

PREVENCIÓ I SALUT LABORAL

Revista informativa de seguretat, salut i medi ambient

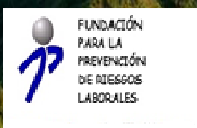
Nº 46
JUNIO 2016



La prevención no es un problema, es una necesidad en la vida del ser humano

28 de abril: Día Internacional de la seguridad y salud en el Trabajo

Con la Financiación de:
AT-0013/2015
AT-0014/2015



La salud en el trabajo depende de **leyes firmes, controles rigurosos y sindicatos fuertes**



28 de abril de 2016
Día Internacional
de la Salud y Seguridad
en el Trabajo

Editorial

GABINETE TÉCNICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES UGT-BALEARES



P

R

L

www.ugtbalears.com

Secretaria de Salut Laboral i Medi
ambient UGT Balears
Gabinet Tècnic Salut Laboral



Baleares. Estrategia de Seguridad y Salud Laboral 2016-2020

Ha sido presentada la Estrategia de Seguridad y Salud Laboral 2016-2020, que desarrolla toda una serie de acciones dirigidas a reducir la siniestralidad de les Illes Balears. Este plan de acción ha sido consensuado con los agentes de la patronal y sindicatos, y quiere incidir en los aspectos preventivos donde más accidentes se producen y donde las consecuencias son más graves. La puesta en funcionamiento de este plan se hace muy necesaria, teniendo en cuenta los altos índice de siniestralidad que sufre la Comunidad.

La Estrategia de Seguridad y Salud Laboral contará con un importante refuerzo de técnicos de la Dirección General de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral. Este año se incorporarán 13 profesionales más a los 18 con que cuenta la Dirección General, para desarrollar campañas específicas de actuación. De estos 31 técnicos en prevención, 10 se destinan específicamente a temas de ergonomía (hasta ahora sólo había 4 personas) y también se refuerza de 1 a 3 los médicos de la Unidad de Medicina del Trabajo. La inversión de la Consellería para asumir el incremento de los técnicos es de 510.000 euros.

Con el lema “La salud laboral es un derecho; reducir la siniestralidad, una obligación”, este año se activan tres campañas específicas en materia de sobreesfuerzos, construcción y agentes químicos peligrosos. Cada campaña desarrolla toda una serie de acciones adecuadas a cada actividad o sector.

Núm 46– 2º. trimestre 2016

Editorial:	Gabinete Técnico de Prevención Riesgos Laborales UGT-BALEARES.....	pág. 2
Artículo:	¿Qué aporta la prevención a mi vida ? Reflexiones en voz alta	pág. 3-5
Artículo:	Para reconsiderar las evaluaciones de riesgos psicosociales.....	pág. 6-7
Artículo:	El riesgo biológico , aproximación a su prevención en el entorno laboral.....	pág. 8-11
Artículo:	Las acciones de prevención del conflicto laboral necesarias para reducir el estrés en el trabajo	pág. 12-14
Artículo:	Las que limpian los hoteles.....	pág. 15-16
Artículo:	Los trastornos musculoesqueléticos.....	pág. 17-19
Artículo:	28 de abril, día Internacional de la seguridad y salud laboral.....	pág. 20-21
Contrapunto:	Gabinet Tècnic de Prevenció de Riscos Laborals UGT Balears	pág. 22

¿QUÉ APORTA LA PREVENCIÓN A MI VIDA? REFLEXIONES EN VOZ ALTA

En unos días, cumpla 10 años en esta profesión y, por algún motivo, he sentido la necesidad de reflexionar sobre qué ha aportado a mi vida la PRL, preguntándome si sigo siendo la misma que antes de adquirir esta cosmovisión y, claramente, respondo NO.

Antes de ser Técnico en PRL, trabajaba para una empresa u otra y hacía aquello que me encomendaban mis jefes. Principalmente, me dediqué a la venta y al servicio de atención al cliente de productos de telecomunicaciones (muy en boga por aquellos tiempos). Creo que siempre fui buena profesional y sabía cómo compaginar mi productividad con la necesidad de compra del cliente. Sin embargo, ahora sé que aquello era muy simple, sólo era adecuar la gama de productos disponible, a los deseos del comprador o consumidor, y poco más.

Se cruzó en mi vida la PRL y pude comprobar pronto, que es de todo, menos sencilla. Aquellos dos intereses se multiplicaban, entrando en el escenario además de tu jefe (empresario) y "clientes" (sus propios trabajadores), la política de sus relaciones laborales, a nivel micro y macro; las Administraciones públicas con sus leyes, que a veces te ayudarán con asesoramiento y formación, y otras te incordiarán con sanciones o, incluso, con la ausencia de las mismas; los específicos requerimientos intrínsecos del propio proceso productivo y su lógica economía; y tus propios compañeros Técnicos, que a veces ayudan y otras, compiten contigo.

En este contexto, empiezas a desenvolverte como buenamente puedes, con más interés por seguir aprendiendo, que conocimientos, porque los maestros que tuviste, no siempre fueron lo suficientemente buenos, y navegas entre varapalos y golpes de unos y otros, que

,o terminan contigo, o te van fortaleciendo.

Pones todos tus sentidos para aprender, aprender y aprender los factores que intervienen en el ambiente laboral, es decir, aprender de todo... sí, DE TODO!!! De estructuras edificadas, de manipulación de cargas, de radiaciones no ionizantes, de cancerígenos, de leyes y reales decretos, de burnout, de ruido, de electricidad, de técnicas didácticas para adultos, de posturas forzadas, de microorganismos patógenos, de auditorías, de incendios y emergencias, de infracciones y sanciones en el orden social, de atmósferas explosivas, de turnos de trabajo, de movimientos repetitivos,... de todo, todo, todo, lo que puede influirle a una persona mientras está trabajando (es decir, haciendo cualquier cosa por lo que le paguen... Imagínate!!!).





