



E-LEARNING

Nivel 5



Cofinanciado por
la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.

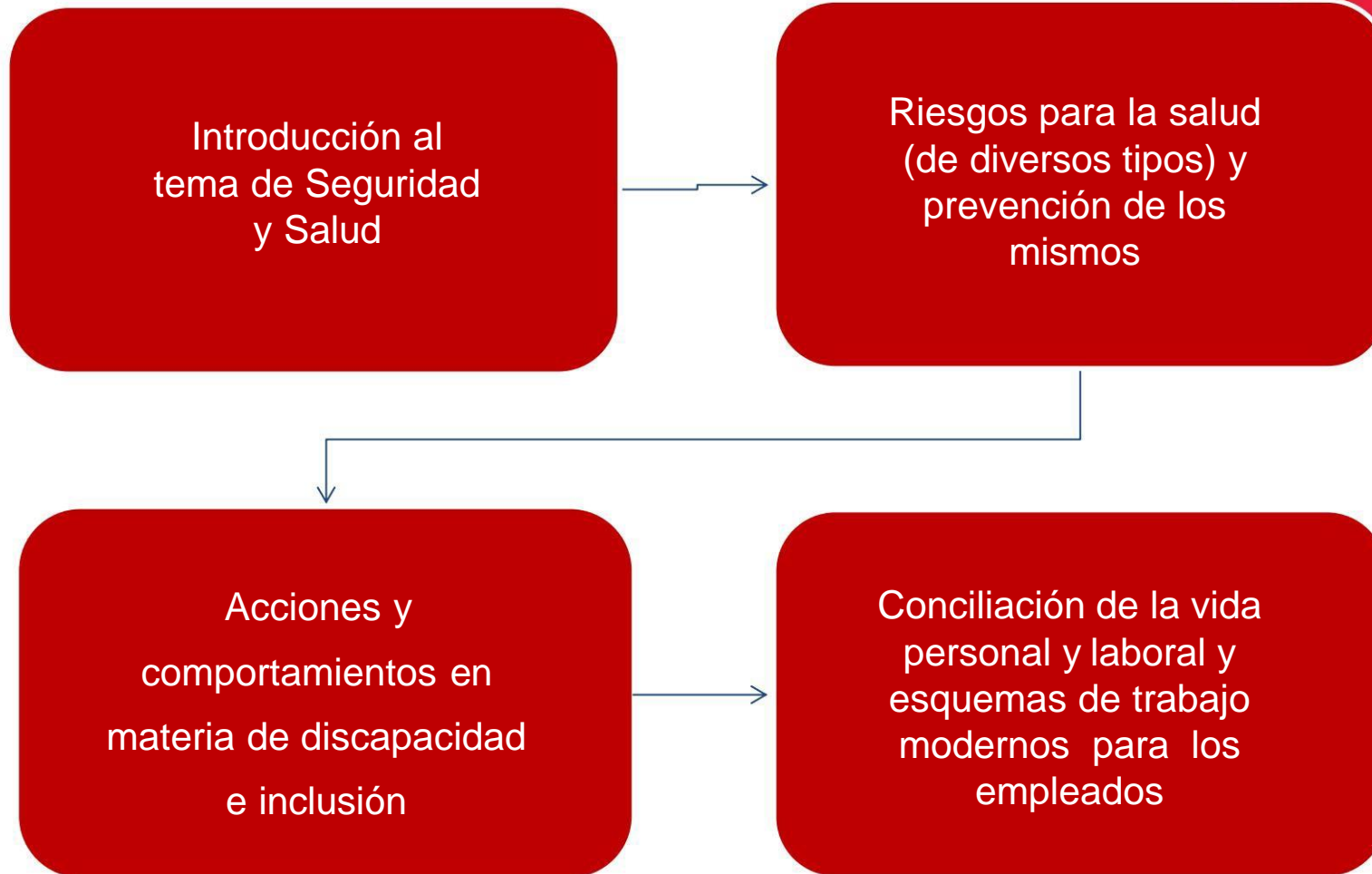
WA13: Legislación General

5.6 Salud y Seguridad

LO5.29 Demostrar conocimientos integrales de Seguridad y Salud y Derecho en un contexto amplio para ayudar a la empresa u organización a predecir situaciones y desarrollar soluciones a problemas más abstractos.



