Operario/a del Patronato Municipal de Deportes de Fuenlabrada 2026

Muestra gratuita del temario: índice completo y un capítulo entero con su test



El temario completo: 10 temas del anexo · 13 capítulos · 260 preguntas de test

Material de estudio no oficial, elaborado a partir de las bases de la convocatoria y del texto consolidado de cada norma en el BOE. Lo que vale es lo publicado por la entidad convocante. Actualizado el 16 de noviembre de 2026.

Índice: los 10 temas del anexo

Cada tema del anexo está explicado en uno o varios capítulos. Los capítulos sirven para varios temas cuando las bases reparten una misma ley en epígrafes distintos.

Tema	Enunciado de las bases	Capítulos
1	La Constitución española: Estructura y contenido. Derechos y deberes fundamentales.	1
2	Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto Básico del Empleado Público. Personal al servicio de las Administraciones Públicas. Derechos y Deberes. Código de conducta de los empleados públicos.	2
3	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Objeto y ámbito de la ley. Principio de Igualdad y tutela contra la discriminación. El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.	3
4	Ley 31/95, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales: Capítulo Primero: objeto, ámbito de aplicación y definiciones. Capítulo III. Derechos y obligaciones.	4
5	Mantenimiento general de edificios: Pequeñas reparaciones de pintura, persianas y mobiliario.	5, 6
6	Albañilería, fontanería y electricidad. Nociones básicas de materiales y pequeñas reparaciones, suministro de agua y saneamiento, baja tensión en edificios, mecanismos y sustitución de luminarias.	7, 8, 9
7	Climatización y calefacción: Nociones básicas de aire acondicionado, calderas y radiadores.	10
8	Mantenimiento de Piscinas: Calidad del agua: Control y medición del pH, cloro libre y niveles óptimos. Depuración: Bombas, filtros de arena, skimmers y mantenimiento de vasos.	11
9	Productos de limpieza y desinfección: Tipos de productos, etiquetado de seguridad y dosificación.	12
10	Equipos de Protección Individual (EPIs): Tipos, uso obligatorio y señalización de seguridad.	13

Capítulo 4

Prevención de riesgos laborales: Ley 31/1995, derechos y obligaciones, delegados de prevención, comité de seguridad y salud, y riesgos del trabajo administrativo

Este capítulo cubre el tema 4 del anexo.

Normas: Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, arts. 1-4, 14-40, 42-45 y disposiciones adicionales tercera y cuarta (consolidado: 2026-04-09) · Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre pantallas de visualización, arts. 1-6 y anexo (consolidado: 1997-04-23 (texto original, sin modificaciones)) · Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre manipulación manual de cargas, arts. 1-6 y anexo (consolidado: 1997-04-23 (texto original, sin modificaciones)) · Real Decreto Legislativo 5/2015 (TREBEP), arts. 14.l y 54.9 (consolidado: 2026-10-03)

En pocas palabras

- La Ley 31/1995 se aplica también a funcionarios y personal estatutario (art. 3.1), salvo en ciertas actividades de policía, protección civil y Fuerzas Armadas (art. 3.2), y en las Administraciones las infracciones no se multan: se imponen medidas correctoras (art. 45.1).
- Los delegados de prevención se designan por y entre los representantes del personal según la escala del art. 35.2, y el comité de seguridad y salud es paritario, existe con 50 o más trabajadores y se reúne trimestralmente (art. 38).
- En el trabajo de oficina, el Real Decreto 488/1997 obliga a alternar tareas o hacer pausas en pantalla (art. 3.3) y a ofrecer vigilancia de la salud antes de empezar (art. 4.1.a), y el Real Decreto 487/1997 obliga primero a evitar la manipulación manual de cargas (art. 3.1).

La prevención de riesgos laborales entra en casi todos los temarios de auxiliares y administrativos porque obliga a la Administración igual que a una empresa: el art. 14.1 de la Ley 31/1995 dice que el deber de protección es también un deber de las Administraciones respecto de su personal, y el TREBEP lo recoge como derecho (art. 14.l) y como deber de conducta (art. 54.9). Se pregunta sobre todo la letra de la ley (principios, riesgo grave e inminente, delegados y comité) y dos reglamentos cortos de oficina, el de pantallas y el de cargas. Este tema sigue el texto consolidado de la Ley 31/1995 con última actualización publicada el 9 de abril de 2026 (la Ley 1/2026, de 8 de abril, retocó el art. 7.1.a y la disposición adicional quinta, que no afectan a lo que aquí se estudia). Los dos reales decretos de 1997 no se han modificado desde su publicación.

Esquema del tema



Objeto, ámbito y definiciones (arts. 1 a 4)

La ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante medidas y actividades de prevención (art. 2.1). Sus disposiciones laborales son **Derecho necesario mínimo indisponible**: los convenios colectivos pueden mejorarlas, pero no rebajarlas (art. 2.2).

