



Cuadernillo Informativo de PRL:
CAMARERA DE PISO

“CON PREVENCIÓN, GÁNATE LA VIDA”

UGT Madrid

www.saludlaboralugtmadrid.org

Cuadernillo Informativo de PRL:
CAMARERA DE PISO

"CON PREVENCIÓN, GÁNATE LA VIDA"

UGT Madrid

www.saludlaboralugtmadrid.org

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del III Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2008-2011 y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

Realiza: Secretaría de Salud Laboral UGT-Madrid

Edita: UGT-Madrid

Imprime: Gráficas de Diego

Depósito Legal: M-48449-2011

ÍNDICE

PRESENTACIÓN **5**

1.- INTRODUCCIÓN **9**

2.- DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO DE CAMARERA DE PISO **11**

3.- EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA **13**

4.- RIESGOS DERIVADOS DE LA ACTIVIDAD DE CAMARERA/O DE PISO **15**

4.1. CAÍDAS AL MISMO NIVEL 15
4.2. CAÍDAS A DISTINTO NIVEL 16
4.3. CORTES, PINCHAZOS Y GOLPES 16
4.4. INCENDIO 17
4.5. MANIPULACIÓN Y USO DE LOS PRODUCTOS QUÍMICOS UTILIZADOS 18
4.6. RUIDO 19
4.7. CONDICIONES AMBIENTALES DE LOS LUGARES DE TRABAJO 19
4.8. ILUMINACIÓN 20
4.9. RIESGOS DERIVADOS DE LA MANIPULACIÓN DE CARGAS 20
4.10. RIESGOS DERIVADOS DE POSTURAS FORZADAS 21
4.11. RIESGOS DERIVADOS DE LOS MOVIMIENTOS REPETIDOS 23
4.12. ESTRÉS LABORAL 23
4.13. ACOSO LABORAL 27
4.14. VIOLENCIA EN EL TRABAJO 28

5.- QUÉ SON LOS TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS **31**

5.1.- CONSIDERACIONES A TENER EN CUENTA 32

6.- VIGILANCIA DE LA SALUD **35**

7.- NORMAS PREVENTIVAS PARA CAMARERAS/OS DE PISO **37**

8.- CUESTIONES A TENER EN CUENTA EN CASO DE EMBARZO **41**

9.- ANEXOS **45**

ANEXO 1: MÉTODO PILATES. PREVENCIÓN DE TRASTORNNOS MUSCULOESQUELÉTICOS. 45

ANEXO 2.- ERGOMATER: MÉTODO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS ERGONÓMICOS EN TRABAJADORAS EMBARAZADAS 53

10.- PROPUESTAS DE UGT- MADRID **59**

11.- PUBLICACIONES REALIZADAS DESDE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL. UGT–MADRID **61**

12.- DIRECCIONES DE INTERÉS. **67**

PRESENTACIÓN

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se aprobó ya hace 15 años y aún nos encontramos con unos niveles de siniestralidad inaceptables en la Comunidad de Madrid.

Durante estos 15 años, se ha avanzado en el desarrollo de la normativa referente a prevención de riesgos laborales, pero en la realidad, la implantación de la prevención no ha ido aplicándose paralelamente, las empresas siguen sin incluir en su gestión la prevención de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores/as, aunque sí existe un cumplimiento documental de las obligaciones derivadas de estas normas.

Por otra parte, la actividad laboral en nuestra Comunidad, ha sufrido variaciones importantes, habiéndose producido un descenso de la misma, fundamentalmente en el sector de la construcción, sector con un elevado índice de incidencia y donde la siniestralidad es más grave. Esto lleva aparejado un aumento de la precariedad laboral, derivado de la necesidad de los trabajadores/as de obtener o mantener un puesto de trabajo, viéndose obligados a renunciar a derechos tanto económicos como laborales como sociales.

Esta situación se ha traducido en la pérdida de inversión en prevención dentro de las empresas, reduciéndose la formación de los trabajadores/as, eliminándose medidas preventivas como las protecciones colectivas y los EPIs, e incluso exigiendo ritmos y sistemas de trabajo que propician los accidentes laborales y las enfermedades relacionadas con el trabajo, en cuyo origen se encuentra una mala organización que aumenta los riesgos de sufrir accidentes laborales.

Superar esta situación implica a todos: al empresario/a, que debe cumplir con la legislación vigente integrando de manera efectiva la prevención en su gestión y no únicamente como un trámite para evitar sanciones; a la Administración que tiene la obligación de realizar actividades de control y seguimiento de esta integración, incluso con la imposición de sanciones cuando se detecten infracciones en las empresas, y a los trabajadores/as que deben exigir a los empresarios todas las medidas preventivas necesarias para conseguir un trabajo totalmente seguro, incluyendo no sólo los equipos de protección individual o herramientas y maquinaria en buen estado, sino también la formación, la vigilancia adecuada de su salud, el nombramiento de los delegados de prevención, la creación y funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud.

Pero también hay que conseguir que toda la sociedad sea consciente de la existencia de esta lacra que hay que erradicar con todos los medios de que se disponga, porque son muchos los trabajadores y las trabajadoras que han sufrido accidentes graves o incluso mortales, en el desarrollo de su actividad laboral o en el de otras actividades relacionadas con ella.

En Madrid, cada día se producen más de 300 accidentes laborales; cada dos días se producen tres accidentes de trabajo graves y cada semana 2 trabajadores/as fallecen como consecuencia de su trabajo.

Una realidad que la sociedad no puede aceptar de ninguna manera. Los accidentes laborales tienen un gran coste, no solo económico por pérdida de jornadas de trabajo, reducción del

salario o pérdida de productividad, sino que también tiene un elevado coste sanitario y la propia pérdida de la salud de los afectados, así como un enorme coste social que se refleja directamente en los familiares de los accidentados, pérdida de valores, etc.

Por ello es necesario que la ciudadanía se rebele contra esta accidentalidad y exija una lucha sin tregua que obligue a los empresarios y a la Administración a poner todas las medidas que sean necesarias para conseguir un trabajo seguro y sin riesgos, que evite más enfermedades, muertes y dolor a los trabajadores/as, sus familiares y a la propia sociedad.

En una época de crisis, más que nunca, no podemos permitir estas pérdidas, que también significan la pérdida de valores para las propias empresas, lo que supone un futuro aún más incierto para su permanencia en un mundo en el que es necesario el mantenimiento de empresas seguras, rentables y con productos y procesos de calidad que las hagan atractivas al mercado laboral y a los consumidores.

Los atrapamientos, las caídas, los golpes, choques, los accidentes con vehículos, etc., son fácilmente evitables si se identifican los riesgos y se ponen las medidas para que no se produzcan estos siniestros.

Un tipo de riesgos que cada vez tiene una mayor presencia en el ámbito laboral, son los riesgos derivados de una mala organización en el trabajo, que generan enfermedades psicosociales largas y que pueden suponer una muy grave pérdida de salud de los afectados, por ello, es necesario exigir la evaluación de estos riesgos y la implantación de medidas preventivas que eviten el daño antes de que éste aparezca.

Por otra parte, las enfermedades músculo-esqueléticas, las hipoacusias, las enfermedades derivadas por contacto con virus, los cánceres laborales y otras enfermedades de origen laboral, también se pueden evitar y merecen una especial atención, dado que su aparición no se evidencia inmediatamente sino con el paso del tiempo, siendo en muchos casos difícil repercutir la responsabilidad correspondiente por desaparición de empresas o imposibilidad de localización de los responsables. Por eso hay que realizar revisiones médicas periódicas que identifiquen indicios de enfermedades cuyo origen se encuentra directamente relacionado con la actividad laboral, con el fin de prevenir su aparición. De ahí la importancia de que la atención primaria sanitaria tenga los medios materiales y formativos necesarios para relacionar la enfermedad con la actividad laboral.

La eliminación de estos riesgos está directamente relacionada también con el conocimiento de los mismos, de la existencia de medidas que eviten los daños y con el funcionamiento y la utilización adecuada de las medidas preventivas. Por ello, los trabajadores y las trabajadoras debemos exigir formación e información suficiente sobre los riesgos a los que estamos expuestos, sobre las medidas existentes en nuestras empresas para evitarlos y sobre cómo debemos usar estas medidas preventivas.

Para ello, contamos con toda la organización sindical, y más directamente con nuestros delegados de prevención, que son los que entre sus funciones tienen las de participar y facilitar la participación en el diseño de la planificación preventiva en nuestras empresas, que incluye la formación e información, la investigación de los accidentes e incidentes que se hayan producido, detección de riesgos en los centros de trabajo y la eficacia de los medios que se hayan puesto para evitar la siniestralidad laboral.

La experiencia nos indica que donde hay representación de los trabajadores, las empresas son más seguras, la prevención está más presente y hay una mayor implicación en la integración de la prevención en la gestión de la empresa.

Desde UGT-Madrid, luchamos también por defender la inclusión en las negociaciones colectivas de cláusulas de prevención de riesgos laborales que vayan más allá de lo que marca la normativa, de manera que teniendo en cuenta las propias especificidades de los puestos de trabajo, de la empresa o del sector, queremos conseguir que el trabajo sea más seguro.

Como trabajadores y trabajadoras aún tenemos mucho que hacer para conseguir preservar de una manera eficaz y total nuestra propia salud.

UGT-Madrid ha firmado con la Consejería de Empleo y Mujer, actual Consejería de Educación y Empleo, el III Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales, 2008-2011, contando con la cofinanciación del FSE, con el objetivo de reducir la siniestralidad laboral en todos los sectores, haciendo un especial esfuerzo en lograr la eliminación de los accidentes laborales, fundamentalmente los mortales y graves, así como las enfermedades profesionales. Una de las actividades que realizamos dentro de este III Plan Director, vigente en la actualidad, es la edición de material informativo, para ofrecer a los trabajadores y trabajadoras, y especialmente a los delegados de prevención, una guía y un apoyo que les sirva para conocer sus derechos y facilitar la preservación de su seguridad y su salud y la de sus compañeros, sabiendo que pueden contar con el sindicato que les ofrece todo su apoyo y que puede ayudarles en el desempeño de sus quehaceres diarios en esta lucha.

Secretaría de Salud Laboral

UGT-Madrid

1 INTRODUCCIÓN

Al inicio de los años sesenta se generaba en España un nuevo sistema de producción, lo que después sería el boom del turismo, provocando así lo que hoy es una de nuestra mayor fuente de ingresos y de empleo, así como una proyección de nuestra imagen importante de España y lógicamente de Madrid a todo el mundo, lo que nos ha convertido en una comunidad netamente de servicios.

El turismo en Madrid genera 10.376 millones de euros en ingresos, con unos 9,8 millones de turistas anuales, lo que supone el 6,46% del PIB. El sector de Hospedaje en la Comunidad de Madrid cuenta con unas 1.500 empresas que dan trabajo a unos 15.000 trabajadores/as, de ellos aproximadamente, unas 3.000 personas son camareras/os de pisos (camareras, gobernantas y auxiliares).

En hoteles de cinco y cuatro estrellas (también en los de tres), la plantilla de Pisos puede estar en **el 20% del total,** aumentando considerablemente en el resto del hospedaje, pudiendo llegar **al 50% del total** de los trabajadores/as en empresas de menor categoría.

Es justo indicar que el trabajo que realiza este colectivo, por otra parte muy feminizado, **es uno de los más duros y perjudicial para la salud,** que se realiza en un Hotel, Hostal, Pensión, Camping, etc. Por ello, **es justo también reconocerles el constante esfuerzo que realizan** y la profesionalidad con que lo hacen. Estas trabajadoras/es realizan, sin riesgo a equivocarnos, un excesivo trabajo de manera continuada, que a través de los años dedicadas a éste, **les provoca serios problemas de salud,** como pueden ser **los "dorso-lumbares", problemas esqueléticos, de columna, varices, etc.**

Es lógico pensar que el departamento de Pisos en el Hospedaje es esencial, ¿Nos podríamos imaginar un Hotel sin camareras/os?, está claro que no; sí nos lo podemos imaginar sin restaurante y sin cocina o sin otros servicios, pero no sin camareras/os. Esta actividad es de poca cualificación profesional y a pesar de su importancia, también es de poco reconocimiento social. Pero no es menos cierto que este sector **es uno de los pilares que sostiene la economía madrileña,** alcanzando cierto prestigio y reconocimiento internacional: profesionalidad, amabilidad y un buen servicio.

En su organización, el departamento de Pisos está en permanente coordinación con los departamentos de Conserjería y Recepción, ya que ambos tienen su base en el recibimiento, reservas, cobro y otros servicios a los clientes, así como el control de las habitaciones.

La estructura de este departamento, funciones, grupos, áreas, categorías vienen establecidas en el **Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal (ALEH)** para la Industria de Hostelería, en su artículo 16, en sus grupos profesionales **13, 14 y 15** y en su **área funcional cuarta,** encontrándose el periodo de prueba en **el artículo 20** del citado Acuerdo Laboral Estatal, así como las faltas y sanciones en **el artículo 36** del mismo. Todo lo demás se encuentra regulado en el vigente **Convenio del Sector de Hospedaje de la Comunidad de Madrid,** encontrándose en su **Anexo II, el cuadro de categorías profesionales a efectos retributivos, siendo el Nivel IV, el correspondiente a las camareras/os de Pisos.**

En Madrid, la media de habitaciones que viene haciendo una camarero/a de Piso está en unas **14-15 habitaciones diarias,** pudiendo llegar a las **16,** dependiendo de la categoría del Hotel y de la situación de cada habitación. Más de esta cantidad supone una sobreexplotación de estas trabajadoras/es que les perjudicará de manera importante a su salud, por ello, es recomendable que una camarera/o de Piso **no realice más de 12-13 habitaciones en Hoteles de mayor categoría y en torno a las 15 habitaciones en otros Hoteles, Hostales, Pensiones, Camping, etc.**

Con este cuadernillo se pretende hacer llegar a los propios profesionales y a las demás personas relacionadas con el sector del Hospedaje y con el departamento de Pisos, **en particular con las camareros/as de Piso, unas nociones básicas sobre la Prevención de los Riesgos Laborales y la Salud Laboral en su conjunto y la influencia que tiene su trabajo en su salud.**

2

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO DE CAMARERA DE PISO

El contenido de trabajo de las camareras/os de piso puede ser descrito, a partir de las siguientes tareas:

- Las camareras/os de piso tienen como funciones básicas la limpieza y el mantenimiento de las habitaciones, los espacios de uso común y las salas recreativas y de reuniones.
- Realizar de manera cualificada la limpieza y arreglo de las habitaciones y pasillos, así como el orden de los objetos de los clientes.
- Controlar el material, productos de los clientes y comunicar a sus responsables las anomalías en las instalaciones y los objetos perdidos.
- Realizar la atención directa al cliente en las funciones propias de su Área.
- Realizar las labores propias de lencería y lavandería.
- Preparar, transportar y recoger los materiales y productos necesarios para la limpieza y mantenimiento de habitaciones y áreas públicas e internas.
- Preparar las salas para reuniones, convenciones, etc.
- Limpiar las áreas y realizar labores auxiliares.
- Reponer minibares en las habitaciones.
- Llenar modelos y reportes diarios.
- Informar diariamente el costo del minibar.