Te conviertes en una pequeña “enciclopedia andante”. En casi cualquier conversación, puedes opinar, porque tienes datos, muuuchos datos. Comprendes las relaciones empresariales, las políticas, las administrativas, las empresariales, las personales,... tienes una capacidad desorbitada, de casi, casi todo. Y mientras, estás en un Mundo, que en el fondo se sigue relacionando de aquella manera de empresarios y clientes, que compran y venden, y poco más... porque está claro que ellos no accedieron al “acelerador de partículas” al que tú entraste.

Con tu generosidad, tratas de transmitirle que hay un algo más de lo que ven y que es ideal. Que para ello, sólo deben anticipar, planificar, prever,... en definitiva, ir por delante de aquello que va a suceder y además, dejarlo todo escrito en unos documentos para así ir ejecutando las medidas que hemos planificado, anticipado y previsto, de forma muy inteligente (todo hay que decirlo), organizadas en un perfecto orden, para que no se nos pase ninguna. Cuando se lo contamos, lógico que nos miren, si están de humor, con una sonrisilla, posiblemente pensando *“Pobre! Vive la vida, y no pienses tanto!!!”*.

Y cuando te paras en seco, porque te preguntas qué ha pasado, en qué he fallado, cuando lo único que has hecho es aprender y perfeccionarte en tu profesión, te viene un flash a la cabeza, y ves cómo tu vida se ha desfasado un poco con la del resto.

La PRL es, posiblemente, uno de los trabajos más exigente que puedas hacer. Tienes en tus manos, la responsabilidad de que a las personas de tu entorno no les pase nada malo, pero tienes que conseguir que sean ellos quienes hagan todo lo preciso para que eso no suceda. Posiblemente, te lleva a otra dimensión, a otra visión paralela repleta de posibilidades que tú y pocos más, percibís, y que, sólo en el funcionamiento remoto de su ejecución, puedes conseguir tu objetivo, porque en el fondo, no depende de ti, sino de lo que hagan ellos.

Todo esto, te saca un poco de la cultura común y te proporciona herramientas distintas a las del resto de los mortales. En definitiva, es como si te hubieses convertido en una especie de “padre/madre protector/a” y como tal, tienes que conseguir la evolución de las conductas de aquellos que están en tus manos, hacia un comportamiento más óptimo, y a poder ser, sin que se den mucha cuenta, porque si no, no

no resultarán efectivas; por tanto, como todo progenitor, deberás tener para ello, mucha, mucha, mucha paciencia y cierta capacidad de persuasión.

Todo esto, en el devenir de cada día, te pasa desapercibido. Lo único que sientes a veces es que te cabrea, o te alegra, te frustra o te motiva, o incluso, por momentos, ni eres consciente, porque estás a otras cosas, que también acompañan tu Vida, por suerte. Pero algún día, con un poco más de tiempo, en una pausa, en un punto de inflexión, o simplemente, en un aniversario, como es mi caso, te preguntas qué ha pasado realmente todo este tiempo, en qué has cambiado, y entonces, se te hace consciente y puedes ver, no ya la huella que vas dejando según vas predicando esta forma diferente de ver el Mundo, sino lo que a ti te ha dado esta compleja profesión y ahí sí, y aunque a veces te sientas un “bicho raro”, en medio de mucha incomprensión, seguro, que todo lo cosechado, te compensa...



[illegible]

organizaciones, que se hagan extensivas a todos los departamentos y no sólo en aquellos en los que se haya constatado, o se tengan indicios de que existe ese riesgo, también o especialmente en departamentos donde haya personal con especial sensibilidad o predisposición para ello.

Uno de los métodos más habituales que contribuyen a la evaluación de riesgos psicosociales son los cuestionarios que recogen información sobre aspectos relacionados con exigencias de la tarea (cognitiva, emocional, cuantitativa, etc.), las organizativas (aislamiento, presión, monotonía, etc.), y las de realización de las tareas y de relaciones sociales (entre los compañeros o superiores, la comunicación, etc.), los de relaciones personales, los riesgos de atraco, agresiones, etc.

Los cuestionarios no son la evaluación por sí sola, tienen que cumplimentarse con otras técnicas cualitativas y todo ello

identificará los factores susceptibles de riesgo laboral, que es la finalidad de la evaluación.

No es fácil detectar los riesgos psicosociales, pero es de vital importancia la identificación de los posibles factores psicosociales, sean de la naturaleza que sean, incluso los que están motivados por las exigencias emocionales del trabajo, de la convivencia, etc. Es primordial identificar el foco de riesgo y actuar con rapidez y eficacia con la finalidad de acabar cuanto antes con las circunstancias que lo motivan.

También las evaluaciones de riesgos psicosociales tienen que tener en cuenta la integración de la perspectiva de género, y todos los riesgos específicos que afectan a la mujer, que se asocian a la división social de roles, a la discriminación y proyección profesional, la precariedad laboral, la doble presencia, la conciliación de la vida familiar y laboral, etc.