Se aplica a las relaciones laborales del Estatuto de los Trabajadores y también a las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal de las Administraciones, con las peculiaridades que la propia ley prevé (art. 3.1). Cuando la ley habla de «trabajadores» y «empresarios» incluye al personal funcionario o estatutario y a la Administración para la que trabaja (art. 3.1, párrafo segundo).

No se aplica a las actividades cuyas particularidades lo impidan dentro de estas funciones públicas (art. 3.2):

- policía, seguridad y resguardo aduanero;
- servicios operativos de protección civil y peritaje forense en casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública;
- Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.

Aun así, la ley «inspirará» su normativa específica (art. 3.2). En centros militares sí se aplica con particularidades, y en los penitenciarios se adaptan las actividades que lo justifiquen (art. 3.3).

Qué partes son básicas para la Administración

La disposición adicional tercera enumera los artículos que son legislación básica para el personal funcionario y estatutario. En comunidades autónomas y entidades locales, las funciones de la autoridad laboral y de la Inspección de Trabajo pueden atribuirse a otros órganos (apartado 2.b).

Las definiciones del art. 4 se preguntan casi literalmente:

Concepto	Definición legal resumida	Artículo
Prevención	Actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa para evitar o disminuir los riesgos del trabajo	4.1.º
Riesgo laboral	Posibilidad de que un trabajador sufra un daño derivado del trabajo; su gravedad se valora con la probabilidad y la severidad del daño, conjuntamente	4.2.º
Daños derivados del trabajo	Enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo	4.3.º
Riesgo grave e inminente	El que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud	4.4.º
Equipo de trabajo	Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo	4.6.º
Condición de trabajo	Cualquier característica del trabajo con influencia significativa en los riesgos, incluida su organización y ordenación	4.7.º
Equipo de protección individual	Equipo llevado o sujetado por el trabajador para protegerle de uno o varios riesgos, con sus complementos y accesorios	4.8.º

Fíjate en el art. 4.7.º.d: la organización del trabajo también es «condición de trabajo», y por esa vía entran en la evaluación los ritmos y las pausas.

El deber de protección y los principios de la acción preventiva (arts. 14 y 15)

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, y ese derecho supone un deber correlativo del empresario (art. 14.1). Forman parte de ese derecho la información, la consulta y participación, la formación, la paralización de la actividad en caso de

riesgo grave e inminente y la vigilancia de la salud (art. 14.1, párrafo cuarto). Dos reglas cierran el artículo: que el empresario contrate un servicio externo o asigne funciones a trabajadores no le exime de su deber (art. 14.4), y el coste de las medidas de seguridad y salud no puede recaer en modo alguno sobre los trabajadores (art. 14.5).

El art. 15.1 recoge nueve principios generales, en este orden:

Letra	Principio
a	Evitar los riesgos
b	Evaluar los riesgos que no se puedan evitar
c	Combatir los riesgos en su origen
d	Adaptar el trabajo a la persona (puestos, equipos, métodos), en particular para atenuar el trabajo monótono y repetitivo
e	Tener en cuenta la evolución de la técnica
f	Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro
g	Planificar la prevención
h	Anteponer la protección colectiva a la individual
i	Dar las debidas instrucciones a los trabajadores

El mismo artículo añade que las medidas deben prever las **distracciones o imprudencias no temerarias** del trabajador (art. 15.4) y que solo pueden acceder a zonas de riesgo grave y específico quienes hayan recibido información suficiente y adecuada (art. 15.3).

Plan, evaluación y planificación (arts. 16 y 23)

La prevención se integra en la gestión general de la organización mediante un **plan de prevención de riesgos laborales** (art. 16.1). Sus instrumentos son la **evaluación de riesgos** y la **planificación de la actividad preventiva** (art. 16.2). La evaluación inicial se actualiza cuando cambian las condiciones de trabajo y se revisa si se producen daños para la salud (art. 16.2.a). La planificación fija para cada actividad el plazo, los responsables y los recursos (art. 16.2.b). Si hay un daño para la salud o la vigilancia de la salud revela que las medidas son insuficientes, se investigan las causas (art. 16.3).

El empleador debe conservar a disposición de la autoridad laboral el plan, la evaluación, la planificación, los controles del estado de salud y la relación de accidentes de trabajo y

enfermedades profesionales que hayan causado una incapacidad laboral **superior a un día de trabajo** (art. 23.1, letras a a e).

Equipos, información, formación y emergencias (arts. 17 a 20)

Los equipos de protección individual se usan cuando los riesgos no se pueden evitar o limitar suficientemente con protección colectiva o con medidas de organización (art. 17.2). Es la otra cara del principio de la letra h del art. 15.1.

