

Maria Emilia Guerrero Castro

Eva Ferré Ibarz

AVALUACIÓ D'UNA ENTITAT DEDICADA AL LLEURE SOCIOCULTURAL

Treball de fi de màster

Dirigit pel professor Jordi Tous Pallarès

Màster en Prevenció de riscos Laborals



Universitat Rovira i Virgili

Tarragona
2018

Abstract

Prevention of occupational hazards is a mandatory development task for employers. Not only because of the legal obligation, what it is, but also for obvious corporate social responsibility. In recent years, in Spain, we have seen many companies that, going ahead of their economic purpose, have committed themselves to their role in society and, in general, to their obligations in the area of prevention.

The assumption of mechanisms to control their processes, generally with the orientation of official standards of quality, environment, etc., is growing more and more. The same happens with prevention, developed by the legal system and settled through normalization systems (OSHAS, ISO, etc.).

For this work we will focus our research on a sector in which most of the companies are microenterprises: the social entertainment sector. The schools, academies and professionals that carry the extracurricular activities of our children. Professionals who work daily, support and encourage the school holidays, the celebrations of our neighbourhood and many of our leisure activities.

The reality of these entities is complex because they often combine non-profit activity with the lucrative one. The case we analyse is an associated work cooperative that, along with the association where it has its origins, is dedicated to family entertainment in L'Hospitalet de Llobregat. It is an atypical evaluation, but it reflects the reality of an unobtrusive but essential sector.

La prevenció de riscos laborals és una tasca de desenvolupament obligatori per part dels empresaris. No només per obligació legal, que ho és, sinó per una responsabilitat social corporativa evident. Durant els últims anys, a Espanya, hem vist que moltes empreses, més enllà de la seva funció econòmica, s'han compromès sobre el seu paper en la societat i, en extensió, sobre les seves obligacions en matèria d'acció preventiva.

L'assumpció de mecanismes per controlar els seus processos, generalment amb l'orientació de normes oficials de qualitat, medi ambient, etc., s'estén cada dia més. El mateix passa amb la prevenció, àmpliament recollida per la llei i desenvolupada mitjançant sistemes de normalització (OSHAS, ISO, etc.).

Per a aquest treball centrarem la nostra investigació en un sector en el qual la majoria de les empreses són microempreses: el sector de l'oci social. Les escoles, acadèmies i professionals que porten les activitats extra curriculars dels nostres fills. Els professionals que treballen diàriament, donen suport i animen les festes escolars, les celebracions del nostre barri i ens recolzen en moltes de les nostres activitats d'oci.

La realitat d'aquestes entitats és complexa perquè sovint combinen l'activitat no lucrativa amb la lucrativa. El cas que analitzem és el d'una cooperativa de treball associat que, juntament amb l'associació on té els orígens es dedica a l'animació sociocultural a L'Hospitalet de Llobregat. És una avaluació atípica, però reflecteix la realitat d'un sector poc visible, però imprescindible.

La prevención de riesgos laborales es una tarea de desarrollo obligatorio por parte de los empresarios. No sólo por obligación legal, que lo es, sino por una responsabilidad social corporativa evidente. Durante los últimos años, en España, hemos visto que muchas empresas, más allá de su función económica, se han comprometido sobre su papel en la sociedad y, en extensión, sobre sus obligaciones en materia de acción preventiva.

La asunción de mecanismos para controlar sus procesos, generalmente con la orientación de normas oficiales de calidad, medio ambiente, etc., se extiende cada día más. Lo mismo ocurre con la prevención, cuya gestión se encuentra ampliamente recogida por la ley y desarrollada mediante sistemas de normalización (OSHAS, ISO, etc.).

Para este trabajo centraremos nuestra investigación en un sector en el cual la mayoría de las empresas son microempresas: el sector del ocio social. Las escuelas, academias y profesionales que traen las actividades extracurriculares de nuestros hijos. Los profesionales que trabajan diariamente apoyando y animando las fiestas escolares, las celebraciones de nuestro barrio y muchas de nuestras actividades de ocio.

La realidad de estas entidades es compleja porque a menudo combinan la actividad no lucrativa con la lucrativa. El caso que analizamos es el de una cooperativa de trabajo asociado que, junto con la asociación en la que tiene sus orígenes se dedica a la animación sociocultural en L'Hospitalet de Llobregat. Es una evaluación atípica, pero refleja la realidad de un sector poco visible, pero imprescindible.

TAULA DE CONTINGUTS

I.	Objectius i abast del treball	4
II.	Descripció de l'empresa	
	a. Dades i descripció de Somnis, Associació Catalana Teatre de L'Hospitalet.....	8
	b. Dades i descripció de Dreams & Arts SCCL	9
	c. Relació entre ambdues empreses	10
III.	Les persones a l'organització: organigrama i professiograma.	11
	a.- Organigrama	11
	b.- Professiograma	13
IV.	Normativa	15
V.	Memòria.....	16
	PRIMERA PART: AVALUACIÓ INICIAL	
	Metodologia utilitzada per a l'avaluació.....	16
	Anàlisi de l'observació realitzada	20
	a. Seguretat a l'organització.....	20
	b. Higiene industrial.	21
	c. Psicosociologia	25
	d. Ergonomia	28
	e. Gestió de la prevenció.....	30
	SEGONA PART. COORDINACIÓ D'ACTIVITATS.....	31
	TERCERA PART: PLA D'EMERGÈNCIA.....	30
VI.	Agraïments.....	33
VII.	Bibliografia	34
	Normativa citada.....	34
	Llibres	34
	Notes tècniques de prevenció	35
	Pàgines web	35

ANNEXOS:

Annex 1: Avaluació de riscos laborals efectuada per ANTEA PREVENCIÓN als treballadors de Dreams&Arts.

- 1.1.- Avaluació de riscos
- 1.2.- Pla de prevenció
- 1.3.- Certificats aptitud mèdica treballadors.
- 1.4.- Certificats de formació dels treballadors.
- 1.5.- Fitxa animador
- 1.6.- Designa encarregat d'emergències.
- 1.7.- Fitxa informativa treballadors.
- 1.8.- Mesures emergència.
- 1.9.- Planificació de la prevenció.
- 1.10.- Models de documentació diversa (lliurament EPI, Notificació accident de treball, notificació de canvis, comunicació d'embaràs).
- 1.11.- Email de seguiment de l'activitat preventiva.

Annex 2.- Avaluació dels Centres de treball

- 2.1.- Local carrer Andorra 59. 08906 L'Hospitalet de Llobregat
- 2.2.- Local carrer Josep Gras 9
- 2.3.- Local Carrer Peníscola
- 2.4.- Escenaris mòbils al carrer
- 2.5.- Ús de la via pública.
- 2.6.- Avaluació d'un esdeveniment en una escola.

Annex 3 avaluació dels riscos per col·lectius professionals.

Annex 4. Avaluació riscos derivats dels equips de treball

- 4.1.- Ninots.
- 4.2.- Màquina de fer fum.
- 4.3.- Màquina de fer bombolles.
- 4.4.- Màquina de fer xapes
- 4.5.- Equips de so
- 4.6.- Equips d'il·luminació
- 4.7.- Equips informàtics.

Annex 5. Avaluació psicosocial

Annex 6. Avaluació ergonòmica

Annex 7 Coordinació d'activitats

Annex 8 Pla d'emergència

I. Objectius i abast del treball

Aquest treball pretén reflectir els riscos presents en les activitats de les entitats dedicades a l'entreteniment, la majoria d'elles, microempreses (cooperatives o autònoms amb menys de deu treballadors al seu càrrec) o micro entitats de caràcter no lucratiu (ESAL). Aquestes entitats desenvolupen les seves activitats en centres culturals, locals públics i privats i sovint, al carrer i ho fan amb el concurs de milers de persones voluntàries que, mitjançant el règim associatiu, donen sortida a la necessitat social d'esplai.

Analitzem aquests riscos a través de dues entitats existents, una ESAL i una cooperativa de treball associat, la primera fora de l'àmbit d'aplicació de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i l'altra, subjecte de l'obligació de protecció que contempla la LPRL, malgrat comptar amb només dos membres, socis treballadors de l'entitat.

Fem l'avaluació conjunta de totes dues, establint la ficció de que cooperativa i ESAL són una única entitat i anomenarem al conjunt L'ORGANITZACIÓ. No obstant això, breument, és interessant analitzar les diferències entre les obligacions d'una i una altra respecte a les persones que presten serveis en elles per efectuar una petita crítica sobre aquest tema. Cal veure els organigrames d'ambdues empreses per entendre la necessitat de tractar-les com una sola. A efecte informatiu, Els dos membres de la cooperativa formen part de la junta directiva de l'ESAL. De fet, la cooperativa va crear-se per raons fiscals i organitzatives, a causa del creixement de l'ESAL.

Per tant, es tracta d'una avaluació inusual. Ho és perquè engloba més d'una empresa, per necessitat operativa. S'avalua conjuntament una empresa mercantil i una ESAL sense treballadors. S'avalua doncs en grup i conjuntament amb els membres de la cooperativa tot un seguit de persones que, d'entrada, queden fora de l'àmbit de la Llei de Prevenció de riscos laborals. En queden fora per la gratuïtat de la seva prestació, que s'emmarca dins l'àmbit de les activitats familiars, benèvoles, amistoses i de bon veïnat, que l'article 1 apartat 3, lletres d i e de l'Estatut dels Treballadors exclou de la definició de relacions laborals. Podem trobar associacions i cooperatives que treballen sobre el mateix objecte en diversos casos, un exemple notable són les entitats auxiliars de cooperatives educatives, normalment en centres concertats d'educació reglada. La diferència en el cas que analitzem rau en que Somnis desenvolupa activitat mitjançant l'activitat voluntària dels seus membres i d'altres col·laboradors, que desenvolupen la seva acció voluntària durant tot el curs escolar. La manca de laboralitat del voluntaris a efectes legals ve donada per la manca d'onerositat dels serveis que presten. Ara bé, són subjectes del deure de prevenció, tot i la manca de laboralitat de la seva relació? És una qüestió discutible:

Per entrar en aquesta qüestió, cal veure que La Constitució, en el seu article 40 obliga els poders públics a vetllar per la seguretat i salut al treball -sense especificar si aquest treball ha de ser per compte aliè, en canvi la LPRL si fa aquesta distinció.

a) Legislació estatal.

La **Llei 45/2015, de 14 d'octubre, de Voluntariat (BOE núm. 247 de 15 de Octubre de 2015)**, en el seu article 10 e reconeix als voluntaris el dret a estar coberts, a càrrec de l'entitat de voluntariat, dels riscos d'accident i malaltia derivats directament de l'exercici de l'acció voluntària i de responsabilitat civil en els casos en els quals la legislació sectorial ho exigeixi, a través d'una assegurança o una altra garantia financera. Això no comporta la subjecció a les normes de prevenció, però també és un punt discutible, perquè vetllar per la seguretat i la salut al treball no és imposar l'obligació de concertar una assegurança. Això és vetllar per evitar-ne els efectes econòmics una vegada es produeixi el dany.

