

PREVENCIÓ I SALUT LABORAL

Revista informativa de seguretat, salut i medi am-

Nº 47
SEPTIEMBRE 2016



En Prevención de Riesgos Laborales es preferible desconfiar y equivocarse que confiar y lamentarse

En esta edición trataremos:

- La ergonomía en el sector de la hostelería.
- La rentabilidad en Prevención.
- La gestión de la calidad y la prevención de riesgos.
- Análisis sobre el fortalecimiento del control en la IT.
- El ruido en el lugar de trabajo.

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





www.ugtbalears.com

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

¿Sufres el síntoma de la rana hervida?

¿Alguna vez has aguantado una situación hasta un límite que ni tan siquiera tú te imaginabas que podías ser capaz, como un estrés inmenso o una relación muy desgastante? Si lo has vivido, tranquilo, tranquila. No eres el/la único/a y simplemente has sido presa del síndrome de la rana hervida.

Si se pone una rana en una olla con agua, que se va calentando poco a poco, a razón de 0,02 grados por minuto, la pobre se queda tan tranquila y muere achicharrada. Sin embargo, si la rana entra en el agua hirviendo, directamente salta. Este es el denominado síndrome de la rana hervida y el que, inconscientemente, sufrimos las personas. **Somos capaces de aguantar y aguantar más y más bajo mil excusas ante situaciones que nos hacen daño, que nos vacían de fuerza y luego, con el tiempo, cuando hemos salido de la olla caliente, miramos atrás y nos preguntamos: ¿Cómo he podido soportar tal tormento?** Pues porque tu capacidad de aguante puede llegar a ser inmensa, aunque ni tan siquiera lo sepas. **El miedo y la comodidad es el agua que nos va hirviendo por dentro.** Pensamos que es lo “normal”. “Es normal que me haga esperar una hora”, “es normal trabajar todos los fines de semana” “es normal...”. Y mientras nos decimos todo ello, vamos quemándonos por dentro. **La buena noticia es que existe otro modo de afrontar la vida: La determinación de ser uno mismo y decir basta a aquello que no nos conviene.** Veamos algunas ideas para conseguirlo:

1. **Identifica cuando algo te está quemando.** Parece fácil decirlo pero, recuerda, la mente es muy traicionera y se busca muchas excusas para seguir enredada en lo mismo. Una buena manera es a través del cuerpo: dolores de cabeza continuados, malestar en general o agendas imposibles que no te dejan descansar y, por tanto, pensar. Cuando algo de lo anterior sucede, vives una situación que quizá te esté superando y necesitas ser sincero contigo mismo/a.
2. **Analiza qué ventajas te aporta la situación que “te quema”.** Todo, absolutamente todo cuanto hacemos nos aporta un beneficio. Hasta el dolor. Lo que es importante es hacerse la pregunta y responder con sinceridad: ¿Qué me aporta de positivo esta relación que me desgasta o este estrés? A veces, los beneficios ocultos son difíciles de identificar, pero si lo consigues, es un gran paso para librarte de ellos.



DL. PM: 3185-2006

Elabora i Edita:

**GABINET TÈCNIC PRL
UGT—BALEARS**



3. **Pon límites.** Un buen truco son los [cables trampas](#), es decir, límites que no estás dispuesto a tolerar sobrepasarlos. “Como me haga otra vez esto, rompo con nuestra relación...”; “como tenga que volver a quedarme otra noche trabajando hasta las mil, digo que no continúo con el proyecto”. Y una vez que lo defines, cúmplelo... No valen las excusas. El agua seguirá ardiendo y si tú no reaccionas te acabarás achicharrando.
4. **Despierta la determinación.** Comienza a acariciar el deseo de vivir de otro modo. ¿Qué pasaría si trabajara en otro sitio?, por ejemplo. Cuando uno/a está muy enfrascado/a en una situación que le duele se le olvida que existen otras maneras de vida. A veces, nuestro único margen de maniobra es la actitud, tomarnos las cosas de otro modo. En la medida que comencemos a acariciar la alternativa, tendremos más fuerza para parar la situación que nos desgasta.

Y recuerda, una vez que has tomado la decisión de ser tu mismo/a, salta porque aunque no tengamos mapas de la vida, sí podemos entrenar nuestras brújulas.

Fuente: Pilar Jericó

Núm 47– 3º. trimestre 2016

Editorial:	Gabinete Técnico de Prevención Riesgos Laborales UGT-BALEARES.....pág. 2-3
Artículo:	La ergonomía en Hosteleríapág. 4 -8
Artículo:	Motivos para la prevención en las empresas y además rentables.....pág. 9-11
Artículo:	La calidad y prevención de riesgos laborales en la actualidad.....pág. 12-15
Artículo:	El fortalecimiento de las medidas del control de la Incapacidad Temporal y su confrontación con la salud de los/as trabajadores/aspág. 16-18
Artículo:	El ruido en el lugar del trabajo.....pág. 19-21
Contrapunto:	Gabinet Tècnic de Prevenció de Riscos Laborals UGT Balearspág. 22

La ergonomía en hostelería

Fuente: **Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo**

Podemos definir la Hostelería como la actividad económica consistente en la prestación de servicios ligados al alojamiento y la alimentación esporádicos, muy usualmente ligados al turismo .

Las condiciones de trabajo pueden ser difíciles y con unas importantes exigencias (en especial debido al contacto directo con los clientes), unas elevadas cargas de trabajo y jornadas de trabajo irregulares y con temporalidad. La consecuencia es un grave riesgo de problemas de salud relacionados con el trabajo, entre ellos los TME.

Trastornos músculo-esquelético (TME)

Un porcentaje elevado de los trabajadores de este sector, camareros, cocineros, personal de limpieza (camareras de piso), recepcionistas, etc., padecen molestias y dolores en la espalda, en el cuello y en los hombros, lo que técnicamente se conoce por trastornos músculo-esqueléticos (TME).