Mapa de ruta



Seguridad y Salud Ocupacional

¿Qué significa SST?

¡Vea un breve vídeo introductorio
sobre [seguridad y salud en el trabajo!](#)

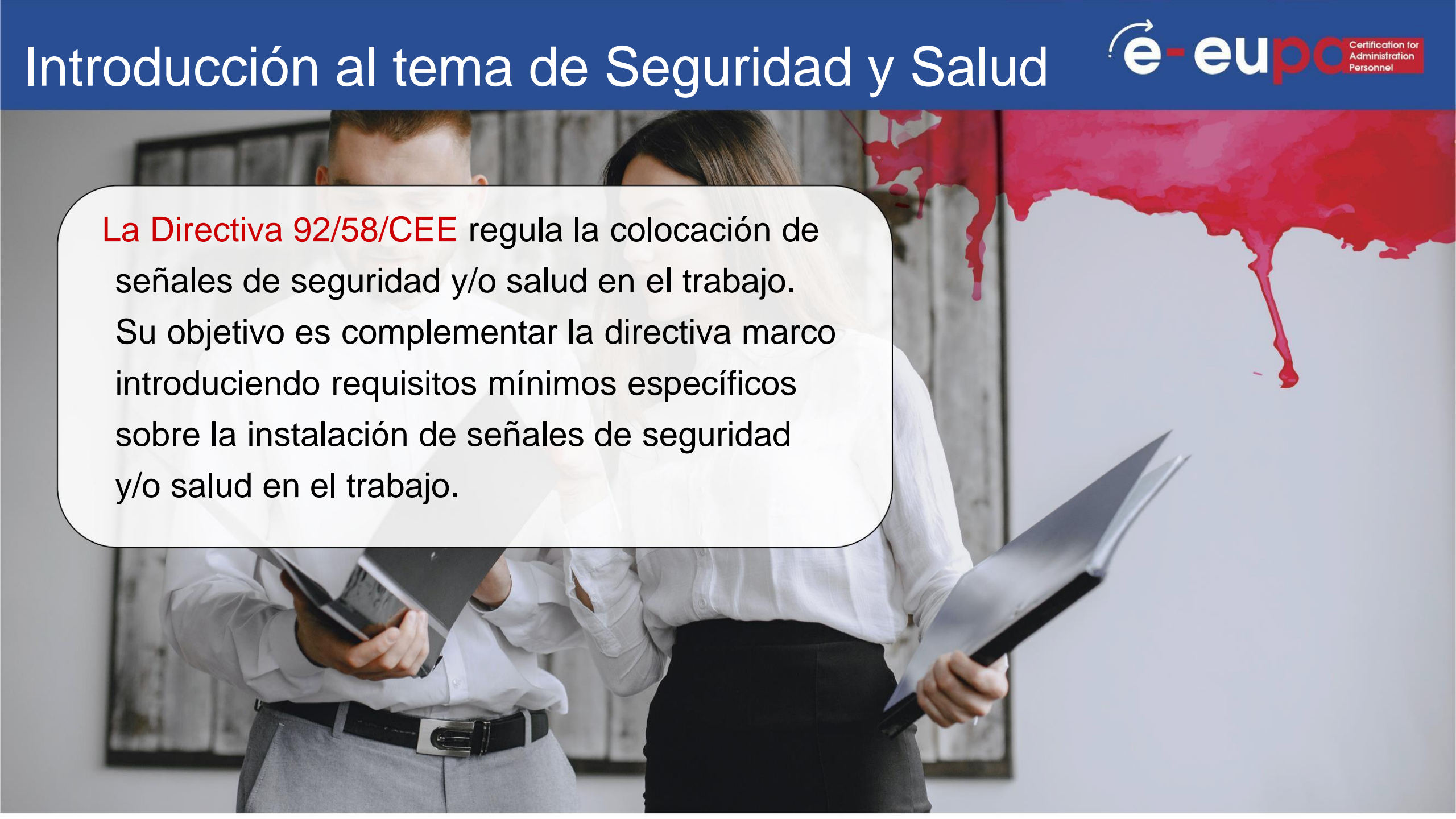


Salud y Seguridad – legislación

- Artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
- Directivas de la UE
- Directrices de la UE
- Normas de la UE
- Legislación nacional
- Estrategias de SST