Si examinem a la llum del dret a rebre en tot moment, a càrrec de l'entitat de voluntariat, i adaptada a les seves condicions personals, la formació necessària per al correcte desenvolupament de les activitats que se'ls assignin i a ser tractades en condicions d'igualtat, sense discriminació, respectant la seva llibertat, identitat, dignitat i els altres drets fonamentals reconeguts en els convenis, tractats internacionals i en la Constitució, tal com diu l'article 10.1 b i c de la Llei de voluntariat, podem pensar que la manca d'obligació preventiva respecte dels voluntaris conculca aquests drets, atès que la única cosa que diferencia un treballador voluntari i un assalariat que digui a terme la mateixa tasca és la onerositat de la relació.

Entenem doncs que la gestió de la prevenció en matèria de seguretat i salut pel que fa als treballadors no assalariats en general -i òbviament, per als voluntaris que duen a terme uns treballs de forma altruista, no desenvolupa correctament el precepte constitucional, atès que no obliga a les entitats a actuar en matèria de prevenció. La Llei de voluntariat omet la inclusió de normes de prevenció desaprofitant una bona ocasió per a aprofundir en la cultura preventiva de les organitzacions.

b) Legislació catalana

La norma de referència pel que fa a Catalunya és la **Llei 25/2015, del 30 de juliol, del voluntariat i de foment de l'associacionisme (DOGC núm. 6.930, de 7.8.2015)** parlen de protecció dels voluntaris en matèria de seguretat i salut, si bé no especifica les obligacions de les entitats respecte als seus voluntaris i es remet en general a "el que estableixin les lleis". En concret, l'article 8.1 de la citada llei ens diu que els voluntaris tenen **dret a rebre informació sobre les condicions de seguretat, higiene i salut adequades a la naturalesa i les característiques de l'activitat voluntària i a complir les seves tasques en aquestes condicions**. L'article 9 parla del deure dels voluntaris **d'observar les mesures de seguretat i salut que estableixen les lleis**. Finalment, l'article 11 i) obliga a les entitats a assegurar les mesures de seguretat i salut d'acord amb la normativa vigent.

Es pot apreciar una diferència evident entre la norma estatal i la catalana. La primera no parla de compliment de tasques en condicions de seguretat i salut adequades, com ho fa la llei catalana. D'aquesta podem interpretar que **si hi ha una obligació de prevenció** pels organitzadors de l'activitat voluntària -que han de tenir un pla de voluntariat i subscriure un contracte amb els voluntaris que hi prestin servei, és a dir, hi tenen una relació contractual vigent-

Tanmateix, si les remissions que fa la llei catalana a la normativa s'entenen fetes a la Llei de Protecció de Riscos Laborals, aquesta hauria de recollir la inclusió dels voluntaris en el seu àmbit d'aplicació, cosa que no fa¹. Per això, cal entendre que les entitats sense treballadors al seu càrrec tenen obligacions limitades. Així no tindrien el deure protecció en matèria de seguretat i salut que estableix l'article 14 LPRL, però les seves obligacions tampoc no es limitarien a un nivell de diligència "bàsic" en matèria de prevenció, és a dir, la diligència exigible a "un bon pare de família"² que recull el codi civil, perquè aquest nivell de responsabilitat bàsic el té qualsevol persona respecte als altres -ex art. 1902 del codi civil³.

¹ De fet, la llei catalana no pot legislar en l'àmbit laboral. L'article 149.1.7ª de la constitució reserva la legislació laboral al legislador estatal.

² La qualificació estàndard de diligència que efectua el codi civil de 1889 ja ha estat revisada a d'altres països com ara França, que la substitueix la del "bon pare de família" per l'estàndard de diligència de la "persona raonable", corregint un anacronisme evident.

³ En el cas dels voluntaris la responsabilitat de les entitats seria contractual (art 1101 CC), atès que la llei de voluntariat exigeix la subscripció de contractes -siguin o no verbals.

En qualsevol cas, parlem d'una responsabilitat que prové d'un dany quan aquest ja ha estat produït, seguint les regles de la responsabilitat civil. Ara bé, la LPRL parla d'una obligació doble, de mitjans i de resultat respecte als treballadors al seu càrrec, és a dir, al marge de la responsabilitat qualificada que recaurà sobre l'empresari en cas d'accident o malaltia professional -excepte si prova que va fer tot el que era possible per a evitar-ho- existeix una obligació d'actuació preventiva en si mateixa, revisable fins i tot d'ofici per la Inspecció de Treball. I el fet que la llei catalana de voluntariat parli del dret dels voluntaris a complir les seves funcions en condicions de seguretat i salut implica una obligació de mitjans, tot i que, entenem, sense els requisits que obliguen els empresaris, per exemple, a nivell documental. I d'això podem extreure la conclusió que les ESAL tindran obligacions respecte a la prevenció de riscos en matèria de seguretat, higiene, ergonomia i psicociologia, però no respecte a control de la salut (no han d'oferir revisions mèdiques als voluntaris) ni obligacions documentals, mes enllà de les que imposin les normes de l'activitat específica que desenvolupin els voluntaris. També podem discutir si les ESAL tindran obligacions de coordinació empresarial. En aquest punt podem prendre com a referència altres formes socials no lucratives, com per exemple les comunitats de propietaris. Però hi ha una diferència fonamental: en una comunitat de propietaris poden concórrer empreses per efectuar treballs a les seves instal·lacions, però no hi haurà activitat pròpia, perquè una comunitat de propietaris no és més que una comunitat de béns. L'ESAL pot subcontractar empreses per que facin tasques que li son pròpies, és a dir, que formin part de les finalitats recollides en els seus estatuts. En aquest cas, entenem que, si aquestes activitats es duen a terme en el seu local, se'ls podrà considerar titulars de l'explotació, amb les limitacions que s'explicarà en el moment que correspongui.

Sembla que el legislador no acaba de veure com integrar la prevenció en determinats àmbits, probablement per raons operatives o econòmiques. Així ocorre en relacions laborals especials com la del servei de la llar familiar, que, probablement per raons de dificultat d'inspecció, està exclosa expressament de l'àmbit de la LPRL. De la mateixa manera pensem que probablement per raons econòmiques, no s'inclou expressament els voluntaris en la llei de prevenció de riscos laborals. No entrarem aquí en els efectes que pot comportar aquestes exclusions respecte a l'article 14 CE, ni cara al respecte als drets fonamentals, atès que aquesta és una discussió jurídica que s'escapa de l'objecte d'aquest treball.

Arribats aquí hem d'entendre que les ESAL es veuran subjectes tan sols a normes específiques en el transcurs de les seves activitats, amb una subjecció limitada a l'obligació de garantir la seguretat i salut dels voluntaris, malgrat que aquests es troben també inclosos en l'àmbit de direcció i organització d'altri, en aquest cas de l'ESAL.

La clau per diferenciar uns d'uns altres, treballadors de voluntaris, sembla residir, doncs, en el lucre dels primers, ja que una ESAL pot, legalment, tenir treballadors amb tot el que això comporta i, per tant, si en tingués restaria subjecte a diferents obligacions respecte a voluntaris i treballadors que prestessin els seus serveis dins del seu àmbit d'organització. És cert que la llei de voluntariat exclou que els voluntaris efectuïn les funcions que els assalariats duguin a terme en la mateixa entitat, però no ho és menys que en molts casos compartiran espai i sovint, risc; de la mateixa manera com és un fet que sovint duren a terme una activitat paral·lela a la qual facin treballadors d'altres empreses en els mateixos àmbits.

Per tant, entenem que respecte a les ESAL es produeix un supòsit d'aplicació parcial respecte a les obligacions de prevenció de riscos.

I per acabar cal entendre qui és Somnis i qui és Dreams & Arts, cosa que expliquem en la descripció de l'organització. La interrelació entre ambdues entitats, i el fet que la cooperativa ja

tingui una avaluació feta, tot i que no va més enllà dels mínims formals⁴, ens permet fer una avaluació completa de l'organització ex novo.

⁴ N'adjuntem còpia com a annex

II. Descripció de l'organització

a. Dades i descripció de Somnis, Associació Catalana de Teatre de L'Hospitalet

Fitxa

Entitat: Somnis, Associació Catalana de Teatre de L'Hospitalet.

CIF: G63370423

Representant: Conxi Almécija Hernández

DNI: 35110209L

Seu social: Castellbo 28, 2n. 3^a., 08906 L'Hospitalet de Llobregat

Telèfon: 657 65 24 15

Email: conxi87@hotmail.com

Modalitat preventiva: cap

Núm. Associats: 12

Núm. Treballadors: 0

Núm voluntaris: 20

Finalitats estatutàries:

Difondre i potenciar les arts escèniques a la ciutat de L'hospitalet de Llobregat.

Participar activament de la vida dels barris de la ciutat.

Promoure la cultura i les tradicions catalanes a través del teatre.

Apropar el món del teatre al públic en general.

Activitat estatutària:

Tallers culturals diversos

Qualsevol altre activitat que pugui ser d'interès per als ciutadans de l'Hospitalet.

Descripció

Somnis és una entitat no lucrativa que, des de l'any 2003 desenvolupa les seves activitats als barris de Pubilla Casas i Ca Serra en la localitat de l'Hospitalet de Llobregat (Barcelona).

Les seves activitats comprenen la realització de tallers de teatre, balls llatins i hip-hop, així com l'organització de festes de barri, tals com rues de carnestoltes, festes majors, festes infantils, etc.

Es compon de 12 membres, que voluntàriament i amb l'ajuda d'altres persones voluntàries i amb l'auxili de la cooperativa Dreams & Arts, duu a terme les activitats descrites.

Actualment Somnis compta amb dos locals cedits més o menys formalment per l'ajuntament de la ciutat i usa els espais d'un centre cultural del barri⁵ per al desenvolupament de la majoria de tallers. Compta amb quatre grups de teatre amateur: adults, adolescents, nens i discapacitats mentals adults; amb diversos grups de hip-hop, que van des de l'inicial que els alumnes compten tres o quatre anys fins al grup d'adults i es distribueixen en grups d'edat, a més de grups de balls llatins i socials (salsa, batxata, balls en línia, balls de saló, etc.). A banda, organitzen sortides col·lectives que reuneixen de 50 a 150 persones de totes les edats de forma periòdica.

⁵ No ens han permès citar el nom del centre cultural, ni la seva titularitat.

Finalment, realitzen activitats a les festes majors dels barris i col·laboren amb la resta d'entitats de la zona en la seva organització.

Com a mínim tres vegades a l'any organitzen festivals i presenten les seves obres de teatre, al centre cultural, però també en altres espais, que van haver de començar a buscar, perquè les 200 places que ofereix la sala multi usos del centre cultural eren insuficients per a les gairebé 600 persones que acudeixen als seus actes en algunes ocasions.