Los TME relacionados con el trabajo **son alteraciones de estructuras corporales como músculos, articulaciones, tendones, ligamentos y nervios**, huesos y el sistema de circulación sanguínea localizado, que están causadas o se agravan básicamente por el trabajo y por los efectos del entorno inmediato en el que se realiza ese trabajo. **En su mayor parte, son trastornos acumulativos resultantes de una manipulación repetida de cargas incómodas o pesadas durante un periodo prolongado . No obstante, también pueden deberse a traumatismos agudos, como fracturas, producidos en caso de accidente.** Tales trastornos afectan principal-

mente a la espalda, cuello, hombros y extremidades superiores, y con menos frecuencia a las extremidades inferiores. Algunos trastornos musculoesqueléticos, como el síndrome del túnel carpiano en la muñeca, son específicos dados sus signos y síntomas bien definidos. Pero otros no son específicos ya que solo aparece dolor o incomodidad sin evidencias de un trastorno específico claro. Esto no quiere decir, sin embargo, que esos síntomas no existan.

Causas de los TME

Son muchas las actividades en este sector que implican una carga de trabajo elevada: levantar cajas de bebidas, ollas y sartenes llenas o bandejas de lavavajillas; transportar pilas de platos; inclinarse y agacharse para pasar la aspiradora, para hacer camas, para limpiar habitaciones en un hotel, etc.

Algunas de las características del sector de la hostelería favorecen la aparición de dichos trastornos.



Los trabajadores del sector pueden estar más expuestos a desarrollar estos trastornos porque:

- Su trabajo suele suponer permanecer de pie durante tiempo prolongado y trabajar en posturas forzadas.
- Gran parte de sus tareas son físicamente exigentes, resultan estresantes y requieren largas jornadas de trabajo.
- Los ritmos de trabajo pueden ser elevados y existir momentos (horas punta) de mucha carga de trabajo.
- El sector da empleo a muchos trabajadores estacionales, que no disponen de tiempo para adaptarse al puesto.
- Se emplea a muchos jóvenes, que no están acostumbrados a las dificultades de su trabajo o aún no han desarrollado las habilidades necesarias.

Existen otras particularidades que, de forma indirecta, también incrementan el riesgo de padecer TME, como son:

- Los niveles elevados de trabajo por la noche y en fines de semana, que perturban el equilibrio entre la vida laboral y personal del empleado/a.
- Los niveles de estrés elevados, como consecuencia del contacto con clientes (en ocasiones, difíciles).

Factores de riesgo

Existen diversos factores de riesgo que pueden contribuir a desarrollar TME. Los factores físicos más importantes tienen que ver con las posturas adoptadas, el nivel de fuerza ejercida, la repetición necesaria y el trabajo durante largos periodos sin descanso. Si cualquiera de estos factores de riesgo carga el sistema musculo esquelético, ya sea por sí solo o en combinación con otros, pueden aparecer trastornos.



1. **Postura** es la posición del cuerpo, incluidas piernas y brazos, durante el trabajo. Malas posturas, o extrañas, quieren decir que las articulaciones se han de extender más allá de su posición neutra y cómoda, y cerca del extremo máximo alcance de movimiento. Tampoco es aconsejable permanecer en la misma postura durante un periodo muy largo. Entre los ejemplos de malas posturas se incluyen:

- Brazos elevados por encima de los hombros
- Muñecas dobladas
- Espalda flexionada o torcida
- Cuello doblado o cabeza girada
- Largos periodos de permanencia en pie.

2. Durante el trabajo se ejerce **fuerza**; por ejemplo, al levantar una caja pesada o mantener el control de una herramienta manual. Cuanta más fuerza emplea un trabajador, mayor es el riesgo de lesión. La cantidad de fuerza depende de muchos factores como:

- El peso, forma y agarre (manual) del objeto que se manipula manualmente.
- La posición de un objeto con respecto al cuerpo; por ejemplo, requiere más esfuerzo trasladar una caja con los brazos extendidos y lejos del cuerpo que estrechándola contra el cuerpo.

3. La tasa de **repetición** es el número de veces que se realiza un patrón de movimiento similar en un tiempo determinado. Los movimientos repetitivos son especialmente peligrosos si implican los mismos grupos de articulaciones y músculos. Cuando mayor sea el número de repeticiones, mayor es el riesgo de lesión. Las tasas de repetición superiores a 20 veces por minuto pueden exponer las muñecas y manos a un elevado nivel de riesgo.

4. La **duración** equivale al número de minutos u horas al día, o días al cabo del año que el trabajador realiza un trabajo específico, sin descansos. Por lo general, cuando mayor sea la duración, mayor es el riesgo de lesión.

Estos cuatro factores de riesgo principales, ya sea por sí solos o en combinación, pueden determinar si un trabajador está expuesto al desarrollo de TME.

Existen otros factores adicionales que pueden incrementar el riesgo de TME, que están asociados a:

- El entorno de trabajo:

- **Clima físico** – temperatura, velocidad del aire y humedad. La temperatura afecta a los músculos, y el calor y la humedad en las zonas de cocina hacen que el trabajador se cansé fácilmente produciendo sudor. El sudor hace que sea difícil agarrar las herramientas, lo que exige que se utilice más fuerza;

- **La iluminación** puede generar brillos o sombras, haciendo que el trabajador se mueva en posiciones extrañas para ver con más claridad el trabajo que está realizando;

- **El ruido** del equipo de la cocina y de los clientes pueden provocar pérdida de audición y hacer que se tense el organismo, lo que provoca posiciones extrañas del cuerpo y una aparición de fatiga más rápida;

- **Las vibraciones** del equipo, como de las batidoras, provocan cambios de la circulación, con la consecuencia de manos dormidas y la necesidad de usar más fuerza en el agarre.