La Directiva 89/391/CEE del Consejo (de 12 de junio de 1989) sobre la introducción de medidas para fomentar mejoras en la seguridad y la salud de los trabajadores establece:

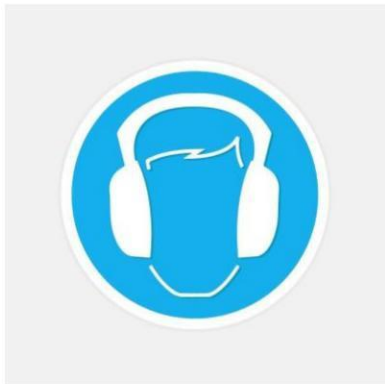
- Los principios generales relativos a la prevención de riesgos, la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo.
- Lineamientos generales para la implementación de estos principios



La Directiva 92/58/CEE regula la colocación de señales de seguridad y/o salud en el trabajo. Su objetivo es complementar la directiva marco introduciendo requisitos mínimos específicos sobre la instalación de señales de seguridad y/o salud en el trabajo.

Señales de seguridad y salud

¿Puedes identificar estas señales de Salud y Seguridad?



**BEST
SIGNS
STORY...**



Estrategia de Salud y Seguridad – beneficios:

- Mayor productividad gracias a menos bajas por enfermedad
- Reducir los costos de atención médica
- Mantener a los trabajadores mayores en el empleo
- Estimular métodos y tecnologías de trabajo más eficientes
- Reducir el número de personas que tienen que reducir sus horas para cuidar a un miembro de la familia.

(Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo)

La Seguridad y Salud en el trabajo deberá:

- Ser gestionado sistemáticamente
- Definir los arreglos adecuados que se implementarán
- Definir roles y responsabilidades de todos los involucrados.
- Estar basado en el proceso de evaluación de riesgos.

Un riesgo/peligro:

cualquier cosa que tenga el potencial de causar daño y afectar a personas, propiedades, procesos; provocar accidentes y enfermedades, pérdida de producción, daños a la maquinaria, etc.

“El riesgo laboral se refiere a la probabilidad y la gravedad de que se produzca una lesión o una enfermedad como resultado de la exposición a un peligro”.

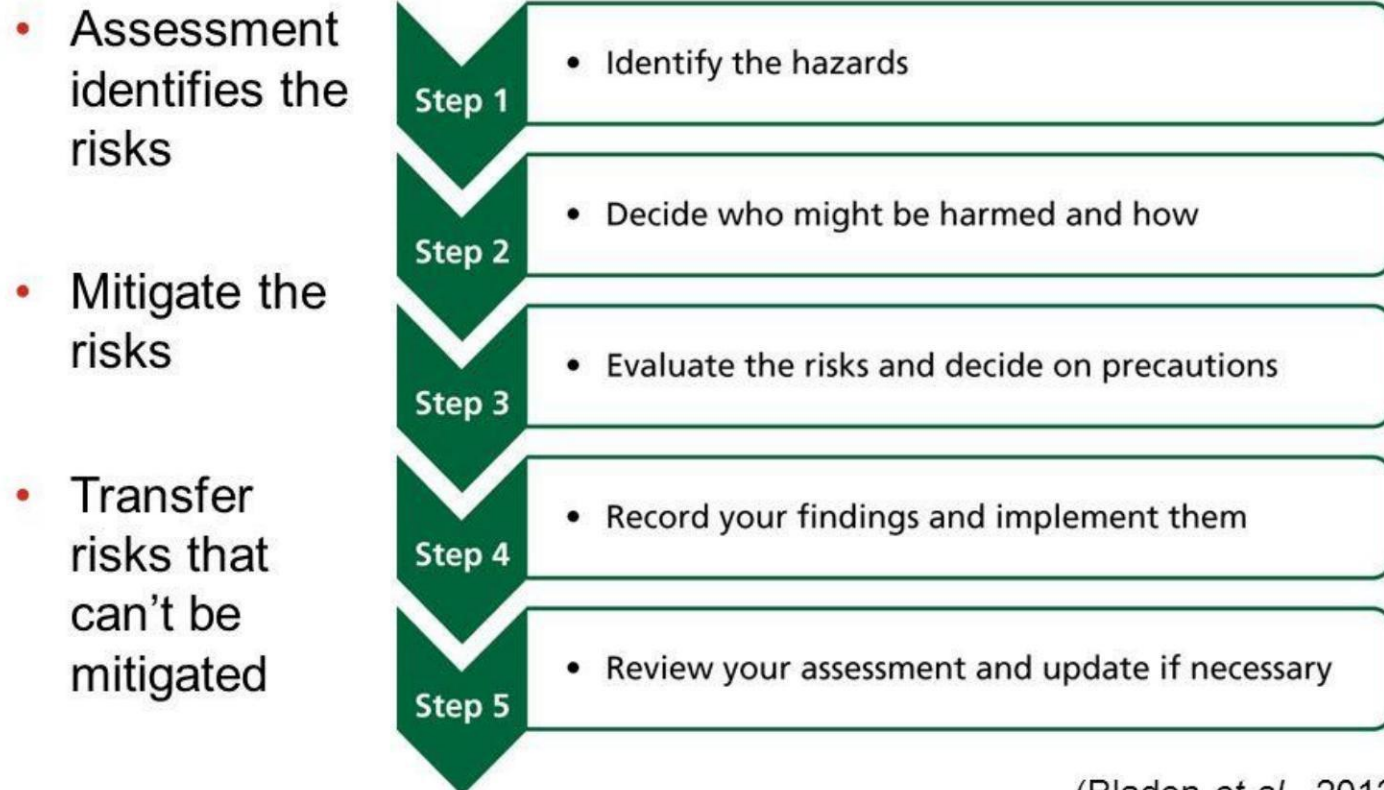
(Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo)

