitual en este sector), ya que en el trabajo en equipo se facilita la supervisión mutua de los trabajadores/as, y de esta forma se pueden detectar síntomas de sobrecarga térmica en los compañeros/as.

Radiaciones

La creciente preocupación por la seguridad ha llevado al desarrollo de escáneres de alta sensibilidad para un control más eficaz de las personas que acceden a determinados lugares. Algunos de estos escáneres utilizan rayos X, un tipo de **radiación** que puede provocar **cáncer** y otros problemas de **salud**.

Los rayos X se encuadran dentro de la llamada “**radiación** ionizante”, que comprende también la radiación emitida por los materiales **radiactivos**. El término “ionizante” indica que tiene suficiente energía como para arrancar un electrón de una **molécula**, convirtiéndola en un ion al adquirir **carga eléctrica**. Esto puede provocar reacciones químicas potencialmente dañinas para los sistemas biológicos¹⁷.

Cuando estas reacciones afectan al **material genético** de una **célula** se puede producir **cáncer**. Todo el mundo está **expuesto** a **radiación** ionizante de fondo procedente de rocas naturalmente radiactivas, del espacio y de la **inhalación** de

¹⁷ https://ec.europa.eu/health/scientific_committees/opinions_layman/security-scanners/es/index.htm

radón¹⁸ en interiores. También son fuentes de **exposición** las radiografías médicas y la radioterapia, empleada en el **tratamiento** del **cáncer**.

Son un tipo de energía que se propaga en el medio en forma de ondas electromagnéticas. Algunas radiaciones proceden de la propia naturaleza, como los rayos del sol, y otras son producidas artificialmente por el hombre, como los rayos X.

La exposición a radiaciones en el puesto de trabajo va unida a la propagación de dichas ondas electromagnéticas e implica distintos tipos de riesgos y efectos para la salud de los trabajadores en función de la frecuencia de las mismas, magnitud directamente relacionada con la cantidad de energía que transmiten y su longitud de onda. En la actualidad, existen dos tipos de escáneres de rayos X.

Uno de ellos (la técnica de retrodispersión) utiliza rayos X de baja energía que pasan solo a través de la ropa y muestran imágenes del cuerpo y de objetos ocultos cerca de la superficie. La segunda técnica (transmisión) utiliza rayos X de energía considerablemente más alta, que atraviesan el cuerpo, como en el caso de una radiografía médica. Este método puede mostrar objetos ingeridos u ocultos en el interior del cuerpo.

Debido a que la radiación es potencialmente dañina, los fabricantes tienen la responsabilidad de incluir sistemas de seguridad en los escáneres para evitar un uso indebido de los mismos y garantizar la seguridad incluso en caso de avería.

Puede darse la situación de que en ciertas empresas en las que el/la vigilante de seguridad presta sus servicios, éstos utilicen escáneres. Además, algunos servicios se prestan en hospitales y centros sanitarios, empresas de carácter industrial en las que hay radiaciones de distinta naturaleza, e incluso en centrales nucleares.

Además tampoco podemos olvidar que en muchos casos la actividad se desarrolla al aire libre y por lo tanto con riesgo de exposición a radiaciones solares.

En general, las medidas de protección radiológica contra las radiaciones ionizantes están recogidas Real Decreto 1029/2022, de 20 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes, y se basa en el principio de que la utilización de radiaciones debe estar plenamente justificada con relación a los beneficios que aporta.

¹⁸ Elemento químico radiactivo, de número atómico 86, perteneciente al grupo de los gases nobles, con una vida media de cuatro días, presente en el aire en pequeñísima cantidad, incoloro, muy pesado y radiotóxico, y que se usa en radioterapia y como indicio de la existencia de uranio y de la inminencia de actividades sísmicas (símbolo Rn)..

Debe efectuarse de tal forma que el nivel de exposición y el número de personas expuestas sea lo más bajo posible, procurando no sobrepasar los límites de dosis establecidos para los trabajadores expuestos.

Medidas preventivas

- De manera obligatoria los/las vigilantes de seguridad deberán realizar la formación específica que les permita conocer los diferentes controles de acceso a los edificios públicos y privados, y en concreto profundizar sobre los sistemas de control de acceso.
- Se cumplirá de manera estricta tanto con el calendario de revisiones, como con el mantenimiento preventivo establecido legalmente con el fin de verificar el nivel de radiaciones que soportan los trabajadores y trabajadoras, siendo la responsabilidad de cumplir con esta obligación legal de la empresa titular de los equipos utilizados por los vigilantes (máquinas radioscópicas o escáneres).
- De la misma forma los trabajadores/as deberán seguir en todo momento las instrucciones contenidas en el manual de los equipos de trabajo utilizados.
- Organizar el trabajo de tal manera que las y los vigilantes no estén expuestos a las radiaciones solares, sobre todo en los periodos de máxima radiación. De no ser posible, la empresa deberá proporcionarles los filtros solares adecuados a las condiciones personales y de exposición.
- Las trabajadoras embarazadas que presten sus servicios utilizando escáneres o estén expuestas a cualquier otro tipo de radiaciones que puedan suponer un riesgo para el embarazo o la lactancia deberán comunicar su situación lo antes posible a la empresa para que el servicio de prevención proceda cuanto antes a su reubicación.

En el caso que no fuera posible reubicarla en otro puesto de trabajo que no conlleve ningún tipo de riesgo para su estado, la trabajadora solicitará a la mutua la baja médica por riesgo en el embarazo.

- Es importante que las y los vigilantes realicen su trabajo exclusivamente en los lugares que tienen estipulados para ello, no permaneciendo ni transitando por otras estancias o dependencias en las que pueda existir riesgo de exposición a radiaciones y para las que no tienen autorizado su acceso.

La Comisión Europea pide a través de sus Comités Científicos de Sanidad y Consumo, al Comité Científico de los Riesgos Sanitarios Emergentes y Recientemente Identificados (CCRSERI), que tenga en consideración este riesgo para las poblaciones que están regularmente expuestas a dichas tecnologías (por ejemplo, viajeros frecuentes, tripulación aérea, **trabajadores de seguridad que operan los escáneres y otro personal de aeropuertos**) y grupos potencialmente vulnerables (por ejemplo, mujeres embarazadas, niños, etc.).

Exposición a contaminantes químicos

En la práctica totalidad de los centros de trabajo encontramos sustancias químicas en productos de uso habitual (productos de limpieza, de fumigación, etc.) o en forma de humos o residuos, e incluso como componentes del mismo edificio, como las instalaciones con amianto. Por eso, la exposición laboral a agentes químicos peligrosos para la salud es más frecuente de lo que podría parecer y no se limita a unos sectores concretos.

Se trata de sustancias de origen químico que pueden encontrarse en el ambiente laboral y producir efectos como irritación, asfixia, tóxicos, alérgenos, carcinógenos, etc. Estas sustancias son propias de la actividad de la empresa cliente, no están asociadas directamente a la profesión, pero deben tenerse en cuenta en función de si existe posibilidad de exposición en el centro de trabajo.

La gravedad de los efectos de los agentes químicos dependerá de factores como la naturaleza propia de cada sustancia química, su concentración, el tiempo de exposición y la combinación de los peligros en caso de estar expuesto a varios productos o mezclar diferentes sustancias.

Ya sea por vía respiratoria, dérmica, digestiva o parental (contacto directo con el flujo sanguíneo, por ejemplo a través de una herida o llaga), pueden producir daños graves en la salud, en algunos casos irreversibles, como por ejemplo:

- Cefalea, vértigo, náuseas o vómitos, somnolencia, convulsiones, coma, etc.
- Intoxicación o asfixia.
- Quemaduras, alergias o irritaciones en las vías respiratorias, ojos o piel.
- Daños patológicos en órganos (hígado, riñón...).
- Cáncer, cambios genéticos (agentes mutágenos).

- Alteraciones endocrinas o en la reproducción y el feto.

Medidas preventivas

Es posible que el/la vigilante de seguridad preste sus servicios en algún lugar donde se encuentre expuesto a algún tipo de sustancia nociva para su salud. En el caso de que esto sea así es necesario sustituir estos productos tóxicos por otros que no lo sean y que cumplan la misma función; a veces este proceso es muy fácil pero en otros casos resulta muy complicado.

Cuando no se haya podido eliminar el riesgo químico tendremos que conocer las dosis a las que están expuestos los trabajadores mediante las mediciones ambientales correspondientes. Es necesario exigir la evaluación de riesgos higiénica, aunque hay que tener claro que ésta es un proceso posterior a la eliminación de los riesgos evitables y tiene como objetivo obtener la información necesaria para tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y el tipo de medidas que son las adecuadas.

El nivel de exposición de los/las vigilantes de seguridad a agentes químicos nocivos para su salud va a depender de la actividad de la empresa y de las medidas generales de prevención frente a estos elementos que se apliquen en la misma.

En cualquier caso, siempre se deberían poner práctica al menos las siguientes medidas preventivas:

- Eliminar los productos peligrosos siempre que sea posible o sustituyéndolos por otros menos peligrosos.
- Implementar medidas técnicas que minimicen el riesgo (envases seguros, sistemas de ventilación y extracción de los contaminantes, almacenar estos productos en lugares separados, etiquetar los envases...).
- Definir procedimientos de trabajo seguros (reducir las cantidades del agente químico, limitar la exposición al menor número de personas trabajadoras posible, delimitar las zonas de riesgo...).
- Facilitar la higiene personal.
- Entregar equipos de protección individual adecuados (guantes, gafas, mascarillas, ropa de protección...).
- Informar y formar de los riesgos de cada producto utilizado en el centro de trabajo en el que el/la vigilante preste sus servicios.