- Las características individuales y la capacidad del trabajador:
 - Experiencia y familiaridad con el trabajo;
 - Formación;
 - La edad del trabajador;
 - Las dimensiones físicas individuales incluida la talla, peso y fuerza del trabajador; o estilo de vida personal;
 - Historial de problemas (de espalda). Un historial de dolores de la parte inferior de la espalda sufridos con anterioridad es uno de los factores más fiables de predicción de aparición del dolor de la parte inferior de la espalda relacionados con el trabajo,
 - Ropa, calzado, equipo de protección individual.

- Factores de riesgos psicosociales y organización del trabajo:
 - Elevada carga de trabajo y niveles de estrés laboral;
 - Condiciones de trabajo desfavorables, como falta de personal frecuente, largas horas de trabajo, presión laboral, falta de control y comportamiento inadecuado del cliente;
 - Falta de apoyo de encargados, supervisores y colegas.

Prevención de los TME

Los empresarios deben adaptar sus estrategias de prevención e intervención al sector de la hostelería. Para asegurarse de que se tiene en cuenta cada aspecto del trabajo, los trabajadores deberían participar en el proceso.

Los instrumentos esenciales para la gestión de la prevención de riesgos laborales son

la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva. La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

En el caso particular de los riesgos de TME en el ámbito laboral, las medidas preventivas se circunscriben en 3 líneas de actuación:

- El re-diseño de los puestos de trabajo.
- La formación de los trabajadores.

La organización del trabajo.

Medidas de re-diseño ergonómico

Las medidas de re-diseño habituales se centran en los **equipos de trabajo utilizados**, como por ejemplo, el uso de carros para servir platos o para transportar lencería y productos de limpieza en un hotel; el uso de herramientas de limpieza con asideros regulables; el uso de cuchillos con diseño ergonómico que permitan que la muñeca se mantenga recta; el uso de ayudas mecánicas para cortar, picar o mezclar alimentos, etc.

Formación de los trabajadores

La **formación práctica** en el lugar de trabajo es esencial para evitar los TME, y debería incluir:

- Identificación de los factores de riesgo relacionados con los TME.
- Técnicas correctas sobre manipulación manual de cargas.



- Hábitos posturales correctos durante la realización de las diferentes tareas del puesto de trabajo.
- Forma de utilizar los equipos y las herramientas de forma segura y ergonómica.
- Gestión de conflictos.

Cómo usar el equipo de protección individual.

Organización del trabajo

Una organización adecuada de las tareas de trabajo, en especial en aquellos casos en los que la carga de trabajo sea elevada, debería:

- Prever la inclusión de pausas a lo largo de la jornada de trabajo. Son preferibles las pausas cortas y frecuentes que largas y escasas
- Promover la rotación o alternancia de tareas a lo largo de la jornada.

Organizar correctamente los turnos de trabajo. La elección de los turnos deberá ser discutida con los trabajadores e intentará respetar al máximo el ciclo de sueño, evitando que el turno de mañana empiece a una hora demasiado temprana.

Las posturas extrañas, los movimientos repetitivos y la manipulación manual de las cargas, en combinación con unas condiciones de trabajo desfavorables, son habituales en la mayoría de los trabajos del sector de la

Hostelería. Estos y otros muchos factores de riesgo pueden determinar si un trabajador está expuesto al desarrollo de trastornos musculoesqueléticos. Su prevención es vital, ya que su cura no es sencilla y pueden afectar seriamente a la salud a largo plazo del trabajador.

Los empresarios están obligados a cuidar la salud y la seguridad de los trabajadores. Son responsables de evaluar los riesgos dentro del lugar de trabajo y de mejorar los niveles de seguridad y salud de todos los trabajadores.

Entre los consejos para los trabajadores incluimos: hacer descansos cuando están realizando trabajos repetitivos o forzados; moverse y cambiar su posición de trabajo con frecuencia; prestar atención a los síntomas de aviso como la aparición de fatiga y dolores al final de la jornada laboral.

En resumen, la prevención de los TME requiere de un enfoque integral en el que participen tanto la empresa como sus trabajadores, y cuyos objetivos sean eliminar los riesgos evitables, evaluar los riesgos que no han podido evitarse y proponer medidas preventivas con objeto de minimizar y controlar dichos riesgos.

MOTIVOS PARA LA PREVENCIÓN EN LAS EMPRESAS Y ADEMÁS RENTABLES

Fuente: Prevención World y Red Europea de Promoción de Salud en el Trabajo (ENWHP).

Para todas las empresas la generación de beneficios es crucial, y no se contempla la supervivencia a la larga de empresas con resultados negativos. Por ese motivo su mayor preocupación son los resultados económicos y por ello dejan en un segundo plano o se despreocupan totalmente de la salud y las condiciones laborales de los/as trabajadores/as.

Es sabido que toda actividad preventiva conlleva unos recursos económicos, pero dan como resultado la mejora de las condiciones de trabajo, y sin embargo se limitan esos requerimientos para destinarlos a otras actividades que constituyen el fin primordial de permanecer competitivos y en el mercado. Por ese motivo, debe estudiarse la inversión en prevención desde una perspectiva económica.

Los/as empresarios/as deben tener en cuenta la prevención de riesgos laborales y no sólo porque lo marca la Ley, sino también como estrategia empresarial que tendrá una repercusión positiva en su productividad y en la salud de sus trabajadores/as. Hay muchos motivos para ello, pero según el Grupo 17 Corporación Preventiva indica unas cuantas causas por las que es rentable la prevención en las empresas:

1. **La prevención es rentable. La no prevención cuesta mucho dinero.** El coste de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales oscila en la UE entre el 2,6% y el 3,8% del producto nacional bruto. Es responsabilidad de todos, no sólo de empresarios/as, sino también de los/as trabajadores/as.