3

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

El empresario está obligado a la realización de la Evaluación de Riesgos de todos los puestos de trabajo de su empresa, mediante dicha Evaluación de Riesgos, se pretende identificar aquellos que pueden afectar a la seguridad y salud de los trabajadores/as.

Si la Evaluación de Riesgos pone de manifiesto situaciones de riesgo que no pueden ser eliminadas, el empresario deberá desarrollar las actividades preventivas necesarias para reducir y controlar dichos riesgos. Estas actividades o medidas preventivas han de ser planificadas, contemplando el tiempo, coste y responsable de llevarlas a cabo.

El empresario ha de vigilar que las medidas adoptadas, sean eficaces en cuanto a los riesgos que pretenden eliminar o reducir. Si de ese seguimiento de vigilancia se deriva que las medidas adoptadas no resultan todo lo eficaces que se pretende, deberán ser modificadas.

4 RIESGOS DERIVADOS DE LA ACTIVIDAD DE CAMARERA/O DE PISO

Teniendo en cuenta las distintas especialidades preventivas, podemos hacer una clasificación de algunos de los riesgos más generalizados en la actividad de camarera/o de piso; así podemos indicar que en lo que respecta a la especialidad de **Seguridad en el trabajo** destacamos riesgos de:

- Caídas al mismo nivel.
- Caídas a distinto nivel.
- Cortes, pinchazos y golpes.
- Incendio.

En lo que respecta a la especialidad de **Higiene Industrial,** podemos destacar riesgos derivados de:

- Manipulación y uso de los productos químicos.
- Ruido provocado por los equipos de trabajo (aspiradoras, pulidoras, enceradoras, etc.).
- Condiciones ambientales en los lugares de trabajo (temperatura, humedad).
- Iluminación de los lugares de trabajo.
- Cortes y pinchazos (por cuchillas de afeitar, jeringuillas, etc.)

Teniendo en cuenta la especialidad de **Ergonomía,** destacamos los siguientes riesgos:

- Manipulación de cargas.
- Posturas forzadas.
- Movimientos repetitivos.

Con respecto a la especialidad de **Psicosociología Aplicada** podemos distinguir los siguientes riesgos:

- Estrés laboral.
- Acoso laboral.
- Violencia en el trabajo.

Siguiendo el anterior resumen de riesgos por especialidades, vamos a desarrollar cada uno por separado.

4.1. CAÍDAS AL MISMO NIVEL

Las causas pueden ser básicamente la presencia de materiales en zonas de tránsito o la existencia de suelos resbaladizos o irregulares.

En cuanto a las **medidas preventivas** se debería evitar almacenar materiales como carros de limpieza, cajas, etc. en pasillos y zonas de tránsito.

En caso de suelos resbaladizos por el encerado o fregado reciente, se deben colocar carteles indicativos como “suelo mojado” para avisar. Así mismo con el suelo mojado se deberá caminar despacio y con pasos cortos y utilizar calzado antideslizante y que sujete el talón para evitar caídas al mismo nivel.

4.2. CAÍDAS A DISTINTO NIVEL

Suelen producirse cuando se usan escaleras de mano para acceder a limpiar lámparas, estanterías, techos, etc. o cuando se sube o baja por escaleras fijas o de servicio. El riesgo es mayor si las escaleras están mojadas o resbaladizas.

Las medidas preventivas han de ir encaminadas a eliminar dichos riesgos de caídas, para lo cual debemos tener en cuenta las siguientes actuaciones:

- Proporcionar información y formación sobre el adecuado manejo de las escaleras.
- Nunca subirse en elementos que sean inestables como sillas giratorias, cajas, etc.
- Subirse en escaleras convenientemente apoyadas.
- Utilizar zapatos antideslizantes y en buen estado.
- La subida y bajada de las escaleras debe hacerse de frente a la escalera, nunca de espaldas.



- No se deben transportar cajas al utilizar las escaleras de mano, ya que no habría posibilidad de agarrarse a la escalera.
- No se debe transportar material voluminoso que nos impida ver el recorrido.
- En trabajos con escaleras de tijera, el tensor siempre ha de estar completamente extendido.
- Antes de su utilización se deberá comprobar el buen estado de la escalera.
- Se debe exigir que una persona competente examine la escalera regularmente para ver si tiene algún defecto visible. Se revisará también siempre después de cualquier incidente.
- Por las escaleras fijas no se debe circular deprisa ni ir excesivamente cargada/o de materiales.

4.3. CORTES, PINCHAZOS Y GOLPES

El uso de útiles de limpieza como máquinas de encerar, carros, escobas o fregonas puede ocasionar un riesgo de golpes o cortes por un uso incorrecto o por encontrarse deteriorados. Particular importancia tiene el riesgo de cortarse con cristales o con desechos como maquinillas de afeitar.

Como medidas preventivas para evitar cortes o pinchazos, se deberían instalar en los cuartos recipientes especiales para desechos. También se debe instruir a los trabajadores/as sobre la manipulación segura de herramientas y útiles para evitarlos.

4.4. INCENDIO

El riesgo de incendio es especialmente alto debido a la importante concentración de personas cuyos comportamientos preventivos no siempre pueden ser eficazmente controlados (colillas dejadas en cualquier lugar, etc.), y por acumulación de fuentes de ignición (cocinas, calderas, etc.) y de materiales inflamables (telas, papeles, grasas, etc.).

Por otra parte, la instalación eléctrica puede ser un importante factor de riesgo de electrocución e incendio.

Igualmente, los equipos empleados en la limpieza, como aspiradoras, pueden suponer un riesgo si no son empleados y mantenidos adecuadamente, siguiendo las instrucciones suministradas por el fabricante del aparato.

En el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que:

"…el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores/as, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas".

"Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas"

El Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el cual se aprueba la **Norma Básica de Autoprotección,** supone la publicación de una norma de ámbito nacional que obliga a determinadas instalaciones, edificios o actividades (en este caso actividades residenciales públicas) a disponer de un documento técnico asociado a la autoprotección del centro.

En los casos en que esta **Norma Básica de Autoprotección** no sea de aplicación por no cumplir los requisitos establecidos en ella **(Anexo I; catálogo de actividades),** se debe tener en cuenta lo establecido en el **artículo 20 de la Ley 31/1995,** de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que establece la necesidad de analizar las posibles situaciones de emergencia en las empresas y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores/as. Por lo que solamente sería necesaria la realización de un Plan de Emergencia y su implantación.

El contenido del Plan de Autoprotección se recoge en el Anexo II del R.D. 393/2007.

El objeto de este cuadernillo no es extendernos en la explicación del desarrollo técnico de un plan de autoprotección. Sí pretendemos que los trabajadores/as y sus representantes conozcan que dicho plan ha de ser elaborado por su empresa, dándolo a conocer a todos y cada uno de los trabajadores/as así como a las personas ajenas que accedan a dicho centro, indicando por planta las vías de evacuación y demás requisitos del plan, la formación en dicha materia y la organización de los distintos Equipos de Intervención.

4.5. MANIPULACIÓN Y USO DE LOS PRODUCTOS QUÍMICOS UTILIZADOS

En el siguiente cuadro se observan los productos químicos más utilizados en las tareas de limpieza, sus componentes y los posibles efectos sobre la salud de las personas que los manipulan.

PRODUCTOS QUÍMICOS UTILIZADOS	COMPONENTES	POSIBLES EFECTOS
Detergentes. Desengrasantes.	Amoniaco. Derivados de ácidos y alcoholes grasos. Etanolamina y derivados, hidróxido sódico. Alcohol isopropílico.	Las sustancias alcalinas como el hidróxido sódico y el amoniaco tienen efectos corrosivos, capaces de provocar quemaduras en la piel dependiendo de su concentración, pues atacan su capa de grasa. También si se inhalan pueden provocar irritación en las vías respiratorias superiores.
Desinfectantes.	Lejías.	Gran poder corrosivo. Mezclado con ácidos, liberan vapores tóxicos.
Disolventes.	Tolueno. Xileno. Esencia de trementina.	En contacto con la piel atacan la capa de grasa de ésta, desecándola. También ejercen una acción irritante sobre las vías respiratorias, ojos y boca.

En lo que respecta a las **medidas preventivas** que han de ser adoptadas a la hora de manipular los productos químicos, mencionaremos que se debe proporcionar la **información necesaria sobre** las etiquetas y las fichas de seguridad de los productos que han de ser utilizados para el desarrollo del trabajo y que obligatoriamente deben ser suministradas junto con el producto por el fabricante, donde se nos alertará de los riesgos posibles, de las medidas de protección que debemos adoptar y las medidas de actuación en caso de intoxicación. Por otro lado, también se debe proporcionar una **formación** adecuada al objeto de reducir o eliminar los riesgos derivados del uso de los productos químicos.

Entre las medidas generales, podemos contemplar, las siguientes:

1. Una buena ventilación, abriendo ventanas o mediante el uso de ventiladores y extractores de aire.
2. Uso de guantes de protección en cuya selección deben participar los trabajadores/as y/o sus representantes. Las fichas de seguridad de los productos indican el tipo de guante adecuado para el producto utilizado.

3. El almacenamiento seguro y alejado de lugares destinados a comidas y descansos es un requisito imprescindible.
4. Prohibido utilizar botellas para almacenar cualquier producto que no se el original.

4.6. RUIDO

Las disposiciones mínimas para la protección de los trabajadores/as, contra los riesgos para la seguridad y salud derivados de la exposición al ruido, vienen recogidas en el Real Decreto 286/2006.

En lo que respecta al puesto de trabajo que nos ocupa, las fuentes de ruido provienen de los equipos de trabajo que manejan en el desempeño de sus funciones: enceradoras, pulidoras, aspiradoras, etc. El manual de instrucciones indicará en su caso, el nivel de emisión sonoro del equipo, los elementos de seguridad a utilizar, la necesidad de Equipos de Protección Individual así como su correcta utilización y conservación.

En este caso, las medidas preventivas vendrían dadas por la correcta utilización de equipos y del buen mantenimiento de éstos, lo que permitiría eliminar el riesgo en la fuente (ajuste de piezas, engrase de rodamientos, etc.). Asi mismo y al objeto de reducir al máximo la exposición de ruido se altenarán tareas, de forma que se evite que un trabajador/a pase la jornada completa realizando trabajos con máquinas ruidosas.

La formación e información sobre los riesgos, así como una vigilancia de la salud adecuada, evitaría enfermedades profesionales como la hipoacusia (disminución de la capacidad auditiva).

4.7. CONDICIONES AMBIENTALES DE LOS LUGARES DE TRABAJO

Las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben suponer un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores/as. De igual manera las condiciones ambientales no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores/as.

Según el R.D. 486/1997 de Lugares de Trabajo, en los locales cerrados deberán cumplirse las siguientes condiciones ambientales:

- ⟹ En locales donde se realicen trabajos sedentarios la temperatura estará comprendida entre 17 y 27º C.
- ⟹ La temperatura de los locales donde se realizan trabajos ligeros estará comprendida entre 14 y 25º C.
- ⟹ La humedad relativa estará comprendida entre el 30 y el 70 por 100, excepto en locales donde exista riesgo por electricidad estática en el que el límite inferior será del 50 por 100.
- ⟹ Los trabajadores/as no deberán estar expuestos a corrientes de aire, de forma frecuente o continuada. La velocidad de estas corrientes de aire no debe superar los siguientes límites:
  1. Trabajos en ambientes no calurosos: 0,25 m/s.
  2. Trabajos sedentarios en ambientes calurosos: 0,5 m/s.

3. Trabajos no sedentarios en ambientes calurosos: 0,75 m/s.

⟹ El sistema de ventilación empleado y la distribución de las entradas de aire limpio y salidas de aire viciado, deberán asegurar una efectiva renovación del aire del local de trabajo.

4.8. ILUMINACIÓN

La iluminación de la zona de trabajo, deberá adaptarse a la actividad que se efectúe en ella.

Siempre que sea posible, los lugares de trabajo tendrán una iluminación natural, que deberá complementarse con una iluminación artificial cuando no se garantice una visibilidad adecuada de forma natural.

Hay una tabla de nivel mínimo de iluminación en el anexo IV, del Real Decreto 486/1997 de Lugares de Trabajo, que se puede consultar para tener un nivel de iluminación adecuado para realizar el trabajo sin riesgos.

Básicamente, dependiendo de la tarea a desarrollar, se tendrán en cuenta unas exigencias visuales (moderadas, altas, muy altas), que implicarán niveles de iluminación distintos medidos en lux (intensidad lumínica).

4.9. RIESGOS DERIVADOS DE LA MANIPULACIÓN DE CARGAS

La manipulación de cargas, es cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores/as, como el levantamiento, el empuje, la colocación, la tracción o el desplazamiento de las cargas, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos en particular dorsolumbares, para los trabajadores/as.

Son operaciones que se realizan habitualmente de forma simultánea o sucesiva en una misma tarea, aunque una de ellas suele ser más destacada. Pueden verse afectadas por determinadas circunstancias: características de la carga que dificulta el manejo, situaciones que requieren esfuerzos físicos considerables, medio de trabajo inadecuado y condiciones inapropiadas de manipulación.

En relación con el peso de la carga se puede considerar que:

1) Las cargas menores de 3 kg que se manipulan frecuentemente, pueden ocasionar trastornos musculoesqueléticos sobre todo en los miembros superiores (no se consideran manipulación manual de cargas).
2) Las cargas mayores de 3 kg con características o condiciones ergonómicas inadecuadas pueden afectar con más frecuencia a la zona dorsal y lumbar de la columna.
3) Las cargas mayores de 25 kg constituyen por sí mismas un riesgo independientemente de las condiciones ergonómicas.

En cuanto a los **efectos sobre la salud,** la manipulación manual de cargas es responsable, en muchos casos, de la aparición de fatiga física, o bien de lesiones, que se pueden producir de una forma inmediata o por la acumulación de pequeños traumatismos aparentemente sin importancia.