- Ofrecer reconocimientos médicos específicos para el riesgo químico si así fuera necesario.
- Evitar la exposición a agentes peligrosos de las mujeres embarazadas o en período de lactancia natural.

Puesto que el vigilante no forma parte de la plantilla de la empresa cliente y por lo tanto tampoco de su proceso productivo, debería permanecer fuera de cualquier lugar en el que se estén manipulando agentes químicos.

En cualquier caso, siempre que un trabajador o trabajadora de seguridad privada esté expuesto a agentes químicos deberá aplicarse el Real Decreto 374/2001, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo¹⁹. Además, la *Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición a agentes químicos*, publicada por el INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo), amplía su contenido con recomendaciones y aclaraciones para su correcta aplicación.

Exposición a contaminantes biológicos

El riesgo biológico de carácter laboral es la posibilidad que tenemos las personas trabajadoras de sufrir cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad como consecuencia de la exposición o el contacto con agentes biológicos durante la práctica de nuestra actividad laboral.

Según el artículo 2 del RD 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, los agentes biológicos²⁰ son seres vivos microscópicos muy diversos capaces de causarnos daño como virus, bacterias, endoparásitos humanos (protozoos y helmintos), hongos, levaduras, cultivos celulares y agentes transmisibles no convencionales (priones), incluso los microorganismos modificados genéticamente. También tienen capacidad patógena para las personas, los productos o sustancias secretadas o liberadas por estos agentes biológicos como, por ejemplo endotoxinas, micotoxinas, exotoxinas, glucanos, etc., siempre que su presencia en nuestro ambiente laboral se deba a la existencia del agente biológico que los produce.

¹⁹ Real Decreto 374/2001, 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.

²⁰ 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.

En este Real Decreto se concretan las medidas de prevención a llevar a cabo para que esta protección sea eficaz, y establece las disposiciones mínimas aplicables a las actividades en las que las personas trabajadoras estemos o podamos estar expuestas a agentes biológicos debido a la naturaleza de nuestra actividad laboral. Por su parte, la Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos publicada por el INSST, amplía su contenido con recomendaciones y aclaraciones para su correcta aplicación.

Aunque la actividad de los y las vigilantes de seguridad no conlleva el trabajo directo con agentes biológicos sí podemos encontrarnos ante una manipulación no deliberada, es decir con una exposición que surge de la actividad laboral, pero que no implica la intención deliberada de manipular agentes biológicos o de usarlos en el trabajo.

Son actividades en las que, aunque no se manipulan agentes biológicos ni se trabaja con ellos, cabe la posibilidad de quedar expuesto a los mismos, ya sea porque el trabajo se desarrolla en empresas en las que existen estos riesgos, como por ejemplo centros sanitarios y veterinarios, tratamiento de residuos y depuración de aguas residuales, etc., o debido a que las características de la actividad (calor, humedad, presencia de nutrientes, etc.) favorecen la proliferación de los agentes biológicos (industria papelera, industria del algodón, procesado de alimentos...).

Los y las vigilantes de seguridad desarrollan su actividad en todo tipo de centros, incluidos los mencionados anteriormente y, por lo tanto, pueden estar expuestos a gran diversidad de riesgos biológicos.

Transmisión de los agentes biológicos

Los medios por los que se transmiten y dispersan los agentes biológicos son:

- El aire (bioaerosoles o partículas que se encuentran en suspensión en el aire que está o estaba vivo, o es producto de algo vivo, como por ejemplo virus, bacterias, esporas de hongos, protozoos, polen, ácaros de polvo, escamas de piel o pelo, etc.).
- El agua o los alimentos.
- Por contaminación de superficies, herramientas u objetos.
- A través de otros seres vivos.

¿Cómo entran en contacto con las personas trabajadoras?

Una vez dispersados en el ambiente laboral, existen diferentes vías de entrada por las cuales el agente biológico penetra en el organismo de las trabajadoras o trabajadores y resulta patógeno:

- Respiratoria o inhalatoria. Es la principal vía de entrada de los agentes biológicos. La exposición se debe a la presencia de los agentes biológicos en el ambiente de trabajo en forma de bioaerosoles, es decir suspendidos en el aire, que el trabajador/a inhala.
- Dérmica o cutánea. La entrada del agente biológico es a través de la piel intacta, ligeramente dañada o a través de las mucosas (ojos/nariz).
- Digestiva u oral. La entrada del agente biológico se produce a través de la ingesta de alimentos, agua o elementos contaminados. La exposición en el trabajo se puede producir por malas prácticas de higiene (falta de aseo personal antes de comer o beber, fumar con manos sucias, etc.).
- Parenteral o percutánea. La entrada del agente biológico se produce por la inoculación del agente biológico en las capas profundas de la piel.

La exposición en el entorno laboral se produce como consecuencia de un accidente laboral por cortes o pinchazos con instrumentos contaminados, erosiones, mordeduras o picaduras de animales. Daños que pueden producir los agentes biológicos a las trabajadoras/es.

La gravedad de los daños es muy variable, ya que estos dependen del agente biológico en cuestión, las condiciones de exposición, la dosis infectiva y de las condiciones del trabajador/a (estado inmunológico previo, posibles vacunaciones, nuestro estado de salud y/o posible embarazo). Los daños más importantes derivados de la exposición a agentes biológicos son:

- Infecciones. Es el efecto más conocido, resultante del contacto y multiplicación del agente biológico en el organismo de la trabajadora/or. Se produce una infección cuando el sistema inmunitario del cuerpo es incapaz de combatir bacterias, virus y demás patógenos.
- Alergias. Resultado de una fuerte reacción de nuestro sistema inmunitario provocada por ciertas sustancias extrañas a él, como alérgenos o sensibilizantes. Pueden afectar a las vías respiratorias ocasionando rinitis, asma o reacciones de hipersensibilidad en la piel como prurito, inflamación, etc.

- Efectos tóxicos o intoxicaciones. Producidos por las sustancias liberadas por algunos agentes biológicos, conocidas como toxinas.
- Efectos cancerígenos o mutagénicos. Algunas enfermedades infecciosas, fundamentalmente las causadas por virus, pueden hacerse crónicas y con el tiempo desencadenar un proceso canceroso.

Los agentes biológicos que pueden estar presentes en el sector de la vigilancia privada, en función de donde se preste el servicio son, generalmente, virus y bacterias capaces de causar enfermedades infecciosas. Entre ellos podemos destacar:

- Gastroenteritis e infecciones alimentarias.
- Gripe o influenza.
- Conjuntivitis.
- Hepatitis A.
- Tuberculosis.
- Meningitis.
- Difteria.
- Rubeola.
- Sarampión.
- Varicela/Herpes Zóster (VHZ).
- COVID-19.

Medidas preventivas

Es muy recomendable que los/as vigilantes de seguridad no permanezcan en aquellas secciones o departamentos de las empresas clientes en los que existan riesgos biológicos siempre que no sea absolutamente imprescindible.

La evaluación de riesgos debe precisar los equipos de protección individual que sean necesarios para aquellos/as vigilantes de seguridad que por la naturaleza del centro en los que prestan sus servicios, no sea posible eliminar el riesgo o no resulten efectivas las medidas preventivas colectivas.

Es conveniente llevar un registro de los equipos de protección individual que les son entregados a los trabajadores/as.

- Guantes desechables. Su uso debería ser obligatorio cuando se entre en contacto con otras personas. Se recomienda la utilización de guantes desechables de vinilo o nitrilo, para evitar posibles alergias cutáneas. Los guantes deben cumplir la norma UNE-EN 374.
- Mascarillas desechables de un solo uso para impedir contagios en caso de brotes infectocontagiosos. Éstas habrán de cumplir lo indicado en la norma UNE EN 14683.

¿Qué es la zoonosis?

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define las zoonosis como aquellas enfermedades que se transmiten de forma natural de los animales vertebrados al hombre, y viceversa. Existen, además, otras enfermedades infecciosas (bacterianas y víricas) que aunque ordinariamente no se transmiten del hombre a los animales, pueden afectar a ambos, para las cuales también se utiliza el término zoonosis.

Las zoonosis son tan antiguas como la relación entre el hombre y los animales, pero la evolución de las técnicas de análisis cada vez más eficaces, permiten identificar agentes infecciosos, sobre todo virus, que tan sólo hace diez años habrían pasado inadvertidos o confundidos con virus próximos conocidos. Los métodos de prevención de la lucha contra las zoonosis son limitados, precisamente por tratarse de enfermedades transmisibles al ser humano y que son capaces de producir epidemias.

Debe tenerse en cuenta, además, que pueden afectar tanto a los trabajadores como a la población en general. Igual que ocurre con la mayoría de enfermedades profesionales, la investigación de los casos en los que se pretende atribuir las zoonosis al riesgo profesional no siempre es fácil. En este caso, además, la enfermedad profesional no difiere clínicamente de la misma enfermedad contraída en otras condiciones, como por ejemplo comiendo, bebiendo, practicando deporte, etc.

En el caso específico de las enfermedades transmitidas por los perros, pueden transmitirse a las personas de diversas formas, como teniendo contacto directo con perros infectados a través de lamidos, mordeduras o secreciones como la orina y heces, la exposición a materiales contaminados o la presencia de vectores como pulgas y garrapatas, por ejemplo.