La prevención ha de hacerse partiendo de las particularidades que presente cada empresa en cuanto al sector de actividad, organigrama, personal, enclave físico, etc. Un entorno seguro es un ambiente productivo.

2. **Se cumple con la legislación vigente.** La prevención es en la mayoría de las empresas una actividad desconocida y por lo tanto poco valorada, mucho más aún al ser obligatoria desde el momento que existen trabajadores/as en las empresas. Su cumplimiento evita sanciones no deseadas, a la vez que su puesta en marcha da valor a las empresas y los/as trabajadores/as. La prevención en las empresas tiene que afrontar toda clase de riesgos que puedan poner en peligro la calidad de vida laboral, la calidad del proceso productivo, y la calidad del producto acabado. Es un proceso que debe integrarse en el conjunto de las actividades y decisiones en procesos, organización del trabajo,... Ningún trabajo debe comportar un perjuicio para la salud de los/as trabajadores/as, máxime teniendo en cuenta que tal perjuicio es evitable.
3. **Reduce costes.** Con sencillas técnicas se puede ahorrar mucho dinero y evitar los índices de absentismo indeseados en las empresas. Además hay otros beneficios

tangibles como son las cuotas diferenciales al sistema de Seguridad Social (bonus-malus), selección de contratistas o proveedores de productos o servicios por sus comportamientos en prevención, subvenciones por aplicar medidas preventivas, deducciones o bonificaciones fiscales por la implantación de medidas preventivas, etc. Al no hacer frente a los costes indirectos de los accidentes laborales, al mal ambiente laboral que provocan y a la mala imagen que puedan causar de cara al mercado. Prevenir no es un gasto, sino una buena inversión. Y no sólo en la protección de las personas, sino también de los bienes y los procesos productivos de las empresas, del ambiente laboral y de la propia función empresarial.

- 4. Mejora la cultura del trabajo y la productividad.** Las causas que producen accidentes, son origen también de fallos en los procesos productivos, organizativos, técnicos y humanos. Crear prácticas y hábitos seguros de trabajo se logra mediante la formación, para que poderes públicos, empresarios/as, trabajadores/as y las respectivas organizaciones representativas asuman que la prevención es un valor seguro desde la perspectiva del bien general y de la gestión empresarial. Aumenta la conciencia y satisfacción de los/as trabajadores/as. Las causas que producen accidentes, son origen también de fallos en los procesos productivos, organizativos, técnicos y humanos. Ninguna empresa puede afirmar que optimizado la productividad de sus procesos si

aún ocurren en ella accidentes que lesionan a sus trabajadores/as, que dañan equipos y materiales y/o paralizan procesos. Los accidentes reducen la productividad y las pérdidas que ocasionan repercuten sobre el coste final del producto. Resultando la competitividad evidentemente mermada.



- 5. Mejora las condiciones de los/as trabajadores/as.** Los accidentes suceden porque tienen causas naturales, que deben investigarse, explicarse y corregirse, no son fruto del azar o de la mala suerte. En este principio se basa la acción preventiva, orientada a eliminar riesgos y evitar accidentes. Al haber más salud y seguridad, los/as trabajadores/as se concentran más en la actividad del servicio o producto.

- 6. Minimiza los riesgos.** Mediante la prevención de riesgos laborales, el trabajo se convierte en un entorno productivo, pero también seguro y saludable, la información y la formación de los/as trabajadores/as dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, o las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.
- 7. Mejora la calidad de los productos.** Los/as trabajadores/as desarrollan otras cualidades como la innovación y la creatividad.
- 8. Favorece la imagen corporativa.** La prevención mejora la reputación y buena concepción de las empresas, y son ejemplo para las demás corporaciones.
- 9. Reduce la rotación del personal.** Disminuyen los costes de las bajas, visitas al botiquín, tratamientos médicos, nuevos contratos,...
- 10. Aumenta la competitividad en el mercado.** La prevención ayuda a llevar una trayectoria positiva adecuada con el entorno laboral y con garantías de calidad en los procesos productivos. La seguridad es el resultado de hacer bien las cosas, lo mismo que la calidad.

Se deben extremar las medidas preventivas en el trabajo, pues la NO PREVENCIÓN es un ladrón de recursos económicos y humanos que no suele ser valorado y provoca numerosas pérdidas no cuantificadas directamente las empresas.

Según la Red Europea de Promoción de Salud en el Trabajo (ENWHP), por cada euro invertido en crear entornos de trabajo saludables, se recuperan entre 2,5 y 4,8 Euros, gracias a la reducción del absentismo y entre 2,3 y 5,9 Euros en ahorro de coste de enfermedad.



Así pues vemos que con estos 10 motivos preventivos, se demuestra que la prevención de riesgos laborales puede ser rentable para las empresas, a la vez que se cumple con la normativa vigente, se reducen costes, mejora la cultura del trabajo y la productividad, las condiciones de los/as trabajadores/as, se minimizan los riesgos, mejoran la calidad de los productos, se reduce la rotación del personal, favorece la imagen corporativa a la vez que aumenta la competitividad en el mercado, y se mantiene la seguridad y salud de los/as empleados/as. Todo ello sólo con mantener la prevención como estrategia, todo un hallazgo.

LA CALIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA ACTUALIDAD

En el día de hoy, nos encontramos ante un paradigma que causa gran daño a la aplicación e implantación de la prevención de riesgos laborales en el seno de cualquier organización y, aún más, en la conciencia social. El concepto de calidad ha enmascarado la acción de la prevención de riesgos laborales en las empresas, incluso en ocasiones superando la importancia de esta entre las mismas, ya que se están considerando que las certificaciones de calidad, proporcionan un mayor rendimiento a su negocio, mayor impacto social, incremento en publicidad y, en definitiva, repercute en mayores beneficios.