La información se da a través de los representantes, pero los riesgos específicos del puesto se comunican a cada trabajador (art. 18.1). La formación es teórica y práctica y se imparte al contratar, al cambiar de funciones y al introducir nuevas tecnologías (art. 19.1), dentro de la jornada siempre que sea posible y sin coste para el trabajador (art. 19.2).

Para emergencias, adopta medidas de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación y designa al personal encargado (art. 20).

Riesgo grave e inminente (art. 21)

Reparte facultades entre varios sujetos, y de ahí salen muchas preguntas.

Quién	Qué puede hacer	Condición	Artículo
Empresario	Informar lo antes posible, dar instrucciones para interrumpir la actividad y abandonar el lugar	Riesgo grave e inminente; no puede exigir que se reanude mientras persista el peligro, salvo excepción justificada	21.1
Trabajador	Interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo	Cuando considere que la actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud	21.2
Representantes legales	Acordar por **mayoría de sus miembros** la paralización de la actividad de los afectados	Si el empresario no adopta o no permite adoptar las medidas	21.3
Delegados de prevención	Adoptar ese mismo acuerdo por decisión mayoritaria	Si no se puede reunir con urgencia al órgano de representación	21.3, párrafo segundo
Autoridad laboral	Anular o ratificar la paralización	En el plazo de **veinticuatro horas**	21.3

Ni los trabajadores ni sus representantes pueden sufrir perjuicio por estas decisiones, salvo mala fe o negligencia grave (art. 21.4).

No lo confundas con la paralización que ordena la **Inspección de Trabajo** cuando aprecia un riesgo grave e inminente (art. 44.1): la empresa puede impugnarla ante la autoridad laboral en **tres días hábiles**, y la impugnación se resuelve en un máximo de **veinticuatro horas**.

Vigilancia de la salud (art. 22)

La vigilancia periódica del estado de salud se garantiza en función de los riesgos del puesto y, como regla, es **voluntaria**: solo se hace si el trabajador presta su consentimiento (art. 22.1). Las excepciones requieren previo informe de los representantes y son tres: que el reconocimiento sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud, que sirva para verificar si el estado de salud del trabajador es un peligro para él o para otros, o que lo establezca una disposición legal para riesgos específicos.

Al empleador solo se le comunican las **conclusiones** sobre la aptitud para el puesto, nunca el contenido médico sin consentimiento expreso (art. 22.4). Los resultados se comunican al trabajador (art. 22.3) y no pueden usarse con fines discriminatorios (art. 22.4).

Colectivos con protección específica (arts. 25 a 28)

Colectivo	Qué se exige	Artículo
Especialmente sensibles (incluida la discapacidad reconocida)	Tener en cuenta sus características en la evaluación; no destinarlos a puestos que les pongan en peligro	25.1
Embarazo o parto reciente	Adaptar condiciones o tiempo de trabajo (incluso sin trabajo nocturno o a turnos); si no basta, cambio de puesto; si no es posible, suspensión por riesgo durante el embarazo	26.1 a 26.3
Lactancia natural	Mismas medidas; suspensión por riesgo durante la lactancia de hijos menores de **nueve meses**	26.4
Exámenes prenatales	Derecho a ausentarse con remuneración, con aviso previo y justificación	26.5
Menores de dieciocho años	Evaluación antes de incorporarse y antes de cualquier modificación importante	27.1
Temporales y de empresas de trabajo temporal	Mismo nivel de protección que el resto	28.1

Obligaciones de los trabajadores (art. 29)

Cada trabajador vela por su propia seguridad y por la de las personas a las que pueda afectar su actividad (art. 29.1). En particular debe (art. 29.2):

1. Usar adecuadamente máquinas, aparatos, herramientas, sustancias y equipos.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados.
3. No poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad y usarlos correctamente.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los encargados de prevención de cualquier situación que, a su juicio y por motivos razonables, entrañe un riesgo.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones fijadas por la autoridad competente.
6. Cooperar con el empresario para garantizar condiciones de trabajo seguras.

El incumplimiento es incumplimiento laboral o, para funcionarios y personal estatutario, **falta** conforme a su régimen disciplinario (art. 29.3). El TREBEP lo recoge entre los principios de conducta: «Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral» (art. 54.9 del TREBEP).

Organización de la prevención (arts. 30 a 32 bis)

El empresario cumple el deber de prevención con una de estas modalidades (art. 30.1): designar a uno o varios trabajadores, constituir un servicio de prevención propio o concertarlo con una entidad especializada ajena. En empresas de hasta **diez** trabajadores puede asumir él mismo la prevención, y hasta **veinticinco** con un único centro (art. 30.5).