Especial atención al trabajo con perros. Prevención del riesgo biológico

Los accidentes en el entorno laboral se producen como consecuencia, no sólo de cortes o pinchazos con instrumentos contaminados, sino que también pueden producirse por erosiones, mordeduras, picaduras o simplemente por el contacto directo con animales²¹. Como es sabido, los perros desempeñan una función complementaria esencial en el ámbito de la seguridad y la vigilancia.

Efectivamente, los perros juegan un papel muy importante en algunos ámbitos de la seguridad y la vigilancia privada. La vista y el olfato de los perros es mucho más eficaz que las de los humanos, por lo que resultan imprescindibles en algunas tareas de detección. Es este desarrollo de sus sentidos el que les proporciona la capacidad de anticiparse a posibles situaciones de peligro.

Es precisamente esta habilidad para ver u oler a largas distancias la que les permite producir señales de aviso a los vigilantes de seguridad, lo cual posibilita que adviertan con antelación la existencia de situaciones de riesgo.

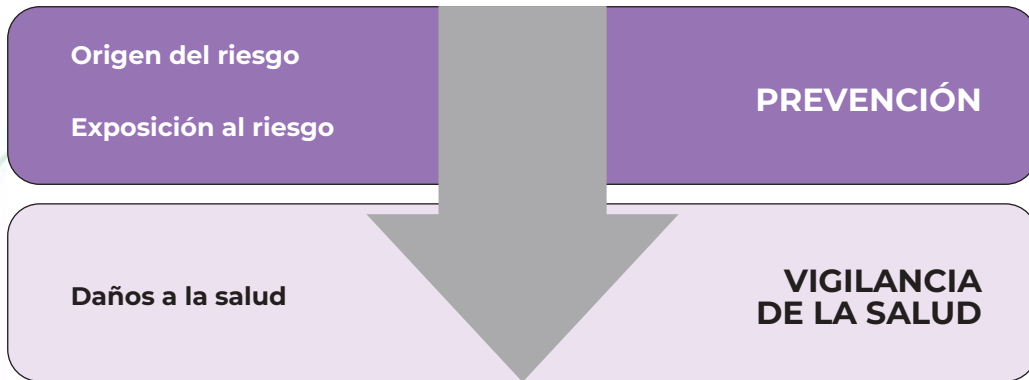
Para **prevenir** la transmisión de enfermedades es importante que la empresa de seguridad se responsabilice de garantizar las revisiones veterinarias regularmente para que el perro sea evaluado, vacunado y desparasitado. Además, también se debe mantener una buena higiene y controlar el contacto con otros animales infectados.

5.3. Factores psicosociales de riesgo

Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición (o los factores de riesgo), la organización del trabajo, el origen de ésta y el estrés el precursor del efecto (enfermedad o trastorno de salud que pueda producirse y que debemos prevenir)²².

²¹ NTP 411: Zoonosis de origen laboral. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

²² Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales.



Los factores psicosociales generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones endocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, etc.) que son conocidas como “estrés”, las cuales pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

Así, el estrés laboral puede acarrear consecuencias graves para el entorno de trabajo y su funcionamiento. La sobrecarga de trabajo, los conflictos de autoridad, la monotonía y la reiteración de algunas tareas, los problemas en las relaciones personales con otras personas, los salariales, los trabajos por turnos y tareas nocturnas, etc.

Los riesgos psicosociales en este sector pueden producirse por factores muy diversos entre los que cabe destacar algunos estrechamente relacionados con este sector en concreto:

- En el ámbito de la seguridad privada se multiplican las posibilidades de trabajar en días festivos, fines de semana, etc. Dado que la seguridad es necesaria los siete días de la semana, los vigilantes también pueden tener asignados turnos durante los fines de semana y los días festivos.

Esto implica que pueden trabajar en horarios irregulares y tener días libres en otros momentos. Además, en algunos casos específicos pueden variar según el lugar de trabajo y las necesidades de seguridad de cada empresa o institución. Esto tiene, entre otras, las siguientes consecuencias:

- Prolongación de las jornadas de trabajo más allá de lo legal o convencionalmente establecido.

- Muchas dificultades para conciliar la vida laboral y familiar.
 - Turnicidad/Nocturnidad²³ y sus consecuencias de carácter psicosocial. Las actividades de la vida cotidiana están organizadas pensando en las personas que trabajan en horarios habituales: puesto que el ser humano es diurno, la sociedad se desarrolla durante el día y las actividades cotidianas siguen una programación social por bloques temporales; por ejemplo, entre medianoche y las seis de la madrugada la mayoría de las personas duermen (incluso una parte de trabajadores y trabajadoras que trabajan de noche); las tardes, las noches o los fines de semana se emplean para la interacción familiar y social.
 - Trabajos aislados y en condiciones de soledad²⁴. Consideramos como trabajos en situación de aislamiento aquellos que se realizan en soledad, sin otras personas que desarrollen su labor en el mismo recinto o sala. Por lo general, las personas que realizan estos trabajos no tienen contacto visual con otras personas y, a menudo, no pueden oír ni ser oídos sin el uso de mecanismos (teléfono, interfono, etc.).
 - Dada la naturaleza de este tipo de trabajo, existen muchas posibilidades de que éste se realice en condiciones de hostilidad²⁵. En este sentido existen situaciones de riesgos especiales a tener en cuenta para los trabajadores/as que trabajan solos, en contacto con el público, con objetos de valor, los que trabajan con personas necesitadas, en un entorno abierto a la violencia como por ejemplo puede ser un servicio de urgencia, y los que trabajan en condiciones de especial vulnerabilidad (empleo precario).
- En este sector existe la posibilidad de encontrarnos ante empresas con estructuras de mando muy jerarquizadas y autoritarias.

Nuestra propuesta de evaluación psicosocial

La evaluación de riesgos psicosociales²⁶ es una herramienta cuyo principal objetivo es aportar información que permita el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma, para poder establecer actuaciones de mejora adecuadas a los riesgos detectados y al entorno en el que éstas deban ser llevadas a cabo.

²³ NTP 455: Trabajo a turnos y nocturnos. Aspectos organizativos. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

²⁴ NTP 344: Trabajos en situación de aislamiento. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

²⁵ NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

²⁶ Definición del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo.

Istas21-CoPsoQ

El método de evaluación de riesgos psicosociales Istas 21 es una adaptación para la realidad española del cuestionario psicosocial de Copenhague. Esta adaptación ha sido realizada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de CCOO. Es un instrumento de evaluación orientado a la prevención. Identifica y localiza los riesgos psicosociales y facilita el diseño e implementación de medidas preventivas.

El cuestionario incluye 20 dimensiones psicosociales laborales, que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que pueden existir en el mundo del empleo actual, más la dimensión doble presencia. Está concebido para evaluar cualquier tipo de empleo y en cualquier sector de actividad económica, y puede ser utilizado para evaluar todos los puestos de trabajo de una misma organización, ya sea administración pública o empresa privada.

Se centra en la identificación de las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden ser nocivas para la salud y no en las características individuales o de personalidad.

Garantiza la participación de los diferentes agentes en la empresa: trabajadores y sus representantes así como directivos, con el apoyo de los técnicos de prevención. Todos conforman un grupo de trabajo vigente a lo largo de todo el proceso: desde la preparación y obtención de datos, posterior propuesta, implementación y evaluación de medidas preventivas.

Se nutre de la complementariedad de los conocimientos y experiencias diversas, fomenta la implicación activa de todos los agentes para lograr una prevención eficaz y cumple con las obligaciones legales (arts. 14, 18, 33, 34, 36 de la LPRL). Permite estimar la magnitud de los riesgos (a través de puntuaciones) y el porcentaje de trabajadores y trabajadoras expuestos (prevalencia de la exposición) (arts. 3.1. y 8 del Reglamento de los Servicios de Prevención), utilizando un cuestionario estandarizado, el método epidemiológico y valores de referencia que han sido obtenidos a partir de una encuesta representativa de la población asalariada en España.

El cuestionario utilizado está validado, es decir, se ha comprobado que mide efectivamente lo que dice medir; y es fiable, es decir, se ha comprobado que todas las medidas que produce son repetibles.

“Triangula” los resultados, es decir, éstos requieren una interpretación discutida y acordada en el seno del Grupo de Trabajo, lo que constituye la mayor garantía de objetividad y facilita que las medidas preventivas propuestas sean factibles y oportunas.

Istas 21 cuenta con una Nota Técnica de Prevención, la 703 del INSST.

Medidas preventivas

Con carácter general, y con el objetivo de prevenir los riesgos psicosociales en origen, hay que poner en práctica medidas preventivas concretas que tiendan a:

- Fomentar el apoyo entre las trabajadoras/es y sus superiores en la realización de las tareas, por ejemplo, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva.
- Incrementar las oportunidades para aplicar los conocimientos y habilidades para el aprendizaje y el desarrollo de nuevas competencias.
- Promocionar la autonomía de los trabajadores/as en la realización de las tareas potenciando la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con los métodos de trabajo, el orden y la asignación de tareas, el ritmo, la cantidad de trabajo, etc.; acercando, tanto como sea posible, la ejecución al diseño de las tareas y a la planificación de todas las dimensiones del trabajo.
- Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando salarios justos, de acuerdo con las tareas efectivamente realizadas y cualificación del puesto de trabajo; garantizando la equidad y la igualdad de oportunidades entre géneros y etnias.
- Fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía.
- Garantizar la seguridad proporcionando estabilidad en el empleo y en todas las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc.), evitando los cambios contra la voluntad del trabajador.
- Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y a tiempo para facilitar la realización de tareas y la adaptación a los cambios.
- Establecer principios y sobre todo procedimientos para gestionar personas de forma justa y democrática, de forma saludable.
- Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral, por ejemplo introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada, de acuerdo con las necesidades derivadas del trabajo doméstico y familiar y no solamente de la producción.