Proceso de evaluación de riesgos – objetivos:

- Proteger la salud y la seguridad de los trabajadores
- Minimizar la posibilidad de que los trabajadores o el medio ambiente se ve perjudicado debido a actividades relacionadas con el trabajo.
- Mantener el negocio competitivo y eficaz



Five steps to risk assessment (HSE, 2011)



(Bladen *et al.*, 2012)

Identificación de peligros y selección de medidas preventivas – lista de verificación

Entorno de trabajo:

- ¿Existe un revestimiento de suelo adecuado (sin huecos ni obstáculos)?
- ¿Es apropiado el microclima (temperatura, radiación solar, humedad y flujo de aire (p. ej., según las normas nacionales)? (reglamentos, expertos o consulta con el personal)?
- ¿El tamaño de la sala es apropiado para el número de empleados que trabajan en ella (p. ej., según las normas nacionales)?
- ¿La habitación cuenta con iluminación natural?
- ¿Las fuentes de luz, las ventanas y puertas, los muebles barnizados o las paredes provocan reflejos en las pantallas de los ordenadores?
- ¿El ruido perturba la atención y la comunicación verbal?
- ¿Los alambres y cables obstaculizan la libre circulación de los empleados o representan un peligro de tropiezo?
- ¿Tienen los empleados suficiente espacio para modificar su postura?
- ¿Se limpia y mantiene adecuadamente el edificio?
- ¿Está disponible el equipo de primeros auxilios y el personal está capacitado para usarlo?
- ¿Las rutas de escape y las salidas de emergencia están debidamente señalizadas y se mantienen despejadas?

Identificación de peligros y selección de medidas preventivas – lista de verificación

Equipos electrónicos:

¿Las imágenes de las pantallas de visualización están bien definidas, claramente formadas y tienen un tamaño adecuado y un interlineado adecuado?

¿Las imágenes de las pantallas de visualización están libres de vibraciones (ni borrosas ni temblorosas)?

¿Puede el usuario ajustar fácilmente el brillo y el contraste entre los personajes y el fondo?

¿Se pueden mover los VDU según los requerimientos del usuario (girarlos, inclinarlos, etc.) y fijarlos en el puesto requeridos?

¿La distancia entre los ojos y la pantalla es de 50 80 cm?

¿La pantalla está libre de reflejos que puedan perturbar la visión?

¿Es posible una postura cómoda del tronco, brazos y manos? teclado y del ratón para soportar las muñecas del usuario?

Identificación de peligros y selección de medidas preventivas – lista de verificación

Software:

- ¿El software cumple con los requisitos de la tarea?
- ¿Se puede ajustar el software al nivel de principiante?
- ¿Se proporciona el software con ayuda en el idioma materno?
- ¿El software presenta la información en una forma adaptada al usuario?
- ¿Tiene el empleado soporte en caso de problemas con el software?