Somnis no se subjecta a la LPRL, atès que és una ESAL sense treballadors. Tanmateix, compta amb voluntaris, per la qual cosa té obligacions de prevenció d'acord amb la llei catalana del voluntariat.

b. Dades i descripció de Dreams& Arts SCCL

Fitxa

Entitat: Dreams&Arts, societat cooperativa limitada.

CIF: F66682543

Representant: Sheila Monserrat Alméjia

DNI: 46476619J

Seu social: Castellbò 28, 2n. 3^a., 08906 L'Hospitalet de Llobregat

Telèfon: 665681374

Email: sheilamoal.92@gmail.com

Modalitat preventiva: Servei de Prevenció aliè

Núm. Associats: 2

Núm. Treballadors: 2 (autònoms. A partir del proper mes d'octubre es contractarà personal)

Registre: Inscrita al Registre de Cooperatives de Catalunya, al full 14.602, inscripció 1.

Objecte: Organització de tallers relacionats amb la música, la dansa i l'esport adreçats a públic adult i infants; l'organització i execució d'espectacles d'animació en esdeveniments socials, tant per al sector públic com privat i la gestió d'activitats per associacions culturals.

CNAE: 8559 Otra educació n.c.o.p

Descripció

Dreams & Arts SCCL és una cooperativa jove, jove per haver-se constituït al desembre de 2015 i perquè els seus dos membres tenen menys de 30 anys. Així els dos socis treballadors de l'entitat, amb formació en animació sociocultural i INEF respectivament efectuen animacions en escoles, festes en empreses etc., a més de donar suport a Somnis, tant en l'organització de les seves activitats, com de monitorat i acompanyament als voluntaris que les desenvolupen. La seva seu social és la mateixa que Somnis – de fet Somnis va ser creada pels seus pares i d'altres persones- i té un local llogat a Esplugues de Llobregat, a uns pocs centenars de metres dels locals que fa servir Somnis.

Dreams & Arts SCCL organitza la seva prevenció mitjançant un servei de prevenció aliè, contractat amb l'empresa ANTEA PREVENCIÓN. La documentació preventiva s'acompanya com a Annex 1.

No hi ha (òbviament) representació dels treballadors ni comitè de seguretat i salut

A. Relació entre ambdues entitats:

Dreams & Arts i Somnis treballen conjuntament en les mateixes activitats. Somnis organitza i executa les activitats gratuïtes que es desenvolupen en seguiment dels seus estatuts, mentre que Dreams & Arts s'ocupa de les comercials, que han anat creixent a partir de les anteriors, a més de col·laborar amb l'entitat en facilitar una gestió professional de les activitats de Somnis. La gestió s'exerceix conjuntament. Les decisions operatives es prenen de forma conjunta. Dreams&Arts no té patrimoni. Tot el material que fa servir és propietat de Somnis.

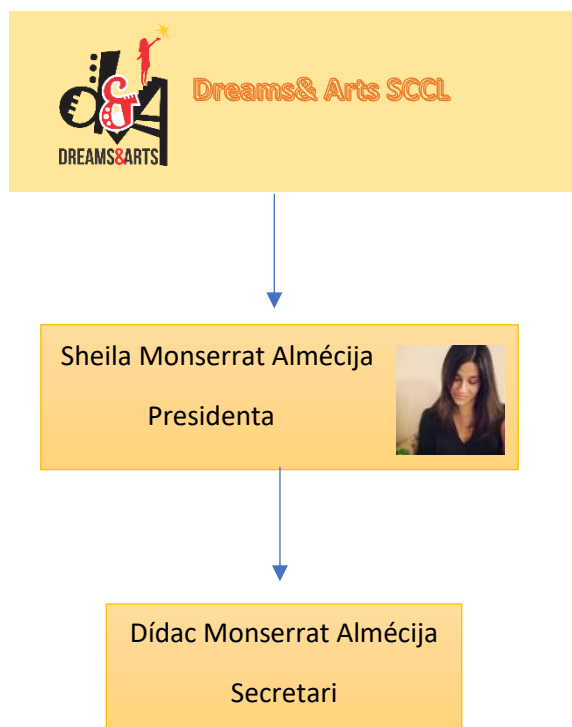
A l'efecte d'aquest treball, avaluarem les dues entitats com una sola, a efecte de valorar els riscos globalment. Parlarem de les entitats com **L'ORGANITZACIÓ**.

III. Les persones: organigrama i professiograma.

a) Organigrama

Les funcions a Dreams& Arts I Somnis se superposen sovint. Els dos membres de la cooperativa són membres de la junta directiva de somnis, la presidenta de l'entitat és la seva mare i el tresorer el seu pare. Hem elaborat el següent organigrama

i. Dreams&Arts

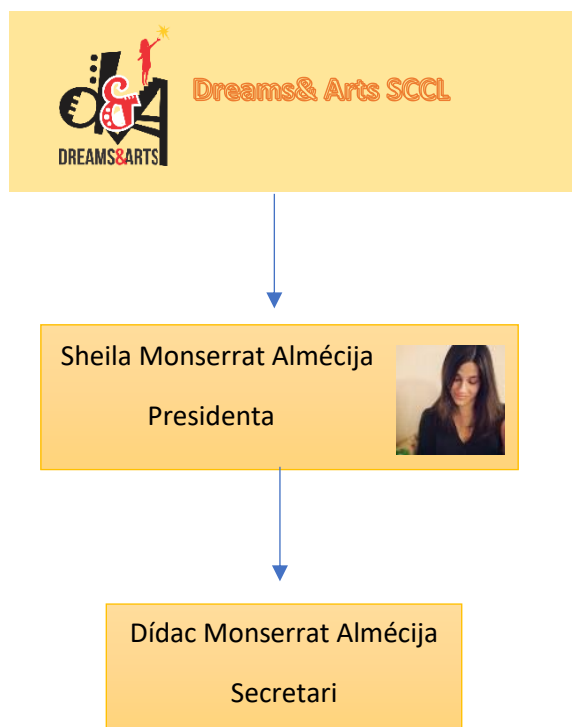


III. Les persones: organigrama i professiograma.

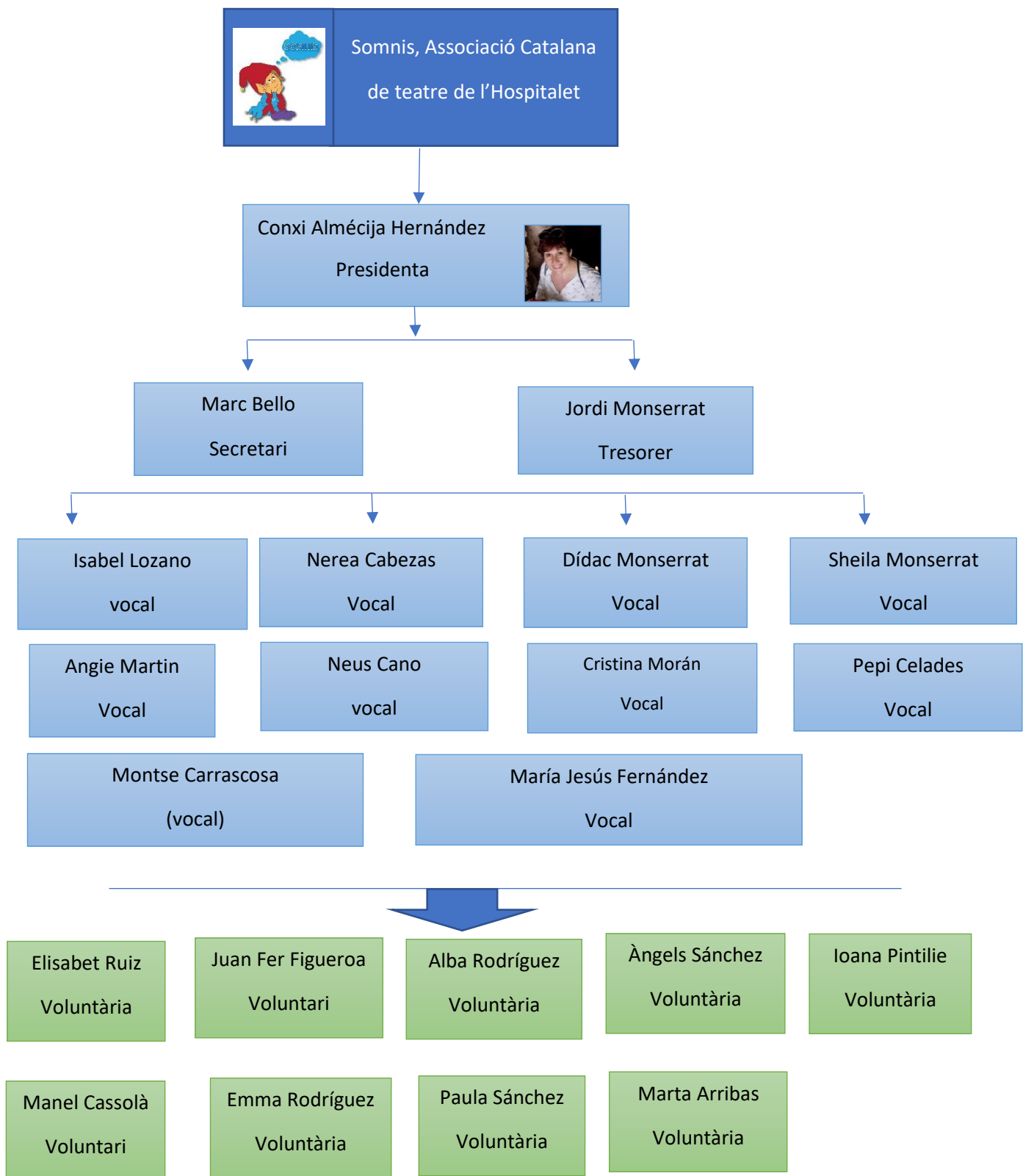
a) Organigrama

Les funcions a Dreams& Arts I Somnis se superposen sovint. Els dos membres de la cooperativa són membres de la junta directiva de somnis, la presidenta de l'entitat és la seva mare i el tresorer el seu pare. Hem elaborat el següent organigrama

i. Dreams&Arts



ii. Somnis, Associació Catalana de Teatre de l'Hospitalet.



b) Professiograma

Per a aproximar-nos al contingut de les professions que es desenvolupen a somnis i Dreams&Arts, hem de situar el perfil professional de l'empresa. L'organització es dedica a l'animació sociocultural.

Fátima Bejerano⁶ ens fa una definició interessant del concepte d'animador sociocultural, en aquests termes (respectem el castellà de l'original)

[...] el término animación sociocultural se emplea para designar un conjunto muy diverso de actividades que no se limitan a los cauces académicos, sino que los desbordan.

Desde esta perspectiva, la animación sociocultural se enmarca en lo que se denomina educación no formal de adultos y la educación permanente.

Considerada así, la animación sociocultural es educación en sentido estricto, siendo su principal objetivo, aunque no el único, hacer que el sujeto sea agente activo de su propia formación y de su propio cambio.