- Adecuar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada a través de una buena planificación como base de la asignación de tareas, contando con la plantilla necesaria para realizar el trabajo que recae en el centro en cuestión.

Los riesgos psicosociales en la seguridad privada con perspectiva de género

Según un estudio llevado a cabo por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO) en 2019²⁷, la seguridad privada es un sector fuertemente masculinizado en el que aproximadamente entre el 80% y el 85% son hombres. El 15% restante son mujeres que se atreven a realizar trabajos tradicionalmente considerados como masculinos, no sin batirse en una carrera de obstáculos en la que las oportunidades son poco igualitarias.

El conocimiento de esta realidad se plasma en el art. 8 del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad donde se establece el Principio de Igualdad, en el que se pone de manifiesto que todas las empresas sujetas al mismo deberán contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley Orgánica para Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOEIMH)²⁸, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, contando con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras (art. 46 de LOEIMH).

Los planes de Igualdad

Los planes de igualdad deben actuar sobre las discriminaciones existentes en el sector en general y en el puesto de vigilante de seguridad en particular:

- En el acceso al puesto de vigilante de seguridad es necesario romper con la creencia de que se trata de un trabajo para hombres, para lo cual hay que evitar que se interrogue a las trabajadoras sobre su situación personal, como por ejemplo si tiene hijos/as o personas a su cargo condicionando su contratación.

²⁷ Los Riesgos psicosociales en la Seguridad Privada con Perspectiva de Género. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO).

²⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

- En relación con el tipo de contrato hay que reducir la temporalidad y la parcialidad en la contratación que es, sin lugar a dudas, de mayor incidencia en mujeres.
- Acerca del tipo de servicios que se asignan a hombres y a las mujeres hay que establecer la obligación de intervenir cuando la empresa cliente sólo quiera hombres e incentivar con complementos, generando discriminación salarial.

La empresa está obligada a llevar un registro salarial para controlar la brecha de género (art. 2 Real Decreto-ley 6/2019²⁹, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación).

- En el porcentaje de mujeres que participan en la formación.
- En materia de promoción hay que aplicar medidas que rompan los obstáculos para que las trabajadoras puedan promocionar a categorías profesionales más altas.
- En el ejercicio de determinados derechos como por ejemplo en incentivar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras, actuando sobre políticas que desechan modificar horarios.

Algunas propuestas de actuación en pro de la igualdad de oportunidades

En el convenio colectivo:

- Utilizando un lenguaje neutro.
- Incorporando un artículo expreso que proponga la contratación de 50% hombres y 50% mujeres.
- Dotando de herramientas y mecanismos de participación a las trabajadoras, en las Comisiones de Igualdad y en el Comité de Seguridad y Salud, por ejemplo.

En los planes de igualdad:

- Para una contratación sin exclusión.

Adecuar los requisitos de los puestos de trabajo en función de capacidades,

²⁹ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

aptitudes, formación y experiencia, eliminando aquellos que puedan actuar como factores de discriminación, al asociarse a un solo género, como por ejemplo la fuerza física.

- Para prestar servicios sin preocuparse por el género.

Valorar que las empresas que contraten estos servicios comparten la filosofía de igualdad presente en la empresa de seguridad privada.

- Para procesos de promoción transparentes.

Establecer el principio general según el cual, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrá preferencia la mujer sobre el hombre, cuando se trate de la promoción a un grupo donde estén subrepresentadas.

- Para una formación en igualdad de condiciones.

Ofrecer formación de reciclaje y cualificación profesional destinada específicamente a mujeres para facilitar su integración o desarrollo laboral; fijar porcentajes igualitarios en los cursos de formación, independientemente de si existen más hombres que mujeres.

- Para una conciliación y corresponsabilidad personal, familiar y laboral.

Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la plantilla sensibilizando a los trabajadores/as para su disfrute. Implementar medidas concretas como la adaptación de la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas a su cargo.

Acoso psicológico en el trabajo

El acoso psicológico se define como el conjunto de acciones persistentes, reiteradas, intimidatorias y vejatorias sobre uno o varios trabajadores con el fin de mermar su prestigio, su profesionalidad y su autoestima hasta conseguir que estos abandonen el centro o el puesto de trabajo³⁰.

Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social. La definición excluye los conflictos puntuales y temporales y focaliza un punto en el tiempo donde la situación psicológica comienza a traducirse, psiquiátrica o psicosomáticamente, en condiciones patológicas. En otras palabras, la dis-

³⁰ *Infórmate*. CCOO Enseñanza. "El acoso laboral puede evitarse". Octubre de 2014.

tinción entre “conflicto” y “acoso” no se centra en qué se hace, o cómo se hace, sino en la frecuencia y duración de lo que se hace.

Mientras que la violencia física en el trabajo resulta relativamente “fácil” de detectar en la mayor parte de los casos, al llevar asociados signos externos evidentes, no ocurre lo mismo con la violencia psicológica, cuyas consecuencias pueden en muchos casos negarse o deformarse.

Por lo tanto, en el mundo del trabajo la violencia se manifiesta como un abuso de poder para doblegar la voluntad del otro mediante el empleo de la fuerza psicológica, económica y política. El acoso psicológico es un riesgo laboral, derivado de las condiciones de trabajo, cuyos efectos en la salud pueden llegar a ser devastadores para la persona que los sufre.

Algunas de las conductas concretas de mobbing clasificadas por factores (Zapf, Knorz y Kulla, 1996) pueden ser las siguientes:

Ataques a la víctima con medidas organizacionales

- El superior restringe a la víctima la posibilidad de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia. Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- No asignar tareas a una persona.
- Asignar tareas sin sentido.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.

Ataques a las relaciones sociales de la víctima, con aislamiento social

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.

- Rehusar la comunicación con una persona a través de comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

Ataques a la vida privada de la víctima

- Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
- Terror telefónico. Hacer parecer estúpida a una persona.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.

Ataques a las actitudes de la víctima

- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofarse de la nacionalidad de la víctima.

Agresiones verbales

- Gritar o insultar.
- Críticas permanentes del trabajo de una persona.
- Amenazas verbales.
- Hablar mal de una persona a su espalda.
- Difusión de rumores.

En cuanto a las **causas**, el propio INSST señala, tanto en la NTP 476 de 1998 como en la NTP 854 de 2009, que el origen o el porqué del problema pueden ser muy diversos. Las hipótesis apuntan a motivos de distinta índole que van desde fuertes desencuentros, diferencias o conflictos de cualquier naturaleza entre hostigador y

hostigado, hasta que este tipo de comportamiento constituya una especie de distracción para los hostigadores. Pero, sin lugar a dudas, el sustrato que favorece la aparición de estas conductas se encuentra ligado a dos aspectos: la organización del trabajo y la gestión del conflicto por parte de superiores.

Medidas preventivas

La LPRL establece la obligación empresarial de eliminar los riesgos en el origen, dando prioridad a las medidas colectivas frente a las de carácter individual. En el ámbito psicosocial, la práctica totalidad de las medidas preventivas son organizacionales, por lo que presentan un claro carácter colectivo.

ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN

PREVENTIVAS

- Integrar las medidas preventivas contra el acoso psicológico en el plan de prevención.
- Información y formación a los trabajadores, trabajadoras y mandos, tanto intermedios como superiores.
- Realización de la evaluación de riesgos psicosociales.
- Vigilancia de la salud psicosocial de los trabajadores y trabajadoras.

REACTIVAS

- Activar el procedimiento o protocolo contra el acoso psicológico en la empresa. En el supuesto que no exista dicho protocolo, hay que realizarlo siempre con la participación de los y las delegadas de prevención.
- En las empresas donde haya representación sindical propiciar la intervención del Comité de Seguridad y Salud o los delegados/as de prevención.
- Si se considera oportuno, interponer denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Como último recurso acudir a la vía judicial.

5.4. Factores de riesgos ergonómicos

Cuando hablamos de riesgos ergonómicos nos referimos al conjunto de requerimientos físicos a los que están expuestas las trabajadoras/es que prestan sus servicios en empresas de seguridad privada y que, si no son controlados, pueden tener consecuencias serias en la salud.

Es necesario, por tanto, disponer de puestos de trabajo diseñados ergonómicamente y de herramientas y equipos de trabajo adecuados y adaptados a las personas que los van a utilizar. Un buen diseño ergonómico, además de evitar la carga física y la disminución o eliminación de lesiones y dolencias, contribuye a incrementar el rendimiento y la eficacia en el trabajo.

Los riesgos ergonómicos derivados de estas posturas de trabajo, por otro lado habituales en los profesionales de la seguridad privada, afectan a la salud ocasionando trastornos músculo-esqueléticos (TME).