Presione el botón de prueba para editar la prueba.



Logo for e-eupo, Certification for Administration Personnel.



Illustration of a large blue head with a brain, containing a pie chart, a lightbulb, and a bar chart, with two figures climbing ladders to reach the brain.

**Designing the preventive measures
which can be used to reduce risk
e-EUPA_LO_5.29_M_001**



Red ink splatter graphic.

Definición

“Discapacidad” – una condición física o mental que limita los movimientos, sentidos o actividades de una persona; (como sustantivo de masas) el hecho o estado de tener tal condición.

Discapacidad : un concepto en evolución que resulta de la interacción entre personas con discapacidades y barreras ambientales y de actitud que impiden su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás.

Discriminación : cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación”.

Diversidad : un compromiso de reconocer y apreciar la variedad de características que hacen que los individuos sean únicos en una atmósfera que abraza y celebra los logros individuales y colectivos.

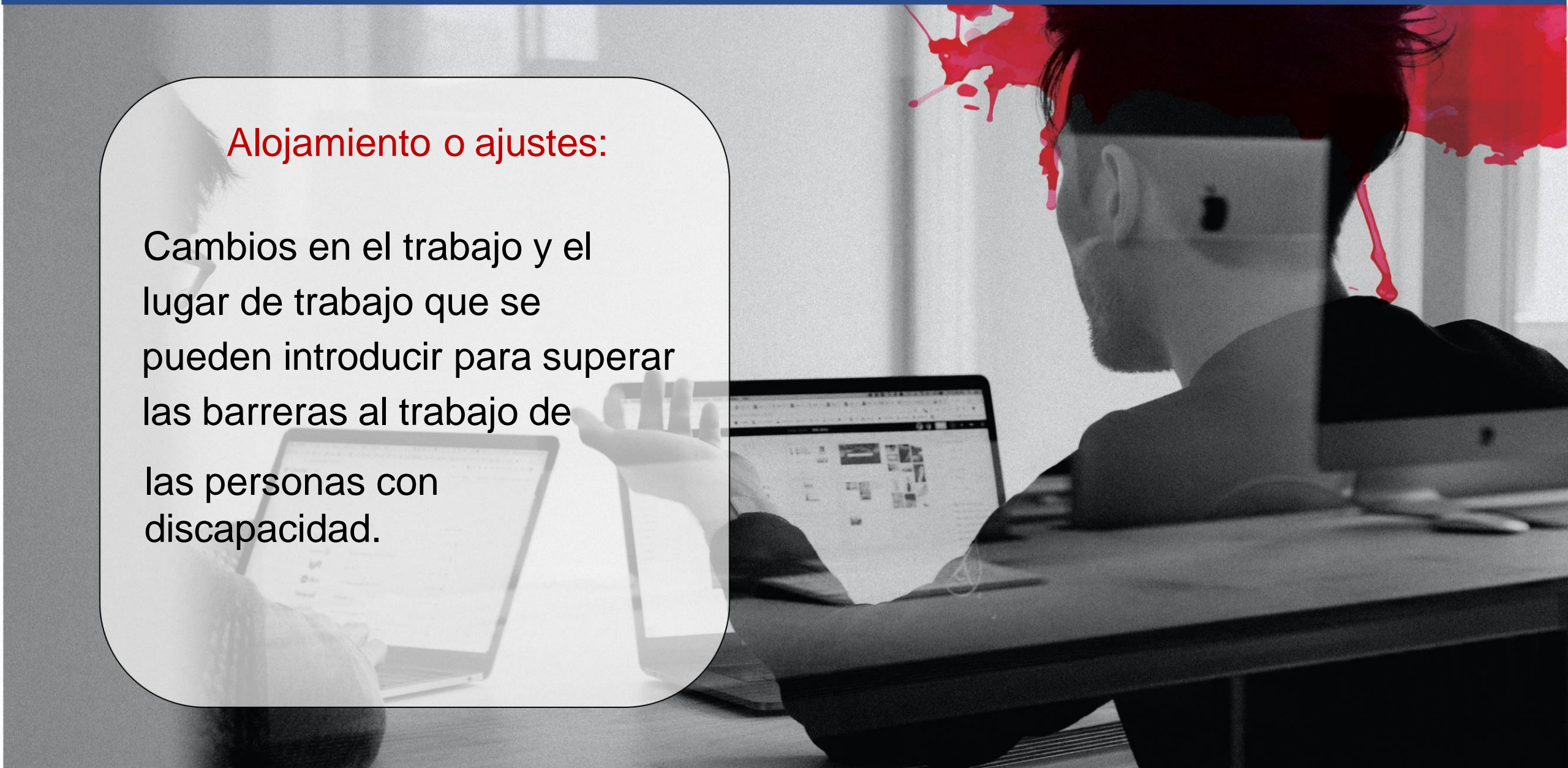
- La tasa de empleo de las personas con discapacidad (de 20 a 64 años) se sitúa en el 50,6%, frente al 74,8% de las personas sin discapacidad (2017).
- Las mujeres con discapacidad, los jóvenes discapacitados y las personas con grandes necesidades de apoyo tienen más probabilidades de ser discriminadas y excluidas del mercado laboral.
- El número de jóvenes que ingresan a la fuerza laboral disminuye, la prevalencia de la discapacidad aumenta con la edad[6][9]; por lo tanto, es probable que sea necesario contratar y retener a más personas con discapacidad en la fuerza laboral para reducir la escasez de mano de obra.