Actualmente existe un buen número de métodos de evaluación en materia de riesgos psicosociales (FPSICO v. 3.0- del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el del Instituto Navarro de Salud Laboral, Método ISTAS- 21 v. 2.0 , DECORE, AMIGO, ETC). Todos ellos se basan en los análisis de los cuestionarios personales, que vienen a ser

elementos de la percepción personal individual de cada persona, ya las medidas que se vayan a implantar tendrán que ver con los resultados obtenidos de ellos, ahí reside la importancia que tiene su realización, la seriedad con la que tienen que realizarse, y no se debe olvidar que son de carácter confidencial. La suma de todos los factores obtenidos: objetivos y subjetivos será el resultado de la evaluación psicosocial.



Si se consigue su implantación en las empresas se habrá dado otro gran paso en materia preventiva, encaminado hacia una mejor salud y seguridad laboral por lo que ganaremos todos y todas.



EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- Determinación de Riesgos:
 - Intralaborales;
 - Extralaborales
 - Estrés Laboral
- Análisis estadístico de Variables.
- Propuestas de Acción según los resultados.

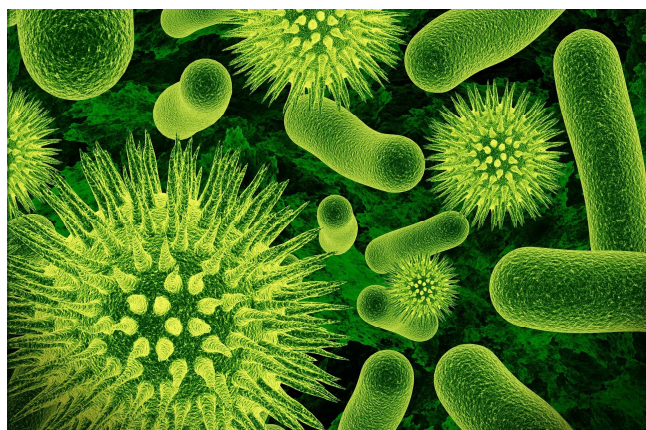
El riesgo biológico, aproximación a su prevención en el entorno laboral

La exposición a agentes biológicos pueden provocar daños a los/as empleados/as que están expuestos a estos y, si bien el sector más expuesto a estos por antonomasia es el sanitario, podríamos indicar que en casi todos los sectores existe el riesgo de exposición a riesgos biológicos. En cambio, la probabilidad de entrar en contacto es muy diferente según el sector al que hagamos referencia. Por ejemplo, otros sectores profesionales muy expuestos a agentes biológicos diferentes al sector sanitario son las fuerzas de seguridad y orden público, agricultura, ganadería, pesca, hostelería y limpieza. Podríamos indicar, sin posibilidad de equivocarnos, que en el desarrollo de cualquier actividad en la que exista la posibilidad de contacto con otro ser vivo, existe intrínsecamente un riesgo biológico.

Por ejemplo, podríamos entender que un/a operario/a de oficinas y despachos tiene una muy baja probabilidad de estar expuesto/a a agentes biológicos, cuando en realidad no es para nada así. Por ejemplo, dicho/a empleado/a está constantemente en contacto con otras personas, de las que desconocemos si estas están por ejemplo incubando un simple resfriado. O también, hoy en día en la mayoría de centros de trabajo se dispone de sistemas de climatización, en los que, si no se lleva un mantenimiento adecuado sobre los mismos, serán focos de riesgo biológico ya que en sus filtros, conductos, depósitos etc. se llegan a acumular multitud de agentes biológicos que podrán dispersarse cuando se pongan en funcionamiento, siendo pues un foco de transmisión. Aún así, sería magnificar excesivamente dicho riesgo debido a que la severidad que producen es baja, derivando en procesos víricos del que poco se conoce

pero en los que la recuperación de la víctima sería en un plazo relativamente corto, de entre 3 y 5 días.

Se entiende por agente biológico los microorganismos, con inclusión de los genéticamente modificados, cultivos celulares y endoparásitos humanos, susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad al individuo. Está amplia definición engloba multitud de situaciones en las que un individuo puede enfermar a causa del contacto con agentes biológicos, como pueden ser virus, bacterias, hongos y endoparásitos. Sin embargo, debido a la multitud de agentes biológicos, y a la aparición de nuevos constantemente, así como el desconocimiento aún de muchos de estos agentes debido a la falta de investigación sobre los mismos, y la difícil relación entre la patología sufrida por la víctima y el agente biológico causante, se genera mayor dificultad a la hora de concienciar sobre la incidencia que tiene la exposición a dichos riesgos.



Los agentes biológicos se clasifican en cuatro grupos, en función del riesgo, en base a las magnitudes de probabilidad de propagación y severidad del daño sobre los/as trabajadores/as sanos/as:

- **Grupo I:** Agentes biológicos con baja o nula probabilidad de que causen una enfermedad.
- **Grupo II:** Aquellos agentes que pueden causar una enfermedad a las personas, constituyen un peligro, pero es poco probable que se transmita a la colectividad y exista un tratamiento eficaz para su sanación.
- **Grupo III:** Se encuentran dentro de este grupo los agentes biológicos que causan enfermedades graves y además existe una gran probabilidad de propagación y contagio, aunque hay un tratamiento adecuado para la curación de la víctima.
- **Grupo IV:** Son aquellos agentes que causan enfermedad grave a la víctima, tienen una gran probabilidad de propagación y no existe o no se conoce un tratamiento para su curación.