Las lesiones más frecuentes son entre otras, contusiones, cortes, heridas, fracturas y sobre todo lesiones musculoesqueléticas.

Se pueden producir en cualquier zona del cuerpo, pero son más sensibles los miembros superiores y la espalda, en especial la zona dorsolumbar.

Las lesiones dorsolumbares pueden ir desde un lumbago a alteraciones de los discos intervertebrales (hernia discal) o incluso fracturas vertebrales por sobreesfuerzo.

También se pueden producir lesiones en los miembros superiores (hombros, brazos y manos).

Estas lesiones, pueden tener larga y difícil curación, y en muchos casos requieren grandes períodos de rehabilitación, originando elevados costes económicos y humanos, ya que el trabajador/a queda muchas veces incapacitado para realizar su trabajo habitual y su calidad de vida puede verse deteriorada.

En la actividad de trabajadores/as del departamento de pisos, el manejo de cargas está determinado principalmente por el traslado de equipos y materiales de limpieza (cubos, bolsas de basura, aspirador, etc.).

En lo que respecta a las medidas preventivas, irían encaminadas a:

- La reducción o rediseño de la carga, de manera que tenga una forma regular y en su caso, asas para un menor agarre.
- La organización del trabajo, organizando las tareas de forma que se eviten giros, inclinaciones, estiramientos, empujes, etc., diseñar periodos de descanso apropiados, de tal forma que se reduzca la exposición al riesgo. La rotación de las tareas es también muy importante, ya que reduce en principio la exposición del trabajador/a a otras tareas que impliquen el uso de otros grupos musculares
- Utilizar carritos en perfecto estado, con ruedas que permitan un deslizamiento suave y el transporte de cargas pesadas sin riesgo de tropiezos. Los carros deben ser ligeros y fáciles de manejar. La tracción mecánica ayudará a evitar los riesgos.

4.10. RIESGOS DERIVADOS DE POSTURAS FORZADAS

Las posturas forzadas, son posiciones de trabajo que suponen para una o varias regiones anatómicas el abandono de una posición natural confortable, para adoptar una posición en la que se producen extensiones, flexiones y/o rotaciones excesivas en las articulaciones, lo que da lugar a las lesiones por sobrecarga.

Se consideran posturas forzadas:

- Las posiciones del cuerpo que permanecen fijas o restringidas en sus movimientos.
- Las posturas que sobrecargan los músculos y los tendones.
- Las posturas que cargan las articulaciones de una manera asimétrica.
- Las posturas que producen carga estática en la musculatura.

Las tareas con posturas forzadas implican a cualquier parte del organismo y fundamentalmente a tronco, brazos y piernas.

No existen unos criterios cuantitativos y determinantes para distinguir una postura inadecuada de otra confortable o cuánto tiempo puede mantenerse una postura forzada sin riesgo. Cuando para la realización de las tareas se adoptan posturas forzadas, la incomodidad que producen se manifiesta con la disminución de la efectividad en el trabajo y con molestias para el trabajador/a.

La carga postural puede ser reducida mejorando las tareas que se realizan y las condiciones de trabajo en las que se desarrollan las mismas, y aumentando la capacidad funcional del sistema musculoesquelético de los trabajadores/as.

En cuando a los **efectos sobre la salud,** las posturas forzadas en la mayoría de casos ocasionan Trastornos Musculoesqueléticos (TME). Estas lesiones suelen manifestarse mediante molestias musculares, tendinosas o articulares de aparición lenta y apariencia inofensiva, por lo que normalmente se suelen desatender.

Los TME también pueden ocasionar incomodidad, impedimento o dolor persistente en las articulaciones, los músculos, los tendones y otros tejidos blandos. Normalmente estas molestias se suelen localizar con frecuencia en la zona del cuello, hombros, brazos, etc., también en la zona dorsolumbar y extremidades.

Los síntomas originados por posturas forzadas se presentan en tres etapas:

A) Aparece dolor y cansancio durante las horas de trabajo y desaparecen fuera de éste y con el descanso. Como puede durar meses o años, esta etapa permite la eliminación de la causa mediante medidas ergonómicas y actuaciones preventivas.

B) Los síntomas aparecen al empezar el trabajo y no desaparecen por la noche, alterando el sueño y disminuyendo la capacidad de trabajo. Esta etapa persiste durante meses y supone la cronificación del proceso.

C) Los síntomas persisten durante el descanso. Se hace difícil realizar tareas, incluso las más triviales y corresponde al establecimiento de lesiones irreversibles.

En cuando a **las medidas preventivas:**

1.- Antes de comenzar el trabajo hay que planificarlo con el objeto de minimizar los desplazamientos al limpiar y ordenar, colocar el carro de limpieza en el centro de la zona a limpiar, aprovechando al máximo los desplazamientos y facilitar su alcance entre los planos de los hombros y las caderas, guardar los materiales en el carro manteniendo un orden, colocando cada útil o material en la zona más próxima al lugar donde se esté trabajando.

2.- Utilizar los extensibles de la cama (para su levantamiento) cuando éstas lo tengan.

3.- Los carros tienen que permitir un manejo sencillo y exigir el menor esfuerzo posible al trabajador/a que se vea obligado a manipularlo; tendrán la altura adecuada al trabajador/a, es decir, que puedan empujarse a la altura de los codos sin tener que levantar los antebrazos. Las ruedas no deben ser pequeñas, deben ser blandas y el carro debe poderse dirigir desde su parte posterior.

4.- Utilizar material ergonómico para la limpieza, mopas y cepillos con mangos largos, cubos de fregar con escurridores que permitan esta operación mediante presión evitando la torsión, etc.

5.- Es recomendable utilizar calzado cómodo, cerrado y que sin ser plano, la suela no tenga una altura superior a 5 cm, junto con calcetines de hilo o medias que faciliten el riego sanguíneo.

4.11. RIESGOS DERIVADOS DE LOS MOVIMIENTOS REPETIDOS

Los **movimientos repetidos,** son una serie de movimientos continuos y mantenidos que afectan a un conjunto de articulaciones y músculos provocando fatiga muscular, sobrecarga y dolor. Algunas tareas requieren la repetición insistente de movimientos tanto de los miembros superiores como de los inferiores.

Los problemas musculoesqueléticos que originan los movimientos repetidos afectan con más frecuencia a los miembros superiores.

Las patologías más habituales son:

– El **síndrome del túnel carpiano** (compresión del nervio mediano en la muñeca que provoca dolor, hormigueo y adormecimiento de parte de la mano).

– **La tendinitis y la tenosinovitis** (inflamación de un tendón o de la vaina que lo recubre, que origina dolor y puede llegar a impedir el movimiento).

Los factores de riesgo que hay que considerar en los movimientos repetidos son, el mantenimiento de posturas forzadas de muñeca o de hombros, la aplicación de una fuerza manual excesiva, ciclos de trabajo muy repetidos que dan lugar a movimientos rápidos de pequeños grupos musculares y tiempos de descanso insuficientes.

Los diagnósticos son muy diversos y pueden afectar a los tejidos blandos produciéndose tendinitis, peritendinitis, tenosinovitis, mialgias y atrapamiento de nervios distales. También puede afectar a las articulaciones, favoreciendo los procesos artríticos y artrósicos.

En la actividad de los trabajadores/as del departamento de pisos, los movimientos repetidos están determinados principalmente por:

- La limpieza de los baños, cristales, mobiliario.
- La realización de camas.
- La limpieza con la aspiradora, fregona, etc.

Las medidas preventivas organizacionales a adoptar vendrían encaminadas a realizar pausas frecuentes, son mejor las pausas cortas y frecuentes que las más largas y espaciadas. Se recomienda realizar un descanso de 10 a 15 minutos cada 1 ó 2 horas de trabajo continuado.

– Durante los descansos es preferible cambiar de postura y alejarse del puesto de trabajo y si es posible, hacer estiramientos musculares.

– Emplear los útiles de trabajo adecuados y en buen estado para evitar la reiteración de movimientos y un esfuerzo adicional.

– Utilizar los guantes de protección adecuados a la tarea y a la talla de la trabajadora o del trabajador.

– Establecer pausas para la recuperación y el descanso.

4.12. ESTRÉS LABORAL

El organismo siempre se encuentra en un estado de tensión mínimo que, ante determinadas situaciones, se incrementa pudiendo producir un efecto beneficioso o perjudicial, dependiendo de si la reacción del organismo es suficiente para cubrir la demanda exigida, o ésta “supera” la capacidad de la persona.

Hablamos de estrés laboral cuando las demandas exigidas a la persona vienen dadas desde el ámbito laboral. Cuando estas demandas del entorno laboral rebasan nuestras posibilidades de respuesta, pueden producirse una serie de respuestas fisiológicas, cognitivas y conductuales del organismo, lo que denominamos estrés.

Periodos prolongados de estrés pueden ser la causa de enfermedades cardiovasculares, artritis reumatoide, migrañas, calvicie, asma, tics nerviosos, sarpullidos, impotencia, irregularidades en la menstruación, colitis, diabetes y dolores de espalda.

Los episodios breves de estrés trastornan el funcionamiento del organismo; sin embargo los síntomas desaparecen cuando el episodio cede. Esto ocurre con mayor facilidad si la persona posee estrategias efectivas para afrontar el estrés.

El estrés se ha de considerar un factor importante a tener en cuenta en la aparición de contracturas musculares, ya que disminuye el umbral del dolor (haciendo que su intensidad se perciba como mayor de la que realmente es) y suele ir acompañado de una actitud negativa ante ese dolor (la persona asume que va a mantenerse, limitando su capacidad y calidad de vida de forma permanente).

PREVENCIÓN DEL ESTRÉS

Lo ideal desde el punto de vista preventivo será actuar sobre las condiciones de trabajo y modificar los aspectos organizativos que están en el origen del problema, de forma que se eliminien o reduzcan las fuentes de estrés del entorno de trabajo y se prevenga su aparición en el futuro.

Así, la intervención para prevenir el estrés se hará preferentemente con medidas de carácter global, organizativas y colectivas antes de aplicar medidas individuales de intervención. Algunas de estas medidas son: cambiar estresores (Sistemas de trabajo: control e interés por la tarea. Sistemas de información y comunicación. Sistemas de regulación de conflictos. Estilo de mando) e incrementar recursos: apoyo social y formación.

La tensión puede controlarse bien modificando directamente la activación fisiológica inicial y su mantenimiento, o modificando los efectos que los pensamientos, situaciones o conductas tienen sobre ellas. La aplicación de la mayoría de las técnicas de relajación, requiere la actuación de un profesional de la psicología que determine cuáles son las más adecuadas para cada situación o caso concreto, así como para asegurarse de su correcta administración y ejecución.

Como ya hemos comentado, la prolongación de un estado de estrés puede provocar en la persona una serie de consecuencias físicas, psicológicas y conductuales. Con la finalidad de prevenir estas consecuencias existe una serie de técnicas dirigidas a controlar las situaciones que nos generan dicha situación de estrés.

Dentro de la psicología encontramos dos tipos de estrategias de afrontamiento del estrés dirigidas a manejar las demandas externas o internas que son valoradas como excesivas o desbordantes, teniendo en cuenta los recursos del individuo:

1.- Estrategias de afrontamiento centradas en la emoción, y cuyo objetivo es el de regular a través de una serie de recursos cognitivos el trastorno emocional generado tras una situación de estrés.

2.- Estrategias centradas en el problema que trabajan directamente sobre la situación estresante de modo que ésta se reduzca o desaparezca. La utilización de estrategias aunque sean centradas en el problema es propia de la persona. La empresa debe facilitar o dotar a los trabajadores de estas estrategias para afrontar las situaciones de estrés o habilidades para controlar sus consecuencias a través de la formación, actividades educativas, promoción de la salud y aptitud para modificar estilos de vida. La empresa tiene que eliminar o reducir las fuentes de estrés del entorno de trabajo. Todo ello dependiendo de cuál o cuáles sean los posibles factores estresores que estén afectando a la salud de las trabajadoras/es, y que podemos clasificar en:

a) Estresores del ambiente físico, entre los que se encuentran:

- **La iluminación.**
- **El ruido.** Trabajar con ruido puede afectar no sólo al oído, sino al desempeño del trabajo, satisfacción, productividad, etc.
- **Ambientes contaminados.** La percepción de los riesgos, puede producir mayor ansiedad en el profesional, repercutiendo en el rendimiento y en el bienestar psicológico.
- **La temperatura.** A veces trabajar en un ambiente caluroso genera un tremendo disconfort, igual ocurre en caso de ambiente frío.

b) Estresores de la tarea, la generación de estrés varía de unas personas a otras, dependiendo de las características de cada tarea y de las preferencias personales de cada trabajador/a con respecto a las tareas que desarrolla. Cuando la tarea se adecua a las expectativas y a la capacidad del trabajador/a, contribuye al bienestar psicológico y supone una importante motivación. Entre estos estresores se encuentran:

- **La carga mental de trabajo.** Es el grado de movilización de energía y capacidad mental que el trabajador/a pone en juego para desempeñar la tarea.
- **El control sobre la tarea.** Ocurre cuando no se controla la tarea, es decir, cuando las actividades a realizar no se adecuan a los conocimientos y capacidades del trabajador/a.
- **Variedad de las tareas** (monótonas y rutinarias).
- **Infrautilización de habilidades:** las actividades de la tarea están por debajo de la capacidad profesional del trabajador/a.
- **Falta de participación:** la empresa restringe o no facilita la iniciativa, la toma de decisiones, la consulta a los trabajadores/as en temas relativos a su propia tarea como en aspectos de ámbito laboral).

c) Estresores de la organización, entre estos destacaríamos:

- **Conflicto y ambigüedad de rol.** Ocurre cuando hay diferencias entre lo que espera el trabajador/a y la realidad de lo que le exige la organización. Cuando no se tiene claro lo que se tiene que hacer, los objetivos del trabajo y la responsabilidad inherente que conlleva, nos puede estresar de forma importante. Estresores relacionados:
  - El Conflicto de rol: Se plantean demandas o exigencias contradictorias o se establecen limitaciones incompatibles respecto a la conducta de la persona focal.
  - La Ambigüedad de rol: Existe una indefinición y/o inconsistencia de normas, objetivos, procedimientos, etc. respecto al rol y al comportamiento de la persona focal.

- La Sobrecarga de rol: Se da una insuficiencia de los recursos que se ponen a disposición de la persona focal y que impiden satisfacer las exigencias del rol.
- La Superespecialización: Existe una fuerte presión sobre la persona focal para que desempeñe un rol con demandas muy inferiores a las que podría responder como consecuencia de sus capacidades, habilidades, etc.
- La Incompetencia de rol: El individuo experimenta una fuerte presión como consecuencia de expectativas y demandas excesivas para sus capacidades actuales.