Las organizaciones empresariales están impulsando la implantación de sistemas de calidad, a partir de los cuales consiguen ser acreditadas como sistema excelente de gestión de acuerdo a cualquiera de las normas de aplicación vigentes. En la implantación de estos sistemas de calidad, como podría ser la OSHAS 18001:2007 se destacan aspectos en materia preventiva. Así pues, podríamos entender que, a partir de estas aplicaciones, la prevención de riesgos laborales, como aspecto imprescindible a integrar en estos sistemas, está consiguiendo la concienciación e implantación deseadas en las organizaciones que, desde la aparición de la norma en el año 1995, se viene buscando por parte de diferentes figuras sociales. El concepto de calidad debería ligarse de manera imprescindible a aspectos esenciales en materia preventiva



como podrían ser la accidentabilidad nula, ambientes de trabajo seguros y saludables, protocolos de trabajo adecuados, empleados/as formados/as e informados/as adecuadamente, etc. En este caso, encontraríamos organizaciones inmersas en un modelo de acción completamente seguro y saludable, no solo con el único fin de conseguir su adaptación y cumplimiento de la legislación vigente, sino que encaminarían su acción en aras de avanzar cada día para ser una organización más segura y saludable.

Sin embargo, tal y como se puede comprobar con los datos de los índices de siniestralidad de 2014 y el adelantado de 2015, la implantación de los sistemas de calidad no está teniendo la eficacia que debería en materia de prevención de riesgos laborales, ya que parece ser que la instalación de los sistemas integrados de calidad, Prevención de Riesgos Laborales y medio ambiente no son ni por asomo, como su palabra indica, integrados, sino más bien un matrimonio de conveniencia con objetivos muy diferenciados y, sobre todo desde muchas perspectivas empresariales, lo contemplan como la disposición de un documento más para guardar en el cajón de sastre y no darle la utilidad que deberían, con la única y exclusiva intención de promocionarse, considerándose acreditada por un organismo de certificación, como si el hábito hiciera al monje.

El entramado empresarial se está viendo inmerso en un mercado cada vez más competitivo y globalizado. Las organizacio-

nes intentan que su publicidad mediática sea valorada de forma positiva por su consumidor final y, parece ser que la implantación de los sistemas de calidad le proporcionan como una especie de "caché" en sus relaciones con clientes e incluso con las instituciones y administraciones públicas. Un hecho probado de ello es que, por ejemplo, para acceder a la mayoría de licitaciones de contratación con la Administración Pública, suele valorarse que la empresa licitadora tenga implantado un sistema de calidad de acuerdo a la norma ISO 9001:2008, 14001:2004 o OSHAS 18001:2007, pero, en cambio, en estos pliegos rara vez se solicitan documentos que pueden aportar una imagen más precisa de la situación en materia preventiva en que se encuentra la empresa, como podría ser el estudio de siniestralidad de los accidentes de trabajo, informes de sobre la gestión preventiva, ambientes de trabajo, etc.



CALIDAD TURISTICA

En lo concerniente al sector de hostelería, los carteles Q de calidad están siendo colgados en las entradas de multitud de hoteles y establecimientos

turísticos, creciendo de manera exponencial. Esta certificación, aprobada por el Instituto para la Calidad Turística Española, que está formado por las asociaciones turísticas nacionales más importantes, identifica y señala que los hoteles han pasado con éxito una serie de auditorías que garantizan la prestación de un servicio de calidad, seguridad y profesionalidad. En cambio, contra

b

este crecimiento de la calificación Q de calidad, observamos desde el Gabinete de Prevención de Riesgos Laborales de UGT que las consultas y denuncias del incumplimiento de aspectos preventivos en las empresas no se reduce sino, más bien, se incrementan.

Según las cifras que se desprenden de los últimos estudios de siniestralidad laboral, elaborados por el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (OECT), dependiente del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), en el periodo de abril 2014 a marzo 2015, se han producido la friolera de 10.042 accidentes más que en el periodo de abril 2013 a marzo 2014. Desde algunos estamentos, se podría intentar defender que el aumento de este dato se debe a que el nivel de afiliados a la Seguridad Social se ha incrementado y, por lo tanto, la tasa de ocupación. Sin embargo, si realizamos un comparativo entre afiliados a la Seguridad Social y accidentes producidos en el periodo de abril 2014 a marzo 2015, obtenemos un porcentaje 2,99 % de incidencia, mientras que para el mismo periodo del 2013 a 2014 el porcentaje es inferior en 0,1%. Si bien la diferencia no es elevada, si nos demuestra que la tendencia no es a la baja, sino más bien, al incremento de los accidentes laborales y, por lo tanto, al sufrimiento de condiciones laborales inadecuadas en los entornos de trabajo.

Otro dato importante que podemos extraer de dicho estudio de siniestralidad, es que nuestra Comunidad Autónoma es la que mayor índice de incidencia presenta en el periodo del abril 2014 a marzo 2015 con un índice de incidencia de 4.334, superando en 767 a la segunda CCAA con mayor índice de incidencia que es Asturias (3.567).

En los últimos años se ha ido empleando e instaurando cada vez más dentro de los organismos certificadores de calidad, el concepto de ``empresa saludable`` entendiéndose como tal aquella empresa que tiene un entorno de trabajo en el que la plantilla de empleados/as y la dirección participan en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de las personas, así como la sostenibilidad del ambiente de trabajo, basándose en los siguientes indicadores:

- La salud y la seguridad concernientes al ambiente físico de trabajo.
- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al ambiente psicosocial del trabajo, incluyéndose la organización del mismo y la cultura de ambiente de trabajo.
- Los recursos de salud personales en el ambiente de trabajo.
- Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de la plantilla, de sus familias y de otros miembros de la comunidad.