El término sociocultural hace referencia a que las acciones de animación puedan orientarse a objetivos, no solamente culturales, sino también de carácter social, relacionados con la calidad de vida. Por otra parte, la animación sociocultural, persigue otros objetivos: exige en el hombre no sólo la capacidad de contemplar la realidad social, sino la capacidad de reflexión-acción y la transformación de la misma, llevada a cabo desde dentro.[...]

[...] Varios autores han definido al animador sociocultural entre ellos: Ander Egg: designa a quien realiza tareas y actividades de animación. Es la persona capaz de estimular la participación activa y contribuir a un mayor dinamismo sociocultural. Actúa como un catalizador que provoca y anima procesos. [...]

[...] La mayor parte de los autores coinciden en señalar tres ámbitos de intervención del animador, según ventosa son:

- 1. CULTURAL: en él se pretende el desarrollo de la creatividad, expresión y creación cultural y artística. Los objetivos están centrados en la actividad y el producto. En este caso los espacios de trabajo más comunes serán: casas de cultura, centros y equipamientos culturales, escuelas y talleres artísticos, museos y bibliotecas.*
- 2. SOCIAL: se centra en el desarrollo de la participación y el asociacionismo, mejora de las relaciones humanas. Los espacios en los que se desarrollarán las actividades serán, asociaciones y movimientos colectivos ciudadanos, centros cívicos, centros de acción social o servicios sociales.*
- 3. EDUCATIVA: orientada al desarrollo de la motivación del aprendizaje, la formación permanente, la optimización de recursos personales para la inserción social o la educación*

⁶ Bejerano González, Fátima. El animador sociocultural. Ámbito profesional y tipos [en línea]. *PublicacionesDidacticas* Nº17 | septiembre 2011. <http://publicacionesdidacticas.com/hemeroteca/articulo/017017/articulo-pdf> [consulta 26 de setembre de 2018]

en el tiempo libre, este se desarrollará en universidades populares, centros de educación permanente de adultos...[...]

Seguint aquesta definició, situaríem Dreams&Arts en l'àmbit de l'animació cultural i a Somnis en l'àmbit de l'animació social.

Entrem ara a definir els perfils que es necessita per tal de desenvolupar aquestes funcions. Existeixen diverses titulacions oficials que permeten accedir a la professió. Les més pròximes a l'activitat de l'organització són:

Monitor/a d'activitats de lleure infantil i juvenil⁷: Intervenien de manera educativa en activitats de lleure infantil i juvenil, organitzen, dinamitzen i avaluen activitats de lleure infantil i juvenil en el marc de la programació general d'una organització, per mitjà de l'aplicació de les tècniques específiques d'animació grupal, amb una incidència explícita en l'educació en valors i amb atenció a les mesures bàsiques de seguretat i prevenció de riscos. És el cas de la majoria de persones de l'organització.

Director d'activitats de lleure infantil i juvenil : Intervenien en tasques de coordinació d'equips en activitats de lleure infantil i juvenil, planifiquen, organitzen, gestionen, dinamitzen i avaluen projectes de lleure educatiu adreçats a la infància i la joventut en tots els seus aspectes i assumeixen la creació, el control i la dinamització de l'equip de monitors. Els responsables de les activitats tenen aquesta formació.

Dinamitzadors comunitaris: Programen, organitzen, dinamitzen i avaluen actuacions d'intervenció social adreçades al desenvolupament de la participació ciutadana i a l'articulació de processos comunitaris. És el cas d'algun dels directors, complementària de la titulació de director.

Titulats en promoció i Intervenció Socioeducativa amb Persones amb Discapacitat: Organitzen, desenvolupen i avaluen intervencions de promoció i intervenció socioeducativa adreçades a persones amb discapacitat, en col·laboració amb l'equip interdisciplinari (en aquest cas, treballen amb persones que procedeixen del centre ALPI⁸, especialitzada en la inserció social i laboral de persones amb discapacitat mental) de, utilitzant o generant, en el seu cas, els recursos per a assolir el màxim grau d'autonomia personal i inclusió a través d'accions d'acompanyament, tant en l'àmbit educatiu com a social, processos d'oci i temps de lleure, entrenament en estratègies cognitives i en l'ús de les noves tecnologies i la intervenció en i amb les seves famílies. És el cas de la persona responsable de la gestió del grup de teatre per a discapacitats psíquics adults.

Graduat en ciències de l'activitat física i l'esport. En aquest cas es troba la presidenta de Dreams&Arts, que, a més compta amb un màster en Máster Universitari en Formació del Professorat de Educació Secundària i fa constantment cursos d'especialista formadora en Zumba i d'altres disciplines.

⁷ <https://www.peretarres.org>

⁸ <http://www.asociacionalpi.es/ca/>

IV. Normativa

1. Constitució Espanyola, 1978
2. Reial decret de 24 de juliol de 1889, text de l'edició del Codi Civil manada publicar en compliment de la Llei de 26 de maig últim
3. Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.
4. Llei 45/2015, de 14 d'octubre, de Voluntariat (BOE núm. 247 de 15 de Octubre de 2015)
5. LLEI 25/2015, del 30 de juliol, del voluntariat i de foment de l'associacionisme
6. Reial decret 486/1997, de 14 d'abril, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball.
7. Reial decret 1215/1997, de 18 de juliol, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut per a la utilització pels treballadors dels equips de treball
8. Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials
9. Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció
10. Reial decret 485/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes en matèria de senyalització de Seguretat i Salut en el Treball
11. Reial decret 487/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives a la manipulació manual de càrregues que comportin riscos, en particular dorso lumbar, per als treballadors
12. Reial decret 773/1997, de 30 de maig, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives a la utilització pels treballadors d'equips de protecció individual
13. Reial decret 286/2006, de l'11 de març, sobre protecció dels treballadors contra els riscos deguts a l'exposició al soroll durant el treball
14. Ordenança municipal sobre els establiments, activitats comercials i serveis (B.O.P. De Barcelona núm. 224, de 18 de setembre de 2002)
15. DECRET 112/2010, de 31 d'agost, pel qual s'aprova el Reglament d'espectacles públics i activitats recreatives.
16. Reial decret 286/2006, de 10 de març, sobre la protecció de la salut i la seguretat dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició al soroll

V. Memòria

Avaluació inicial. Metodologia utilitzada per a l'avaluació.

L'organització que s'examina com a conjunt és atípica: ho és tant per la seva configuració jurídica, atès que està formada per dues entitats que es complementen en tots els sentits i que se subjecten d'una forma atípica i diversa a les regles de la prevenció de riscos. Així, la cooperativa està subjecte ex article 3.1 *in fine* a la LPRL mentre que l'ESAL queda fora -que no expressament exclosa- de l'àmbit d'aplicació de la llei. Tanmateix, el fet de no aparèixer en l'àmbit d'aplicació de la LPRL no deixa Somnis sense obligacions preventives atès que la llei catalana del voluntariat, en tant que receptora de voluntaris l'obliga a dur a terme activitat en aquest sentit, si bé no determina ni l'abast ni la forma de fer efectiva aquesta activitat preventiva.

Les dues entitats que s'analitza es complementen, com hem dit. Ho fan en la seva configuració operativa, atès que desenvolupen juntes les activitats. Les seves tasques es desenvolupen majoritàriament en locals aliens i fins i tot, al carrer. Tanmateix, disposen -i usen indistintament- de tres locals -un pertanyent mitjançant arrendament a Dreams&Arts i dos cedits per l'Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat a Somnis. En aquests locals es desenvolupen algunes -poques- activitats de lleure socioeducatiu, però en aquests locals es preparen tots els esdeveniments que es duran a terme arreu i es guarden tots els materials necessaris per a desenvolupar l'activitat.

Per tant, s'ha avaluat les dues entitats com un tot, avaluant espais propis, equips, professions i activitats en espais aliens.

METODOLOGIA:

Atès que l'activitat preventiva que s'ha dut a terme a la cooperativa és manifestament insuficient i que l'ESAL mai ha dut a terme activitat preventiva, cal avaluar els riscos que es puguin materialitzar en l'organització i establir prioritats respecte a l'eliminació i el control dels riscos, sobretot tenint en compte que la capacitat econòmica de l'organització és baixa.

Partim de les característiques de l'organització avaluada i observem les següents situacions:

- ✓ Parlem d'una ESAL on no hi ha tradició preventiva i d'una cooperativa de nova creació formada per membres de l'ESAL.
- ✓ El nostre objectiu, a més de l'obvi de complir la normativa, és aconseguir que les mesures que proposem s'apliquin efectivament.
- ✓ En conjunt, és una organització amb pocs mitjans la qual cosa afecta la tasca preventiva.

- ✓ Els riscos que trobarem, ateses les característiques de l'organització s'haurien de poder eliminar i/o controlar d'una manera relativament senzilla, on la tasca de sensibilització ha de tenir un pes rellevant.

Per a fer l'avaluació inicial partirem del model simplificat contingut en la Nota Tècnica de Prevenció 330.

Tindrem en compte els dos conceptes clau de l'avaluació, que són la probabilitat que determinats factors de risc es materialitzin en danys i la magnitud d'aquests danys. A partir d'aquests arribarem a una valoració del risc calculada segons el mètode Fine

Probabilitat:

S'estimarà la probabilitat, com la possibilitat estadística de materialització del risc, classificant-la com a "baixa", "mitjana" o "alta".

Severitat:

S'estimarà la probable severitat de les conseqüències (danys per a la salut) en cas de materialització del risc, classificant-la també com a "baixa", "mitjana" o "alta".