Los efectos más comunes sobre la salud de las personas son infecciones, reacciones alérgicas y efectos tóxicos. Cuando un agente biológico consigue afectar a la salud del/la empleado/a, su sistema inmunitario se activa para poder combatir y contrarrestar la acción dañina del agente. Sin embargo, en multitud de ocasiones, dicha acción del sistema inmunitario no es suficiente para anular el daño del agente, por lo que será necesaria la adopción de otras medidas sanitarias para la curación de los/as afectados/as. Para que el agente biológico pueda generar un daño sobre la persona, es necesario que se den una serie de circunstancias:

- El agente biológico debe ser patógeno, es decir, tiene que tener la capacidad de generar un daño a la persona.
- Dicho agente debe encontrarse en condiciones ambientales idóneas para sus características, así como obtener sustancias

que le sirvan de alimento y posibiliten su vida y reproducción.

- Debe ser capaz de desplazarse a través de la corriente sanguínea.
- Existencia de una vía de entrada en el nuevo organismo que intenta hospedarse. Las más conocidas y habituales son a través de inhalación, ingestión, mucosas, dérmica y parental.

Además de todo lo expuesto, para que el agente pueda crear un daño sobre la persona, está debe ser susceptible a la acción de dicho agente, ya que sino el agente biológico no podría ser considerado como patógeno por no haber conseguido generar un daño al individuo. Un ejemplo de un agente biológico no patógeno es el virus *hepadnavirus*, causante de la hepatitis B, que en algunas personas no crea ningún síntoma, por lo que no llega ni a diagnosticarse la enfermedad.

Los/as empresarios/as, de acuerdo a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y el RD 664/1997 sobre protección de los/as trabajadores/as contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, deberán eliminar aquellos riesgos en su origen, lo que supondría liberar los espacios de trabajo de concentraciones de estos agentes biológico. Sin embargo, si está eliminación no



fuera posible, la siguiente medida preventiva más eficaz será reducir al máximo el riesgo, minimizando la concentración del agente biológico, y proteger a los/as empleados/as frente a estos riesgos. El mecanismo adecuado para realizar dicha acción es la evaluación de riesgos de exposición a agentes biológicos y, según los resultados, deberá contener una serie de medidas preventivas para actuar frente a estos riesgos.

Una de las acciones en materia preventiva a llevar a cabo más importante, por no decir la más importante, es la de información, formación, consulta y participación de todo el personal expuesto a dichos riesgos, para que conozcan los riesgos biológicos y las medidas preventivas a llevar a cabo una protección eficaz frente al riesgo biológico, siendo la base fundamental para prevenir las enfermedades infecciosas, tratando de informar sobre los problemas que comporta la exposición a determinados microorganismos y las secuelas de la infección que pueden originar. Con este propósito se recomiendan una serie de normas de higiene general para evitar el riesgo de contaminación, transmisión y, así mismo, informar del tipo de vacuna que se ha de utilizar. Por lo tanto, todo/a empleado/a que en el desarrollo de sus labores implique la exposición a riesgo biológico, deberá ejecutar todas y cada una de sus tareas con especial atención a las medidas preventivas a llevar a cabo para evitar en todo caso el contagio con el agente biológico.

Las vías más comunes en el contagio con agentes biológicos entre el personal sanitario son los pinchazos, ya que además de la frecuencia en la que ocurren, es una vía de entrada muy favorecedora para que los agentes patógenos activen su función agresora dentro del organismo. Así pues, es necesario establecer procedimientos de trabajo seguros por escrito y generar sistemas de comunicación

efectivos para el conocimiento de las medidas preventivas a llevar a cabo para reducir o minimizar la probabilidad de ocurrencia por cualquier miembro de la organización. Algunos ejemplos de buenas prácticas son:

- Tirar inmediatamente al contenedor específico las pipetas de vidrio que han sido abiertas y tienen el borde roto
- Nunca volver a encapuchar las agujas que ya han sido utilizadas y tirarlas al contenedor específico inmediatamente después de su utilización.
- Prohibición de introducir manos en los contenedores de residuos, ya que podemos entrar en contacto con algún elemento cortante o punzante que pueda haberse desechado accidentalmente en un recipiente inadecuado.
- Si accidentalmente se produce el contacto con material sospechoso de estar contaminado con agentes biológicos, ya sea a través de una herida abierta o bien a través de las mucosas o los ojos, se tendrá que activar inmediatamente el protocolo de actuación específico, para llevar a cabo las actuaciones tendentes a eliminar la posibilidad de contagio o, si lamentablemente los resultados clínicos revelasen que el contagio se ha producido, poner en marcha los sistemas de atención a la víctima para paliar los efectos dañinos del agente patógeno.



Por otra parte, el Real Decreto 664/1997 propone una serie de medidas preventivas para eliminar o reducir los riesgos por exposición a agentes biológicos, que son las siguientes:

- Reducción al mínimo posible el número de trabajadores/as expuestos/as al riesgo.
- Establecer procedimientos de trabajo seguros, haciendo uso de técnicas para evitar la liberación de agentes biológicos en el lugar de trabajo, en especial en la manipulación, tratamiento y almacenaje de dichos productos.
- Aplicar medidas de protección, priorizando la implantación de aquellas que sean de carácter colectivo a las individuales.
- Señalización adecuada.
- Implantar planes de actuación en el caso de accidentes que derivan en una exposición a agentes biológicos.
- Vigilar inicial y periódicamente la salud de los/as empleados/as expuestos a riesgos biológicos, así como proporcionar a todos/as aquellos/as que no estén inmunizados/as, vacunas eficaces, informando previamente de las ventajas e inconvenientes.