Esperamos pues, que dicho nuevo concepto de ``empresa saludable`` alcance lo que otros sistemas de calidad no han logrado conseguir, que es

implantar una cultura preventiva en todos los estamentos y niveles de cualquier organización, para

promover entornos de trabajo seguros y saludables, que no solo intenten reducir la accidentabilidad, sino que incentiven otros

aspectos relevantes como pueden ser un ambiente de trabajo idóneo para el desarrollo profesional y personal de sus trabajadores/as, promoción de la actividad preventiva entre los empleados/as, conciliación entre todas las estructuras, etc.

Por otra parte, se está creando bajo la responsabilidad del British Standards Institute (BSI), la futura norma ISO 45001, miembro de ISO en representación del Reino Unido. Según dicho organismo, la futura norma ISO 45001 va a ayudar tanto a los/as em-

ISO 45001

pleados/as como a las organizaciones de todos

los tamaños a mejorar la salud y la seguridad en sus entornos de trabajo, reduciendo los riesgos y creando condiciones de trabajo saludables. Este asunto tiene una importancia capital para ISO, ya que pone de manifiesto que las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo son una lacra enorme para la sociedad y las organizaciones, con más de 3 millones de víctimas anuales a las cuales hay que añadir más de 300 millones de lesionados.

Es pues, tarea de toda la sociedad, y en especial de todas las organizaciones sociales, promover la integración de la prevención de riesgos laborales en la política de la empresa y en todos y cada uno de los procesos que en los entornos laborales se realicen, intentando que no solo se cumpla con la normativa, sino concebir la prevención de riesgos laborales como un valor añadido dentro de las organizaciones, como herramienta eficaz para conseguir que estas organizaciones trabajen en condiciones de



condiciones de seguridad y salud idóneas y, además de ello, sean más eficientes, productivas, competentes, sostenibles, saludables, contribuyendo en uno de los fines sociales más importantes, que es la salud de sus trabajadores/as y, por consiguiente con la salud de todos los/as ciudadanos/as, no permitiendo enmascarar la importancia que tiene la prevención de riesgos laborales por otras certificaciones que den más publicidad social, transformando y concienciando que el trabajar en una empresa saludable es algo más que evitar que el/la empleado/a se lesione, es promover la seguridad y salud en el concepto amplio que establece la Organización Mundial de la Salud (OMS) “como condición de todo ser vivo que goza de un absoluto bienestar tanto a nivel físico como a nivel mental y social”.

Una de las herramientas que se están encontrando su merecido hueco dentro de las organizaciones es el balance social. Este balance, tiene un sentido similar al balance de cuentas o de resultados financieros, pero con un objetivo de social y medioambiental. Las organizaciones generan una serie de costes y beneficios sociales, y el informe del balance social intenta reflejar el resultado para poder realizar una valoración e informar al público de las buenas o malas prácticas de las organizaciones en dicho sentido. Por lo tanto, compete a las organizaciones sindicales y patronales dar a importancia dar la importancia que se merece al balance social y llegar a ser exigido legalmente y con un proceso de revisión posterior para que nuestro tejido productivo se nutra de organizaciones saludables.



El fortalecimiento de las medidas del control de la Incapacidad Temporal y su confrontación con la salud de los/as trabajadores/as

En los últimos tiempos estamos observando un aumento en el control que se ejerce en las situaciones de incapacidad temporal a todos/as los/as ciudadanos/as. En especial, en este artículo trataremos el ámbito de aplicación sobre los/as trabajadores/as, quienes en multitud de ocasiones se ven obligados/as a reincorporarse a sus puestos de trabajo encontrándose impedidos/as para poder llevarlo a cabo.

La ley general de la Seguridad Social establece que para encontrarse de baja por incapacidad temporal se deben dar unos requisitos:

- El/La trabajador/a debe encontrarse **impedido/a para trabajar**. Algo evidentemente necesario, porque el trabajador/a vendrá padeciendo una merma de sus condiciones físico-psíquicas que le imposibilitarán llevar a cabo sus tareas de forma habitual.

- Encontrarse **recibiendo asistencia sanitaria**. Un aspecto muy importante, ya que se prevé una mejora de sus facultades físico-psíquicas que habiliten al/la trabajador/a a reincorporarse a su puesto de trabajo.

- **Estar afiliado/a y de alta en la Seguridad Social**. Como es obvio, el trabajador/a debe estar afiliado/a a la Seguridad Social antes de iniciar la prestación de sus para la empresa que lo/a ha contratado/a. Si no fuese así, el/la empresario/a estaría incurriendo en un incumplimiento de la Ley. Aún así, el/la trabajador/a podrá acreditar mediante cualquier método de prueba que se encontraba prestando servicios para la

empresa que lo/a ha contratado/a. Si no fuese así, el/la empresario/a estaría incurriendo en un incumplimiento de la Ley. Aún así, el/la trabajador/a podrá acreditar mediante cualquier método de prueba que se encontraba prestando servicios para la empresa y que es un incumplimiento del/la empresario/a no haber procedido a darle de alta.

Sin embargo, cumpliéndose estos requisitos, muchos/as trabajadores/as han sufrido los efectos de la reincorporación a su puesto de trabajo derivado de la expedición de un parte de alta médica por curación, la actuación más habitual por parte de los Servicios Públicos de Salud.

Entendemos que multitud de estas expediciones de partes se pueden deber, esencialmente, a una falta de información a todos los entes que intervienen dentro del proceso de incapacidad temporal:

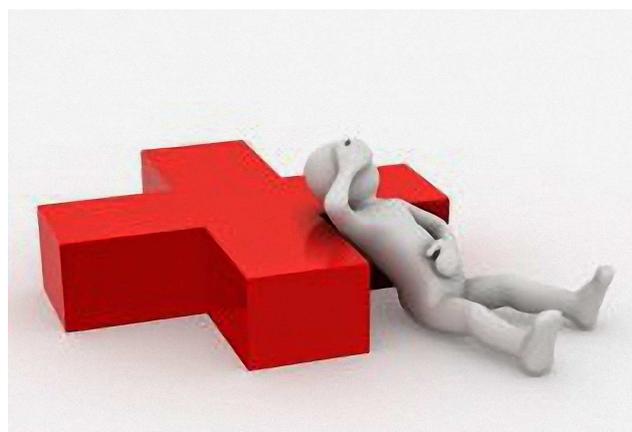
1. **Inexistencia de profesiograma**: Una de las preguntas más relevantes que deberíamos plantearnos es ¿Cómo van a valorar los/as facultativos/as el grado en el que una/a trabajador/a se encuentra impedido si no dispone de la información para conocer que tareas realiza? Es algo esencial, y que debería ponerse en marcha de manera urgente. Esencial para valorar la situación de incapacidad, que proporcione una información amplia y necesaria para que los facultativos pueden emitir su valoración de la situación con mayor fundamento.