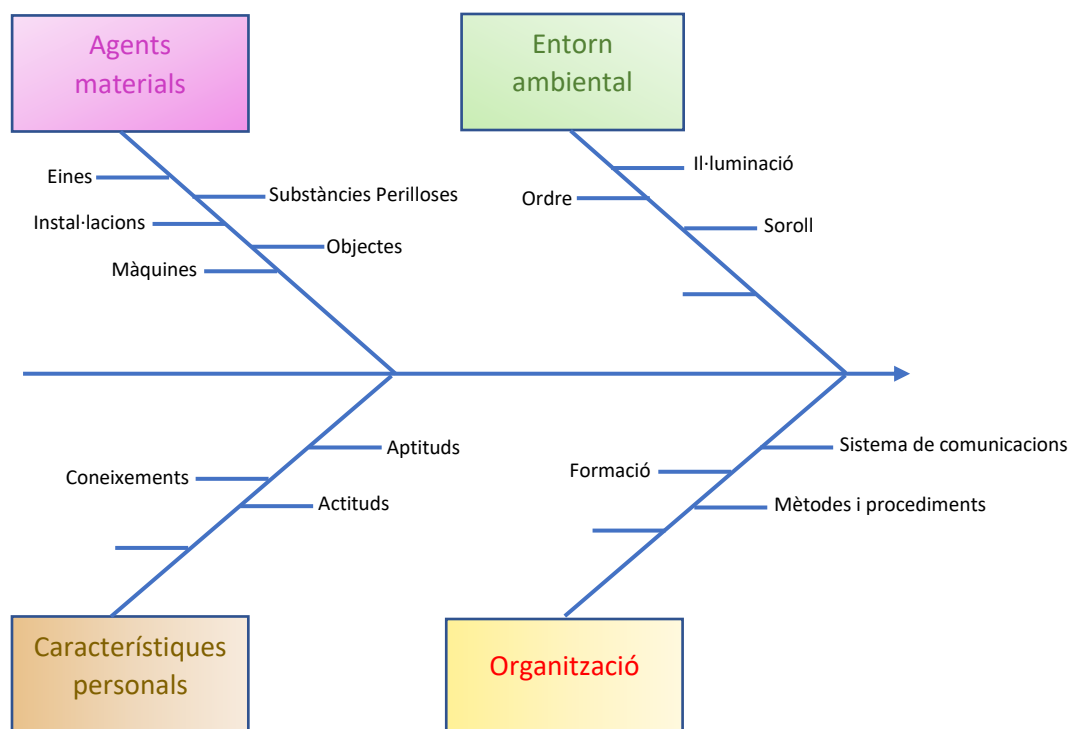
Valoració del risc:

En aquests casos, el risc s'estimarà en funció de la probabilitat i severitat previsibles, d'acord amb les combinacions següents

		PROBABILITAT		
		BAIXA	MITJANA	ALTA
SEVERITAT	BAIXA	M. lleu	Lleu	Moderada
	MITJANA	Lleu	Moderada	Greu
	ALTA	Moderada	Greu	M. greu

A partir d'aquesta valoració, s'oferiran recomanacions encaminades a reduir els riscos. Per establir la prioritat d'actuació es fa ús d'un codi de colors: vermell per als riscos que necessiten una acció immediata, groc per aquells que tot i ser moderats, han de ser tinguts en compte per l'organització i verd per aquelles situacions que convé no perdre de vista, però per les que no cal acció.

D'acord amb la NTP 324, els factors de risc es poden agrupar en quatre grans blocs



S'ha avaluat els riscos agrupant-los de la següent manera:

- Centres de treball (annex 2)
- Col·lectius professionals (annex 3)
- Activitats habituals (Annex 4)
- Equips de treball (annex 5)

S'avalua els riscos atribuïbles a cadascun d'aquests grups, tenint en compte, però, que la interrelació entre ells és constant: Tothom fa totes les tasques en un entorn marcadament col·laboratiu, excepte en determinats casos en que els titulars dels llocs on es faci l'activitat portin els seus propis tècnics. Per exemple. Quan l'entitat fa funcions al centre cultural⁹, el tècnic del centre és qui arranja les llums.

• Centres de treball

L'avaluació dels centres tancats on es desenvolupen activitats s'ha efectuat valorant-los en relació a l'espai. Tot i que en el cos del treball interrelacionem tots els riscos, en els annexos, es pot veure cadascuna de les avaluacions efectuades. És en aquestes on la metodologia s'ha hagut d'adaptar a les circumstàncies de cada lloc: no es pot valorar de la mateixa manera un local on l'organització pot influir en aspectes constructius o les instal·lacions, com en un on no pot ni accedir a informació sobre aquestes característiques, d'aquí, per exemple, les diferències entre el local del carrer Josep Gras i el del carrer Andorra. El primer és un local de lloguer. La titularitat de l'ús li correspon a Dreams&Arts i la cooperativa, que a més és subjecte inclòs a l'àmbit d'aplicació de la LPRL ha de mantenir-lo en

⁹ No s'esmenta el nom del Centre Cultural per expressa prohibició d'aquest.

condicions de seguretat. A més, en ser una cooperativa aplica la LPRL en tota la seva extensió, per tant cal ser molt curosos, no solament a efectes de prevenir i combatre els riscos existents, sinó a efectes de complir amb les obligacions de documentació que estableix la llei. En el cas del local del carrer Andorra és diferent, perquè Somnis no es troba en l'àmbit d'aplicació de la LPRL, sinó que tan sols està subjecte a les obligacions establertes en la llei catalana del voluntariat. Per tant, la responsabilitat aquí és discutible. Qui manté les instal·lacions és l'Ajuntament que a més paga les despeses del local, manté els extintors, etc., però qui usa el local és Somnis i, com a utilitat, també Dreams&Arts.

- **Col·lectius professionals**

En aquest apartat examinem els riscos inherents a les professions que es duen a terme a l'organització. Cal posar-los en relació perquè d'una banda es fan en els mateixos espais i de forma simultània i d'altra banda, els rols es dilueixen d'una forma notable: en l'organització tothom col·labora en les tasques auxiliars.

- **Equips de treball**

Cal fer esment expressament als equips de treball que es fan servir, no tant per la seva perillositat en els termes en que parlariem respecte a màquines, sinó per la seva disparitat. També en aquest punt aquesta avaluació és atípica. En termes generals pràcticament no trobem riscos greus o amb component de risc vital, com per exemple el d'atrapament, de talls o de cops amb parts mòbils de màquines. Tanmateix, cal definir com a equips de treball elements dispersos, com ara ninos de peluix en els que el treballador va a dins, màquines de bombolles o màquines de fer xapes. S'han avaluat individualment tot i que el risc principal en aquest apartat ve dels ninots. En faltar-nos aparells de mesura de temperatura per avaluar aquesta des de dins, hem actuat posant-nos en la pitjor de les situacions possibles i marcant límits precisos en l'ús d'aquests elements

- **Activitats habituals**

Per últim, hem avaluat algunes activitats freqüents. En aquest cas s'ha avaluat una activitat de tallers, una activitat en una escola, un taller de ball i una exhibició pública (festival de Sant Jordi).

Amb totes les dades obtingudes, podem fer l'anàlisi següent.

Anàlisi de l'observació realitzada

Ens trobem davant un sector amb unes característiques força concretes. L'entorn del lleure sociocultural, quan prové del món associatiu és un col·lectiu que tradicionalment es considera a si mateix exempt de la majoria d'obligacions legals. Aquesta creença ve del fet que les entitats no lucratives gaudeixen d'una sèrie d'exempcions i reduccions tributàries en atenció a la funció social que desenvolupen. La manca de coneixements sobre l'abast d'aquestes exempcions porta al fet que es pugui trobar en el món associatiu una mica de tot. Si ens endinsem una mica en l'àmbit de la microempresa, trobarem força casos en que la prevenció no passa de ser "uns papers que la inspecció pot demanar"

Per tant, la conscienciació sobre la necessitat de complir la normativa és una necessitat que va més enllà del deure de formar i informar els treballadors. Cal començar per formar els empresaris i les juntes directives sobre la necessitat de vetllar per la protecció dels riscos laborals.

També hem observat una percepció del lideratge una mica coixa.

Hem començat la nostra avaluació mitjançant l'observació. L'activitat en si mateixa no comporta grans riscos. Es desenvolupa en un entorn lúdic, generalment amb música i sense una pressió productiva rellevant. No hi ha exposició a agents químics ni radiacions i, en general, els riscos no necessiten amidaments específics, llevat de les relatives a la calor, que no hem pogut fer per manca de material de precisió i que, com ja hem dit abans hem avaluat tenint en compte la pitjor situació possible.

El nostre treball se centra en l'avaluació ergonòmica i la psicosocial, atès que són els punts on pensem que hi ha un risc més important en aquesta organització. També fem referència a la pròpia gestió de la prevenció i desenvolupem una mica una situació extensiva a força microempreses. Per tant, farem una breu passada per l'avaluació en matèria de seguretat i higiene industrial, tot i que desenvolupem en l'apartat corresponent aquells punts on creiem que hi ha un risc important sense controlar.

Per acabar el projecte, i en agraïment a l'entitat per obrir-nos les seves portes, al mes d'octubre, abans de que reprenguin les activitats, efectuarem una formació adreçada a sensibilitzar l'entitat sobre aquesta necessària matèria.

a. Seguretat a l'organització.

Hem detectat un risc greu sense controlar.

Manca a l'organització un pla d'emergència adequat a les seves característiques. En cap dels locals de l'organització hi ha un procediment conegut per tothom per a l'evacuació en cas d'emergència, ni per l'actuació en cas d'accident -més enllà de tenir penjats un parell d'extintors i guardar còpia de les targetes sanitàries dels alumnes- Ni tan sols al centre cultural hi ha un pla d'evacuació. No han fet simulacres en anys.

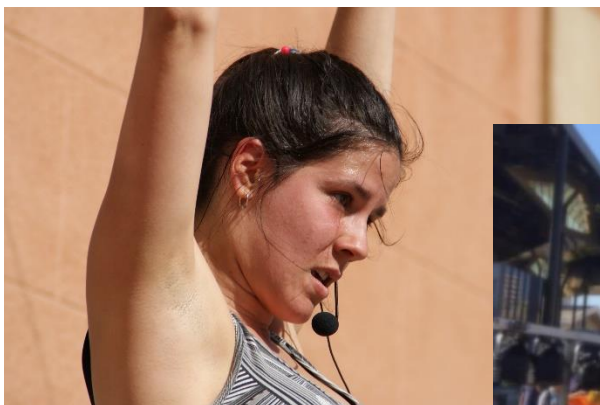
Entenem que cal dotar-los d'un pla d'emergències, i per tant, en proposem un que inclou un simulacre d'incendi a cada un dels locals, i un altre per a les activitats al centre. També

proposarem una xerrada amb Protecció Civil per tal que els orientin i sensibilitzin respecte a la manera com cal actuar davant una emergència al carrer.

A banda d'això, hem detectat tota un sèrie de riscos, alguns més evidents que altres -com endollar massa coses a un sol punt d'electricitat o, molt important, la manca d'ordre i neteja en el treball.

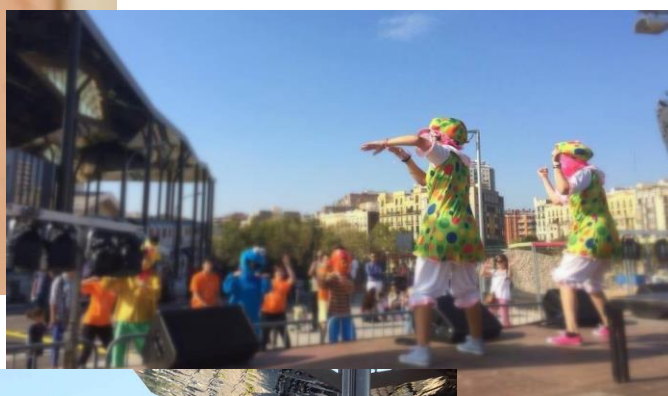
b. Higiene industrial.