En conclusión, la empresa deberá poner en práctica todas y cada una de las medidas necesarias para eliminar o reducir a mínimos la manifestación del riesgo biológico, estableciendo sistemas que controlen la eficacia de las medidas implantadas y, en el caso de detectar cualquier deficiencia en estas, reconducirlas para mejorarlas. Sin duda, la prevención de riesgos es el sistema más eficiente para evitar daños en la seguridad y salud de los/as trabajadores/as y es una obligación poner en marcha todas y cada una de las medidas para conseguir erradicar la accidentabilidad laboral.



LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN DEL CONFLICTO LABORAL NECESARIAS PARA REDUCIR EL ESTRÉS EN EL TRABAJO

Fuente: Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo

Las organizaciones empresariales viven actualmente inmersas en constantes cambios, tendiendo a crear estructuras de organización más productivas y eficientes, lo que significa un aumento de responsabilidades y de cargas de trabajo para muchos/as empleados/as. Estas exigencias, si no están bien implantadas y delimitadas, pueden provocar problemas de salud graves, derivados de la aparición de riesgos psicosociales en la organización. La situación adecuada se produce cuando la persona percibe concordancia entre las expectativas de la organización y las suyas propias acerca del rol que debe jugar, que su papel está claramente configurado y es asumido por toda la organización. Así pues, para evitar dicha situación, es necesario que se realicen estudios previos sobre las tareas a desarrollar en cada uno de los puestos, además de las responsabilidades y delimitar el campo de actuación de los/as empleados/as, las necesidades de formación e información del personal, etc. El impacto de una mala praxis en este ámbito pueden provocar la reacción contraria a lo que se pretende, como puede ser la disminución de la productividad, de la competitividad y, por consiguiente, de la estabilidad de la empresa, así como una elevada rotación de personal si las demandas de los/as empleados/as no coinciden con sus habilidades, o si los tareas y funciones de los puestos de trabajo están mal definidos y/o provocan conflictos de rol.

Las demandas del empleo pueden conducir a resultados positivos o negativos, dependiendo de la propia demanda y de su objeto,

así como en la capacidad del individuo para hacer frente a esta. Las respuestas positivas pueden servir de motivación, estimulación o satisfacción en el empleo, mientras que las negativas pueden derivar en depresión, ansiedad o agotamiento. Las demandas de empleo inadecuadas o conflictivas se han identificado como una de las fuentes más comunes de estrés laboral. Por ejemplo, si nos situamos en el caso de un/a trabajador/a altamente cualificado/a y se le asignan unas tareas que suponen no poner en práctica sus conocimientos, puede que el/la empleado/a llegue a un punto de frustración, en el que entienda que su tarea no tiene sentido y que su puesto de trabajo no le hace desarrollarse profesionalmente. A partir de aquí, comenzará a tener una percepción negativa de su puesto, acompañada/o posiblemente, de un descenso de la implicación y en el rendimiento en sus funciones.

El estrés también surge a menudo cuando hay una falta de claridad acerca de las diferentes funciones y responsabilidades que tiene la plantilla, o cuando esos roles y responsabilidades entran en conflicto con creencias o pensamientos de los/as empleados/as.



Foto: Photostock.com

Por ejemplo, una persona que tiene asignadas unas funciones con las que no está de acuerdo con su objetivo, le creará un conflicto con compañeros/as de trabajo, directivos/as o clientes, al interaccionar con diferentes intereses que tienen difícil solución o acuerdo. Por ejemplo, podría darse el caso de un/a trabajador/a en una línea de producción se le informe por una parte que debe llevar a cabo su tarea de forma correcta, para que la calidad del producto sea la adecuada y en las mejores condiciones de seguridad y salud y, por otro lado, se le presione para que el proceso productivo lo realice en un tiempo extremadamente corto, en el que tiene que obviar la calidad o las condiciones de seguridad y salud para cubrir las exigencias de la tarea.

Por otra parte, el/la trabajador/a puede considerar que le han encomendado realizar tareas que no forman parte de su trabajo, o bien considerarl que deberían llevar a cabo otras personas. Este conflicto puede deberse a que no están claras cuales son las tareas que deben realizar en un determinado puesto de trabajo, lo que produce una imprecisión y desorientación sobre el campo de actuación de los/as trabajadores/as.

Otra posible fuente de estrés surge cuando los/as trabajadores/as sienten que su rol en la empresa es incompatible con sus capacidades y habilidades, ya sea porque se le asignan tareas que requieren una mayor capacitación para ejecutarlas o bien porque están muy por debajo de sus capacidades y llegan a considerarlas denigrantes o poco gratificantes.



El resultado en ambos casos es el mismo, aumenta el nivel de estrés del/la empleado/a. Por ello, es imprescindible asegurarse de que todos los/as implicados/as tienen claras sus funciones y las de otras personas que colaboran con ellos/as. Un ejemplo de esta problemática, es el hecho de que un/a trabajador/a reciba órdenes contradictorias por dos mandos superiores, que mantienen un conflicto interno entre ellos pero que, en definitiva, provocan una indefinición de la acción correcta que debe llevarse a cabo por el/la operario/a, quién acaba sin entender cómo debe reaccionar de forma adecuada ante dicha situación .

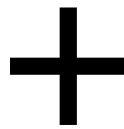
Podemos acordar que los/as administradores/as y los/as trabajadores/as son parte imprescindible para que, de acuerdo a la modalidad preventiva escogida e implantada en la organización, se lleve a cabo una correcta identificación de situaciones de peligro, se evalúen y prioricen las actuaciones sobre los riesgos y pongan en práctica una planificación preventiva para evitar problemas en el entorno socio-laboral.