2. Falta de comunicación entre los médicos/as del trabajo y los/as facultativos/as del servicio público de salud: En escasas ocasiones, previa a la emisión del parte de baja o alta y/o durante el proceso de incapacidad temporal, se crea un espacio de comunicación entre los médicos/as de trabajo del servicio de prevención y los/as facultativos/as del servicio público de salud en el que puedan intercambiar información relevante para la protección y promoción de la salud del/la incapacitado/a.
3. Mejora en el control de la IT pero no en la información propia de la baja: La Orden 1187/2015, que desarrolla el R.D. 625/2014, ha establecido unos preceptos para la mejora en el control de los procesos de IT en los primeros 365 días. Este control promueve la coordinación de los diversos organismos que interviene en el proceso de IT pero exclusivamente para el control y no para la información/promoción de la salud, marcando como objetivo claro la reducción de la duración de las bajas por IT para un mayor ajuste económico y no dando la relevancia que se merece a la promoción de la salud y la protección de esta en los/as trabajadores impedidos.
4. Ineficaz concienciación en los centros de salud para el trámite y gestión de los procesos de IT: Ante una NO relación entre la baja de IT y el puesto de trabajo, no se aplican los mecanismos de rehabilitación de la salud adecuados y más eficientes. Por ejemplo, no será el mismo criterio del grado de recuperación sobre una baja de IT derivada de una distensión muscular en un brazo sobre un/a trabajador/a que tiene que ejercer un movimiento repetitivo en su tarea al de un/a traba-

jador/a que tiene que ejercer un movimiento repetitivo en su tarea al de un/a trabajador/a que no realiza movimientos repetitivos. Como es lógico, el grado de recuperación del/la trabajador/a que ejerce el movimiento repetitivo deberá ser mayor, ya que de no estar recuperado/a, podría encontrarse impedido/a para trabajar.



A todo lo anteriormente expuesto, debemos entender que las circunstancias en la que se encuentra el mercado laboral actualmente, liberalizan las propias tareas de los diferentes puestos de trabajo, existiendo con más asiduidad la realización de tareas impropias del puesto de trabajo por el que el/la trabajador/a has sido contratado/a. En ese entorno viscoso y líquido se encuentra mayores impedimentos para poder ejercer una correcta protección y promoción de la salud de los/as trabajadores/as.



Como propuestas a la mejora del sistema de gestión de los procesos de incapacidades temporales, se podrían citar:

- a. Estandarización de los procesos de valoración, que ante situaciones similares se tramiten de igual forma y con el mismo resultado. En multitud de ocasiones se están emitiendo resoluciones con cierta disparidad y que provocan una indefensión tanto al usuario/a como al facultativo en su buen hacer.
- b. Rotación del personal médico, con el fin de que conozca de forma personal los diferentes puestos de trabajo que gestionan los procesos de incapacidad temporal y se empape de los conocimientos teórico y prácticos para ejecutar sus tareas de una forma óptima.
- c. Creación de profesiograma, que sirva como base para conocer las circunstancias que provocan que el/la trabajador/a se encuentre impedido. Junto con la correcta coordinación con los diferentes organismos, la información que pueda recabar del/la trabajador/a, empresa, servicio de prevención y mutua, el facultativo tendrá una base para emitir una resolución motivada en sus dictámenes.
- d. Cambiar el objetivo, desde el coste económico a la promoción de salud, en el que el proceso de incapacidad temporal se trate de una manera justa y equitativa a todos/as los/as usuarios, con proporcionalidad y realidad.

En conclusión, debemos exigir que se cumpla el precepto constitucional de promoción de la salud pública y favorecer a la educación sanitaria, que todos los organismos se comprometan a ejercer un correcto cambio legislativo que implante las bases para conseguir dicho resultado. El aspecto económico tiene gran trascendencia en nuestros días, pero dicho aspecto no puede prevalecer ante conceptos tan prioritarios y necesarios como son el de salud y, teniendo cierta empatía, todos entenderemos a que nos referimos con el significado de que la salud es lo más importante, ya que en ausencia de salud poco más importa.



El artículo 7 del RD citado, regula "de no haber otros medios de prevenir los riesgos derivados de la exposición al ruido, se pondrán a disposición de los trabajadores para que los usen, protectores auditivos individuales apropiados y correctamente ajustados"...).)

Los protectores auditivos deben ser cómodos y seguros. "cuando el nivel de ruido supere los valores inferiores de exposición que dan lugar a una acción, el empresario pondrá a disposición de los trabajadores, protectores auditivos individuales; en tanto el nivel de ruido sea igual o supere los valores superiores de exposición que dan lugar a una acción, se utilizarán protectores auditivos individuales; los protectores auditivos individuales se seleccionarán para que supriman o reduzcan al mínimo el riesgo."