También influyen los tiempos de descanso, las relaciones interpersonales, sentirse observado-criticado por los compañeros, las dificultades de comunicación y las escasas posibilidades de promoción. Estos factores también pueden generar estrés laboral.

– **La jornada de trabajo excesiva.** Ésta produce desgaste físico y mental e impide al profesional hacer frente a las situaciones estresantes.
– **Sobrecarga de trabajo:** el volumen, la magnitud o la complejidad de la tarea.
– **Infracarga del trabajo:** el volumen del trabajo está muy por debajo del necesario para mantener un mínimo nivel de activación en el trabajador.
– **Nuevas tecnologías** (adaptación a las mismas)
– **Las relaciones interpersonales pueden llegar a convertirse en una fuente continua de estrés.** Cuando existe buena comunicación interpersonal y cuando se percibe apoyo social y de la organización, se amortiguan los efectos negativos del estrés laboral sobre nuestra salud. Estresores relacionados:
  - Densidad social en el lugar de trabajo.
  - Calidad de las relaciones.
  - Relación con superiores, compañeros y subordinados.
  - Relaciones con público, usuarios y clientes.
  - Centralización en la toma de decisiones.
  - Falta de cohesión del grupo.
  - Presión del grupo a la conformidad.
  - Clima socio grupal.
  - Nivel de conflicto grupal.
– **Inseguridad en el trabajo:** incertidumbre acerca del futuro en el puesto de trabajo, contrataciones temporales, despido…
– **Promoción y desarrollo profesional.** Si las aspiraciones profesionales no se corresponden con la realidad por falta de valoración de méritos, se puede generar una profunda frustración apareciendo el estrés. La organización dificulta o no ofrece canales claros a las expectativas del trabajador de ascender en la escala jerárquica.

d) Estresores extra-organizacionales:

– **Problemas de equilibrio y compensación.**
– **Estresores intrafamiliares.**
– **Fuentes extra familiares de estrés familiar.**
– **Conflictos familia-trabajo.**

4.13. ACOSO LABORAL

El acoso laboral es un tipo de violencia psicológica extrema. El Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo lo define como aquella situación en la que un trabajador/a es sometido de forma reiterada, a conductas que tienen como resultado o finalidad vulnerar su dignidad y crearle un entorno intimidatorio, ofensivo u hostil.

Se identifican las siguientes modalidades de acoso:

- Acoso institucional, situación donde una persona es sometida a persecución, agravio o presión psíquica, por uno o más miembros de su grupo, con la aquiescencia o complicidad del resto del grupo para conseguir un beneficio común.
- Acoso moral o psicológico (mobbing), proceso en el que una o más personas crean un ambiente intimidatorio y/o humillante a otra, degradando progresivamente sus condiciones de trabajo, susceptible de lesionar o poner en peligro la integridad personal del trabajador/a (física, psíquica o moral).
- Acoso discriminatorio, toda conducta no deseada en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, ya sea por origen étnico o racial, orientación sexual, edad, etc. Dicha conducta tiene como fin vulnerar la dignidad de la persona creándole un entorno intimidatorio, ofensivo, hostil o humillante.
- Acoso sexual, el artículo 7.1 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que *"constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".*

En cuanto al acoso sexual hay que decir que fundamentalmente es sufrido por las mujeres y que a su vez se divide en dos subtipos: el chantaje sexual y el acoso ambiental. El primero es el producido por el superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden afectar a su empleo y/o a las condiciones de trabajo de la persona acosada. Por otro lado el acoso ambiental es toda conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante a la víctima.

La sintomatología asociada al acoso laboral:

- **A nivel físico:** trastornos funcionales, dolores, etc.
- **A nivel psicológico:** ansiedad, impotencia, baja autoestima, problemas para concentrarse, cuadros depresivos, adicciones, etc.
- **A nivel social:** afecta a sus relaciones familiares, desconfianza, agresividad, etc.
- **A nivel de la organización:** el aumento del absentismo y la siniestralidad, la disminución en la producción, abandono de la organización, etc.

Respecto a las **medidas preventivas** podemos citar las siguientes:

- La empresa debe evaluar las situaciones propensas al acoso.
- Además el empresario tiene que adoptar todas las medidas, que puedan corregir las deficiencias en la organización: definir políticas anti-acoso; informar y formar a trabajadores/as, representantes y mandos sobre conductas hostiles; incentivar la motivación de los trabajadores/as para crear un buen clima laboral, evitando todo tipo de discriminación, etc.
- Se debe comunicar el caso a los Delegados de prevención quienes lo plantearán a la

empresa, al Comité de Seguridad y Salud, y al Servicio de Prevención si es necesario y contando siempre con la opinión del afectado, para evitar que la víctima se culpabilice y trate de resolverlo solo.

- Identificar los riesgos psicosociales de la empresa, con el fin de eliminarlos e impedir así la aparición de situaciones de riesgo que son "el caldo de cultivo" de la violencia psicológica en el trabajo.
- Establecer los mecanismos de corrección que permitan eliminar o minimizar de inmediato cualquier acción violenta o situación de acoso detectada contra un trabajador (gritos, insultos, humillaciones, marginación…), con independencia de que se haya realizado la exigible identificación y evaluación de riesgos.
- Fijar un código de conducta en el que se explique claramente las acciones que son aceptables y las inaceptables, así como las consecuencias que comporta el incumplimiento de las normas y las sanciones correspondientes.
- Implantar procedimientos (protocolos) consensuados e instaurar sistemas que faciliten el conocimiento a todos los empleados de la empresa de los códigos de conducta acordados contra el acoso laboral, como por ejemplo: hojas informativas, manuales, carteles, redes internas informáticas, etc. Explicar el procedimiento para formular una queja y garantizar el mantenimiento de confidencialidad. Indicar cómo y dónde pueden obtener ayuda las víctimas y dar apoyo psicológico, si procede.
- Implementar las ayudas y los mecanismos necesarios para garantizar el buen funcionamiento del procedimiento de gestión de posibles casos de acoso psicológico que se puedan presentar en la empresa, bien sea a través del Servicio de Prevención, el Departamento de Recursos Humanos (RRHH) o el Servicio Socio laboral que exista en la empresa. Del mismo modo, deben existir mecanismos que faciliten la reincorporación de la persona afectada a su puesto de trabajo.
- Formar a los directivos, mandos y trabajadores de la empresa sobre el trato con las personas en su trabajo y seleccionar a los individuos que ocupan cargos de responsabilidad atendiendo a su capacidad de dirección y coordinación de equipos de personas.

4.14. VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Una definición amplia de este riesgo psicosocial, está en el Acuerdo Marco Europeo sobre la Violencia en el Trabajo de 26 de Abril del 2007. Este acuerdo, indica que la violencia laboral es todo incidente en el que un trabajador/a sea insultado, o amenazado o agredido por otra/s persona/s en circunstancias surgidas durante el desempeño de su trabajo. Junto a este concepto, también deberíamos tener en cuenta que estas situaciones pueden ser a su vez causa de procesos de estrés.

Una clasificación sencilla de tipos de violencia y daños sería: las agresiones físicas que suelen producir un traumatismo o lesión de forma inmediata; conductas físicas o verbales, amenazantes y/o intimidatorias; y las agresiones o ataques de carácter psíquico, ya sean puntuales (violencia psíquica) o de forma reiterada (acoso moral). Estos dos últimos grupos, suelen prolongarse a lo largo del tiempo, hasta el punto de que el daño puede ser irreversible o fatal.

Algunos ejemplos de causas, que podríamos relacionar en general con el puesto de camarera/o de piso son:

- Trabajar en soledad, lugares aislados o en zonas socialmente conflictivas.
- Estilos de gestión autoritarios dominados mayoritariamente por patrones masculinos. Considerando que el puesto de trabajo de camarera/o de piso es una profesión muy feminizada, al ser en su mayoría mujeres las que ocupan estos puestos, puede existir un exceso de carga de trabajo, ya que debe compatibilizar sus responsabilidades en el trabajo con las que tenga a nivel familiar y/o social.
- Cambios en la organización del trabajo, sin ser consultadas previamente.
- Situaciones generadoras de estrés como la falta de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal.

Entre las **medidas preventivas,** podemos destacar:

- Los empresarios deben mejorar la formación e información de sus trabajadores/as para detectar, evaluar y resolver situaciones violentas.
- También deben adoptar medidas sobre el trato desigual a hombres y mujeres, diversidad cultural y discriminación para generar sensibilidad.
- Optimizar la comunicación a todos los niveles, sin hacer ningún tipo de discriminación.
- Intervención y control de cualquier manifestación violenta con respaldo de la dirección.
- Realizar un seguimiento de la vigilancia de la salud de trabajadores/as.
- Establecer una definición clara de los puestos de trabajo, y de los sistemas de mando que garanticen el respeto y el trato justo, evitando cualquier tipo de discriminación por género.

5

QUÉ SON LOS TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS

Los Trastornos Musculoesqueléticos (en lo sucesivo TME) incluyen un gran número de alteraciones de músculos, tendones, nervios o articulaciones que pueden darse en cualquier zona del cuerpo, aunque las más comunes son las que afectan al cuello, espalda y extremidades superiores.

Pueden afectar tanto a las extremidades superiores como a las inferiores, y está demostrado que tienen una estrecha relación con el trabajo.

Entre las causas físicas de los TME cabe citar:

- Los movimientos manuales.
- La manipulación de cargas.
- Las malas posturas.
- Los movimientos forzados.
- Los movimientos repetitivos.
- Los movimientos manuales enérgicos.
- La presión mecánica directa sobre los tejidos corporales.
- Las vibraciones.
- Los entornos de trabajos fríos.

Existen también elementos de la organización del trabajo que pueden causar los TME, como son:

- Los ritmos de trabajo.
- Horarios.
- Tareas repetitivas, etc.

Además, algunos de estos TME se dan en sectores ocupados mayoritariamente por mujeres, por lo que ellas están más expuestas a padecerlos.

El dolor de espalda puede aparecer en cualquier lugar de la columna, desde el cuello hasta la región lumbar y puede localizarse en una pequeña zona o extenderse a un área más amplia. Por ejemplo, cuando se produce una hernia discal se activan los nervios del dolor que están en las capas externas del disco al entrar en contacto con las sustancias que están en su interior.

Pero también puede desencadenarse sin lesión estructural. Por ejemplo, el mantenimiento de una postura incorrecta puede sobrecargar la musculatura y provocar una contractura, activando los nervios del dolor.

Existen una serie de lesiones de espalda que se producen con más frecuencia en el colectivo de trabajadoras/es camareras de piso:

- **Fisura del disco intervertebral:** cuando se somete al disco a una presión intensa, se produce el desplazamiento del mismo llegando a contactar con las fibras internas del anillo fibroso lesionándose parcialmente.
- **Protrusión del anillo intervertebral:** se produce cuando éste no se fisura, sino que se deforma por la presión ejercida por el núcleo pulposo del disco.
- **Hernias discales:** la hernia supone la rotura total del anillo fibroso y la salida del núcleo hacia el exterior del disco intervertebral.
- **Artrosis vertebral:** se produce por un desgaste natural del disco, inevitable por otra parte, con el avance de los años. La degeneración del disco es la causa de la artrosis pudiendo dar origen a la deformación de las vértebras (osteofitos). Este proceso de degeneración puede acelerarse con determinadas actividades, posturas o incluso, por un exceso de peso.
- **Contracturas musculares:** éstas suelen aparecer por sobreesfuerzos, situaciones continuadas de estrés, o por una lesión del disco. La falta de relajación muscular después de cualquier contracción de un músculo provoca la estimulación de las terminaciones nerviosas causantes de la aparición del dolor muscular. Debe evitarse la realización de posturas forzadas, la manipulación excesiva de cargas y se debe mantener un buen estado físico.

Entre los síntomas más destacados y comunes se encuentran los dos siguientes:

- **Dolor agudo:** dolor fuerte, que se produce durante un periodo corto y que normalmente responde a una lesión corporal. Constituye una defensa del propio organismo, dado que éste informa al cerebro de que algo no funciona bien.
- **Dolor crónico:** dolor o molestias que persisten de forma continua o intermitente, de duración más prolongada, que puede producir como consecuencia estados depresivos. No constituye una defensa del propio organismo y resulta muy difícil de aliviar.

En el caso de sentir dolor de espalda, como primera medida a adoptar, hay que mantener el mayor grado posible de actividad física (evitando aquello que nos incrementa el dolor) puesto que, contrariamente a lo que se creía hasta el momento, el reposo en cama no es beneficioso para la espalda, ya que debilita la musculatura y contribuye a mantener el dolor.

5.1. CONSIDERACIONES A TENER EN CUENTA

El trabajo diario de las camareras/os de piso conlleva la realización de esfuerzos derivados de la utilización de materiales tales como máquinas de limpieza, cubos, útiles, etc. Además, pueden producirse sobreesfuerzos y posturas incorrectas derivadas del transporte de los carros de limpieza y de la limpieza de determinadas zonas de las habitaciones y baños (zonas que requieren que la camarera se agache o incline el cuerpo). Como consecuencia, se pueden producir sobrecargas bruscas en zonas de la columna vertebral.

Las lesiones que generalmente pueden darse en los **músculos** son: mialgias, calambres, contracturas y rotura de fibras; en los **tendones y ligamentos,** tendinitis, sinovitis, tenosinovitis, rotura, esguinces y gangliones; **en las articulaciones,** artrosis, artritis, hernias discales y bursitis, además de los atrapamientos y estiramientos de los nervios y los trastornos vasculares. Estas

alteraciones son generalmente acumulativas, puesto que el fuerte ritmo de trabajo no permite la recuperación muscular y la disminución del dolor.

Las lesiones músculo esqueléticas pueden ser originadas por la exposición de las trabajadoras/es a factores de riesgo procedentes de la carga física de trabajo (posturas forzadas, movimientos repetitivos y la manipulación de cargas) y constituyen las causas inmediatas de dichas lesiones. Por otra parte, existen otros factores de riesgo, considerados causas favorecedoras, relacionados con la organización del trabajo, como el ritmo de trabajo que influye directamente sobre la carga física.

Por lo general, las camareras/os de piso realizan unas 12-16 habitaciones (incluso más) a lo largo de su jornada laboral. Debemos considerar además que en temporada alta, prácticamente se ha de hacer a diario la limpieza a fondo de algunas habitaciones que la clientela va dejando. Por otra parte, podemos encontrarnos que en algunas habitaciones se instalan camas supletorias. Todos estos factores provocan, inevitablemente, que las trabajadoras/es se vean sometidas a un elevadísimo ritmo de trabajo por la necesidad de actuar rápido y en tensión, que puede llegar a provocar reacciones de estrés, además de una fatiga física de larga duración. Estas situaciones de estrés tienen como consecuencia un incremento de la sensibilidad psicológica y física del dolor.