El segon risc greu que hem detectat ve de la calor. Es fan activitats de hip hop, i zumba sota el sol i amb temperatures elevades. A més, s'utilitza uns ninos gegants de peluix i roba que generen molta calor. Si bé, per al seu ús ja es fa servir un recurs preventiu, entès, tot i que en puritat no seria pas això- com una persona que guia qui va dins el ninot i es fan tornos de no més de cinc minuts, cal recollir aquestes mesures preventives, juntament amb altres i fer-les extensives a tothom que hagi de desenvolupar l'activitat amb calor. A banda de la formació específica, els facilitem els fulletons de l'INSHT relacionats amb els cops de calor i establim unes normes precises per evitar les seves conseqüències.



Activitat de Zumba

Animació infantil



Animació amb ninos

Avaluació de risc per calor.

Les situacions de calor poden produir un estrès tèrmic per la salut , per això hem de tenir en compte dos factors molt importants l'agressivitat de l'ambient i el nivell d'activitat física del treballador. En el cas de la nostra organització les activitats amb més risc per calor són les que es desenvolupa als escenaris mòbils; degut a que en aquest tipus de treball els treballadors estan exposats durant un determinat temps a temperatures ja siguin elevades al l'estiu o fredes a l'hivern.

No obstant, en gran mesura aquestes activitats es realitzant sota una carpa que serveix de barrera per disminuir la rebuda dels rajos del sol directe, i a l'hivern la sensació de fred disminueix amb la roba adequada i amb la col·locació de les carpes dintre dels recintes. Així doncs, l'avaluació de risc per calor es deuria centrar en l'animació amb ninots.

L'organització compta amb tretze ninots de grandària adult que representen personatges infantils famosos i que van ser comprats a una ludoteca anys enrere. Es tracta d'elements, normalment formats per dos cossos, l'inferior que és el cos del personatge i el superior, el cap. La composició dels ninots es de material tèxtil en la seva majoria.

Com s'ha explicat és difícil saber la composició exacta del tipus de teixit del que estan confeccionat per lo que dificulta la realització d'una avaluació, per lo tant es procedeix a prendre la temperatura per durar unes mesures preventives davant aquest riscs que puguin servir de suport als treballadors i a l'organització.

L'avaluació per risc per calor es mesura amb l'índex WBGT desenvolupada per la NPT 322 per l'INSHT¹⁰, per avaluar a través d'aquest mètode és necessari algunes dades que no estan al nostre abast ja que no disposàvem de l'equip de mesurament d'estrès tèrmic.

La temperatura del dia 20/04/2018 a les 13 hores era de **29°C**

A continuació s'especifica els riscos i les mesures preventives:

Riscos

- Exposició a temperatures ambientals altes
- Sensació d'ofec/claustrofòbia

Mesures preventives

- Presència de Recurs preventiu.
- Disminuir el temps d'exposició.
- Verificació per part de l'organització de les condicions meteorològiques e informar als treballadors de les mateixes.
- Dosificar l'exposició per establir una aclimatació en el personal de nou ingrés.
- Realitzar reconeixements mèdics inicials i periòdics als treballadors exposats a condicions extremes.
- Utilitzar peces de roba específiques per l'activitat a realitzar.
- Establir períodes de descans en zones amb temperatures més benignes.
- Preveure fonts d'aigua no gaire freda amb freqüència, per reposar les pèrdues per suor.

¹⁰ NTP 322: Valoración del Riesgo de estrés térmico: Índice WBGT.

- Es recomana que en la mesura del possible es realitzi la substitució dels ninots per uns altres que de millor qualitat i que la utilització dels mateix es realitzi en períodes curts i en condicions climatològiques adequades.

Avaluació per risc de soroll

Dintre de les activitats que ofereix l'organització les exposicions de balls de Hihop i Zumba desenvolupades per Sheila Montserrat és realitzant damunt d'escenaris que compten amb uns equip de sons que emeten uns determinats decibels que poden causar un risc a la treballadora a llarg termini. Si bé és cert, l'exposició a aquest risc és de curta durada.

No obstant això és una activitat que es realitza de forma contínua. Per a això es realitza la presa de mesures mitjançant sonòmetre el dia 20/04/2018. La durada de les mesures és de 15 minuts, en total es realitzen tres mesuraments i es procedeix a l'obtenció dels resultats que a continuació s'exposen:

Resultats obtinguts

SONOMETRIA: Equips de mesura utilitzats: CESVA SC-15c

Mesura Ambiental en:

1. **ZONA/INSTAL·LACIÓ: Escenaris mòbils 1** $L_{Aeq,t}$: 85,7dB(A)
2. **ZONA/INSTAL·LACIÓ: Escenaris mòbils 2** $L_{Aeq,t}$: 78,5 dB(A)

Una vegada obtingut els resultats podem determinar que a l'espai mòbils 1 amb una $L_{Aeq,d}$: 93,2 dB(A), i al segon espai mòbils $L_{Aeq,d}$ 78,5dB(A).

L'article 8 del Reial decret 286/2006, de 10 de març, sobre la protecció de la salut i la seguretat dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició al soroll

“En cap cas l'exposició del treballador, determinada conformement a l'article 5.2, haurà de superar els valoris límit d'exposició.

a) A cap moment haurà de produir-se una exposició del treballador a un nivell pic superior 140dB(C).

b) En cap jornada de treball es deurà produir una exposició del treballador en la qual el nivell equivalent diari ponderat A sigui superior a 87dB(A), tret que s'apliqui el nivell equivalent setmanal en aquest cas.

c) No haurà d'existir cap setmana que doni lloc a una exposició del treballador el nivell equivalent del qual setmanal superior a 87dB(A)”.

TABLA 1
Tiempo máximo de exposición al ruido
para alcanzar un nivel equivalente diario de 87 dB(A)

<u>L_{Aeq,T} en dB(A)</u>	<u>Tiempo máximo de exposición</u>
87	8 horas
90	4 horas
93	2 horas
96	1 hora
99	1/2 hora
102	1/4 hora
105	7 1/2 minutos
112	1 1/2 minutos
117	1/2 minuto
120	15 segundos

En aquest cas es pot observar que es supera el límit establert per l'article 8 del Reial Decret 286/2006 D'Exposició des Treballadors al soroll en el primer del casos que correspon a l'activitat que es realitza als escenari. Tot i que el no s'ha superar el temps màxim d'exposició recomanant . En el segon cas el valor obtingut dona lloc a una acció.

Mesures preventives

Es proposa com a mesura preventiva:

- Coordinar amb les entitats que l'espai on durà a terme l'activitat sigui més gran, de tal forma que permet al tècnic de so col·locar els altaveus més separat de l'escenari, disminuint així el nivell sonor que arriba a la monitora.
- Utilitzar equips de protecció individual, orelles i taps, que compleixin la norma UNE- EN 352-1 i 352-2, respectivament.
- Realitzar la vigilància de la salut.
- Realitzar l'avaluació específica si les condicions de treball canvien.

c. Psicosociologia

Les petites ESAL solen tenir un tarannà més aviat relaxat pel que fa a les normes. Quan hom intenta explicar una norma que no s'està aplicant correctament, la primera resposta que es rep és "es que estem exempts". En realitat és que dins les entitats hi ha un enorme desconeixement de les seves obligacions legals i dels mitjans al seu abast per a complir-les.

El fet que es mogui tanta gent voluntària i el tipus de tasca que es desenvolupa no ajuda a establir un sistema organitzatiu tan estricte ni definit com el que tindria una empresa, on tothom coneix més o menys l'organigrama – en la microempresa qui mana sol coincidir amb qui paga- i aquest és un factor que porta a una certa situació d'estrès, derivada de la percepció del lideratge.

Vam administrar qüestionaris, aprofitant la presa de dades per les contractacions que hi ha previst fer per al curs vinent. Es va utilitzar el mètode FPSICO perquè la plantilla a avaluar no és gaire nombrosa. Com es pot veure a l'informe acompanyat com a annex 3, es detecten riscos en els següents epígrafs:

Demandes psicològiques

Es manifesten de forma força marcada. És un tipus de risc que es deriva sovint de les professions assistencials. Tal com ens indica Fpsico:

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo, en el caso de trato con pacientes, clientes, etc.

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados,...

Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación, compromiso o involucración en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc...)

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aun cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

L'organització tracta amb persones discapacitades psíquiques adultes, amb nens petits, amb adolescents i sovint amb els seus responsables i això comporta un grau de demanda psicològica important, que cal tractar, com indiquem a l'informe corresponent, proporcionant entrenament en habilitats d'autocontrol, maneig de la distància emocional amb l'usuari, afrontament d'usuaris conflictius, etc.

Cal també oferir tallers periòdics de relaxació, risoteràpia o similars com a element per fomentar la cohesió d'equip i l'expressió grupal d'emocions creant un ambient sa i distès.

Es recomana també proporcionar entrenament al personal en afrontament d'usuaris conflictius i gestió d'emocions i autocura emocional per cuidar el seu estat emocional sense que conflueixin en les emocions dels pacients.

D'altra banda, es van detectar molts punts vermells en ítems que, posats en relació entre ells, denoten problemes de lideratge. Tal com es va fer notar en l'avaluació (pàgina 30 de l'annex 6.3), es va detectar manca de contacte entre la direcció i la resta de l'organització. Per tant, per tal d'aprofundir en aquesta, en data 6 de juny de 2018 es va aconseguir reunir un grup de voluntaris per tal de fer una reunió de treball i intentar treure informació i propostes de caràcter qualitatiu.

Es va intentar seguir el procediment establert en la NTP 296 per a grups de discussió interns. Eva Ferré va actuar com a mediadora externa, per tal de fer una valoració dels problemes existents d'una manera constructiva.

Es va buscar un lloc confortable per a la reunió, una cafeteria del barri, allunyada de l'organització. Es tracta d'un lloc que, a primera hora de la tarda no es troba gaire concorregut, de manera que oferia una intimitat i una comoditat correctes.

Es va convocar els participants explicant el motiu de la reunió, el lloc i els objectius que es pretenia abastar. No es va comunicar a la direcció per evitar la generació de tensió a l'ambient. El moment que es va triar va ser a primera hora de la tarda, tot i que la NTP ho desaconsella. Era impossible trobar un moment al matí atès que totes les persones participants treballen al matí i col·laboren a l'organització a la tarda.

Després d'establir el rol de la moderadora i centrar els objectius de la reunió, això és saber per quina raó hi ha una percepció tan negativa respecte al lideratge, es va extreure les següents causes:

Problemes

- Es percep una manca d'organització que deriva en la poca preparació prèvia de les tasques.
- Es percep una manca d'implicació per part de la direcció dels esdeveniments i en un sentiment d'inseguretat dels participants, que fins i tot deixen d'oferir-se a fer activitats amb l'organització.
- En acabar els esdeveniments hi ha una gran pujada d'adrenalina, pel seu component lúdic, però en arribar a casa, hi ha un sentiment de culpa, perquè les coses no s'han preparat com calia i s'improvisa sistemàticament.
- Es percep poca predisposició a escoltar per part de la direcció.
- Els equips no senten que se'ls tingui en compte en la presa de decisions. La informació no circula o ho fa de forma deficient.
- No es delega responsabilitats.
- Hi ha el sentiment que, en haver quatre membres de la mateixa família a la junta directiva, les decisions arriben preses a les reunions. Es programen reunions en horaris on part de la Junta treballa i no hi pot anar.
- No es percep reconeixement de les tasques dels equips.
- Sovint es produeixen situacions on les ordres són contradictòries

- Es queixen que hi ha un excés de grups de WhatsApp que generen massa embolic.