El servicio de prevención es el conjunto de medios humanos y materiales para las actividades preventivas (art. 31.2), tiene carácter **interdisciplinario** (art. 31.4) y asesora sobre el plan, la evaluación, la planificación, la información y formación, los primeros auxilios y planes de emergencia y la vigilancia de la salud (art. 31.3). En las Administraciones, para establecer estos servicios se tiene en cuenta su estructura organizativa y la existencia de ámbitos sectoriales y descentralizados (art. 31.1, párrafo segundo). Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social no pueden actuar como servicio de prevención ajeno (art. 32).

Consulta y participación (arts. 33 y 34)

El empleador consulta con la debida antelación, entre otras, las decisiones sobre organización del trabajo y nuevas tecnologías, la organización de la prevención, la designación de los encargados de emergencias y la formación preventiva (art. 33.1). Si hay representantes, la consulta se hace con ellos (art. 33.2).

En empresas o centros con **seis o más** trabajadores, la participación se canaliza a través de los representantes y de la representación especializada (art. 34.1). En las Administraciones se ejerce con las adaptaciones de la normativa de negociación colectiva de los empleados públicos (art. 34.3). Para la Administración General del Estado el art. 34.3 fija criterios: la adaptación nunca

puede afectar a las competencias y garantías de delegados y comités (letra a), y con carácter general se constituye un **único comité de seguridad y salud** por ámbito de representación, con delegados del personal funcionario, estatutario y laboral y representantes de la Administración **en número no superior** al de delegados (letra d).

Delegados de prevención (arts. 35 a 37)

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en prevención (art. 35.1). Los designan **por y entre los representantes del personal** (art. 35.2), con esta escala:

Plantilla	Delegados de prevención
Hasta 30 trabajadores	El delegado de personal
De 31 a 49	Uno, elegido por y entre los delegados de personal
De 50 a 100	2
De 101 a 500	3
De 501 a 1.000	4
De 1.001 a 2.000	5
De 2.001 a 3.000	6
De 3.001 a 4.000	7
De 4.001 en adelante	8

Para contar la plantilla, los contratos de más de un año computan como fijos, y los de hasta un año según los días trabajados en el año anterior: cada **doscientos días** trabajados o fracción, un trabajador más (art. 35.3). Los convenios, y en las Administraciones los acuerdos de negociación colectiva, pueden prever otros sistemas de designación (art. 35.4).

Cuando un centro no tiene representantes porque nadie tiene la antigüedad para ser elector o elegible, los trabajadores pueden elegir por mayoría a uno que ejerza como delegado de prevención (disposición adicional cuarta).

Sus competencias son cuatro (art. 36.1): colaborar con la dirección, promover la cooperación de los trabajadores, ser consultados antes de ejecutar las decisiones del art. 33 y vigilar el cumplimiento de la normativa. Si no hay comité por no llegar a 50 trabajadores, asumen sus competencias (art. 36.1, último párrafo). Entre sus facultades (art. 36.2) están acompañar a técnicos e inspectores, acceder a la documentación, presentarse en el lugar de un daño a la salud incluso fuera de su jornada y proponer la paralización del art. 21.3.

Los informes que deben emitir al ser consultados se elaboran en **quince días**, o en el tiempo imprescindible si se trata de riesgos inminentes; pasado el plazo, el empleador puede ejecutar su decisión (art. 36.3). Si el empleador rechaza una medida que proponen, la negativa debe ser **motivada** (art. 36.4).

En garantías, el tiempo de sus funciones se imputa al crédito de horas de representación, pero es **tiempo de trabajo efectivo sin imputación** al crédito el de las reuniones del comité, las reuniones convocadas por el empleador sobre prevención y las visitas de las letras a y c del art. 36.2 (art. 37.1). La formación que necesiten la facilita el empleador, cuenta como tiempo de trabajo y no les cuesta nada (art. 37.2).

Comité de seguridad y salud (arts. 38 y 39)

Es el órgano **paritario y colegiado** de participación para la consulta regular y periódica de las actuaciones en prevención (art. 38.1).

Aspecto	Regla	Artículo
Cuándo existe	Empresas o centros con 50 o más trabajadores	38.2
Composición	Delegados de prevención y, en igual número, el empresario o sus representantes	38.2
Con voz pero sin voto	Delegados sindicales y responsables técnicos de prevención; también trabajadores cualificados y técnicos externos si lo pide una representación	38.2
Reuniones	Trimestralmente y siempre que lo solicite una de las representaciones	38.3
Normas de funcionamiento	Las adopta el propio comité	38.3
Varios centros	Puede acordarse un comité intercentros	38.3

Participa en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención y promueve iniciativas de mejora (art. 39.1). Puede visitar el centro, conocer documentos e informes, analizar los daños a la salud y **conocer e informar la memoria y programación anual** de los servicios de prevención (art. 39.2).