Una vez identificados los riesgos psicosociales, los/as administradores/as deberán eliminar estos y, sino fuera posible, se deberían reducir la posibilidad de que aparezcan dichos riesgos y tengan efectos sobre la salud de los/as empleados/as, asegurándose que el personal recibe las instrucciones adecuadas sobre su papel a desarrollar dentro de la organización. Una buena medida para favorecer la erradicación de riesgos psicosociales y propiciar ambientes de trabajo saludables en la creación espacios físicos dónde se generen sinergias entre todos los miembros de la organización, gestionando adecuadamente las definiciones y asignaciones de las funciones del/la empleado/a, incluso reorganizando, si es preciso, los puestos de trabajo, adaptándolos a las capacidades y necesidades personales de los/as trabajadores/as, entrenándoles para llevar a cabo sus funciones.

Estas acciones posibilitarán el cambio en la cultura preventiva de las empresas, por lo que deben ser consideradas. Son retos de largo alcance, marcándose como objetivo que no tan solo se prevén reducir los riesgos psicosociales, sino crear empresas saludables en las que se hayan optimizando las demandas de los/as trabajadores/as, poniendo a disposición de ellos/as los recursos suficientes y adecuados para hacerles frente. La meta para los/as empresarios/as es lograr un buen equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos de empleo que se traducirá en un ambiente de trabajo sano y productivo.



El cambio organizativo



El manejo del estrés



Un lugar sano de trabajo:

- **Trabajadores satisfechos y productivos**
- **Organizaciones lucrativas y competitivas**

LAS QUE LIMPIAN LOS HOTELES.

Historias ocultas de precariedad laboral.

Se ha presentado en Madrid, el libro con el título arriba mencionado, en el que han participado: ICARIA ANTRAZYTT-CC.OO-UGT. Escrito por el investigador, especializado en turismo responsable: F. Ernest Cañada.

Es un libro escrito con sentimiento, un grito de denuncia de la situación laboral de un colectivo que las más de las veces resulta invisible en la industria hotelera, pero que sin embargo es una de las claves de la calidad del servicio de una industria que es la primera de España, el turismo.

Este libro se inicia con un prólogo de Jose María Martínez (CC.OO) y Miguel Ángel Cillerós (UGT).

El primer capítulo lleva por título: Hay que romper el círculo vicioso que viven las camareras de piso, escrito por Patricia Mantovano, Directora de Turismo-Hoteles de la Unión de Trabajadores del Turismo Hoteleros Gastronómicos de la República Argentina.

El segundo capítulo: La precariedad del trabajo de las camareras de piso. Incluye los testimonios de trabajadoras de: Palma de Mallorca, Lloret de Mar, Malgrat de Mar, Barcelona, Cambrils, Madrid, Andalucía, Cádiz, Málaga, Oxford y así un sinfín de provincias, al igual que voces de apoyo de: el Doctor Joan López Lloret, Santos Nogales, Gonzalo Fuentes, y Pilar Rato todos ellos desde Felanitx (Mallorca), Madrid, Málaga y Madrid.

A través de las declaraciones de las distintas camareras de pisos que hay escritas en las páginas del libro podemos entresacar algunas muy clarividentes como pueden ser:

- “Estamos echas polvo, seguimos trabajando a fuerza de pastillas”.

- “Vamos sobrecargadas, llevamos un trabajo enorme, y el cuerpo te pasa factura”.
- “Muchísimo trabajo y muchísima presión, vamos reventadas”.
- “Cuando en la mañana te pasan la lista de trabajo, te das de cabeza contra la pared”.
- “No trabajamos a un ritmo normal, siempre vamos a contra reloj”.
- “Donde se necesitan 20 camareras sólo hay 14 o 15 trabajadoras”.
- “El trabajo es constante. Vamos como locas. Es que no te puedes parar para nada”.
- “¡Estoy tan indignada!”.
- “A mí me han robado la salud y, como a mí a todas mis compañeras”.
- “Siento que no tengo tiempo para hacer el trabajo bien, después de tantísimos años, no te sientes profesional.”
- “Siempre he estado de año en año trabajando, siempre eventual”.



- “De cobrar sobre los mil euros pasamos a ganar 720, haciendo el mismo trabajo o incluso más”.
- “Hay mucho miedo, muchísimo. Y yo creo que del pánico que hay, perdemos hasta el amor propio”.
- “Ha llegado un momento en que con estas condiciones ya no quiero trabajar, es que me va la vida en ello”.
- “Si la empresa no trata bien al departamento de pisos no hay un buen servicio de calidad”.

A continuación el libro tiene un apartado de voces de apoyo en el que algunos titulares son muy significativos:

- “Aún no he visto a ninguna camarera de piso llegar a jubilarse a los 65 años”. (Doctor Joan López Lloret).
- “La patronal hotelera quiere acabar con los derechos conquistados en los últimos 35 años de lucha sindical”.
- “Las cadenas hoteleras están cometiendo un error, primar rapidez y número sobre calidad y profesionalidad”.

En definitiva un libro basado en testimonios de personas que saben de lo que hablan, camareras de pisos que sufren en sus propias carnes la precariedad en sus puestos de trabajo, que no saben de riesgos específicos de sus puestos, pero sin embargo sufren todos los síntomas a diario, y encima no pueden ni quejarse debido a las condiciones tan precarias que tienen.

Personas que además de sufrir un trabajo tan agotador, luego tienen que asumir la doble presencia y cerrar los ojos para poder seguir adelante, pues deben continuar con sus vidas, con sus tareas más allá de las jornadas interminables en los hoteles, y sí, efectivamente tienen trabajo, pero nadie menciona en qué condiciones lo realizan.