Las medidas para proteger a los trabajadores con discapacidad se basan en:

- Una evaluación previa de Riesgos
- La naturaleza y extensión de la discapacidad que reorganiza los trabajos
- Requisitos específicos del trabajo
- Adaptación del lugar de trabajo, incluida la planificación de emergencias
- Provisión de equipo apropiado y/o tecnologías de asistencia

Alojamiento o ajustes:

Cambios en el trabajo y el lugar de trabajo que se pueden introducir para superar las barreras al trabajo de las personas con discapacidad.



Tipos de alojamiento:

- Ajustes a la organización del trabajo, deberes y horarios de trabajo
- Ajustes a las características físicas del lugar de trabajo
- Tecnologías de asistencia y ajustes al equipo de trabajo
- Señalización, señalización y procedimientos de emergencia
- Comunicaciones y asistencia laboral
- Formación y supervisión

Barreras para proporcionar adaptaciones o ajustes:

- Falta de conocimiento entre empleadores sobre cómo apoyar a las personas con discapacidades
- Falta de comunicación y consulta con los empleados discapacitados al planificar ajustes
- Dificultades financieras

Trabajadores con discapacidad:

Una persona que vive con un trastorno de ansiedad generalizada puede tener dificultades para realizar su trabajo debido a preocupaciones persistentes sobre el manejo de la carga de trabajo. Una adaptación razonable podría ser brindar al trabajador algún apoyo adicional por parte del superior jerárquico. Esto podría tomar la forma de reuniones periódicas con el trabajador para revisar los compromisos y el cronograma.



Trabajadores que viven con o están afectados por el VIH o el SIDA:

Una persona VIH positiva puede, en general, estar en condiciones de trabajar, pero experimentar problemas de salud episódicos. Es posible que una adaptación razonable deba ser flexible. Un trabajador que vive con VIH normalmente podría realizar todas sus tareas desde la oficina, pero podría buscar flexibilidad para trabajar parte de la semana desde casa durante los períodos en los que pueda verse afectado por una enfermedad relacionada con el VIH o durante un período de adaptación a los antirretrovirales. u otros medicamentos relacionados con su estado de salud.

Un trabajador puede no vivir con VIH pero puede tener responsabilidades de cuidado de un miembro de su familia con VIH o SIDA. En estas circunstancias, el trabajador puede necesitar un ajuste razonable, como una reducción temporal del tiempo de trabajo.

Trabajadores con una religión o creencia particular:

Los trabajadores de cualquier religión o creencia, incluidos aquellos que no tienen una religión o creencia en particular, pueden buscar ajustes razonables. Algunas adaptaciones pueden tener un carácter temporal, respondiendo a un punto concreto del calendario. Por ejemplo, un trabajador musulmán que ayuna durante el Ramadán podría solicitar un descanso al atardecer para poder comer.