Otro factor que favorece la aparición de los TME relacionado con el ámbito extralaboral de las trabajadoras es la doble presencia de las mujeres, es decir el tener que realizar las tareas domésticas y el trabajo fuera de casa, produciéndose una sobrecarga de trabajo, fatiga y estrés.

Las empresas deberían tener en consideración la falta de tiempo de descanso que supone esta doble presencia, además de los inconvenientes de una organización del trabajo tal y como está planteada en la actualidad (exceso de habitaciones, ritmo elevado de trabajo, disminución de trabajadoras/es en las plantillas, falta de equipos de trabajo ergonómicos, etc.).

6 VIGILANCIA DE LA SALUD

Si de la Evaluación de Riesgos se desprende la existencia de riesgos para la salud de los trabajadores/as, el empresario deberá llevar a cabo una Vigilancia de la Salud de los trabajadores/as en función de dichos riesgos.

El concepto de Vigilancia de la Salud es mucho más amplio que el de los meros reconocimientos médicos (concepto obsoleto), ya que no sólo hace mención al daño físico que puedan sufrir los trabajadores/as, sino también al mental y social de los trabajadores/as.

De esta manera, y dependiendo de los riesgos a los que esté expuesto el trabajador/a, habrá que aplicar las pruebas médicas pertinentes en cada caso, (protocolos médicos específicos).

Es decir, las pruebas médicas a realizar a los trabajadores/as, serán las conducentes a determinar, si las condiciones de trabajo afectan de alguna manera a su salud.

Las pruebas médicas presentan una serie de características:

- Han de ser **específicas** en función de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores/as.
- Han de ser **periódicas** en función del tipo de riesgo, nivel de exposición y de la existencia de pruebas eficaces de detección precoz. En todo caso han de realizarse antes del inicio de la exposición, a intervalos regulares y cuando se detecte algún tipo de dolencia que pueda deberse a las condiciones de trabajo.
- Han de ser **voluntarias,** para ello se necesita el consentimiento expreso del trabajador/a, salvo las excepciones que se contemplen por la normativa vigente.
- Deben realizarse teniendo en cuenta, el **respeto a la intimidad y dignidad** del trabajador/a, sin que en ningún caso la información obtenida pueda usarse contra el propio trabajador/a. El empresario sólo puede acceder a la información en cuanto a la aptitud del trabajador/a para del desarrollo de su puesto de trabajo.
- **Protección específica de los trabajadores/as especialmente sensibles:** mujeres embarazadas, menores y cualquier persona que pueda ser más sensible a los riesgos del puesto de trabajo.
- Las pruebas médicas han de ser, en todo caso, **gratuitas** para los trabajadores/as.
- Los resultados de dichas pruebas médicas deberán ser **documentados.**

A continuación mencionaremos de manera no exhaustiva los protocolos médicos específicos aplicables, en nuestro caso, a las camareras/os de piso:

- Protocolo de manipulación manual de cargas.
- Protocolo de movimientos repetidos.
- Protocolo de posturas forzadas.
- Protocolo de ruido.
- Protocolo de dermatosis.

La Vigilancia de la Salud ha de ir encaminada, entre otras cosas, a detectar las posibles Enfermedades Profesionales que pudieran derivarse del ejercicio de las funciones del puesto de trabajo.

Las enfermedades profesionales o en todo caso las enfermedades relacionadas con el trabajo de camareras de piso, vienen dadas fundamentalmente por la manipulación manual de cargas, movimientos repetidos y posturas forzadas a las que se ven sometidos los trabajadores/as en el desempeño propio de sus funciones, de ahí que una exploración médica preventiva, basada en los distintos protocolos de vigilancia sanitaria específica, es fundamental para prevenir futuras enfermedades profesionales como, Tenosinovitis de De Quervain, Síndrome del Túnel Carpiano, etc. Enfermedades Profesionales que lo son, por encontrarse en el cuadro de Enfermedades Profesionales aprobado por Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre.

También hay que tener en cuenta la exposición al ruido y las enfermedades de la piel derivadas del uso de sustancias químicas principalmente, por ello se recomienda también la aplicación de los protocolos de ruido y de dermatosis.

Las Enfermedades Profesionales además de aparecer en el cuadro de enfermedades profesionales, deben tener una relación causal con la actividad que se desarrolla y que aparezca reconocida como causante de dicha enfermedad tal como se describe en el propio cuadro de Enfermedades Profesionales.

De no aparecer la dolencia contraída por el trabajador/a, en dicho cuadro de Enfermedades Profesionales, pero considerando que se ha producido como consecuencia del trabajo, sería considerada enfermedad relacionada con el trabajo, y tendría el tratamiento de Contingencia Profesional como Accidente de Trabajo.

7

NORMAS PREVENTIVAS PARA CAMARERAS/OS DE PISO

– En todo caso, la empresa ha de **informar** sobre los riesgos del puesto de trabajo a las trabajadoras/es, (estos riesgos estarán contemplados en la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo), y **formarles** en el desempeño de sus funciones, al objeto de minimizar los riesgos existentes en el puesto de trabajo.

– El empresario ha de proporcionar los guantes adecuados para manipular los productos químicos. Éstos deben ser de goma o látex y proporcionados por la empresa (habría que tener en cuenta especiales sensibilidades.)

– Se debe usar calzado que sujete el talón (calzado cerrado) y antideslizante, debiendo ser proporcionado por la empresa siempre y cuando asi lo contemple la evaluación de riesgos como medida para evitar dicho riesgo.

– El empresario ha de dar formación e información sobre los riesgos laborales detectados, cuando se manipulen residuos, no se deben empujar con el pié ni con la mano. Se deben coger las bolsas por la parte superior y mantenerlas separadas del cuerpo. Se deben mover las bolsas de residuos siempre cerradas. No deben arrastrarse. ***No vaciar el contenido de una bolsa dentro de otra, aunque parezca que puede dar más rendimiento a su trabajo***.

– No dejar las bolsas de basura en lugares de paso, ni en las escaleras o salidas de emergencia, aunque sea sólo por poco tiempo. Si se usa el carro para transportar bolsas, acérquelo a la bolsa, no al revés.

– Con respecto al carro, debe ser empujado (no tirar del carro), para evitar lesiones en la espalda.

– Para mover camas u otros objetos pesados (sofás, etc.), colocar los pies lo más cerca posible de la carga, suficientemente separados para lograr estabilidad. Procurar no torcer o doblar la espalda, sino que se deben doblar las rodillas.

– Si la carga es demasiado pesada, pedir ayuda y/o buscar medios auxiliares, que serán proporcionados por el empresario, para evitar los riesgos derivados de la manipulación de cargas.

– Para limpiar azulejos o alcanzar objetos, no subirse a mesas, sillas, camas, los bordes de las bañeras, inodoros o bidés, para evitar riesgo de caída. Utilizar las escaleras o útiles destinados a tal fin que han de ser proporcionados por el empresario, así como la información de los riesgos y formación para la realización de dichas tareas.

– No hacer operaciones rutinarias de limpieza húmeda en momentos en que corra riesgo de caída un gran número de personas. Se debe dejar un tiempo adecuado para el secado, acotar la zona y señalizar el peligro de resbalón.

– Utilizar herramientas con mango extensible para poder utilizar la longitud adecuada en fregonas, escobas, mopas, etc. con el objeto de mantener la columna lo más vertical posible. Al avanzar en la superficie a limpiar, deberá ir desplazándose al mismo tiempo. No avanzar sólo la fregona, evitar inclinar la columna.

- Los derrames deben limpiarse inmediatamente y poner un aviso de piso mojado. No limpiar una superficie mayor que la necesaria para eliminar el derrame.
- Al salir de las habitaciones revisar que las luces u otros aparatos eléctricos estén apagados o desenchufados. Avise a los Servicios Técnicos si encuentra cables defectuosos, enchufes en mal estado o alguna deficiencia, cumplimentando el parte de avería correspondiente.
- Si encuentras en las habitaciones de los clientes ropa colgada a secar, en focos de calor (apliques, radiadores, etc.), avisar inmediatamente al superior, dado que puede ser inicio de un incendio.
- Para las operaciones de limpieza de ventanas y tragaluces, utilizar los medios que permitan una fácil limpieza y, en su caso, los de protección personal necesarios que eviten los posibles riesgos de caída.
- Dirigirse al responsable del Departamento si se necesita alguna protección personal (guantes, etc.) cuando se deterioren. Siempre que se produzca accidente/incidente comuníquelo inmediatamente.

En lo que respecta a la manipulación de productos químicos:

- El trabajador/a debe informarse de los productos de limpieza que esté manipulando, para lo cual la empresa ha de proporcionar las fichas de datos de seguridad y hacer las indicaciones oportunas acerca de las instrucciones de las etiquetas de los recipientes.
- Queda prohibido utilizar botellas para almacenar cualquier producto que no sea el original. Utilizar los dosificadores con la etiqueta correspondiente del producto, cuando éstos se sirvan a granel, en garrafas grandes, de difícil manejo.
- Lavarse siempre las manos con jabón cuando termine el trabajo o cuando se haya manejado algún producto de limpieza, y por supuesto cuando se vayan a manipular alimentos.
- La mayoría de los productos de limpieza son potencialmente tóxicos y por ello deben ser tratados como tal en todo momento y no guardar estos productos en estantes, cajones, armarios o mesas de cocina. Se deben almacenar en los lugares destinados para ello.
- No mezclar nunca los productos de limpieza, ya que pueden ser incompatibles y el resultado de la mezcla puede ser muy tóxico.
- Mantener siempre las etiquetas de los productos de limpieza en su envase, puesto que en caso de intoxicación puede ser necesario tenerlas a mano.
- Al utilizar en un recinto productos muy volátiles, mantener una buena ventilación del local donde se utilicen.
- Siempre que se usen productos químicos, debe hacerse con guantes de goma y si son **productos corrosivos** el trabajador/a debe protegerse con delantal de goma. Si hay que usar un producto para desinfecciones de WC, u otros elementos similares, el vertido se hará a poca altura, y deberá adoptar una postura que evite salpicaduras en los ojos.
- Estos productos por contacto con la piel pueden provocar irritación y por ingestión pueden provocar irritación gastrointestinal. En caso de ingestión, nunca provocar el vómito al no estar protegidas las paredes intestinales de posibles quemaduras. En caso de contacto con los ojos o con la piel, lavar con agua abundante y avisar a los superiores.

En cuanto a los equipos de trabajo que se pongan a disposición de los trabajadores/as, el empresario ha de adoptar la medidas necesarias para que dichos equipos sean adecuados al trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados al mismo, de manera que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores/as durante la utilización de los mismos.

Se ha de informar y formar a los trabajadores/as, de acuerdo con las especificaciones que contiene el manual de instrucciones.

Así mismo se han de determinar los puestos de trabajo en los que se deba recurrir a la protección individual, siendo estos Equipos de Protección Individual gratuitos para los trabajadores/as. Debe proporcionarse la información y la formación adecuada para su utilización y mantenimiento, reponiéndolos si fuera necesario.

Para evitar o disminuir los riesgos propios de la manipulación manual de cargas, el empresario ha de adoptar las medidas técnicas u organizativas necesarias, mediante la utilización de equipos para el manejo mecánico de las mismas, sea de forma automática o controlada por el trabajador/a.

8

CUESTIONES A TENER EN CUENTA EN CASO DE EMBARZO

A modo de introducción, indicaremos que al subsidio por riesgo durante el embarazo, podrán optar las trabajadoras por cuenta ajena que en su puesto de trabajo presenten riesgos que pudieran afectar a la seguridad y salud de la trabajadora y/o feto.

No procederá el cobro de dicho subsidio a aquellas trabajadoras embarazadas, que pudieran tener algún tipo de riesgo o patología que pueda influir negativamente en la salud de la trabajadora o en la del feto, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo de la actividad desempeñada, en este caso sería un embarazo de riesgo y se consideraría contingencia común.

En cuanto a la prestación económica es importante resaltar que el **subsidio por riesgo durante el embarazo** equivale al 100% de la base reguladora que esté establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, mientras que si se considera **embarazo de riesgo** la prestación de la incapacidad temporal vendría derivada de contingencias comunes y sería del 60% de la base reguladora.

Debemos mencionar que en el anexo II se presenta un método para la evaluación de riesgos ergonómicos en trabajadoras embarazadas, elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (NTP 785), que puede ser de utilidad.

La mujer embarazada puede ser más sensible a varios factores de riesgo laboral que sus compañeros varones o mujeres no gestantes. Centrándonos en los factores ergonómicos, los aspectos de la carga física que se identifican generalmente como problemáticos incluyen:

- La manipulación manual de cargas.
- La postura de pie prolongada.
- Permanecer sentada durante largos periodos sin posibilidad de levantarse o cambiar de postura.
- Las posturas inclinadas o en cuclillas.
- La exposición a tareas muy repetitivas de los miembros superiores.

Entre las posibles consecuencias adversas para la madre y/o el feto asociadas a factores de riesgo ergonómicos, destacan el parto prematuro, el bajo peso del recién nacido, la muerte fetal y la hipertensión arterial gestacional.

Situación protegida

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida aquella en que se encuentra la trabajadora embarazada durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo, en los supuestos en que debiendo ser adaptado o cambiado de puesto a la trabajadora a otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26.2 y 3 de la ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, dicha adaptación o cambio de puesto no fuera técnica y objetivamente posible.

No se considerará situación protegida, la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado (si en el puesto de trabajo no se determinan riesgos que puedan afectar a la trabajadora o al feto no procede la prestación por riesgo durante el embarazo).

Requisitos para ser beneficiaria

Serán beneficiarias del subsidio, las trabajadoras por cuenta ajena, en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, siempre que estén afiliadas y en alta en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social en la fecha en que se inicie dicha suspensión.

Las trabajadoras contratadas a tiempo parcial, tendrán también derecho a la prestación económica por riesgo durante el embarazo. La base reguladora diaria del subsidio será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la suspensión laboral, entre el número de días naturales comprendidos en dicho periodo.

En situaciones de pluriempleo: cuando la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo ***se declare en todas las actividades*** que realice simultáneamente la trabajadora, para determinar la base reguladora del subsidio se computarán todas las bases de cotización en las distintas empresas, siendo de aplicación el tope máximo establecido a efectos de cotización.