Seguidamente, el artículo 7.2 del RD, nos dice que "El empresario deberá hacer cuanto esté en su mano para que se utilicen protectores auditivos, fomentando su uso cuando éste no sea obligatorio y velando por que se utilicen cuando sea obligatorio de conformidad con lo previsto en el apartado 1.b anterior; asimismo, incumbirá al empresario la responsabilidad de **comprobar la eficacia de las medidas adoptadas de conformidad con este artículo.**"

Los Valores límite de exposición y valores de exposición que dan lugar a una acción son los siguientes según determina el artículo 5 del RD:

Valores límite de exposición:

$LA_{eq,d} = 87 \text{ dB(A)}$ y $L_{pico} = 140 \text{ dB (C)}$, respectivamente;

Valores superiores de exposición que dan lugar a una acción:

$LA_{eq,d} = 85 \text{ dB(A)}$ y $L_{pico} = 137 \text{ dB (C)}$, respectivamente;

Valores inferiores de exposición que dan lugar a una acción:

$LA_{eq,d} = 80 \text{ dB(A)}$ y $L_{pico} = 135 \text{ dB (C)}$, respectivamente

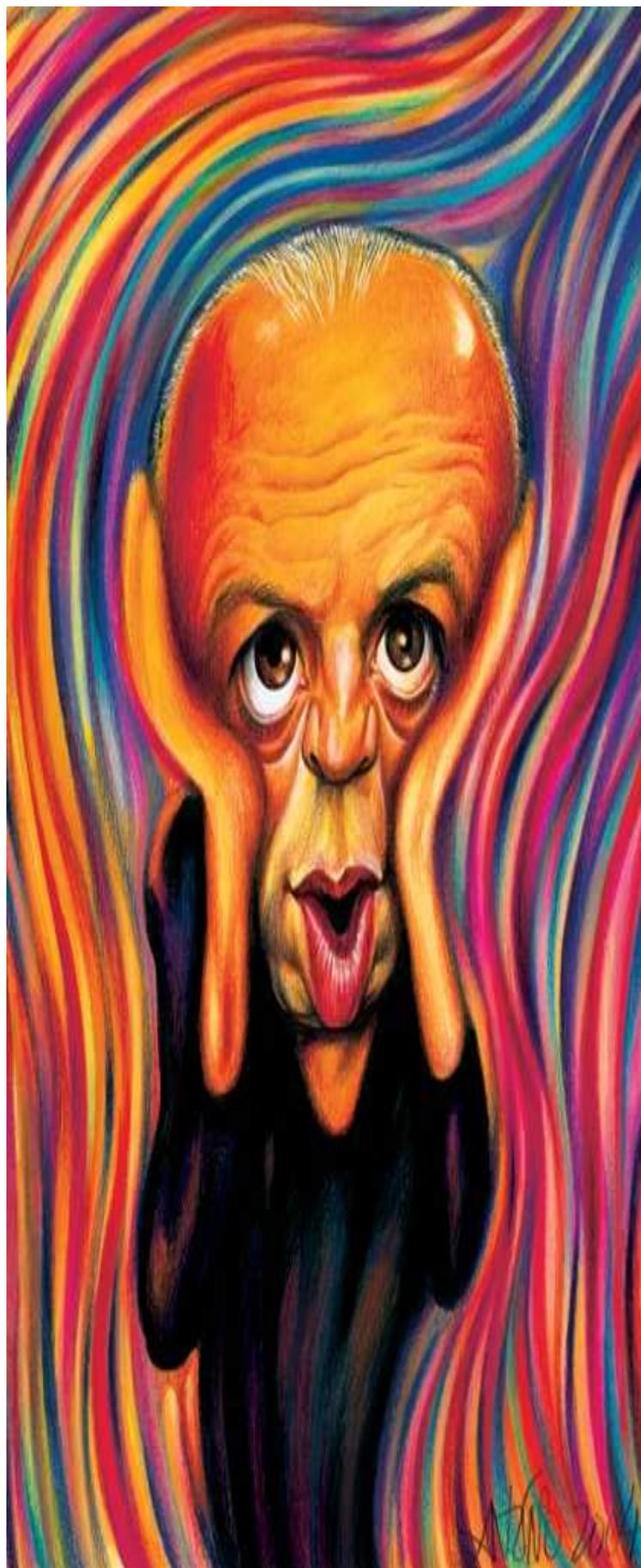


¿Qué papel desempeñan los Delegados de Prevención?

En el momento que estiman que se está produciendo problemas con el ruido en el centro de trabajo, debe:

- Recordarle al empresario que está obligado a reducir el nivel de ruido. Se deben realizar mediciones y controles de salud del personal. Su negativa es objeto de denuncia a la Inspección.

- Recibirá toda la información y formación sobre el riesgo de ruido, sus causas. El significado de los valores límites y de exposición.
- Estará al corriente de las mediciones de ruido y acceso a los resultados de las evaluaciones y mediciones del ruido. La magnitud con la que se superan los valores límites, las medidas apropiadas para su reducción inmediata. Las causas que lo motivaron y las medidas previstas para evitar su repetición.
- Tiene que recibir información y formación sobre las medidas legales (técnicas y organizativas) para eliminar o reducir al mínimo los riesgos del ruido.
- Puede proponer al empresario la mejora de soluciones técnicas para controlar el ruido.
- Asesorará en la elección de epi, para que se elija el que mejor se ajuste a las necesidades del puesto de trabajo.
- Debe de conocer los riesgos a los que se someten los trabajadores.
- Conocer la situación de los trabajadores que se encuentren en situación de especial sensibilidad.
- Elaborará un informe previo para determinar en qué casos la vigilancia de la salud, debe de ser obligatoria.
- Puede solicitar a la empresa, una vigilancia de salud específica para el ruido para determinados puestos de trabajo.
- Será informado de las conclusiones de los reconocimientos médicos sobre la aptitud del trabajador, y sobre la necesidad de mejorar las condiciones de prevención y protección contra los daños del ruido.





Con la colaboración de:

**c o n t r a p u n t****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".

**mano a mano****Por la prevención**www.ugtbalears.com/es/PRL

Tfno. 971 764 488

Fax 971 204 084