El libro pone voz a las trabajadoras del sector en el capítulo: Demandas de las trabajadoras, aquí lo intentaremos plasmar:

- Reducir la carga de trabajo actual.
- Incrementar la contratación de personal
- Aumentar el apoyo con auxiliares como por ejemplo valets.
- Extinción del número de habitaciones a realizar a diario.
- Terminar con la contratación eventual y a tiempo parcial.
- Ampliación en el reconocimiento de las enfermedades profesionales y que en las mismas se las tenga en cuenta.
- Poder avanzar su edad de jubilación.
- Gestiones eficaces de los planes de prevención de riesgos laborales, y que además contemplen la medición del consumo metabólico que hacen.
- Cambios importantes en la organización de las tareas que llevan a cabo, como sería poder limpiar en parejas, mobiliario más fácil de manipular, extensiones para limpiar, etc...
- Reclaman también una gestión más efectiva y que amplíe sus actividades la Inspección de Trabajo.

Tampoco son unas reivindicaciones tan descabelladas, por ello son tan importantes las organizaciones sindicales, para defender sus derechos que aparte de ser muy loables, casi todos los contempla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ya que la misma tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

LOS TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS

UGT Andalucía

Inconscientemente, en el ámbito laboral, adoptamos posturas que lesionan gravemente nuestro esqueleto y cuyas repercusiones se trasladan a la vida personal y familiar.

A pesar de la riqueza normativa que actualmente tenemos, la siniestralidad laboral, sigue en aumento. Entre sus causas, no podemos desconocer la precariedad, la falta de medidas preventivas, el incumplimiento normativo, el escaso control por parte de la Administración, la escasez de trabajo, la aceptación de cualquier condición de trabajo aunque pueda afectar a la propia salud con la finalidad de conservar el trabajo.

Pese a que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es una ley que simplemente cumpliéndola evitaría muchos siniestros, sin embargo, la misma, **SIGUE INCUMPLIÉNDOSE**. A pesar que el empresario debe velar por la seguridad y la salud de los trabajadores y que para ello debe de llevar a cabo una actividad preventiva, el Delegado de Prevención (D.P) debe de seguir exigiendo el cumplimiento de las medidas.

La **EVALUACIÓN DE RIESGOS** se ha pasado de no realizarla, a tenerla, pero no actualizada. No olvidemos que ante cualquier cambio hay que revisarla.

La **FALTA DE INVESTIGACION** de accidentes e incidentes, va a provocar repetición de siniestros.

La importancia de la **VIGILANCIA DE LA SALUD**. Muchas lesiones no se hubieran convertido en irreversibles si se hubieran atacado a tiempo.

FACTORES QUE PUEDEN FAVORECER LAS LESIONES:

Las lesiones de espalda y cuello son las más frecuentes. Entre sus causas se encuentran:

- ⇒ Un diseño inadecuado del puesto de trabajo.
- ⇒ Los trabajos con cargas, con posturas inadecuadas, estáticas, forzadas.
- ⇒ Las herramientas inadecuadas.
- ⇒ El estrés.
- ⇒ Los trabajos temporales, la necesidad de cumplir sea como sea.

Los TME, son la primera causa de baja por enfermedad laboral. Son lesiones en los MÚSCULOS, TENDONES, NERVIOS, o ARTICULACIONES, que afectan a manos y brazos, cuello, espalda, rodillas y pies.

TRASTORNOS EN EL CUELLO

- *Síntomas*: dolor, rigidez, hormigueo, calor en la nuca durante o al final de la jornada.
- *Causas principales*:
 - Posturas de cabeza forzadas: girada o inclinada.
 - Mantener la cabeza en la misma posición.
 - Movimientos repetitivos.

TRASTORNOS EN LOS HOMBROS

- *Síntomas*: dolor y rigidez de hombros, esporádicos o de noche.
- *Causas principales*:
 - Posturas forzadas en los brazos
 - Movimientos repetitivos de los brazos.
 - Mantener la cabeza en la misma posición.
 - Aplicar fuerza con los brazos y las manos.

TRASTORNOS EN CODOS

- *Síntomas:* dolor diario de codo, incluso cuando no se mueve.
- *Causas principales:*
 - Trabajos repetitivos de brazos conjugando fuerza con las manos.

TRASTORNOS EN LAS MUÑECAS

- *Síntomas:* dolor frecuente. A veces se extiende al antebrazo. Hormigueo y adormecimiento de los dedos.
- *Causas principales:*
 - Trabajo manual y repetitivo.
 - Posturas forzadas de la muñeca, uso de dos o tres dedos para agarrar objetos.

TRASTORNOS EN LA ESPALDA

- *Síntomas:* dolor localizado en la parte baja de la espalda.
- *Causas principales:*
 - Manipulación de cargas pesadas.
 - Posturas forzadas del tronco, giros e inclinaciones
 - Trabajo físico intenso.
 - Vibraciones transmitidas por los pies.



Las lesiones más comunes son las siguientes:

SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO	compresión de nervios de la mano y muñeca
TENDINITIS Y TENOSINOVITIS	inflamación de músculos y tendones
OSTEOPOROSIS	deterioro de cartílagos y huesos
LUMBALGIA	dolor en la región inferior de la espalda

Si la postura de trabajo, no es la adecuada, sufrirá una parte de nuestro cuerpo por ejemplo: trabajar en un espacio reducido, de manera intensa, repetitiva, con estrés... favorecen la aparición de los TME.

Hay que destacar por su frecuencia:

LA MANIPULACIÓN DE CARGAS.-

Esfuerzo físico.