Propostes per millorar aquests aspectes

- Millora en la freqüència i idoneïtat en les dates de les reunions.
- Millorar la previsió i preparació de les tasques.
- Establiment d'una persona que es dediqui a organitzar de forma exclusiva.
- Diferenciar millor Somnis de Dreams & Arts.
- Disminuir els grups de WhatsApp i en el seu lloc establir equips definits de voluntaris i reunions freqüents.
- Establir un horari de reunions que tingui en compte els horaris de la gent i que es convoqui amb una setmana d'antelació amb una freqüència mensual.
- Accions adreçades a formar voluntaris i monitors.
- Establir criteris públics dins l'organització, per evitar ordres contradictòries.

Arribats a aquest punt, calia transmetre aquestes impressions a la direcció. Es va convocar reunió i es va donar trasllat dels punts que es perceben negativament dins l'organització. Es va fer patent que moltes de les demandes fetes eren compartides per la direcció, que percebia la mateixa manca d'implicació a la inversa. Es van fer diverses propostes per intentar acostar posicions, com per exemple convocar les reunions per correu electrònic amb obligació de confirmar o no l'assistència.

Es va acordar que, un cop acabat l'informe, la persona redactora faria una formació a l'entitat en ple per explicar tota l'avaluació i les recomanacions.

Dies després es va rebre un cert feed back de l'entitat, molt positiu des del punt de vista dels col·laboradors. La direcció havia iniciat la convocatòria de reunions per correu electrònic i, entre d'altres mesures, havia creat una bústia de suggeriments per recollir les opinions de les persones col·laboradores i donar-los sortida. Entenem que és un bon principi, perquè la direcció va reaccionar correctament i amb rapidesa i la reacció va ser rebuda positivament. Si les actituds segueixen en aquesta línia, es podrà controlar els riscos psicosocials. Caldrà seguir treballant-hi, però.

d. Ergonomia

Des del punt de vista de qualsevol organització un treballador content i saludable és una aportació per si mateixa ja que la seva salut tant física com a mental estarà en perfectes condicions possibilitant així el compliment ple de les seves tasques en el lloc de treball. Ara bé, en el cas de la nostra organització s'ha de tenir en compte les seves característiques: no solament està conformada per treballadors, sinó que també hi col·laboren voluntaris que presten el seu temps per a la realització d'activitats. L'objectiu de la realització de l'avaluació és determinar els riscos del col·lectiu de treball que major càrrega de treball té en l'organització, és a dir el de monitor.

Doncs bé, l'avaluació es duu a terme en l'esdeveniment del Col·legi Sant Josep Obrer on els voluntaris i treballadors realitzen una sèrie d'activitats durant unes hores (9 a 14 hores). Com es pot veure en l'avaluació detallada, es fan diverses activitats (veure annex 4.1).

Les activitats de monitoratge són les que més visibilitat tenen durant l'esdeveniment ja que la majoria d'usuaris les utilitzen durant tota l'activitat. No obstant volem deixar constància que el fet de la realització de l'avaluació d'aquest lloc de treball no vol dir que els altres no tinguin cap risc ergonòmic, sinó més aviat que la seva incidència es molt escassa; es a dir per el muntadors el treball que realitzant es de curta durada i normalment son els mateixos monitors els que traslladen els material, que tampoc necessiten una operació de càrrega complexa.

Per la presa de dades es va fer fotografies als treballadors/voluntaris durant la segona hora del matí, la presa de dades es va realitzar acompanyant la presidenta de l'organització Sheila Montserrat.

Els objectius específics son:

- Determinar els factors de risc ergonòmics en els llocs de treball analitzats.
- Avaluar les conseqüències sobre els treballadors que ocupen el lloc de treball associat a l'exposició i al risc.
- Establir recomanacions tècniques orientades a la millora ergonòmica dels llocs de treball per evitar i/o minimitzar l'exposició a determinats riscos ergonòmics.

S'avaluarà els riscos associats a Postures forçades aplicant el mètode d'avaluació REBA.

De la presa de dades podem observar:

Àrea de maquillatge

- Àrea de treball: El treball es realitza de forma asseguda, disposa d'una taula de suport on es dipositen els materials de pintures (maquillatge, brotxes, brillantines, etc.).
- La tasca requereix mobilitat dels membres superiors.
- Es treballa a diverses altures depenent de l'usuari a maquillar.
- Emplaçament per als membres inferiors: en trobar-se el treballador assegut disposa d'espai obert per sota que possibilita el moviment de les cames.

Creació de xapes i màscares

- Àrea de treball: El treball es realitza de forma asseguda, disposa d'una taula de suport on es dipositen els materials i la màquina (que manipula un adult).

- La tasca requereix mobilitat i força dels membres superiors.
- El camp de visualització és normal.
- Emplaçament per als membres inferiors: en trobar-se el treballador assegut disposa d'espai obert per sota que possibilita el moviment de les cames.

Després de l'aplicació del mètode REBA obtenint la puntuació REBA 10 amb un nivell de risc alta i nivell d'acció quasi immediat per l'àrea de maquillatge i una puntuació REBA 8 amb un nivell de risc alt i nivell d'acció quasi immediat per la creació de xapes.

Problemes detectats

Després de l'obtenció de la puntuació s'observa que existeixen motius que puguin causar dolors i altres símptomes relacionats amb lesions causades per l'adopció de postures forçades i per la realització de moviments repetitius. Els riscos ergonòmics observats són:

- En la tasca de maquillatge, els monitors fan torns de no més d'una hora realitzant el seu treball sense pauses, ja que, tot i que la tasca va en funció de la demanda dels usuaris, els monitors es van turnant. Els usuaris són nens entre 3 i 12 anys. L'adopció de males postures pot causar sobrecàrrega muscular a la zona lumbar, acumulació de sang a les cames, inflor de cames, etc.
- La postura per maquillar en la gran majoria és inclinada flexionant el tronc entre 20 i 60 graus. Podent causar sobrecàrrega muscular a la zona lumbar.

Propostes per millorar aquests aspectes.

Amb la finalitat de poder reduir els possibles efectes provocats pel treball a realitzar en els tallers de maquillatge i creació de xapes és aconsellable:

- Realitzar exercicis de relaxació muscular per evitar la fatiga física.
- Establir torns rotatius cada hora, facilitant així que el treball no sigui monòton.
- Adequació de la zona de treball: és a dir que el mobiliari, eines i equips siguin comprats d'acord amb criteris ergonòmics.
- Com la majoria de les activitats es realitzen en centres escolars o municipals, s'haurà de coordinar amb l'empresa titular la realització de les tasques en òptimes condicions tenint en compte no solament els riscos inherents al lloc de treball, sinó també els que es dedueixin de l'empresa titular.
- Realitzar periòdicament formació específica sobre moviments repetitius i postures forçades, així com realitzar correccions sobre les postures.
- Realitzar una vigilància de la salut dels treballadors/as, mitjançant reconeixements mèdics periòdics específics, en els quals es posi l'accent en l'exploració musculoesquelètica.

En el moment de la presa de dades ja van transmetre als treballadors com es el cas dels treballadors de l'àrea de maquillatge que la postura no era l'aquella i es va procedir insitu a la correcció de la seva postura. No obstant, una vegada realitzat l'informe es va traslladar a l'organització els resultats obtinguts i les propostes de millora així com la mesura preventiva adequada per cada un dels casos. Van obtenir una resposta dies després de caràcter positiu des del punt de vista dels col·laboradors.

e. Gestió de la prevenció

La gestió de la prevenció és un punt al que aquest equip ha donat moltes voltes. En la tasca professional de gestió i assessorament legal de microempreses i entitats es fa molt patent la realitat d'aquestes. I respecte de la prevenció, la nostra percepció i la valoració de la forma d'assumir aquesta prevenció és la següent:

En un tipus d'empresa com Dreams&Arts o similar, és a dir amb molt pocs treballadors, és poc realista pensar en un servei propi de prevenció, s'arribi a aquesta conclusió per raons de volum de personal o per raons econòmiques, en els dos casos raons molt vàlides.

L'empresari no pot assumir les tasques de prevenció, perquè les activitats de l'organització no es desenvolupen en un sol lloc de treball i tant l'empresari com la resta de persones desenvolupen les activitats en diversos llocs (article 11 Reglament 39/1997). Recordem que la dedicació a l'organització no és exclusiva.

La designació d'un (o diversos) treballadors per a aquesta tasca presenta problemes econòmics. Es tracta d'una empresa en beceroles i no té recursos suficients per cobrir cap treballador a jornada completa, ni tan sols a mitja jornada. Les contractacions es fan únicament per les hores que els monitors facin tallers (entre 1 i 3 hores setmanals).

El concert amb un servei de prevenció aliè és el que es ve fent. Tanmateix presenta un problema. El cost d'una avaluació amb cara i ulls és elevat i la microempresa no sempre se'l pot permetre o com a mínim, no li donarà prioritat davant altres despeses. Per tant, concerta un servei bàsic que li permeti un compliment de mínims davant la inspecció. En opinió de qui redacta, això no és complir amb les obligacions preventives, sinó protegir-se de possibles multes. I és una opció força estesa.

Entén aquesta redactora que un servei mancomunat si seria una bona opció, encara que anés acompanyat del concert amb un SPA, perquè facilitaria que es pogués mantenir la dedicació d'una o diverses persones a les tasques preventives de diverses microempreses amb una certa coincidència d'activitat. El problema? Que el RD39/1997 limita molt aquesta opció. Així l'article 21 del Reial Decret diu que podran constituir-se serveis de prevenció mancomunats entre aquelles empreses que desenvolupin simultàniament activitats en un mateix centre de treball, edifici o centre comercial, sempre que quedi garantida la seva operativitat i eficàcia. Això en deixa fora per exemple, les botigues d'un carrer o barri, i per suposat, l'organització que analitzem, part de la qual ni tan sols té especificat legalment ni l'abast ni la forma de fer efectives les "condicions de seguretat i salut" que ha de procurar als seus voluntaris.

Amb això entén aquesta redactora que cap dels sistemes que contempla la llei acaba de ser pensat per a microempreses i encara menys per a entitats amb voluntaris, la millor opció pels quals és, ara per ara, un servei aliè. Cert que el Departament de Treball ofereix recursos per a millorar la prevenció. Ara bé. Perquè aquests recursos arribin als seus destinataris manca una cosa important: conscienciació dels empresaris de la necessitat de fer-ho.

SEGONA PART. COORDINACIÓ D'ACTIVITATS

És impossible fer una avaluació d'una entitat com aquesta sense treballar la necessària coordinació d'activitats.