Los TME son lesiones de músculos, tendones, nervios y articulaciones que se localizan con más frecuencia en cuello, espalda, hombros, codos, muñecas y manos. El estrés laboral, la fatiga por la acumulación de horas de jornada y otros factores de riesgo laboral también pueden favorecer la aparición de este tipo de lesiones.

Es habitual que, en muchos casos, los trabajadores/as no relacionen las dolencias que sufren con las tareas que realizan en su trabajo. Sin embargo, existe una clara relación entre ciertos problemas musculoesqueléticos y las actividades que implican posturas forzadas, trabajo repetitivo, ritmo elevado, manejo de cargas y uso de mobiliario o herramientas inadecuadas.

Trabajar con posturas inadecuadas es también una fuente de lesiones musculoesqueléticas, tanto si se trata de posturas incómodas que sobrecargan una parte del cuerpo, como si el trabajo obliga a mantener una misma postura todo el tiempo (bipedestación suele ser la más común entre este colectivo).

Los brazos, el cuello, la espalda y las piernas suelen ser las zonas más castigadas por problemas posturales. Eliminar posturas forzadas, realizar pausas y poder cambiar de postura de vez en cuando reduce el riesgo considerablemente. El riesgo aparece cuando se mantienen posturas estáticas.

Se trata en general de factores de riesgos olvidados, que apenas aparecen en las evaluaciones de riesgos de estos puestos de trabajo y que, sin embargo, provocan graves problemas de salud y que no se previenen porque no están identificadas las causas.

Algunos síntomas de los TME son:

- Malestar y fatiga localizada.
- Dolor intermitente o continuo.
- Pérdida de fuerza y dificultad para realizar movimientos.
- Entumecimiento, hormigueo y/o calambres.
- Estado de ánimo irritable, desánimo, fatiga.

RIESGO EN EL EMBARAZO

Las lesiones musculoesqueléticas dentro de este sector afectan tanto a mujeres como a hombres, aunque es en las mujeres donde éstas se presentan con más asiduidad y en edades más tempranas influenciadas no solo por la doble carga de trabajo sino también por los cambios hormonales a lo largo de su vida³¹.

Los TME pueden darse por:

- Bipedestación prolongada, es decir, por largas jornadas en posición de pie. En seguridad privada, dependiendo del servicio que se preste, el personal está de pie, sentado o caminando.

Efectivamente, en este sector la actividad realizada por los vigilantes de seguridad se caracteriza por mantener posturas de pie de forma prolongada (bipedestación prolongada). El trabajar de pie frecuentemente puede provocar entre otros daños: dolor en los pies, hinchazón de las piernas, venas varicosas, fatiga muscular general, lumbalgias, rigidez en el cuello y en los hombros.

Cuando se mantiene una postura de pie sin movimiento se dificulta el suministro de sangre a los músculos, provocando fatiga y dolor muscular en piernas, espalda y cuello. Se puede llegar a producir una inflamación en las venas por acumulación de sangre en las piernas, pudiendo aparecer varices. También contribuye a que las articulaciones de la columna, caderas, rodillas y pies se inmovilicen temporalmente o se bloqueen.

³¹ NTP 657: Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (I): exposición y efectos diferenciales. Instituto Nacional de Seguridad en el Trabajo.

La bipedestación puede ser:

- Bipedestación estática. De pie quieto o, como se conoce en el sector, de plantón. Estar de pie casi sin moverse del sitio. Esta es la más dañina y la que mayores molestias y dolores musculoesqueléticos produce.
- Bipedestación no estática. Caminando. No parar de andar durante toda la jornada o estar caminando la mayor parte de la misma.
- La sedestación, es decir, estar sentado en el puesto de trabajo, ya sea en una garita o frente a las cámaras, etc. Estar sentado/a casi toda la jornada, sin posibilidad de movimiento, en un espacio reducido y con una silla poco adecuada es una situación de riesgo que las personas que trabajan en seguridad privada viven a diario.
- Mantenimiento de posturas forzadas en el manejo de cargas (paquetería, sacas), en la vigilancia a través de cámaras, en el interior de furgones blindados, etc.
- Movimientos repetitivos, aunque es menos habitual, pueden producirse en determinadas tareas (contar dinero, etc.).

A estos riesgos laborales, casi nunca se les presta atención y pasan inadvertidos para las empresas y los servicios de prevención que, junto a los riesgos psicosociales (aún más olvidados e invisibles), se convierten en una lacra para el personal de seguridad privada.

Medidas preventivas

En los centros de trabajo, los delegados y las delegadas de CCOO deben velar por el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y participar en la elaboración y puesta en marcha del Plan de Prevención en la empresa. Este Plan de PRL debe:

- Disponer de una Evaluación del puesto de trabajo, prestando especial atención a la evaluación ergonómica, para la adaptación del puesto a la persona.
- Establecer la impartición de formación e información adecuada sobre los riesgos y medidas preventivas a adoptar.
- Vigilancia de la salud de las trabajadoras y trabajadores mediante la realización de reconocimientos médicos específicos de forma periódica.
- Permitir la participación de las y los trabajadores y tener en cuenta sus propuestas sobre cómo mejorar sus puestos y lugares de trabajo.

- Permitir una organización del trabajo participativa, de forma que el trabajador o la trabajadora adquiera autonomía y pueda establecer un adecuado ritmo de trabajo, con pausas o cambios de tareas.
- Establecer procedimientos de trabajo adaptados a la tarea a realizar.
- Gestionar la organización de las tareas y su ejecución contando con las ayudas mecánicas necesarias.
- Disponer de plantillas suficientes para cubrir el trabajo a desarrollar.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Poner en práctica normas de higiene postural. Estas medidas permitirán mejorar las condiciones de trabajo, disminuir la exposición a situaciones de riesgo y, por lo tanto, mejorar la seguridad y salud de la plantilla en la empresa.

La mejor postura corporal es poder cambiar de postura. El problema de estar sentado, de pie o caminando es no poder alternar a intervalos periódicos estas posturas.

Especial atención a las Pantallas de Visualización de Datos

En muchas ocasiones los y las vigilantes de seguridad realizan su actividad con pantallas de visualización de datos, fundamentalmente en los controles de acceso o en el control de lugares por circuito cerrado de televisión.

Entendemos por PVD cualquier pantalla alfanumérica o gráfica, capaz de representar texto, números o gráficos, independientemente del método de representación visual utilizado. Generalmente está conectada a un ordenador y unida a un teclado o dispositivo de adquisición de datos. El Real Decreto 488/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo, incluye pantallas de visualización de cualquier tipo de tecnología.

El Real Decreto 488/1997 de 14 de Abril establece las disposiciones mínimas que han de cumplir los puestos equipados con pantallas de visualización, a fin de prevenir los citados riesgos. Estos requerimientos comprenden el equipo informático, el mobiliario, el medioambiente físico y los programas informáticos.

Medidas Preventivas

Cómo evitar los trastornos musculoesqueléticos en PVD

- Ajustar correctamente la altura del asiento de forma que los codos queden aproximadamente a la altura del plano de trabajo.
- Sentarse de forma que la espalda permanezca en contacto con el respaldo del asiento.
- Habilitar el espacio suficiente en la mesa de trabajo de manera que no tenga que inclinar el tronco hacia delante para hacer las tareas.
- Regular la altura del respaldo de la silla, de tal forma que la prominencia de la silla quede situada a la altura de la zona lumbar o curva natural de la parte baja de la espalda.
- Utilizar de vez en cuando el mecanismo que permite inclinar hacia atrás el respaldo para relajar la tensión de la espalda.
- Colocar el teclado de forma que quede un espacio delante del mismo en la mesa que sirva de reposamanos.
- El reposapiés un elemento adicional que se hace necesario en los casos en los que no se puede regular la altura de la mesa, y la altura del asiento no permita al usuario descansar sus pies en el suelo.

Como evitar la fatiga visual con PVD

- Evitar los reflejos sobre los elementos del puesto de trabajo
- Controlar las exigencias de la tarea: tiempo y nivel de atención.
- Vigilar que el puesto de trabajo no se encuentre bajo una iluminación poco adecuada.
- Reducir los cambios continuados en la acomodación visual del ojo como consecuencia de la diversidad de distancias de trabajo (documentación, pantalla, etc.).
- Utilizar la pantalla de buena calidad, de manera que no se produzcan reflejos molestos.

- Orientar el puesto de manera que quede situado paralelamente a las ventanas. Ajustar los controles de brillo y contraste hasta conseguir las condiciones más confortables para la vista.
- Realizar pequeñas pausas periódicas para prevenir la fatiga visual y si es posible alternar el trabajo en pantalla con otros que supongan una menor carga visual.

Recomendaciones para prevenir la fatiga mental:

- Las pausas se deben realizar antes de que sobrevenga la fatiga.
- Son más efectivas las pausas cortas y frecuentes que las que son pausas largas y escasas.
- Es preferible que las pausas se realicen lejos de la pantalla y que permitan al trabajador cambiar de postura, dar algunos pasos y relajar la vista.
- Lo más habitual es establecer pausas de unos 10 o 15 minutos por cada 90 minutos de trabajo, aunque se podría reducir la frecuencia de estas pausas, dependiendo de la atención y el esfuerzo que requiera las tareas a realizar.
- Participar y proponer mejoras en la organización del trabajo y contribuir, siempre que sea posible, a favorecer el trabajo en equipo.