Si esta suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo ***se declarase en una o algunas de las actividades realizadas por la trabajadora, pero no en todas,*** sólo se tomarán las bases de cotización correspondientes a las empresas en las que se produce la suspensión del contrato de trabajo, aplicando el límite que corresponda a la fracción o fracciones del tope máximo que tengan asignado.

Si la trabajadora se encuentra en situación de incapacidad temporal, no procede el reconocimiento de la prestación por riesgo durante el embarazo, hasta que se extinga la situación de incapacidad temporal.

Si la trabajadora se encuentra en situación de riesgo durante el embarazo, no procede solicitar la prestación por incapacidad temporal hasta la finalización de la situación de riesgo durante el embarazo.

Cuando la trabajadora se encuentre en situación de riesgo durante el embarazo y durante ella se extinga su contrato, se extinguirá la prestación por riesgo durante el embarazo, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación.

Procedimiento para el reconocimiento del derecho

En lo que respecta al procedimiento para el reconocimiento del derecho, hay que indicar:

1.- El procedimiento se inicia a instancia de la interesada, mediante un informe que deberá solicitarse al facultativo del Servicio Público de Salud, en el que se acreditará la situación de embarazo y la fecha probable del parto.

2.- De acuerdo con el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, si existen riesgos para la embarazada o el feto en el puesto de trabajo, se procederá a adaptar el puesto o en su caso al cambio de puesto de trabajo para la embarazada; si no ha sido posible el cambio. La empresa una vez certificado el riesgo, declarará a la trabajadora afectada en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

3.- La trabajadora, con el citado informe médico (punto 1), acompañado de un certificado de la empresa sobre la actividad desarrollada y las condiciones del puesto de trabajo, solicitará la emisión de la certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo ante la entidad colaboradora (Mutua) que corresponda.

4.- Para el reconocimiento del subsidio, la trabajadora presentará la solicitud a la Dirección Provincial competente o ante la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social correspondiente.

Esta solicitud deberá acompañarse de los documentos siguientes:

a) Certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo.

b) Declaración de la empresa sobre inexistencia de puestos de trabajo compatibles con el estado de la trabajadora, así como informe emitido por el Servicio de Prevención.

c) Certificado de empresa en el que conste la cuantía de la base de cotización de la trabajadora por contingencias profesionales, correspondientes al mes anterior al del inicio de la suspensión del contrato de trabajo.

A la vista de la documentación presentada, la entidad gestora dictará resolución expresa, que se notificará en el plazo de 30 días contados desde la recepción de la solicitud de la interesada, a efectos del reconocimiento del derecho a la prestación económica por riesgo durante el embarazo.

Medidas preventivas

Es importante resaltar que el hecho de realizar un trabajo no comporta en sí, un factor de riesgo para el embarazo, siempre y cuando las condiciones de trabajo sean las adecuadas. Hay que procurar hacer un análisis de las mismas para cada caso y ver la frecuencia y envergadura de las cargas, el número de horas trabajadas, si se trabaja a turnos o no, la sobrecarga debida al trabajo en casa, como por ejemplo, el tener niños pequeños, etc.

Hay que tener en cuenta que durante el embarazo hay más dificultad en realizar determinadas actividades que se desarrollan, de forma habitual, tanto en el mundo laboral como en casa y entre las que se encuentran las siguientes:

- Subir escaleras.
- Alcanzar objetos situados en estanterías altas.
- Trabajar sentado en una mesa.
- Coger cosas del suelo.
- Permanecer de pie.
- Manejar pesos.

Dado que es imposible evitar los cambios “estructurales y fisiológicos” que se producen en la mujer durante el periodo gestacional, lo más adecuado es seguir una política preventiva.

En cuanto al diseño del puesto y la organización del trabajo, es aconsejable seguir las siguientes recomendaciones:

- Es necesario adaptar el puesto de trabajo a la persona, especialmente en el caso de la mujer embarazada en la que se dan grandes cambios de necesidad de espacio, alcances, cambios posturales, etc. Para trabajos manuales de pie se recomienda que la altura mínima del plano de trabajo corresponda al quinto percentil de la altura del punto justo del abdomen para la población femenina trabajadora.
- Se debe eliminar o reducir en lo posible la carga de trabajo, especialmente en lo que se refiere a manejo de pesos y posturas forzadas.
- Hay que disminuir el tiempo de exposición a trabajos pesados y aumentar el número de pausas.
- Es aconsejable que la mujer embarazada pueda cambiar de posición con cierta frecuencia.
- En caso de que la persona tenga distribuidas las tareas en distintos puestos o plantas en un edificio, se intentará ubicar, siempre que sea posible, todas las tareas en una sola planta y puesto, evitando desplazamientos innecesarios.
- Hay que informar a las trabajadoras de los posibles factores de riesgo existentes en sus puestos de trabajo.
- Se debe informar de las medidas legales que existen a las que se puede acoger la mujer embarazada.
- Ya que el trabajo nocturno y a turnos es un agravante de la carga de trabajo, es recomendable su reducción o incluso, la supresión del mismo, en caso necesario.

La recomendación 95/1952 de la Organización Internacional del Trabajo y la Directiva 92/85/CEE proponen la prohibición del trabajo en horario nocturno para las mujeres embarazadas.

El artículo 7 de la mencionada Directiva expresa: “los estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en periodo de lactancia, no se vean obligadas a realizar un trabajo nocturno”.

9 ANEXOS

ANEXO 1: MÉTODO PILATES. PREVENCIÓN DE TRASTORNNOS MUSCULOESQUELÉTICOS.

Este apartado ha sido extraído del manual "PILATES como PREVENCIÓN de los TRASTORNOS MÚSCULO-ESQUELETICOS en HOSTELERÍA", realizado por Pilates Wellness & Energy, FEHR (Federación Española de Hostelería), CHTJ (Federación de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego) de UGT, CEAT (Confederación Española de Hoteles y alojamientos Turísticos y FECOHT de CCOO, y realizado con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, a través de la acción IS-0064/2009.

Con la financiación:

FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El colectivo de camareras/os de piso se ven expuestas/os a lo largo de su jornada laboral a distintas tareas que suponen la adopción de posturas inadecuadas, que pueden provocar la aparición de **Trastornos Músculo-esqueléticos (TME),** principalmente en la columna.

Los TME más comunes derivados de esta actividad profesional están relacionados con **el cuello, la zona dorsal o lumbar** y miembros superiores **(hombros, codos, muñecas y manos)** así como **las rodillas.**

ACCIONES PROPIAS DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL

POSTURAS FORZADAS Y REPETITIVAS

Exponemos, entre otras, las tareas más dificultosas y que por tanto suponen mayor riesgo:

- Cambiar la ropa de la cama.
- Limpiar cristales.
- Agacharse, inclinarse o arrodillarse para limpiar.



Las posturas de trabajo inadecuadas tienen como consecuencia una serie de dolencias como:

- Lumbalgias.
- Dorsalgias.
- Hernias discales.
- Síndrome del túnel carpiano.
- Tendinitis.
- Tenosinovitis.
- Tensión / Dolor en hombros y cuello.
- Fatiga física.

MANIPULACIÓN DE CARGAS

Exponemos, entre otras, las tareas más dificultosas y que por tanto suponen mayor riesgo:

Las trabajadoras/es de esta actividad, a lo largo de la jornada laboral, realizan una serie de acciones que requieren la manipulación transporte o levantamiento de cargas.

- Traslado de útiles y herramientas de trabajo mediante un carro que ha de empujar de una habitación a otra.
- Transportar bolsas de basura y ropa sucia.
- Transportar sábanas y toallas limpias de una habitación a otra.
- Empujar carros pesados de una habitación a otra.



Algo a tener en cuenta en los trastornos musculoesqueléticos, es que los síntomas no suelen aparecer hasta que la lesión se vuelve crónica, así que es de vital importancia la prevención.

- Evitar permanecer arrodillada/o ó en cuclillas, o mucho tiempo en la misma posición, así como realizar trabajos con los brazos por encima de los hombros y hacer giros bruscos de la columna.
- Usar alargadores de los útiles de trabajo o escaleras.
- Alternar el peso del cuerpo sobre una pierna u otra.
- Evitar aplicar fuerza manual excesiva de prensa, flexión, extensión o rotación.
- Trabajar con la espalda erguida y los hombros sin tensión; flexionar siempre las rodillas al coger peso y cuidar que la muñeca esté alineada con el antebrazo (codo).



Posturas incorrectas:







Posturas correctas:







Para evitar la aparición de dolores y lesiones en la espalda deberemos ejercitar regularmente los músculos de la espalda y del dorso.

Mediante la realización de ejercicios de estiramiento y fortalecimiento lograremos una tonificación de la musculatura y un funcionamiento más adecuado de los mismos. Al proporcionar más flexibilidad a la musculatura de la columna, se logra disminuir la posibilidad de que se produzca una lesión muscular y como consecuencia mejorará la salud de las articulaciones.

Para evitar la aparición de dolores en los brazos, ya sea en muñecas, codos u hombros o en las piernas, rodillas o tobillos y no sufrir lesiones, deberemos ejercitar regularmente los músculos que están alrededor de dichas articulaciones, para que los músculos puedan trabajar adecuadamente y evitar así futuras lesiones.

Por otra parte, para no sufrir sobrecargas musculares realizaremos estiramientos y ejercicios que ayuden a mejorar el funcionamiento de los mismos y de esta forma tener un menor desgaste energético.

Es importante no llegar a la sobrecarga y para ello debemos realizar pequeños estiramientos de apenas unos minutos que aliviarán rápidamente y ayudarán a estar mejor en el desempeño del trabajo.

5 minutos antes de empezar a trabajar: ejercicios de calentamiento

CUELLO

– Mantén la Posición de 5 a 8 segundos hasta notar el estiramiento.



HOMBROS

– Elevar los hombros hacia los oídos y bajarlos de 5 a 8 veces.



MOVILIDAD DE HOMBROS

– Repítelo de 3 a 5 veces arrastrando los brazos por la pared.



ESTIRAMIENTO DE PECHO Y HOMBROS

– Mantén la posición de 5 a 8 segundos hasta lograr el estiramiento.



RODILLAS Y TOBILLOS

– Cambia de pie de 15 a 20 veces.



RODILLAS

– Realiza de 8 a 10 veces.



5 minutos en tu pausa o al finalizar la jornada: estiramientos musculares

Intenta hacer pausas frecuentes sin acumular los períodos de descanso. Son mejor las pausas cortas y frecuentes que las largas y espaciadas.

Durante el descanso es preferible cambiar de postura y alejarse del puesto de trabajo y, si es posible realizar estos ejercicios.

ESTIRAMIENTO DE LA MUSCULATURA POSTERIOR DE LA PIERNA

– Mantén la posición de 8 a 10 segundos y alterna de pierna.



ESTIRAMIENTO LATERAL DE LOS COSTADOS

– Mantén 8 a 10 segundos y cambia de lado.



ESTIRAMIENTO DE LA COLUMNA

– **Mantén la posición de 8 a 10 segundos hasta encontrar el estiramiento. Repítelo de 3 a 5 veces.**



ARTICULACIÓN DE LA COLUMNA

– **Articula la columna hacia abajo vértebra a vértebra y vuelve hacia arriba vértebra a vértebra.**



ANEXO 2: ERGOMATER: MÉTODO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS ERGONÓMICOS EN TRABAJADORAS EMBARAZADAS

ERGOMATER, es un método dirigido a la evaluación de riesgos ergonómicos para trabajadoras embarazadas, aplicable a mujeres sanas que presentan embarazos sin complicaciones.

En este contexto, se plantea la necesidad de una herramienta sencilla que permita evaluar y detectar factores de riesgo ergonómico en el caso de trabajadoras en periodo de gestación, y obtener recomendaciones para adaptar la tarea al estado de la trabajadora gestante con el fin de reducir los riegos.

ERGONOMÍA Y EMBARAZO

En este apartado se analiza, por una parte, la influencia del embarazo en la capacidad funcional de la trabajadora y, por otra parte, la influencia de las características ergonómicas del trabajo en la salud de la madre y/o del feto llegando a las conclusiones que se detallan a continuación.

La gestación impone una serie de cambios en la mujer cuyo objetivo es asegurar la supervivencia y el adecuado desarrollo del feto. Aunque se trata de un proceso fisiológico, lo cierto es que algunos de estos cambios pueden limitar la capacidad funcional de la trabajadora embarazada y su tolerancia a determinadas condiciones del entorno laboral. En este sentido, los cambios más relevantes de la mujer gestante se manifiestan en **cambios circulatorios, el peso corporal, la postura y el equilibrio, la laxitud de ligamentos, las extremidades superiores y la frecuencia urinaria.**

CAMBIOS CIRCULATORIOS: Disminuye la capacidad del corazón para adaptarse al esfuerzo físico, debido a los cambios que se producen en el gasto cardíaco (cantidad de sangre que bombea el corazón por unidad de tiempo), la frecuencia cardíaca y el consumo de oxígeno.

Aumenta la presión en las venas de las piernas, originando edemas y venas varicosas que limitan la tolerancia a la postura de pie o sentada de manera prolongada.

Los cambios circulatorios también contribuyen a la aparición de mareos y desmayos durante el embarazo.

PESO CORPORAL: La ganancia de peso sobrecarga de manera creciente los músculos y las articulaciones corporales de la madre.

Esta carga extra más la carga de trabajo habitual puede aumentar la sensación de fatiga.

POSTURA Y EQUILIBRIO: Se exagera progresivamente la curvatura de la parte inferior de la lordosis lumbar, contribuyendo a la aparición de dolores de espalda. Se produce un desplazamiento del centro de gravedad corporal hacia delante debido a la distribución del peso corporal; este hecho, junto con el aumento de la lordosis lumbar, alteran el equilibrio de la mujer gestante.

La menor agilidad, la fatiga, la tendencia a perder el equilibrio y los mareos aumentan la susceptibilidad a las caídas durante el embarazo.

LAXITUD DE LIGAMENTOS: Determinados cambios hormonales disminuyen la rigidez de los

ligamentos en las articulaciones corporales, con objeto de acomodar el tamaño creciente del feto.

Las articulaciones se vuelven menos estables y más susceptibles a las lesiones, por lo que disminuye la capacidad del sistema musculoesquelético para tolerar la carga.

La menor estabilidad articular se ha de compensar mediante la contracción constante de los músculos alrededor de las articulaciones, con la consecuente fatiga.

EXTREMIDADES SUPERIORES: La prominencia del abdomen reduce el alcance frontal efectivo de los brazos y obliga a manejar los objetos cada vez más lejos del cuerpo, originando una sobrecarga en los brazos, los hombros y la zona lumbar de la espalda.