Presione el botón de prueba para editar la prueba.



e-eupo Certification for Administration Personnel



**Designing the effective measures
that remove or mitigate barriers
encountered by the worker**
e-EUPA_LO_5.29_M_002

Equilibrio trabajovida:

“la medida en que un individuo está igualmente comprometido y satisfecho con su rol laboral y familiar. El equilibrio entre la vida laboral y familiar incluye satisfacción y buena funcionalidad en el trabajo, así como en el hogar con un mínimo de conflictos de roles”

(Greenhaus, HJ & Collins, MK & Shaw, DJ, 2003)

Equilibrio trabajovida:

„un estado satisfactorio de equilibrio entre el trabajo y la vida privada de un individuo. Permitir un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores a lo largo de su vida ha sido un objetivo político de la UE durante muchos años, ya que es fundamental para garantizar que el trabajo sea sostenible para todos. También es un factor importante para determinar la participación de las mujeres y los trabajadores

de mayor edad en el mercado laboral”. (Fuente: <https://www.eurofound.europa.eu/topic/work>

Equilibrio de tiempo : tiempo igual para funciones laborales y otras actividades que no están relacionadas con la vida profesional

Equilibrio de participación : participación psicológica igual en los roles laborales y familiares

Equilibrio de satisfacción : igual nivel de satisfacción en los roles laborales y familiares

El desequilibrio puede causar conflictos.

¿Cómo pueden los empleadores mejorar el equilibrio entre la vida personal y laboral?

- Flexibilidad en el trabajo
- Ambiente de trabajo de apoyo
- Medidas favorables a la familia

¿Cómo pueden los empleados mejorar el equilibrio entre la vida personal y laboral?

- Énfasis en ambas esferas de la vida (trabajo y vida privada)
- Gestión del tiempo y habilidades organizativas.
- Estrategias de manejo del estrés

Beneficios de los esquemas de trabajo equilibrados:


- Productividad incrementada
- Tasas reducidas de ausentismo y personal.
Rotación.
- Mejora de las actitudes y la moral de los empleados; y
- Empresas más sostenibles

Esquemas de trabajo modernos para los empleados.


- Horas extra de trabajo
- Trabajo por turnos, incluido el trabajo nocturno y el trabajo de fin de semana
- Acuerdos de trabajo a tiempo parcial, incluido el trabajo compartido
- Horarios escalonados
- Semanas laborales comprimidas
- Acuerdos de horario flexible y cuentas para ahorrar tiempo
- Trabajo compartido
- Teletrabajo, lugar de trabajo flexible




Presione el botón de prueba para editar la prueba.



Certification for
Administration
Personnel



**Work-life balance and
modern work schemes for
employees**
e-EUPA_LO_5.29_M_003



Pregunta de revisión 1

Según las leyes de salud y seguridad, sólo los empleadores de sectores laborales específicos deben realizar evaluaciones periódicas de riesgos.

1. Verdadero 2. Falso

Pregunta de revisión 2

Adaptación/ajuste razonable significa:

1. Adaptar las instalaciones y equipos, los horarios de trabajo, las tareas y la formación para permitir que una persona con discapacidad acceda, participe o avance en el empleo
2. Adaptación de los acuerdos de trabajo con personas discapacitadas para la planificación de emergencias

Punto clave 1

La **seguridad y salud en el trabajo** se gestionará sistemáticamente y se basará en los procesos de evaluación de riesgos.

Punto clave 2

El **proceso de evaluación de riesgos** ayuda a proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, minimizar la posibilidad de que los trabajadores o el medio ambiente se vean perjudicados debido a actividades relacionadas con el trabajo y mantener las empresas competitivas y eficaces. Según las leyes de salud y seguridad, todos los empleadores deben realizar evaluaciones de riesgos periódicas.

Punto clave 3

Las **adaptaciones razonables** incluyen adecuación de instalaciones y equipos, horarios de trabajo, tareas y formación, para que una persona con discapacidad pueda acceder, participar o progresar en el empleo.

Punto clave 4

Los **esquemas de trabajo modernos** que ayudan a lograr un equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y los requisitos empresariales pueden ser particularmente exitosos. Los esquemas de trabajo modernos están relacionados con el tiempo de trabajo (por ejemplo, horarios escalonados, trabajo compartido) y el lugar de trabajo (por ejemplo, teletrabajo).

¡BIEN HECHO!

¡Has completado la unidad 5.6!



**Cofinanciado por
la Unión Europea**

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.