Programa de ergonomía participativa. ERGOPAR

ERGOPAR es nuestra propuesta para evaluar los riesgos ergonómicos en las empresas. Se trata de un procedimiento de ergonomía participativa para la prevención del riesgo ergonómico de origen laboral.

Se ha concebido para:

- Identificar la exposición a factores de riesgo ergonómicos a consecuencia del trabajo y sus causas de exposición.
- Consensuar las mejores medidas preventivas para la eliminación o, al menos, reducción de las situaciones de riesgo, implementarlas y realizar su seguimiento y mejora continua.

La ergonomía participativa tiene como principal objetivo intervenir en las condiciones de trabajo ergonómicas, identificando oportunidades de mejora para detectar los puestos de trabajo, tareas o procesos con altas tasas de trastornos mus-

culosqueléticos, evaluando los factores de riesgo ergonómicos presentes en los puestos para dar prioridad a la mejora.

Todo ello contando durante la ejecución del programa, con la participación de los trabajadores y trabajadoras ya que un trabajador es un experto en su trabajo. Por lo tanto, la ergonomía participativa es una estrategia útil en la mejora de las condiciones de trabajo y válida en la gestión del riesgo ergonómico en las empresas.

Este método emplea herramientas de análisis y técnicas sencillas en las que integra la participación directa, creando y dinamizando un plan de comunicación vivo y permanente.

El método consta de tres pasos diseñados para:

- Identificar los peligros y exposiciones relacionados con los TME y determinar las causas.
- Desarrollar medidas preventivas que eliminen o, al menos, reduzcan situaciones de riesgo.
- Implementar y monitorizar soluciones para garantizar la mejora continua.

Si quieres conocer más acerca del Método Ergopar...

En CCOO de Madrid cuentas con el apoyo de los asesores y asesoras técnico sindicales de la Secretaría de Salud Laboral, federaciones y/o territorios. Pondrán a tu disposición todas las herramientas que necesitéis para la promoción del Método en tu empresa.

5.5. La Organización del tiempo de trabajo. El trabajo a turnos y nocturno

La organización del tiempo de trabajo³² es un factor determinante en la calidad de vida y de trabajo de los y las trabajadoras del sector de la seguridad privada. Cuando se habla de la organización del tiempo de trabajo se está haciendo referencia a la dimensión temporal del trabajo, lo que incluye cuestiones como la cantidad de tiempo trabajado, su distribución, los descansos entre jornadas y las pausas en el trabajo, los horarios atípicos, etc.

La organización del tiempo de trabajo mantiene una relación directa con ciertos desórdenes fisiológicos (por ejemplo, la fatiga o los derivados del trabajo a turnos y nocturno) y puede afectar también a áreas de la vida privada de la persona trabajadora cuando dificulta la conciliación del tiempo de trabajo con los tiempos de la organización familiar y social.

No es infrecuente que en determinados servicios, los y las vigilantes de seguridad sean obligados a doblar turnos y a realizar jornadas maratonianas con frecuentes prolongaciones de jornadas. Sin duda, una deficiente organización del tiempo de trabajo puede constituir uno de los riesgos más importantes a los que se encuentran expuestos los trabajadores y las trabajadoras de este sector.

La organización del tiempo, como otros tantos elementos de la organización del trabajo, debe ser un objetivo claro de la acción sindical en salud laboral. Es por esto que las actuaciones para mejorar las condiciones de trabajo a turnos y nocturno pasan por actuar a nivel organizativo, y aunque no existe un diseño de organización de los turnos que podamos considerar como óptimo, pueden establecerse unos criterios para conseguir unas condiciones más favorables. Las actuaciones deben basarse en todos los casos en respetar al máximo posible los ritmos biológicos de vigilia-sueño, así como en una adecuada alimentación. Este mismo criterio debe aplicarse para preservar unas buenas relaciones sociales y familiares.

Se habla de trabajo a turnos cuando el trabajo es desarrollado por distintos grupos sucesivos de trabajadores, cumpliendo cada uno de ellos una jornada laboral, de manera que se abarca un total que va desde las dieciséis a las veinticuatro horas de trabajo diarias. Existen diversas formas de organización³³:

³² Luna Manuel y Sánchez Vicente. *El tiempo de trabajo. Nuevas profesiones y nuevos riesgos en la Comunidad de Madrid*. Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid, 2003.

³³ NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos.

- Sistema discontinuo: el trabajo se interrumpe normalmente por la noche y el fin de semana. Supone, pues, dos turnos, uno de mañana y uno de tarde.
- Sistema semicontinuo: la interrupción es semanal. Supone tres turnos, mañana, tarde y noche, con descanso los domingos.
- Sistema continuo: el trabajo se realiza de forma ininterrumpida de tal manera que queda cubierto durante todo el día y durante todos los días de la semana. Supone más de tres turnos y trabajo nocturno.

En el ET se define el trabajo a turnos como “toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes, en un periodo determinado de días o semanas”.

No existe un criterio unánimemente aceptado en cuanto a la idoneidad del sentido de rotación de los turnos. Hay quien opina que los turnos con orientación inversa noche/tarde/mañana favorecen más el descanso que los turnos con orientación mañana/tarde/noche, mientras que otros piensan que es un inconveniente pasar del turno de noche al de mañana.

Independientemente del tipo de turno es muy importante garantizar el descanso tras los turnos de noche, situando el periodo principal de descanso dentro del ciclo de rotación después del último turno de noche. De la misma manera, el turno de mañana debería iniciarse no antes de las siete de la mañana.

En cuanto a la duración de los turnos, tampoco parece haber unanimidad de criterio, aunque está más asumido que los ciclos cortos (dos o tres días) son menos perjudiciales para la salud, ya que los ritmos circadianos se alteran en menor medida. Por el contrario, este tipo de rotación afecta negativamente a la vida social y familiar del trabajador, por lo que, si bien es menos perjudicial para la salud física, es más desfavorable para la salud psicosocial.

El artículo 36.4 del ET establece que “los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa”.

El artículo 36.4 del ET establece que “el empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su

salud, antes de su adscripción a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares en los términos que se establezca en la normativa específica de la materia. Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos”.

El Reglamento de los Servicios de Prevención en su artículo 4 establece que las evaluaciones de riesgos deben tener en cuenta las condiciones de trabajo existentes, y según el artículo 4 de la LPRL se entiende como condición de trabajo “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores”. Dentro de esta definición quedan específicamente incluidas las relativas a su organización y ordenación y que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador. Evidentemente, entre estas condiciones hay que incluir el tiempo de trabajo.

Además, en aplicación del principio general que obliga al empresario a proteger la salud de los trabajadores, en la confección del horario el empresario debe, como con cualquier otro aspecto de la organización del trabajo, procurar condiciones que no constituyan un riesgo para su salud (art. 14 de la LPRL) y consultar sus decisiones antes de llevarlas a la práctica (art. 33 de la LPRL).

De la misma manera debemos vigilar sobre cualquier modificación de una situación preexistente en materia de jornada, horario y turnos, ya que puede suponer una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 del ET).

Por lo tanto, la organización del tiempo de trabajo, como tantos otros elementos de la organización del trabajo, debe ser un objetivo claro de la acción sindical en salud laboral.

En este sentido, las actuaciones para mejorar las condiciones del trabajo a turnos y nocturno pasan por actuar a nivel organizativo, y aunque no existe un diseño de organización de los turnos que podamos considerar como óptimo, pueden establecerse unos criterios para conseguir unas condiciones más favorables. Las actuaciones deben basarse en todos los casos en respetar al máximo posible los ritmos biológicos de vigilia-sueño, así como en una adecuada alimentación. Este mismo criterio debe aplicarse para preservar unas buenas relaciones sociales y familiares.

Medidas preventivas

- Combatir el trabajo por turnos que no esté suficientemente justificado.
- Incluir los aspectos relacionados con el tiempo de trabajo en las evaluaciones de riesgos. Es necesario considerar criterios de ergonomía temporal con el objetivo de lograr el bienestar del trabajador en relación con los tiempos de trabajo, los distintos tipos de organización, las cargas y los contenidos del mismo, estudiando para ello los horarios de trabajo, la duración de las jornadas, la optimización de las pausas y los descansos, los ritmos de trabajo, etc. Se evaluará la relación fatiga-descanso en sus aspectos físicos y psicológicos.
- Vigilancia médica durante la actividad laboral y después de abandonar el trabajo para ver los efectos a largo plazo.
- En caso de que no pueda evitarse el régimen de turnos, no trabajar en él más de 15 años y pasar después al turno central sin disminución de categoría ni sueldo.
- En necesario intentar implantar presencia sindical en todos los turnos con el objeto de controlar directamente las condiciones de trabajo que existen en cada uno de ellos. Los efectos negativos de una mala gestión del tiempo de trabajo pueden ser contrarrestados asegurando que los trabajadores tengan control sobre las tareas e influencia en las decisiones sobre los horarios de trabajo.
- Asegurar los reemplazos rápidos en caso de ausencia de algún trabajador en los cambios de turnos para evitar la posibilidad de doblar el turno.
- Es importante intentar mantener estables los grupos de trabajadores/as que forman el equipo de trabajo, para favorecer la comunicación y la relación social entre ellos.
- La participación de los trabajadores/as en la organización de los turnos (nº de turnos, pausas, descansos, sistemas de rotación, etc.) es fundamental.
- Dotar a los servicios de prevención de los medios necesarios para que ejerzan una adecuada función de vigilancia preventiva. Deben estar capacitados para reconocer los síntomas que sugieran inadaptación del trabajador al trabajo a turnos o nocturno, estableciendo los criterios médicos necesarios para la exclusión de los trabajadores/as que presenten o puedan presentar problemas de esta naturaleza.