Responsabilidades en la Administración (arts. 42 y 45)

El incumplimiento del empresario genera responsabilidades administrativas y, en su caso, penales y civiles (art. 42.1). Las infracciones de las empresas están en el texto refundido de la Ley sobre

Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000), que derogó los arts. 46 a 52. Para la Administración rige la regla especial del art. 45.1, párrafo tercero: para el personal civil de las Administraciones, las infracciones no se castigan con multa, sino con la **imposición de medidas correctoras** por resolución de la autoridad competente. En la Administración General del Estado el procedimiento lo inicia la Inspección de Trabajo por orden superior, de oficio o a petición de los representantes del personal; la Inspección hace un requerimiento con medidas y plazo; y si hay discrepancia entre ministros, decide el **Consejo de Ministros** (art. 45.1, letras a a c).

Riesgos del trabajo administrativo: pantallas de visualización

El Real Decreto 488/1997 fija las disposiciones mínimas para trabajar con equipos con pantalla (art. 1.1). Solo protege a quien la usa **habitualmente y durante una parte relevante de su trabajo normal** (art. 2.c). El reglamento no da una cifra de horas: el criterio está en esa definición.

Quedan excluidos (art. 1.3) los puestos de conducción de vehículos o máquinas, los sistemas embarcados en un medio de transporte, los sistemas destinados prioritariamente al uso del público, los portátiles que no se usen de modo continuado en un puesto, las calculadoras y cajas registradoras con pequeño visor y las máquinas de escribir de ventanilla.

La evaluación tiene en cuenta los riesgos para la vista, los problemas físicos y la carga mental, y en particular tres factores de la tarea (art. 3.2): el **tiempo promedio de utilización diaria**, el **tiempo máximo de atención continua** y el **grado de atención** que exige. Si hay riesgo, el empleador debe reducir la duración máxima del trabajo continuado en pantalla, alternando tareas o, si no es posible o no basta, estableciendo pausas (art. 3.3). La periodicidad y duración de pausas y cambios de actividad pueden fijarse en convenio (art. 3.4).

La vigilancia de la salud se ofrece en tres momentos (art. 4.1): antes de empezar a trabajar con pantalla, después con la periodicidad que decida el médico responsable según el riesgo, y cuando aparezcan trastornos que puedan deberse a ese trabajo. Si los resultados lo hacen necesario, hay derecho a un **reconocimiento oftalmológico** (art. 4.2), y el empleador proporciona **gratuitamente** dispositivos correctores especiales si no sirven los normales (art. 4.3). La formación sobre el uso del equipo se da antes de empezar y cada vez que la organización del puesto cambie de manera apreciable (art. 5.3).

El anexo baja al detalle del puesto:

Elemento	Requisito del anexo
Pantalla	Imagen estable, luminosidad y contraste ajustables, orientable e inclinable, sin reflejos
Teclado	Inclinable e independiente de la pantalla, superficie mate, espacio delante para apoyar brazos y manos
Mesa	Poco reflectante, dimensiones suficientes; portadocumentos estable y regulable
Asiento	Estable, altura regulable, respaldo reclinable y de altura ajustable; reposapiés para quien lo desee
Iluminación y reflejos	Evitar deslumbramientos; ventanas con dispositivo de cobertura regulable
Programas	Adaptados a la tarea y fáciles de usar; ningún control cuantitativo o cualitativo sin informar a los trabajadores y consultar a sus representantes

Un puesto de registro

Marta, auxiliar en una oficina de asistencia en materia de registros, digitaliza documentos casi toda la mañana. Es «trabajadora» a efectos del Real Decreto 488/1997 (art. 2.c). Si la evaluación detecta fatiga visual, la Administración debe intercalar tareas de atención presencial o fijar pausas (art. 3.3), ofrecerle vigilancia de la salud (art. 4.1) y, si el médico lo indica y sus gafas normales no sirven, pagarle unas gafas especiales para pantalla (art. 4.3).

Riesgos del trabajo administrativo: manipulación manual de cargas

El Real Decreto 487/1997 define la manipulación manual de cargas como cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por uno o varios trabajadores (levantar, colocar, empujar, tirar, desplazar) que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos, en particular **dorsolumbares** (art. 2).

Las obligaciones del empleador van en orden (art. 3): primero, **evitar** la manipulación manual, en especial con equipos mecánicos (art. 3.1); si no se puede evitar, reducir el riesgo con medidas de organización y medios adecuados, evaluando los factores del anexo (art. 3.2). La información debe incluir indicaciones sobre el peso y, si el contenido de un embalaje está descentrado, sobre su centro de gravedad o lado más pesado (art. 4).

El reglamento **no fija un peso máximo**. Derogó las antiguas prohibiciones de cargas a brazo de más de 80 kilogramos (disposición derogatoria única) y encargó al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo una guía técnica con valores máximos de referencia (disposición final primera).

Grupo de factores del anexo	Ejemplos que recoge
1. Características de la carga	Demasiado pesada o grande, difícil de sujetar, en equilibrio inestable, lejos del tronco
2. Esfuerzo físico	Demasiado importante, con torsión o flexión del tronco, con el cuerpo en posición inestable
3. Medio de trabajo	Espacio vertical insuficiente, suelo irregular o resbaladizo, iluminación inadecuada, vibraciones
4. Exigencias de la actividad	Esfuerzos frecuentes o prolongados, reposo insuficiente, ritmo impuesto que no se puede modular
5. Factores individuales	Falta de aptitud física, ropa o calzado inadecuados, formación insuficiente, patología dorsolumbar previa

Lo que más se pregunta

Dato	Respuesta correcta	Trampa habitual
Carácter de la ley (art. 2.2)	Derecho necesario mínimo indisponible, mejorable por convenio	«Dispositivo» o «supletorio»
Exclusiones (art. 3.2)	Policía, protección civil en grave riesgo, Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil	Incluir a toda la Guardia Civil o a los establecimientos penitenciarios
Gravedad del riesgo (art. 4.2.º)	Probabilidad y severidad, valoradas conjuntamente	Solo la severidad
Primer principio (art. 15.1.a)	Evitar los riesgos	«Evaluar» es el segundo
Paralización por representantes (art. 21.3)	Mayoría de sus miembros; la autoridad laboral anula o ratifica en 24 horas	48 horas o «unanimidad»
Vigilancia de la salud (art. 22.1)	Voluntaria, con tres excepciones y previo informe de los representantes	Obligatoria siempre
Relación de accidentes (art. 23.1.e)	Incapacidad superior a un día de trabajo	Tres días
Participación canalizada (art. 34.1)	Seis o más trabajadores	Diez o cincuenta
Delegados (art. 35.2)	Por y entre los representantes; 50 a 100 trabajadores, dos	«Elegidos por los trabajadores»
Informe de delegados (art. 36.3)	Quince días	Diez días
Comité (art. 38)	Paritario; 50 o más; trimestral	Mensual o semestral
Infracciones en la Administración (art. 45.1)	Medidas correctoras, no multas	«Sanción económica reducida»
Pantallas: trabajador (RD 488/1997, art. 2.c)	Uso habitual y durante una parte relevante del trabajo	«Más de cuatro horas diarias»
Cargas: peso máximo (RD 487/1997)	No lo fija; remite a la guía técnica	25 o 80 kilogramos

Para memorizarlo

- **Los nueve principios del art. 15.1** con la frase «Evita, evalúa y combate; adapta a la técnica; sustituye, planifica, colectiviza e instruye». Sigue el orden exacto de las letras a a i.
- **Escala de delegados**: a partir de 50 son 2, y luego sube uno por cada tramo (100, 500, 1.000, 2.000, 3.000, 4.000) hasta un tope de 8. Si recuerdas «2 a 8» y los cortes, el resto sale solo.
- **Los números del comité**: «50, mitad y mitad, cada tres meses». Cincuenta trabajadores, paritario, trimestral.
- **Plazos que van juntos**: 24 horas para la autoridad laboral (art. 21.3 y art. 44.1), 3 días hábiles para impugnar la paralización de la Inspección (art. 44.1), 15 días para el informe de los delegados (art. 36.3) y 200 días trabajados por trabajador computable (art. 35.3).
- **Vigilancia de la salud en pantallas, «antes, periódica y si hay síntomas»** (art. 4.1 del Real Decreto 488/1997).
- **Cargas, «evitar antes que reducir»**: el art. 3 del Real Decreto 487/1997 repite el orden de las dos primeras letras del art. 15.1 de la ley.

Test de 20 preguntas

Ámbito, principios y obligaciones

1. **Según el art. 3.2 de la Ley 31/1995, la ley no se aplica, en las actividades cuyas particularidades lo impidan, en el ámbito de:**
    a. Las Fuerzas Armadas y las actividades militares de la Guardia Civil
    b. Los establecimientos penitenciarios
    c. Los centros y establecimientos militares
    d. El personal funcionario de las entidades locales

2. **Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, el art. 4 de la Ley 31/1995 manda valorar conjuntamente:**
    a. La frecuencia de exposición y el número de trabajadores afectados
    b. La probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo
    c. La severidad del daño y su coste económico
    d. La probabilidad del daño y el tiempo de exposición

3. **¿Cuál es el primero de los principios de la acción preventiva del art. 15.1 de la Ley 31/1995?**
    a. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar
    b. Combatir los riesgos en su origen
    c. Evitar los riesgos
    d. Planificar la prevención

4. **La vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores, según el art. 22.1 de la Ley 31/1995:**
    a. Es obligatoria para todos los trabajadores
    b. Solo puede hacerse una vez al año
    c. La decide el comité de seguridad y salud
    d. Requiere, como regla, el consentimiento del trabajador

5. **El incumplimiento por un funcionario de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos tiene la consideración de:**
    a. Falta, conforme a la normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios
    b. Infracción administrativa sancionada por la Inspección de Trabajo
    c. Delito contra la seguridad de los trabajadores en todo caso
    d. Mero incumplimiento sin consecuencias disciplinarias

Riesgo grave, documentación y servicios de prevención

6. **Si los representantes de los trabajadores acuerdan la paralización por riesgo grave e inminente, la autoridad laboral anulará o ratificará la paralización en el plazo de:**
    a. Cuarenta y ocho horas
    b. Veinticuatro horas
    c. Tres días hábiles
    d. Diez días

7. **Según el art. 21.3 de la Ley 31/1995, el acuerdo de paralización de la actividad lo adoptan los representantes legales de los trabajadores:**
    a. Por unanimidad
    b. Por mayoría de dos tercios
    c. Por mayoría de sus miembros
    d. Por mayoría de los presentes

8. **El empresario debe conservar la relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral:**
    a. De cualquier duración
    b. Superior a tres días de trabajo
    c. Superior a una semana
    d. Superior a un día de trabajo

9. **¿Cuál de estas entidades no puede desarrollar las funciones de servicio de prevención ajeno según el art. 32 de la Ley 31/1995?**
    a. Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social
    b. Las entidades especializadas acreditadas por la autoridad laboral
    c. Las sociedades de prevención con póliza de seguro
    d. Las entidades con aprobación de la autoridad sanitaria

10. **Si la Inspección de Trabajo ordena la paralización de unos trabajos por riesgo grave e inminente, la empresa puede impugnarla ante la autoridad laboral en el plazo de:**
    a. Veinticuatro horas
    b. Tres días hábiles
    c. Cinco días hábiles
    d. Un mes

Participación: delegados y comité

11. **En un centro de trabajo con 420 trabajadores, el número de delegados de prevención es:**
    a. Dos
    b. Cuatro
    c. Tres
    d. Cinco

12. **Los delegados de prevención se designan, según el art. 35.2 de la Ley 31/1995:**
    a. Por el empresario entre los trabajadores con formación preventiva
    b. Por sufragio directo de toda la plantilla
    c. Por la Inspección de Trabajo a propuesta de los sindicatos
    d. Por y entre los representantes del personal

13. **El comité de seguridad y salud se reúne, según el art. 38.3 de la Ley 31/1995:**
    a. Trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones
    b. Mensualmente
    c. Semestralmente y cuando lo convoque el empresario
    d. Una vez al año para aprobar la memoria

14. **Los informes que deben emitir los delegados de prevención cuando son consultados sobre las decisiones del art. 33 se elaboran en un plazo de:**
    a. Diez días
    b. Quince días
    c. Un mes
    d. Veinte días hábiles

15. **¿Cuál de estos tiempos de un delegado de prevención se considera tiempo de trabajo efectivo sin imputación al crédito horario?**
    a. El dedicado a preparar propuestas al empresario
    b. El de cualquier gestión sindical
    c. El de las reuniones del comité de seguridad y salud
    d. El de las consultas telefónicas a los trabajadores

Administración, pantallas y cargas

16. **En el ámbito del personal civil de las Administraciones públicas, las infracciones en materia de prevención de riesgos dan lugar, según el art. 45.1 de la Ley 31/1995, a:**
    a. Multas reducidas a la mitad
    b. La suspensión de funciones del responsable
    c. Una sanción que impone el Consejo de Ministros
    d. La imposición de medidas correctoras de los incumplimientos

17. **A efectos del Real Decreto 488/1997, se considera trabajador usuario de pantallas a quien:**
    a. Habitualmente y durante una parte relevante de su trabajo normal utilice un equipo con pantalla
    b. Utilice una pantalla más de cuatro horas diarias
    c. Tenga asignado un ordenador portátil
    d. Trabaje en un puesto de atención al público con ordenador

18. **¿Cuál de estos equipos está excluido del ámbito del Real Decreto 488/1997?**
    a. El ordenador de sobremesa de una oficina de registro
    b. Los sistemas informáticos destinados prioritariamente a ser utilizados por el público
    c. Un monitor externo conectado a un portátil de uso diario en el puesto
    d. La pantalla de un puesto de atención telefónica

19. **Según el art. 4.3 del Real Decreto 488/1997, los dispositivos correctores especiales para la protección de la vista:**
    a. Los paga el trabajador y se le reembolsan en nómina
    b. Se financian al cincuenta por ciento
    c. Los proporciona gratuitamente el empresario si la vigilancia de la salud demuestra su necesidad y no sirven los normales
    d. Solo se facilitan a mayores de cuarenta y cinco años