La retención de líquidos puede comprimir el nervio mediano en la muñeca produciendo síntomas molestos en brazos y manos asociados al síndrome del túnel carpiano; esto disminuye la tolerancia a los movimientos repetitivos de la muñeca durante el embarazo.

FRECUENCIA URINARIA: El feto puede originar una presión en la base de la vejiga urinaria que determina un aumento de la frecuencia urinaria.

Las tareas con ritmo impuesto que no permiten abandonar la tarea con la frecuencia deseada y sin tiempo de aviso, suponen un problema.

IMPACTO DEL TRABAJO EN EL EMBARAZO

Entre las posibles consecuencias adversas para la madre y/o el feto asociadas a factores de riesgo ergonómicos destacan:

- El parto prematuro.
- El bajo peso del recién nacido.
- La muerte fetal.
- Los defectos congénitos
- La hipertensión arterial gestacional.

CONTENIDO DEL MÉTODO ERGOMATER

De acuerdo con las distintas fuentes de información recopilada se ha elaborado un sencillo cuestionario o lista de comprobación para evaluar la tarea. Este cuestionario es aplicable exclusivamente a mujeres sanas que presentan embarazos sin complicaciones médicas ni obstétricas. Obviamente, las patologías o complicaciones del embarazo requieren evaluaciones y actuaciones que quedan fuera del alcance de este procedimiento.

Los factores de riesgo analizados en este método se distribuyen en cuatro apartados:

a) **Posturas y movimientos:** incluyen aspectos relacionados con la postura de pie, la posición del tronco, la postura de rodillas o en cuclillas, el uso de las extremidades superiores y la postura sentada.

b) **Manipulación manual de cargas:** se refieren al peso manejado y a las fuerzas de empuje o arrastre que se realizan.

c) **Entorno:** incluye el trabajo en superficies elevadas, el desplazamiento en superficies inestables, y la posibilidad de golpes o compresión del abdomen.

d) **Organización:** se refiere al horario de trabajo, los turnos y el ritmo de trabajo impuesto por la tarea.

El correspondiente cuestionario de chequeo permite detectar factores de riesgo ergonómico para la trabajadora embarazada o para su descendencia. Al evaluar estos factores de riesgo se considera la situación más habitual y/o más desfavorable durante el trabajo.

Se ha considerado que sea aplicable a mujeres sanas, que presentan embarazos sin complicaciones médicas ni obstétricas. Algunas condiciones de la mujer pueden requerir una evaluación más detallada de la situación y la aplicación de cambios o restricciones adicionales en la actividad laboral. Tales condiciones deben ser determinadas de forma personalizada por el profesional médico.

Se recomienda evitar los factores de riesgo desde el inicio del embarazo.

El cuestionario contiene 19 ítems relacionados con las demandas físicas de las tareas, condiciones del entorno y de la organización del trabajo que pueden implicar riesgos para la madre y/o el feto. En la tabla 1 se recogen los aspectos analizados por el cuestionario.

TABLA 1

MÉTODO ERGOMATER. ASPECTOS A ANALIZAR
Posturas y movimientos
1) Se requiere estar de pie > 1 hora seguida en una posición fija, sin desplazarse.
2) Se requiere estar de pie > 4 horas/día, en una posición fija o combinada con desplazamientos.
3) Se requiere flexión > 20º, inclinación hacia un lado o giro pronunciado del tronco, de manera sostenida (> 1minuto seguido) o repetida (> 2 veces/minuto).
4) Se requiere flexión del tronco > 60º, con una frecuencia >10 veces/hora.
5) Se requiere estar de rodillas o en cuclillas.
6) Se requieren posiciones pronunciadas de flexión, extensión, desviación lateral y/o giro de la/s muñeca/s, de manera sostenida (>1 minuto seguido), repetida (>2 veces/minuto) y/o con aplicación de fuerza.
7) Se requiere estar sentada >2 horas seguidas.
8) Estando sentada, las piernas cuelgan del asiento y los pies no tienen apoyo.
9) Estando sentada, no existe un apoyo adecuado del tronco en un respaldo.
10) Estando sentada, no hay suficiente espacio para mover cómodamente las piernas debajo de la superficie de trabajo.

Manipulación manual de cargas
11) Se requiere manejar pesos mayores que el peso aceptable.
12) Se requiere realizar fuerzas de empuje o arrastre > 10 kg.
13) Estando sentada, se requiere manejar pesos > 3 kg o aplicar una fuerza considerable.
Entorno
14) Se requiere trabajar en superficies elevadas (escalera de mano, plataforma, etc.)
15) Se requiere desplazarse sobre superficies inestables, irregulares o resbaladizas (suelos con obstáculos, aberturas, deslizantes, etc.).
16) Existe la posibilidad de golpes o compresión del abdomen (espacios muy reducidos, objetos o máquinas en movimiento, arneses de seguridad constrictivos, arranques y paradas súbitas de vehículos, etc.).
Organización
17) Se requiere trabajar > 40 horas/semana.
18) Se requiere trabajo nocturno, de manera habitual o rotatoria.
19) Se requiere trabajar con un ritmo impuesto, sin posibilidad de realizar pausas autoseleccionadas.

CRITERIOS Y EJEMPLOS

Cada variable se acompaña de un criterio que expone las consecuencias adversas que puede implicar para la madre y/o el feto la presencia de dicho factor de riesgo en el puesto de trabajo, por ejemplo, para el ítem 7, "se requiere estar sentada >2 horas seguidas", el criterio anotado es que la postura sedente prolongada, sin posibilidad de levantarse o de cambiar de posición, puede aumentar algunos síntomas comunes del embarazo como son el dolor de espalda y el edema o hinchazón de las piernas.

PESO ACEPTABLE

Para evaluar la manipulación manual de cargas se requiere conocer cuál es el peso aceptable para la tarea actual de la trabajadora embarazada. El cálculo del peso aceptable está basado en el procedimiento descrito en la Guía Técnica relativa a la manipulación manual de cargas del INSHT, habiéndose modificado el valor del peso teórico recomendado en función de la zona de manipulación a partir de la información obtenida en la revisión bibliográfica. El peso aceptable se compara después con el peso real que se está manejando en ese puesto. En condiciones óptimas de manipulación el peso máximo aceptable es de 10 kilos.

Los factores de riesgo asociados a la manipulación manual de cargas son la zona de manipulación, el desplazamiento vertical, el giro del tronco, el tipo de agarre y la duración y frecuencia de la tarea.

ZONA DE MANIPULACIÓN

Se tiene en cuenta la zona donde se manipula la carga (el alejamiento de la carga en altura y profundidad respecto del cuerpo). Cuando se manipulan cargas en más de una zona hay que considerar la más desfavorable, para mayor seguridad.

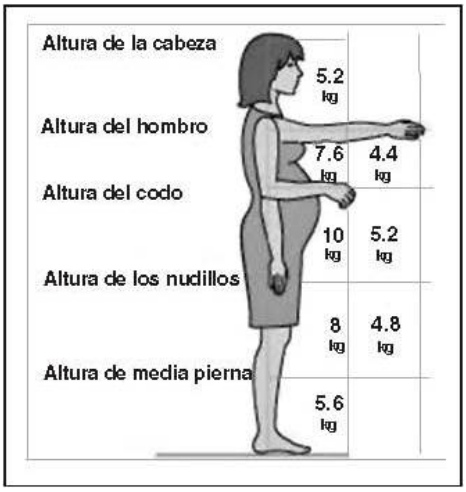


Figura 1. Peso aceptable en kg y condiciones de manipulación.

La figura muestra los valores del peso teórico recomendado según la zona de manipulación, siendo 10 kg el valor máximo correspondiente a la posición ideal de la carga (pegada al cuerpo, a una altura comprendida entre el codo y los nudillos). Cuanto más alejada del cuerpo esté la carga, mayor será el riesgo de lesión y menor el peso que se debería manipular. Fuera de las zonas indicadas en la figura no se permite manipular cargas.

DESPLAZAMIENTO VERTICAL

Es la distancia vertical que recorre la carga desde que se inicia el levantamiento hasta que finaliza la manipulación. El desplazamiento vertical de una carga se considera ideal hasta 25 cm, siendo aceptables los desplazamientos comprendidos entre la altura del hombro y la altura de media pierna. Se deberían evitar los desplazamientos realizados fuera de estos rangos.

GIRO DEL TRONCO

Se estima el ángulo formado entre la línea que une los talones y la línea que une los hombros. Las opciones son: sin giro, poco girado (hasta 30º), girado (hasta 60º), y muy girado (hasta 90º).

TIPO DE AGARRE

Se tiene en cuenta el tipo de agarre de la carga, considerando lo siguiente:

– **Agarre bueno,** cuando la carga tiene asas u otro tipo de agarres con una forma y tamaño que permita un agarre confortable con toda la mano, permaneciendo la muñeca en una posición neutral, sin desviaciones ni posturas desfavorables.

– **Agarre regular,** cuando la carga tiene asas o hendiduras no tan óptimas, que no permiten un agarre tan confortable como el anterior. También incluye las cargas sin asas que pueden sujetarse flexionando la mano 90º alrededor de la carga.
– **Agarre malo,** cuando no se cumplen los requisitos anteriores.

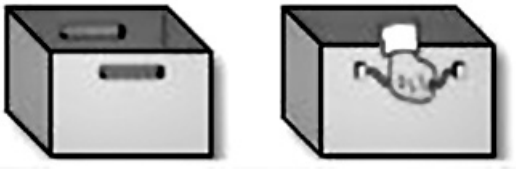


Figura 2. Agarre bueno

DURACIÓN Y FRECUENCIA DE LA TAREA

Se tiene en cuenta la duración de la manipulación de las cargas que puede ser inferior a una hora, entre una y dos horas o de dos a ocho horas. La duración elevada puede producir fatiga y aumentar el riesgo de lesión, por lo que se aconseja no sobrepasar una hora de manipulación manual de cargas.

Se considera la frecuencia con que se manipula la carga (veces/min.), siendo la frecuencia recomendada la de 0,2 levantamientos/minuto.

RECOMENDACIONES

Una vez realizada la evaluación, el método ofrece algunas recomendaciones para ayudar a controlar, prevenir o minimizar los factores de riesgo. Se trata de sugerencias dirigidas a reducir los riesgos detectados en el caso analizado y otras recomendaciones de carácter general que pueden ser útiles para cualquier trabajadora embarazada.

A modo de ejemplo se detallan, a continuación, algunas de las medidas incluidas:

– Permitir alternar entre la postura de pie y sentada al realizar la tarea.
– Evitar estar de pie >1 hora o sentada > 2 horas sin cambiar de posición.
– Reducir la profundidad de trabajo para facilitar los alcances.
– Limitar a 10 kg el peso manipulado estando de pie, aunque las condiciones de manipulación sean ideales (carga cerca del cuerpo, espalda recta, agarre adecuado, etc.).
– Evitar el trabajo que requiera mantener el equilibrio en superficies elevadas o inestables.
– Evitar el ritmo impuesto por una máquina o un proceso, sin posibilidad de realizar pausas.
– Limitar el tiempo de trabajo a 40 horas/semana.
– Evitar el trabajo nocturno o los turnos.
– Permitir suficientes pausas de descanso.
– Utilizar un calzado cómodo, estable y seguro.

Aunque se intenta ofrecer soluciones con un ámbito de aplicación relativamente amplio, resulta obvio que las necesidades de un caso concreto pueden no verse reflejadas en ellas; de hecho, el evaluador debe comprobar si dichas recomendaciones pueden aplicarse en el caso actual y puede proponer cualquier otro tipo de solución necesaria para resolver los problemas detectados.

10

PROPUESTAS DE UGT-MADRID

Las **propuestas que desde UGT-Madrid** hacemos para intentar reducir la siniestralidad laboral de la Comunidad de Madrid, irían encaminadas hacia:

- Exigir el **cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,** en relación a los derechos de los trabajadores/as.
- **Continuidad de Acuerdos firmados** entre Administración y Agentes Sociales **y mayor duración** de los mismos.
- **Aplicación del Real Decreto 597/2007,** de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, e instar a la Administración a que se publique no sólo en el Boletín Oficial del Estado o de la Comunidad Autónoma sino también a través de los medios de comunicación de forma que se de la mayor publicidad posible.
- **Exclusión de las subvenciones públicas a las empresas** que hayan sido **sancionadas** por infracción grave o muy grave en materia de seguridad y salud.
- La **comunicación inmediata,** al Ministerio de Economía y Hacienda, de las **empresas que hayan sido sancionadas** con carácter grave o muy grave, en los términos previstos por la Ley de Contratos del Estado y la normativa reglamentaria que la desarrolla.
- **Instar a la Administración a que se persone como acusación popular** en aquellos casos en que exista presunción de delito por parte del empresario.
- Demandar una **efectiva coordinación entre la Inspección de Trabajo, Fiscalía y Judicatura,** con la participación de los agentes sociales para conseguir mejorar la efectividad de las actuaciones llevadas a cabo en materia de siniestralidad laboral; a través d el protocolo marco de colaboración entre el Consejo General del Poder Judicial, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Fiscalía General del Estado para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y al integridad física de los trabajadores y la ejecución de las sentencias condenatorias.
- Solicitar una **aplicación efectiva del convenio de colaboración** firmado entre la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, el Decano de los Juzgados de Primera Instancia e Instrucción de Madrid y Ayuntamiento de Madrid, para actuar contra la Siniestralidad laboral.
- **Aumentar los recursos materiales y humanos** de la **Inspección Provincial** de Trabajo de la Comunidad de Madrid, así como del **IRSST** (Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo), solicitando un incremento del número de inspectores y técnicos habilitados para una mayor vigilancia y control de la norma.

- Desarrollar y consolidar una **cultura preventiva** en la sociedad española en todos los ámbitos, impulsando el tratamiento de la prevención de riesgos laborales en los diferentes niveles del sistema educativo, de forma que se de cumplimiento a uno de los objetivos marcados en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012.

NO OLVIDES QUE ...

Uno de los objetivos de UGT-Madrid es desarrollar actividades de promoción de la salud de los trabajadores/as y mejorar las condiciones de trabajo existentes en la empresa, de forma que podamos disminuir la siniestralidad existente en nuestra Comunidad.

Es importante que contemos con representación de los trabajadores/as en todas las empresas, ya que a través de ésta haremos llegar al empresario nuestras propuestas, dado que los trabajadores/as somos los que mejor conocemos nuestro puesto de trabajo y las condiciones en que desarrollamos el mismo.