Consecuencias del trabajo a turnos y nocturno sobre la salud

En el trabajador nocturno se produce una desincronización de su ritmo biológico circadiano natural. Según la Nota Técnica de Prevención del INSST nº 260, esta desincronización produce una mayor predisposición a la fatiga, que además se ve potenciada por la distorsión cíclica del sueño que sufre el trabajador nocturno, ya que el sueño diurno no tiene las características reparadoras del sueño nocturno.

A todo lo anterior hay que sumar los efectos que la desincronización horaria tiene sobre el equilibrio de la vida social y familiar, por lo que se puede asegurar que los trastornos que sufre el trabajador de noche son la consecuencia del triple conflicto biológico, laboral y sociofamiliar al que está sometido.

Son características de la patología del trabajador nocturno:

- Las consecuencias son diferidas, ya que suele transcurrir un cierto tiempo antes de que se manifiesten.
- La existencia de efectos directos, como la insuficiencia y los trastornos del sueño, e indirectos, como los trastornos nerviosos y digestivos.

5.6. Riesgos derivados de actos violentos. Agresiones

Según la Comisión Europea³⁴, la violencia laboral está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo -incluidos los viajes de ida y vuelta a él- que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud. Se puede manifestar a través de la fuerza física (que produce daños físicos, sexuales o psicológicos), la fuerza psicológica, que se refiere a comportamientos indeseados, impuestos, repetidos, que al acumularse se convierten en una forma grave de violencia, es el uso deliberado del poder (intimidación, acoso, amenazas...), y la fuerza institucional, la que procede de la organización del trabajo y de las relaciones de poder que se establecen.

En este sector los y las trabajadoras pueden sufrir cualquiera de las violencias anteriormente descritas, produciéndose problemas tanto de violencia externa (pro-

³⁴ *Violencia en el Trabajo*. Comunidad de Madrid.

veniente de terceras personas) que podría darse en el caso de un vigilante que realiza tareas asociadas con la atención al público, como violencia de carácter interno, que se puede producir entre compañeros/as o por un superior.

Medidas preventivas

- Siempre que sea posible, ante los riesgos derivados de actos violentos que conlleven o puedan conllevar agresiones, las intervenciones se realizarán como mínimo entre dos vigilantes de seguridad.
- Ante la presencia de individuos con conductas que puedan parecer sospechosas, conviene mantener en todo momento una distancia de seguridad adecuada que garantice un tiempo de reacción suficiente ante cualquier intento de agresión.
- Los y las vigilantes de seguridad en muchas ocasiones trabajan por las noches, teniendo que acceder a zonas solitarias y poco o nada iluminadas. En estos casos, siempre conviene evitar el trabajo en solitario, extremando en todo momento la atención.
- En relación con las rondas rutinarias, conviene cambiar de hora y trayecto siempre que sea posible. Si bien el control de rondas debe realizarse con unos horarios marcados para facilitar el trabajo de los vigilantes, es importante no caer en una rutina de horarios para las rondas de vigilancia, pues así se facilitará a los delincuentes información sobre cuándo están las distintas zonas de la empresa sin vigilancia.
- Mantener actualizada su preparación en defensa personal. En posibles intervenciones, antes de usar la fuerza, el trabajador utilizará otros medios como, por ejemplo, las técnicas de expresión verbal. Los vigilantes de seguridad enfrentan una variedad de escenarios, desde situaciones de confrontación verbal hasta enfrentamientos físicos, pero cuando las técnicas de expresión fallan, deben tener conocimientos de técnicas de autodefensa que les permitan responder de manera efectiva en momentos de crisis.
- En todo momento el/la vigilante de seguridad debe tener la certeza de que cuenta con todos los recursos y medios materiales necesarios para una intervención frente a cualquier tipo de agresión física. Este material debe estar en perfecto estado (defensa, grilletes, etc.), debiendo haber recibido el trabajador/a la formación necesaria para su correcto uso.

5.7. Trabajos en situación de aislamiento

Independientemente del trabajo que se realice, consideramos como trabajos en situación de aislamiento³⁵ aquellos que se realizan en soledad, sin otras personas que desarrollen su labor en el mismo recinto o sala. Por lo general, los trabajadores y las trabajadoras que realizan estos trabajos no tienen contacto visual con otras personas y, a menudo, no pueden oír ni ser oídos sin el uso de mecanismos (teléfono, interfono, etc.).

Muchos vigilantes suelen trabajar solos y en ocasiones en lugares mal acondicionados. A ello hay que sumar que normalmente el trabajo es muy monótono y rutinario, con tareas repetitivas y poco estimulantes. El aislamiento, la soledad y la incomunicación son rasgos característicos de los servicios que prestan. Todas estas situaciones provocan irritabilidad, ansiedad, depresión, estrés, etc.

Los posibles riesgos a que pueden estar sometidos las personas que trabajan en situación de aislamiento se pueden encuadrar en dos: riesgos de seguridad y riesgo psicosocial. Ambos tipos de riesgos no pueden disociarse, ya que están íntimamente relacionados.

Riesgo de seguridad

Puede originarse por errores o incertidumbres de la persona que trabaja en situación de aislamiento. En la medida que el trabajador/a realiza su actividad de forma aislada, es más fácil que se produzcan errores en su actuación (no tiene con quién comparar su actividad) o incertidumbre (no tiene a quién preguntar en caso de duda u olvido).

Además, hay falta de ayuda después de un accidente o en una situación crítica. Todos los trabajos comportan unos riesgos y la situación riesgo cero no existe. Cuando se produce un accidente o situación crítica, la actuación inmediata resulta imprescindible.

Cuando se trabaja solo esta actuación inmediata no está garantizada. Lo mismo ocurre con las “situaciones críticas”. Una persona puede sufrir un contratiempo en su puesto de trabajo que le impida salir del mismo y que en un plazo más o menos corto de tiempo pueda incidir en su salud.

Otra situación es aquella que puede originarse por una alteración súbita del esta-

³⁵ NTP 344. INSST. Trabajos en situación de aislamiento.

do de salud. También en estas situaciones se hace necesaria una actuación inmediata que, a menudo, no está garantizada. Esta falta de asistencia inmediata en los puestos donde una persona trabaja sola puede agravar considerablemente las consecuencias derivadas de un accidente o de una situación crítica.

Riesgo psicosocial

Es derivado del propio aislamiento. Ocurre que dichas situaciones (aislamiento) pueden producir un desequilibrio en el ser humano y dar lugar a conductas alteradas. Este desequilibrio puede presentarse tanto a nivel socio-afectivo, como a nivel cognitivo.

A nivel socio-afectivo nos encontramos que, en los trabajos rutinarios, la ausencia de otras personas puede implicar aburrimiento o un descenso en la vigilancia, también puede verse alterada la percepción del tiempo. A nivel cognitivo nos encontramos con que las carencias de información, formación o de medios para tomar decisiones, obligan a recurrir a la propia experiencia de trabajo.

La elaboración de respuestas mediante la representación mental del proceso de trabajo, y sus posibles disfunciones, del entorno y de la organización del trabajo, junto con la propia experiencia laboral, no es nada fácil para un trabajador/a en situación de soledad, precisamente porque este proceso requiere el intercambio de conocimientos y/ o experiencias con otras personas. Una incertidumbre muy frecuente sobre el estado del sistema podría entrañar un desequilibrio emocional en el propio operario y una reacción inadaptada en caso de situación imprevista.

Estos cambios conductuales pueden llevar, fácilmente, al error o a la incertidumbre en la actuación de la persona que trabaja en situación de aislamiento. Fatiga patológica de la persona que trabaja sola. El aislamiento puede dar lugar a una carga psíquica que podría traducirse en un sentimiento de soledad, y/o angustia.

Durante sucesos excepcionales es posible que las personas que trabajan solas sufran fatiga física, intelectual o en el plano psíquico (motivada por la falta de ayuda proveniente de otras personas). En estas situaciones de estrés aumenta la probabilidad de que la persona que trabaja sola tome decisiones erróneas, realice falsas manipulaciones o improvise peligrosamente.

Medidas preventivas

En cuanto a los **riesgos de seguridad** hay que prestar especial atención a riesgos debidos a las condiciones estructurales del edificio; a las condiciones de las máquinas, útiles y herramientas; y a las condiciones del medio ambiente de trabajo.

- Ruido: controlar si el nivel de ruido existente puede evitar la percepción de los distintos sonidos a los cuales debe atender la persona que trabaja sola, ya sea por enmascaramiento o imposibilidad de audición de los mismos.
- Visibilidad: vigilar las distintas disfunciones que se pueden dar con la iluminación, tanto en lo que se refiere a deslumbramientos como a las posibles dificultades de visibilidad, importantes tanto en los desplazamientos y en las rondas. Hay que tener en cuenta que este factor puede agudizar el sentimiento de soledad.
- Riesgo eléctrico, riesgo de explosión y riesgo de incendio: deberían estar totalmente controlados en aquellos trabajos que han de realizarse en soledad.
- Almacenamiento de material: debería imposibilitarse la caída de material almacenado.
- Condiciones estructurales: evitar todo riesgo de caídas, ya sea por espacios abiertos sin protección o por suelos deslizantes o con desniveles.
- Estudiar los posibles lugares a los que pueda acceder la persona que trabaja sola y comprobar que sea imposible que se pueda quedar encerrada en un lugar cuya atmósfera o temperatura pueda ser perjudicial, a corto o largo plazo, para la salud.
- Maquinaria en movimiento: se deben tomar medidas para impedir el desplazamiento de la persona que trabaja sola por la zona de desplazamiento de la maquinaria.
- Maquinaria fija: vigilar que cumple con los requisitos de seguridad y que el operario trabaja con los dispositivos de seguridad activados.