20. **Ante la manipulación manual de cargas, la primera obligación del empresario según el art. 3 del Real Decreto 487/1997 es:**
    a. Limitar el peso a 25 kilogramos por trabajador
    b. Facilitar fajas lumbares a quien las pida
    c. Evaluar el riesgo con los factores del anexo
    d. Adoptar medidas técnicas u organizativas para evitar la manipulación manual

Solucionario

1. **a)** Art. 3.2 de la Ley 31/1995: policía, seguridad y resguardo aduanero; protección civil y peritaje forense en grave riesgo; Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil. En centros militares sí se aplica con particularidades y en los penitenciarios se adapta (art. 3.3).
2. **b)** Art. 4.2.º de la Ley 31/1995: se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.
3. **c)** Art. 15.1.a de la Ley 31/1995: evitar los riesgos. Evaluar los que no se puedan evitar es la letra b, combatirlos en su origen la c y planificar la g.
4. **d)** Art. 22.1 de la Ley 31/1995: la vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, con las excepciones tasadas y previo informe de los representantes.
5. **a)** Art. 29.3 de la Ley 31/1995: será incumplimiento laboral o falta, en su caso, conforme a la normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios o del personal estatutario.
6. **b)** Art. 21.3 de la Ley 31/1995: el acuerdo se comunica de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.
7. **c)** Art. 21.3 de la Ley 31/1995: los representantes legales podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados.
8. **d)** Art. 23.1.e de la Ley 31/1995: relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

9. **a)** Art. 32 de la Ley 31/1995: las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social no podrán desarrollar las funciones correspondientes a los servicios de prevención ajenos.
10. **b)** Art. 44.1 de la Ley 31/1995: podrá impugnarla ante la autoridad laboral en el plazo de tres días hábiles, debiendo resolverse en el plazo máximo de veinticuatro horas.
11. **c)** Art. 35.2 de la Ley 31/1995: de 101 a 500 trabajadores, 3 delegados de prevención.
12. **d)** Art. 35.2 de la Ley 31/1995: los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal.
13. **a)** Art. 38.3 de la Ley 31/1995: el comité de seguridad y salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.
14. **b)** Art. 36.3 de la Ley 31/1995: en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de riesgos inminentes. Transcurrido el plazo, el empresario podrá poner en práctica su decisión.
15. **c)** Art. 37.1 de la Ley 31/1995: es tiempo de trabajo efectivo sin imputación al crédito horario el de las reuniones del comité, las convocadas por el empresario sobre prevención y las visitas de las letras a y c del art. 36.2.
16. **d)** Art. 45.1, párrafo tercero, de la Ley 31/1995: las infracciones serán objeto de responsabilidades a través de la imposición, por resolución de la autoridad competente, de la realización de las medidas correctoras. El Consejo de Ministros solo interviene si hay discrepancia entre ministros (letra c).
17. **a)** Art. 2.c del Real Decreto 488/1997: cualquier trabajador que habitualmente y durante una parte relevante de su trabajo normal utilice un equipo con pantalla de visualización. El reglamento no fija un número de horas.
18. **b)** Art. 1.3.c del Real Decreto 488/1997: quedan excluidos los sistemas informáticos destinados prioritariamente a ser utilizados por el público. Los portátiles solo se excluyen si no se usan de modo continuado en un puesto (art. 1.3.d).
19. **c)** Art. 4.3 del Real Decreto 488/1997: el empresario proporcionará gratuitamente dispositivos correctores especiales si los resultados de la vigilancia de la salud demuestran su necesidad y no pueden utilizarse dispositivos correctores normales.
20. **d)** Art. 3.1 del Real Decreto 487/1997: el empresario deberá adoptar las medidas técnicas u organizativas necesarias para evitar la manipulación manual de las cargas. La evaluación con los factores del anexo es para cuando no puede evitarse (art. 3.2), y el reglamento no fija un peso máximo.

Fuentes

1. Jefatura del Estado (1995). *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (texto consolidado, última actualización publicada el 9 de abril de 2026)*. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292
2. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1997). *Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización*. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-8671
3. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1997). *Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores*. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-8670
4. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (2015). *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (texto consolidado, última actualización publicada el 3 de octubre de 2026)*. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719

Fin de la muestra

El temario completo tiene 13 capítulos

Has leído el capítulo 4 completo, con su test y su solucionario. El temario completo desarrolla los 10 temas del anexo de las bases con el mismo método: cada dato con su artículo de la norma y cada pregunta con la respuesta explicada.

- 13 capítulos y 260 preguntas de test
- Simulacro final de 50 preguntas con plantilla y solucionario
- PDF para imprimir y versión web para el móvil

Consíguelo en psicopedagogia.com/oposiciones/operario-del-patronato-municipal-fuenlabrada-2026