El manejo inadecuado o incorrecto de cargas, va a ser el desencadenante de dolores de espalda. Es frecuente el lumbago, la ciática o la hernia discal.

El peso máximo recomendado para la MMC es de 25 Kg. en condiciones favorables de levantamiento, 15 Kg. en el caso de jóvenes, mujeres o personas mayores y 40 Kg. en el caso de un trabajador sano y entrenado.

La carga se debe compartir cuando:

- ◊ Tenga dos dimensiones superiores a 76 cm.
- ◊ Cuando tenga que levantar más de 30 Kg. y habitualmente, no se dedique a la MMC.
- ◊ Cuando sea muy largo el objeto.

Además de estas recomendaciones, que bien pueden beneficiar a todas las profesiones, el empresario está obligado a **FORMAR E INFORMAR** sobre los riesgos de la MMC, así como de las medidas preventivas oportunas. Siendo éste, el responsable de la seguridad y salud del trabajador.

EL TRABAJO CON ORDENADORES.-

Posturas forzadas.

Trabajar con ordenadores no significa comodidad y salubridad propiamente.

El trabajo en una oficina, implica además de los riesgos de caída, golpes... como cualquier trabajo, otros, como una inadecuada iluminación, ruidos, olores, frío/calor, otros

derivados de una organización deficiente que van a desencadenar en dolores musculares, sin olvidar los problemas de monotonía, tareas repetitivas, estáticas...

La lesiones más frecuentes derivadas de una postura incorrecta en el ordenador son:

- El dolor de espalda,
- Dolor en la nuca, cabeza y brazos,
- Rigidez en los dedos,
- Tensión muscular.

EL RITMO ELEVADO DE TRABAJO.-

La carga excesiva de trabajo, a turnos o con un horario elevado, puede producir fatiga, alteraciones cardiovasculares, problemas digestivos, psicológicos...

Los TME por el ritmo elevado puede desembocar en:

- Dolores de espalda,
- Tensión nerviosa,
- Contractura muscular,
- Fatiga muscular.



28 DE ABRIL, DIA INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD



Como cada año, el 28 de abril, celebramos el día Internacional de la Salud y Seguridad en el trabajo. Este año el lema ha sido **“La salud en el trabajo depende de leyes firmes, controles rigurosos y sindicatos fuertes”**.

El 28 de abril, **‘Día Internacional de la Salud y Seguridad en el trabajo**, es la jornada que el movimiento Sindical mundial aprovecha para recordar a las trabajadoras y los trabajadores que fallecieron o perdieron la salud mientras se ganaban la vida y nos comprometemos a luchar durante el resto del año para acabar con la precariedad, la desigualdad y las injustas condiciones de trabajo que se encuentran tras los accidentes y las enfermedades de origen laboral.

Los actos conmemorativos celebrados conjuntamente entre CCOO y UGT han constituido por una parte la entrega de este manifiesto a los partidos políticos , donde se comprometieron a intentar lograr el compromiso de éstos con la salud pública en general y con la laboral en particular. Para que en el siglo XXI el objetivo de enfermedad y accidente laboral cero deje de ser una fórmula retórica y pase a formar parte de la realidad del mundo del trabajo.

El otro acto ha consistido en la celebración de una jornada conmemorativa que se llevó a cabo en el salón de actos de UGT-Baleares.

Después de la celebración conmemorativa, los delegados/as de prevención de los dos sindicatos se concentraron en el monumento a las

Ante este panorama, en el marco del 28 de Abril, Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo y ante el inicio de una nueva legislatura, CCOO y UGT queremos trasladar a la sociedad española y en especial a los

partidos políticos la necesidad de poner en marcha las transformaciones necesarias para forzar un cambio de rumbo en la prevención de riesgos laborales adecuándola a la realidad laboral actual.





a m b

GABINET TÈCNIC DE SALUT LABORAL

www.ugtbalears.com/es/PRL

La UGT-Illes Balears dispone de una Oficina Técnica de Salud Laboral ubicada en la sede de Palma, C/. Font i Monteros nº 8.

El objetivo principal de esta Oficina es promover la cultura preventiva y mejorar las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo.

Atención gratuita dirigida a:

- Delegados y Delegadas de prevención
- Trabajadores/as
- Pequeñas y medianas empresas
- Microempresas
- Público en general

OBJETIVOS

- Fomentar la cultura preventiva tanto en el seno de la empresa como en la sociedad en general.
- Proporcionar apoyo cualificado en materia de prevención de riesgos laborales.
- Difundir las novedades legislativas en materia de salud laboral
- Acercar y difundir tanto las distintas “herramientas” preventivas como las áreas de su actuación y aplicación.
- Realización de campañas específicas y genéricas de información hacia trabajadores y trabajadoras, empresarios y sociedad en general.

EQUIPO DE PROFESIONALES

El Gabinete Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de la UGT-Illes Balears dispone de personal técnico cualificado y con gran experiencia, además tienen el apoyo de expertos en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y con la mejora de las condiciones de trabajo.

OFRECEMOS

- Atención personalizada
- Asesoramiento técnico en materia preventiva
- Documentación, legislación, guías técnicas sobre seguridad y salud.
- Asesoramiento técnico en el Comité de Seguridad y Salud
- Elaboración de informes y estudios, publicaciones y realización de informes técnicos
- Análisis y valoración de los sistemas de gestión de la prevención implantados en las empresas.
- * Participación en visitas de inspección ante la Autoridad Laboral y en la empresa

“El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la FUNDACIÓN de prevención de riesgos laborales”.