En la seva gestió ens hem trobat els problemes que ja hem indicat anteriorment: moltes entitats receptores són associacions de pares d'alumnes, organismes públics i alguna empresa i cap d'ells tenia organitzat un sistema de coordinació d'activitats. En aquest cas també hi ha una línia fina per distingir qui té obligació de fer CAE amb nosaltres i qui no. Entenem que normalment hauria de dur-se a terme la coordinació, perquè l'organització va a fer unes tasques destinades a tercers a casa dels clients. Per exemple: quan es va a fer l'animació a l'escola. Els destinataris de l'activitat són els infants, però qui ho organitza i contracta diversos professionals per amenitzar la festa és l'AMPA, amb l'acord de l'escola. I l'activitat que contracta és compatible amb les seves finalitats

Davant la impossibilitat d'obtenir cooperació en matèria de coordinació, hem preparat un document, en aquest cas per al centre cultural, s'ha elaborat un informe on s'explica quina és la informació que ens ha de facilitar, els efectes de no complir amb la normativa -parlar de multes sol ser eficaç en aquests temes- i una llista de la informació que cal facilitar.

En qualsevol cas, la part més important a solucionar en matèria de coordinació és la gestió de les emergències, per una part, atès que és un assumpte sobre el que no hi ha res o gairebé res preparat -mes enllà de que els locals, tots ells, estaven correctament equipats amb extintors, llums d'emergència, plànols d'evacuació, etc.

Per tant, el problema és la formació i l'intercanvi d'informació.

L'altre problema que hem trobat ve donat per les característiques d'alguns elements. Com a exemple podem posar l'escenari de l'activitat a l'aire lliure (annex 4.1) però en podem trobar molts mes.

L'escenari és un problema per l'empresa analitzada. En no existir coordinació d'activitats, l'escola no ens facilita informació sobre els seus riscos. Això ho podem mig solucionar fent un examen nosaltres, però davant un equipament clarament inadequat, la única opció que tenim és negar-nos a usar-lo i amb això, potser perdre el client, amb la qual cosa l'organització serà reticent a fer-ho.

La manca de coordinació empresarial, quan respon a l'incompliment de l'empresa receptora de les seves obligacions preventives ens genera un doble risc, perquè ens obliga a incomplir i a permetre -si no fem res- l'exposició al risc dels treballadors propis.

Per tant, la conclusió és que cal sensibilitzar el tercer sector sobre la necessitat de dotar-se d'instal·lacions correctes i de la resta d'obligacions legals que desconeixen.

TERCERA PART: PLA D'EMERGÈNCIA

Ja sigui per la confusió de les entitats o per la manca d'organització dintre de la mateixa que fins ara no s'ha establert un Pla d'Emergència que es pugui dur a terme per tant es procedeix a la creació del mateix per tal de donar compliment a l'art. 20 de la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals, referit a les Mesures d'Emergència:

“L'empresari, tenint en compte la grandària i l'activitat de l'empresa, així com el possible presència de persones alienes a la mateixa, haurà d'analitzar les possibles situacions d'emergència i adoptar les mesures necessàries en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors, designant per a això al personal encarregat de posar en pràctica aquestes mesures i comprovant periòdicament, si escau, el seu correcte funcionament. El citat personal haurà de posseir la formació necessària, ser suficient en nombre i disposar del material adequat, en funció de les circumstàncies abans assenyalades.

Per a l'aplicació de les mesures adoptades, l'empresari haurà d'organitzar les relacions que siguin necessàries amb serveis externs a l'empresa, en particular en matèria de primers auxilis, assistència mèdica d'urgència, salvament i lluita contra incendis, de manera que quedi garantida la rapidesa i eficàcia de la mateixa.”

Per tant, aquest programa d'actuació en cas d'emergència té per objecte orientar sobre l'actuació dels treballadors de l'empresa en cas situacions de risc, així com presentar un inventari dels mitjans tècnics i humans disponibles davant aquesta situació, havent-se de considerar només com una orientació general, on es recullen les bases tècniques per aconseguir els següents objectius:

- Conèixer les instal·lacions.
- Conèixer la perillositat de zones i sectors.
- Conèixer els mitjans de protecció existents.
- Establir els recursos necessaris en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors.
- Comprovar periòdicament el correcte funcionament de les mesures d'emergència.
- Conèixer les necessitats de material i les seves prioritats.
- Evitar les causes de les emergències.

D'altra banda es proposa a l'entitat la realització de simulacres d'emergència per tal de posar en pràctica tota la informació donada a través del Pla. De la mateixa forma quant s'estigui coordinant l'activitat amb altres empreses es important que s'obtingui informació referent aquest tema ja que els possibles riscos derivats de l'activitat principal poden ser diferents o tractats de diferent forma.

S'ha de tenir en compta el Pla d'emergència donat per l'altre entitat i tenir localitzades les sortides d'emergència, així com identificat el procediment a dur a terme en cada un dels casos.

VI. Agraïments.

Volem agrair l'ajut que ens han prestat des de diversos àmbits per tal de poder examinar l'activitat d'una empresa de lleure sociocultural. En concret:

A Somnis, Associació Catalana de Teatre de l'Hospitalet i a Dreams&Arts SCCL per obrir-nos les seves portes i deixar-nos examinar el que fan bé i el que no. És sempre un plaer poder aportar alguna cosa a gent que arrenca somriures.

Al Gran Teatre del Liceu, per permetre que -en companyia del tècnic de Capresa, David Torrijos, una de nosaltres veiés de primera mà com es duen a terme les activitats preventives en el millor teatre de la nostra terra. La dificultat de gestionar i encaixar prevenció i espectacle de forma que cap dels dos surti perjudicada requereix de grans professionals. I aprendre d'ells, ni que sigui una miqueta i per un breu espai de temps, ens ha donat perspectiva, imprescindible per a fer una avaluació. I en especial, volem agrair a la Rosa Barreda la seva paciència davant les nostres preguntes, quan de ben segur tenia coses millors a fer que atendre-les.

A tot l'equip tècnic i administratiu de Capresa, servei de prevenció aliè, per la seva professionalitat i humanitat, i molt especialment a en David Torrijos i la Sara Morales per les seves explicacions sobre el terreny. Les pràctiques en servei de prevenció aliè han estat una eina imprescindible per aprendre com cal fer les coses. La paciència explicant la manera en que calia fer cada pas i el significat i les conseqüències de cada avaluació o mesurament, i sobre tot, el fet de facilitar-nos l'accés a escenaris on no hauríem pogut accedir d'altra forma, ens ha arrencat de la mera visió teòrica i ens ha permès "tocar" la realitat. I tot i que no haguem aplicat sistemes més complexos de valoració del risc, com li agradaria fer al David, sense les seves indicacions, les nostres avaluacions serien menys pràctiques i més avorrides, i, sobretot, no arribarien als destinataris, és a dir, a les empreses que els han d'aplicar.

VII. Bibliografia

Normativa citada

17. Constitució Espanyola, 1978
18. Reial decret de 24 de juliol de 1889, text de l'edició del Codi Civil manada publicar en compliment de la Llei de 26 de maig últim
19. Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.
20. Llei 45/2015, de 14 d'octubre, de Voluntariat (BOE núm. 247 de 15 de Octubre de 2015)
21. LLEI 25/2015, del 30 de juliol, del voluntariat i de foment de l'associacionisme
22. Reial decret 486/1997, de 14 d'abril, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball.
23. Reial decret 1215/1997, de 18 de juliol, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut per a la utilització pels treballadors dels equips de treball
24. Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials
25. Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció
26. Reial decret 485/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes en matèria de senyalització de Seguretat i Salut en el Treball
27. Reial decret 487/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives a la manipulació manual de càrregues que comportin riscos, en particular dorso lumbar, per als treballadors
28. Reial decret 773/1997, de 30 de maig, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives a la utilització pels treballadors d'equips de protecció individual
29. Reial decret 286/2006, de l'11 de març, sobre protecció dels treballadors contra els riscos deguts a l'exposició al soroll durant el treball
30. Ordenança municipal sobre els establiments, activitats comercials i serveis (B.O.P. De Barcelona núm. 224, de 18 de setembre de 2002)
31. DECRET 112/2010, de 31 d'agost, pel qual s'aprova el Reglament d'espectacles públics i activitats recreatives.
32. Reial decret 286/2006, de 10 de març, sobre la protecció de la salut i la seguretat dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició al soroll

Llibres

Collantes, Maria Pilar, Marcos, Juan Ignacio (coordinadors). La salud mental de los trabajadores. 1a ed. Madrid: La Ley. Wolters Kluwer Wspania S.A., 2012. ISBN 978-84-9020-122-07.

Llaneza Álvarez, F. Javier. Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales. 1a edición.. Pamplona. Editorial ARanzadi, S.A. Abril de 2016. ISBN 978-84-9099-859-3

Publicacions INSHT

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de Trabajo.

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos de Trabajo.

Guía técnica sobre señalización de Seguridad y salud en el Trabajo.

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas.

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición de los trabajadores al ruido

NTP 89

NTP 322

NTP 330

NTP 922

NTP 923

NTP 918

Documents en línia

Bejerano González, Fátima. El animador sociocultural. Ámbito profesional y tipos [en línea]. PublicacionesDidacticas Nº17 | Septiembre 2011 <http://publicacionesdidacticas.com/hemeroteca/articulo/017017/articulo-pdf> [consulta 26 de setembre de 2018]

Ramon Rodriguez Roel y Francisco Díaz Cerrato. Manual de Seguridad en artes escénicas y espectáculos [en línea]. Fremap, mutua Colaboradora con la Seguridad Social núm 61. Actualizado a febrero 2018. <http://prevencion.fremap.es/Buenas%20prcticas/LIB.025%20-%20M.S.S.%20en%20artes%20esc%C3%A9nicas%20y%20espect%C3%A1culos.pdf>. Consulta 25 de julio de 2018.

Martínez Lopez, Jesús. Montaje y desmontaje de escenarios en espectáculos públicos: difícil situación para el prevencionista. Quirón Prevención. <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/montaje-desmontaje-escenarios-espectaculos-publicos-dificil>. Consulta 25/07/2018

Hem fet ús de l'aplicació web Floorplanner (<https://floorplanner.com/>)

Google Maps <https://www.google.com/maps>

Sede electrónica del Catastro: <https://www1.sedecatastro.gob.es/CYCBienInmueble/OVCBusqueda.aspx>

Leroy Merlin tipos de portes: <https://comunidad.leroymerlin.es/t5/Bricopedia-Construcci%C3%B3n-y-Diferencias-entre-los-distintos-tipos-de-puertas/ta-p/26734>

https://ca.wikipedia.org/wiki/L%27Hospitalet_de_Llobregat

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=83d18ba574435510VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>



ANEX 1. AVALUACIÓ ANTEA PREVENCIÓN SPA

L'annex 1 no s'incorpora al repositorio perquè no és un document original elaborat per les estudiants i s'incorpora tan sols com a element d'informació al tribunal avaluador.