Las medidas de actuación en el terreno **psicosocial** se centran en:

- Procurar los medios para que la persona que trabaja sola no carezca de la información.
- Tener garantizado todo el apoyo necesario a todos los niveles para el desempeño de su tarea.
- Fomentar por parte de la dirección y la estructura de mando que el trabajador o la trabajadora mantenga unas buenas relaciones con ellos.

- El trabajador/a debe cumplir con los requisitos necesarios para desempeñar su puesto de trabajo.
- Que el puesto de trabajo no conlleve grandes esfuerzos físicos y psicológicos.

Es fundamental que el trabajador/a tenga información que, si bien siempre es necesaria, mucho más en el caso de las personas que trabajan solas. Debe disponer de información amplia sobre lo que se está haciendo, sobre el margen de decisión que se tiene, sobre los posibles fallos que pueden ocurrir y sus consecuencias, así como sobre otros temas laborales sobre los que la persona que trabaja sola pueda tener inquietudes.



6. VIGILANCIA DE LA SALUD. ¿QUÉ DICE LA LEY?

Para conocer en qué consiste la vigilancia de la salud, quién y cómo debe realizarse vamos a analizar, paso a paso, lo que dice la LPRL.

El art. 22 de la Ley 31/1995, 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”.

De este primer apartado de la Ley se derivan las siguientes características de la vigilancia de la salud:

1. La vigilancia de la salud es una obligación para el empresario. Es una disciplina preventiva que el empresario ha de organizar y gestionar obligatoriamente.
2. Se deberá proporcionar a todos los trabajadores/as a su servicio. Lo que implica que la vigilancia de la salud deberá facilitarse a todos los trabajadores y trabajadoras, con independencia del tipo de contrato y la duración del mismo.
3. Deberá ser periódica. Es decir, repetirse con cierta periodicidad que, como se verá más adelante, no tiene por qué ser necesariamente con carácter anual.
4. Deberá estar en relación con los riesgos a los que el trabajador/a está expuesto, es decir, deberá ser específica. Por tanto, los exámenes de salud genéricos también llamados “reconocimientos médicos generales” no podrán ser, por sí solos, considerados como vigilancia de la salud.

“Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, 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 trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad”.

Además de ser una obligación empresarial, constituye un derecho para el trabajador/a quien, salvo determinadas excepciones, podrá renunciar a ejercerlo; es decir, podrá voluntariamente decidir si quiere o no someterse a la vigilancia de la salud.

Lo más habitual es que, en caso de renunciar voluntariamente a este derecho, el empresario proporcione un escrito para que el trabajador/a firme su deseo expreso de no someterse a la vigilancia de la salud. Esta práctica es legal y no tiene otro valor para la empresa que poder justificar que cumple con su obligación de ofrecer la vigilancia de la salud.

No obstante, del citado artículo de la Ley también se desprende que toda prueba médica que forme parte de la vigilancia de la salud requiere el consentimiento expreso e informado del trabajador/a. Además, este derecho también está establecido en la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.

Según ésta toda persona que requiere asistencia sanitaria y está sometida a cuidados profesionales para el mantenimiento o recuperación de su salud tiene derecho a conocer, con motivo de cualquier actuación en el ámbito de su salud, toda la información disponible sobre la misma. Es más, el consentimiento del trabajador/a no deberá ser a una vigilancia genérica sino que se debe conocer el contenido y alcance de la vigilancia de la salud.

Aunque la LPRL establece como principio general la voluntariedad para el trabajador/a, esta misma Ley plantea algunas excepciones que es necesario conocer.

La vigilancia de la salud puede ser obligatoria en tres supuestos:

1. Siempre que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as. Puesto que “condición de trabajo” es aquella característica del trabajo que puede tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de la persona que lo ocupa, de su estudio pueden derivarse tres situaciones posibles:

- Efectos conocidos y no perjudiciales: en estas condiciones no tiene sentido plantear la obligatoriedad de la vigilancia de la salud.
- Efectos conocidos y potencialmente perjudiciales: (exposición a muchos agentes químicos o biológicos, por ejemplo). Se informará a la persona que está expuesta a unas condiciones de trabajo probablemente nocivas, y se le recomendará hacerse la vigilancia de la salud como posible medida de protección de su salud.

Aunque hay que recordar que el factor preventivo prevalente por excelencia es el desarrollo del trabajo en condiciones adecuadas de seguridad e higiene, no el tolerar la exposición de dicha persona a unas condiciones de trabajo potencialmente lesivas.

- Efectos poco conocidos o desconocidos: (exposición a campos electromagnéticos, por ejemplo). Los posibles efectos de las condiciones de trabajo no están suficientemente evaluados, por lo que se debe informar de esa situación y recomendar la vigilancia de la salud.

2. Siempre que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa.

3. Siempre que así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Varias son las disposiciones legales en las que se establece la obligatoriedad de la vigilancia de la salud, si bien las que afectan a la seguridad privada son las siguientes:

- Real Decreto 137/1993, de 29 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Armas.
- Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada.

La Ley respalda la obligatoriedad de los reconocimientos médicos para ciertos puestos de trabajo, como el de vigilante de seguridad y escolta. Esto se basa en la necesidad de garantizar que estos profesionales estén en condiciones óptimas de salud para realizar sus tareas de manera segura.

Otros documentos legislativos indican que la vigilancia de la salud es obligatoria en determinadas condiciones. En este grupo se encontrarían las normas sobre equipos de protección individual, funcionarios del cuerpo nacional de policía, de la guardia civil, de las fuerzas armadas, amianto, plomo, actividades mineras, radiaciones ionizantes, agentes químicos, ruido, vibraciones, agentes biológicos y riesgo eléctrico.

Además de darse alguno de estos supuestos, la obligatoriedad de la vigilancia de la salud requiere el informe previo de los delegados/as de prevención. Este informe garantiza que se cumpla con la preceptiva obligación empresarial de respetar el derecho a participar de los delegados y delegadas de prevención y a ser consultados antes de la puesta en marcha de una medida que pueda afectar a la salud y la seguridad de los trabajadores/as de la empresa.

En este caso es especialmente importante dicha participación y consulta para que la ruptura de la voluntariedad esté basada en el objetivo absoluto de proteger la integridad de la persona o de quienes trabajan con ella, sin que puedan de ningún modo introducirse, por ejemplo, criterios de segregación o discriminación³⁶.

³⁶ LPRL art. 33 y 36.1 c). RSP arts. 1.2, 3.2 y 16.2.

BIBLIOGRAFÍA

- INSTITUTO VALENCIANO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Fichas Informativas de Riesgos y medidas preventivas. (FIR 02) Riesgo de caídas de personas al distinto nivel.
<https://invassat.gva.es/es/fichas-de-riesgos>
- INSTITUTO VALENCIANO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Fichas Informativas de Riesgos y medidas preventivas. (FIR 03) Riesgo de caídas de personas al mismo nivel.
<https://invassat.gva.es/es/fichas-de-riesgos>
- INSTITUTO VALENCIANO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Fichas Informativas de Riesgos y medidas preventivas. (FIR 07) Choques contra objetos móviles. Choques contra objetos inmóviles.
<https://invassat.gva.es/es/fichas-de-riesgos>
- INSTITUTO VALENCIANO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Fichas Informativas de Riesgos y medidas preventivas. (FIR 09) Riesgo de atrapamiento por y entre objetos.
<https://invassat.gva.es/es/fichas-de-riesgos>
- INSTITUTO VALENCIANO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Fichas Informativas de Riesgos y medidas preventivas. (FIR 15) Riesgo de atropellos o golpes con vehículos. Accidentes de tránsito. Seguridad vial.
<https://invassat.gva.es/es/fichas-de-riesgos>
- *Ruido. Exposición y prevención.* Comisión Obrera Nacional de Cataluña. Diciembre 2019.
www.ccoo.cat/salutlaboral/documents/diptico_ruido.pdf
- *Estrés térmico por frío.* CCOO Castilla-LaMancha.
- *Ambiente térmico laboral. Seguridad y salud frente al frío.* CCOO Habitat.
- *Plan de actuación ante episodios de altas temperaturas en la Comunidad de Madrid 2024.*

- *Exposición laboral a productos químicos en la Comunidad de Madrid.* Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid. 2006.
- *La vigilancia de la salud.* Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid. 2016.
- *PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS Guía sindical para reducir riesgos por el uso de Pantallas de visualización de datos.* CCOO Aragón, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente.
- *La violencia en el sector sanitario.* CCOO Madrid.

CCOO DE MADRID

C/Pedro Unanue, 14 | 28045 Madrid

Teléfono: 91 536 52 12

slmadrid@usmr.ccoo.es

www.saludlaboralmadrid.es

IRSST

C/ Ventura Rodríguez, 7 | 28008 Madrid

Teléfono: 900 713 123

irsst@madrid.org

www.comunidad.madrid