Los Delegados/as de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo son los órganos de defensa de los intereses de los trabajadores/as, vigilan el cumplimiento en las empresas y centros de trabajo de la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y promueven la participación de los trabajadores/as en la organización del trabajo y la gestión del riesgo, desarrollando una política preventiva y de promoción de la seguridad y salud, en definitiva ejercen una labor de vigilancia y control de las condiciones de salud y seguridad en el desarrollo del trabajo en la empresa.

... ponte en contacto con UGT Madrid, ¡TU SINDICATO!

11

PUBLICACIONES REALIZADAS DESDE LA SECRETARIA DE SALUD LABORAL DE UGT-MADRID

A continuación se detallan las publicaciones realizadas desde la Secretaría de Salud Laboral, que tenéis a vuestra disposición.

Boletín Informativo

- **Nº 1** (octubre 2002). Tema del mes: "Firmado el Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid".
- **Nº 2** (noviembre 2002). Tema del mes: "Convenio para la realización de actividades en el sector de la construcción en el marco del Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales".
- **Nº 3** (diciembre 2002). Tema del mes: "El acoso psicológico en el trabajo o Mobbing".
- **Nº 4** (especial diciembre 2002). Tema del mes: "Balance de actividades de UGT-Madrid dentro del Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales".
- **Nº 5** (julio 2003). Tema del mes: "Inicio de los nuevos convenios de colaboración firmados en el marco del Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales 2002-2003".
- **Nº 6** (1º quincena septiembre 2003). Tema del mes: "Los riesgos psicosociales".
- **Nº 7** (2º quincena septiembre 2003). Tema del mes: "Enfermedades profesionales".
- **Nº 8** (1º quincena octubre 2003). Tema del mes: "Sustancias y preparados peligrosos".
- **Nº 9** (2º quincena octubre 2003). Tema del mes: "Trabajos al aire libre y estrés térmico".
- **Nº 10** (noviembre 2003). Tema del mes: "Siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid".
- **Nº 11** (noviembre 2003). Tema del mes: "Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social".
- **Nº 12** (diciembre 2003). Tema del mes: "Jornadas de Madrid: presente y futuro de la Prevención de Riesgos Laborales".
- **Nº 13** (mayo 2004). Tema del mes: "Inicio de los nuevos convenios de colaboración. Prórroga del Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2002-2003".
- **Nº 14** (mayo 2004). Tema del mes: "Delegados de Prevención".
- **Nº 15** (junio 2004). Tema del mes: "Trastornos músculo-esqueléticos".
- **Nº 16** (junio 2004). Tema del mes: "Vigilancia de la Salud".
- **Nº 17** (abril 2005). Tema del mes: "II Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2004-2007".

- **Nº 18** (abril 2005). Tema del mes: "El tabaquismo como problema de salud pública".
- **Nº 19** (junio 2005). Tema del mes: "Camino de Prevención".
- **Nº 20** (diciembre 2005). Tema del mes: "Seguridad en centros hospitalarios".
- **Nº 21** (mayo 2006). Tema del mes: "Precariedad y desorganización en el trabajo".
- **Nº 22** (mayo 2006). Tema del mes: "Enfermedades Profesionales".
- **Nº 23** (noviembre 2006). Tema del mes: "La policía municipal amplía competencias en la siniestralidad laboral".
- **Nº 24** (noviembre 2006). Tema del mes: "Modificación del reglamento de los servicios de prevención".
- **Nº 25** (diciembre 2007). Tema del mes: "El cambio climático esta aquí".
- **Nº 26** (diciembre 2008). Tema del mes: "Presente y futuro de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social".
- **Nº 27** (marzo 2009). Tema del mes: "Hacia una ley integral de la siniestralidad laboral".
- **Nº 28** (junio 2009). Tema del mes: "Absentismo laboral como indicador de las condiciones de trabajo".
- **Nº 29** (septiembre 2009). Tema del mes: "Riesgos Ergonómicos y Psicosociales".
- **Nº 30** (diciembre 2009). Tema del mes: "Relaciones Laborales Integrales".
- **Nº 31** (septiembre 2010). Tema del mes: "III Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales".
- **Nº 32** (octubre 2010). Tema del mes: "Juventud: Precariedad y siniestralidad".
- **Nº 33** (noviembre 2010). Tema del mes: "Asma Laboral".
- **Nº 34** (diciembre 2010). Tema del mes: "Acoso Laboral".
- **Nº 35** (enero 2011). Tema del mes: "Ergonomía en el Ámbito Laboral".
- **Nº 36** (junio 2011). Tema del mes: "El atraco como riesgo laboral".
- **Nº 37** (septiembre 2011). Tema del mes: "Estrés térmico por calor".

Trípticos informativos de prevención de riesgos laborales:

- General.
- Servicios Públicos.
- Trabajadores de la Enseñanza.
- Jóvenes.
- Hostelería y Comercio.
- Servicios.
- Alimentación y Trabajadores de la Tierra.
- Inmigrantes.
- Mujeres.
- Transportes.

- Productos Metálicos.
- Madera.
- Construcción.
- Saneamiento Público.
- Industria Química y Textil.
- Accidentes de trabajo.
- Delegados de Prevención.
- Actuación en caso de accidente en español, inglés, árabe y francés.
- Riesgos psicosociales.
- Pantallas de visualización de datos.
- Enfermedad y trabajo.
- Riesgos laborales bingos-salones de juegos.
- Riesgos laborales Hoteles.
- Riesgos laborales colectividades.
- Riesgos laborales comercio y textil.
- Riesgos laborales grandes almacenes.
- Riesgos laborales comercio-alimentación.
- Riesgos laborales Comercio vario.
- Riesgos en la manipulación de cargas y cómo prevenirlos.
- Latex.
- Lipoatrofia semicircular.
- Protocolo de adaptación al puesto de trabajo.
- Incapacidad temporal.
- Maternidad.
- Las mutuas y tu salud.
- Publicaciones Secretaría de Salud Laboral UGT-Madrid.
- Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- EPI´s
- Díptico Red Social de Prevención de Riesgos Laborales

Trípticos Informativos circulares en materia de prevención de riesgos laborales de los siguientes títulos:

- Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente
- ¿Por qué prevenir?
- Accidentes de trabajo y riesgos psicosociales.

Cuadernillos Informativos de Prevención de Riesgos Laborales:

- Coordinación de actividades empresariales.
- Trabajadores especialmente expuestos a riesgos laborales.

- Subcontratación;
- Guía delegados de prevención de riesgos laborales en la administración pública.
- Protocolo de prevención y erradicación del acoso laboral.
- Primeros auxilios en el trabajo.
- Plan de autoprotección;
- Protocolo: Violencia en el trabajo.
- Absentismo.
- Látex.
- Adaptación puesto de Trabajo.
- Mujer trabajadora.
- Accidentes de trabajo.
- General.
- Servicios Públicos.
- Trabajadores de la Enseñanza.
- Jóvenes.
- Hostelería y Comercio.
- Servicios.
- Alimentación y Trabajadores de la Tierra.
- Inmigrantes.
- Mujeres.
- Transportes.
- Productos Metálicos.
- Madera.
- Construcción.
- Saneamiento Público.
- Industria Química y Textil.
- Accidentes de trabajo.
- Sector Juego.
- Enseñanza personas discapacitadas.
- Prevención del Asma Laboral.
- La Dermatosis Laboral.

Manuales dirigidos a los siguientes sectores:

- Construcción.
- Madera.
- Sector del Mueble.
- Productos Metálicos.
- Saneamiento Público.

- Trabajadores de la Enseñanza.
- Mutuas.
- Enfermedades Profesionales.
- Riesgo Eléctrico.
- Manual de Autoprotección del trabajador.
- Manual de PYME's.
- Legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales (también en CD).
- Delegados de Prevención.
- Organización del Trabajo.
- Salud Laboral y Trabajo a Turnos y Nocturno.
- Actualización del Conviene Saber.
- Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales.
- Acoso Psicológico.
- Sustancias químicas peligrosas.
- Riesgos psicosociales.
- Auditoría del sistema de gestión en prevención de riesgos laborales
- Sistema de gestión en prevención de riesgos laborales
- Riesgos en centros hospitalarios
- Situación de la negociación colectiva en Madrid en materia de seguridad y salud. Año 2009.
- Conviene Saber… Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Mutuas/Sociedades de Prevención.
- Prevención de riesgos laborales asociados al amianto.
- Riesgos músculo-esqueléticos.

Estudios de investigación:

- Sector de la Enseñanza.
- Sector de Hostelería.
- Sector de Comunicación.
- Sector de Servicios Públicos.
- Condiciones de Seguridad y Salud en las depuradoras de la Comunidad de Madrid.
- La organización del trabajo como factor de riesgo: el trabajo a turnos, rotativo y nocturno.
- Estudio sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la Comunidad de Madrid.
- Estudio sobre la coordinación de la actividad preventiva en los sectores de Transportes, construcción y metal.
- Detección de los riesgos debidos a las conductas violentas de las personas.
- Los Riesgos Psicosociales en la Comunidad de Madrid.

Curso Básico de Prevención de Riesgos Laborales en CD-ROM con formato multimedia, dirigido a autónomos.

CD-ROM de Legislación.

DVD "Selección de Publicaciones sobre Salud Laboral"

DVD "Prevenir 365"

Elaboración de informes Técnicos sobre:

- Estadística de siniestralidad.
- Negociación Colectiva.
- Síndrome del Edificio Enfermo.
- Mobbing.
- Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales.
- Riesgos Psicosociales.
- Y otros.

12 DIRECCIONES DE INTERÉS

ORGANISMOS DE UGT- MADRID

Secretaría de Salud Laboral UGT - Madrid
Avda. América 25, planta baja
28002 Madrid
Telf.: 91 589 09 09/10
e-mail: *saludlaboral@madrid.ugt.org*
http://www.saludlaboralugtmadrid.org

Oficina Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales
UGT - Madrid. C/ Alcántara, 67 - 69, bajo dcha.
28006 Madrid
Telf.: 900 36 36 37
e-mail: *prevencion@madrid.ugt.org/slaboral@madrid.ugt.org*

Servicio de Prevención, Información y Orientación sobre las drogodependencias en el ámbito laboral
Avda. de América, 25, planta baja
28002 Madrid
Telf.: 91 589 09 09
e-mail: *sindrogas@madrid.ugt.org*
http://www.saludlaboralugtmadrid.org

Secretaría Salud Laboral Confederal
C/ Hortaleza, 88
28004 Madrid
Telf.: 91 589 09 52
e-mail: *slaboral@cec.ugt.org*

UNIONES COMARCALES

Unión Comarcal Norte UGT - Madrid
Avda. Valdelaparra, 108
28100 Alcobendas
Telf.: 91 662 08 75
e-mail: *uczonanorte@madrid.ugt.org.*

Unión Comarcal Sur UGT - Madrid
Avda. de los Ángeles, 20
28903 Getafe
Telf.: 91 696 05 11
e-mail: *surslmamujer@madrid.ugt.org*

Unión Comarcal Este UGT - Madrid
C/ Simón García de Pedro, 2
28805 Alcalá de Henares
Telf.: 91 888 08 18/09 92
e-mail: *uceste@madrid.ugt.org*

Unión Comarcal Oeste UGT - Madrid
C/ Clara Campoamor, 2
28400 Collado Villalba
Telf.: 91 850 13 01 / 91 849 11 97
e-mail: *saludlaboraloeste@madrid.ugt.org*

Unión Comarcal Sureste UGT – Madrid
C/ Silos, 27
28500 Arganda del Rey
Telf.: 91 876 89 65
e-mail: *ucsureste@madrid.ugt.org*

Unión Comarcal Suroeste UGT – Madrid
C/ Huesca, 2
28941 Fuenlabrada
Telf.: 91 690 40 68
e-mail: *suroeste@madrid.ugt.org*

FEDERACIONES REGIONALES

FETE (Trabajadores de la Enseñanza)
Avda. América, 25 · 3ª planta
28002 Madrid
Telf.: 91 387 92 38 / Fax: 91 589 73 78
e-mail: *prevencion.madrid@fete.ugt.org*

FES (Servicios)
Avda. América, 25 · 2ª planta
28002 Madrid
Telf.: 91 387 92 41
e-mail: *slaboral@fesmadrid.org*

MCA (Metal, Construcción y Afines)
Avda. América, 25 · 4ª planta
28002 Madrid
Telf.: 91 589 73 48
e-mail: *saludlaboralmadrid@mca.ugt.org*

CHTJ (Comercio, Hostelería, Turismo y Juego)
Avda. América, 25 · 5ª planta
28002 Madrid
Telf.: 91 589 73 57 / 91 589 75 57

FITAG (Industria y Trabajadores Agroalimentarios)
Avda. América, 25 · 6ª planta
28002 Madrid
Telf.: 91 589 73 68 / 72 10
e-mail: *fitag@madrid.ugt.org*

TCM (Transportes, Comunicaciones y Mar)
Avda. América, 25 · 7ª planta
28002 Madrid
Telf.: 91 589 73 84
e-mail: *slaboral.medioambiente.madrid@tcmugt.es*

FSP (Servicios Públicos)
C/ Miguel Yuste, 17
28017 Madrid
Telf.: 91 589 70 43
e-mail: *fsp_saludlaboral@madrid.ugt.org*

UPJP
Avda. América, 25 planta baja
28002 Madrid
Telf.: 91 589 73 65
e-mail: *ujp@madrid.ugt.org*

OTROS ORGANISMOS

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
C/ Ventura Rodríguez, 7
28008 Madrid
Telf.: 900 71 31 23
e-mail: *irsstprevencion@madrid.org*

Inspección Provincial de Trabajo
C/ Ramírez de Arellano, 19
28043 - Madrid
Telf.: 91 363 56 00

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
C/ Torrelaguna, 73
28027 Madrid
Telf.: 91 363 41 00
www.mtas.es/insht/principal/consul_cnnt.htm

Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales
C/ Príncipe de Vergara, 108 6ª Planta
28002 Madrid
Telf.: 91 535 89 15
www.funprl.es
e-mail: *fundacion@funprl.es*

Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo
C/ Gran Vía, 33
48009 Bilbao
Telf.: 94 479 43 60

Unión General de Trabajadores de Madrid
Secretaría de Salud Laboral
Avenida de América, 25 - 8ª Planta - 28002 - Madrid
Tel.: 91 589 09 09 - Fax: 91 589 71 45
email: saludlaboral@madrid.ugt.org

www.saludlaboralugtmadrid.org

La Suma de Todos

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO
Comunidad de Madrid
www.madrid.org

FONDO SOCIAL EUROPEO
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro