

***GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
SECTOR DE LA HOSTELERÍA.***



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	07
01. DESCRIPCIÓN DE PUESTOS Y CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR DE LA HOSTELERÍA	09
02. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO	11
03. FACTORES DE RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS A ADOPTAR.....	15
3.1 RECOMENDACIONES POSTURALES Y PARA LA MANUTENCIÓN MANUAL DE CARGAS	20
04. RIESGOS EMERGENTES: PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PRESENTES EN EL SECTOR	29
4.1 ¿CUÁLES SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE ESTE SECTOR?	30
4.2 ¿QUÉ FACTORES INCIDEN EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?	32
05. RECOMENDACIONES EN EL MARCO DE LA LPRL PARA PREVENIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	35
06. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.....	37
07. PRODUCTOS QUÍMICOS.....	41
08. PRIMEROS AUXILIOS.....	45
09. MEDIDAS DE EMERGENCIA	47
10. LEGISLACIÓN APLICABLE	51
11. BIBLIOGRAFÍA.....	53



INTRODUCCIÓN

Las actividades realizadas en este sector suelen desempeñarse en lugares de gran tamaño, suelen ser muy diversas y el ritmo con el que se realizan es intenso.

Las características comunes de los puestos de trabajo en el sector de la hostelería, como: el elevado porcentaje de trabajadores temporales, ocasionales o a tiempo parcial; la importante presencia de trabajadores extranjeros; la contratación de jóvenes con escasa cualificación o estudiantes empleados en el sector esporádicamente; la menor retribución en comparación con otros sectores; el mayor número de horas semanales de trabajo, con horarios y turnos de trabajo especiales, las horas punta de las comidas suelen cubrirse con trabajadores a tiempo parcial, existe una elevada rotación laboral de los trabajadores en este sector y muchos establecimientos reducen su actividad en períodos concretos del año, las oportunidades de promoción y ascenso son pocas lo que deriva en una mínima estabilidad en el puesto.

Los puestos de trabajo en este sector por sus características comunes, pueden contribuir al aumento de los riesgos laborales, en este sector tan extendido en nuestro país.

En este entorno socio-económico y ocupacional no debería sorprender que no sólo los “riesgos tradicionales”, químicos, eléctricos, biológicos, mecánicos, sino sobre todo los “riesgos emergentes”, trastornos músculo esqueléticos por movimientos repetitivos, por inadecuado diseño del puesto de trabajo y falta de descansos; estrés laboral, debido a la atención al cliente, cambio de horarios, falta de conciliación de la vida laboral y familiar y exceso de jornada...- tengan una especial incidencia.

En el sector de la hostelería existe un elevado índice de siniestralidad. En este sector es muy importante el control de los riesgos ya que los mismos podrían afectar también a los clientes del establecimiento. Así pues, es sumamente importante el controlar los riesgos ya que, los riesgos no detectados y controlados a tiempo, generan un coste muy superior al de su prevención.

1. DESCRIPCIÓN DE PUESTOS Y CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR DE LA HOSTELERÍA.

El sector de la hostelería se encuentra englobado dentro del muy amplio y heterogéneo Sector Servicios. A su vez, está integrado por dos subsectores: el de la Restauración y el del Hospedaje.

El primero tiene como actividad principal servir alimentos y/o bebidas para su consumo directo. El segundo, se centra en facilitar alojamiento y otros servicios vinculados a dicho alojamiento. Más concretamente, conforme al III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (ALEH III), se incluyen en el sector de la Hostelería todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen en instalaciones fijas o móviles, y tanto de manera permanente como ocasional, actividades de alojamiento en hoteles, hostales, residencias, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, campings y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general. Asimismo, se incluyen las empresas que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como restaurantes, establecimientos de 'catering', colectividades, de comida rápida, pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías, etc., cafés, bares, cafeterías, cervecerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té, ambigús y similares, además de las salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos y similares, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos, bingos; asimismo, billares, toda clase de salones recreativos y cybercafés u otros servicios de ocio y esparcimiento. Como puede comprobarse no sólo se trata de un sector muy diversificado, por la amplia gama de actividades que aglutina, sino que está conformado principalmente por PYMES, sin perjuicio de que hagan acto de presencia importantes empresas y grupos, sobre todo en la gestión de grandes "cadenas de hoteles". Por eso, encontramos ampliamente diseminado modos de organización tradicionales, de "tipo patriarcal".



2. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO.

Hasta la entrada en vigor de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, las referencias normativas al trabajo por cuenta propia se hallaban dispersas por todo el ordenamiento jurídico.

En materia de prevención de riesgos laborales haya que referirse a la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), al Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

La Ley 20/2007 regula el trabajo autónomo sin interferir en otros ámbitos y, además, es el primer ejemplo de regulación sistemática y unitaria del trabajo autónomo en la Unión Europea ya que en los países que la componen al igual que en España anteriormente, las referencias al trabajador por cuenta propia se encuentran dispersas por toda la legislación social, especialmente la legislación de seguridad social y de prevención de riesgos.

En materia de Prevención de riesgos laborales es el Título II donde se tratan los temas más relevantes para el autónomo.

Dentro de los deberes profesionales básicos establecidos en el art. 5 se encuentran el de cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral que la ley o los contratos que tengan suscritos les impongan, así como seguir las normas de carácter colectivo derivadas del lugar de prestación de servicios.



En el art. 8 se exponen el resto de aspectos que pueden encuadrarse en tres grupos.

El primer grupo trata las labores de las Administraciones Públicas. Las Administraciones Públicas competentes asumirán un papel activo en relación con la prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos, por medio de actividades de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los trabajadores autónomos de la normativa de prevención de riesgos laborales. Además promoverán una formación en prevención específica y adaptada a las peculiaridades de los trabajadores autónomos.

El segundo grupo trata de la coordinación de actividades empresariales. El objeto de la coordinación de actividades empresariales es garantizar el cumplimiento de:

- › La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva establecidos en el art. 15 de la LPRL, por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- › La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- › El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores.
- › La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

Esto afecta al trabajador autónomo puesto que puede verse implicado en estos objetivos al establecerse en la Ley 20/2007 que cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores autónomos y trabajadores de otra u otras empresas, así como cuando los trabajadores autónomos ejecuten su actividad profesional en los locales o centros de trabajo de las empresas para las que presten servicios, serán de aplicación para todos ellos los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en los apartados 1 y 2 del art. 24 de la LPRL. Por tanto se deben establecer los medios de coordinación que sean necesarios para que los trabajadores reciban la información necesaria en relación con:

- › Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- › Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- › Medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de trabajadores.

Las empresas que contraten con trabajadores autónomos la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas, y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, deberán vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por estos trabajadores.

Cuando los trabajadores autónomos deban operar con maquinaria, equipos, productos, materiales o útiles proporcionados por la empresa para la que ejecuten su actividad profesional, pero no realicen esa actividad en el centro de trabajo de tal empresa, ésta asumirá la obligación de proporcionar la información necesaria para que la utilización y manipulación de dicha maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Esta información debe ser previamente facilitada a la empresa por los fabricantes, importadores y suministradores.

Las empresas que incumplan las obligaciones anteriormente mencionadas, asumirán las obligaciones indemnizatorias de los daños y perjuicios ocasionados, siempre y cuando haya relación causal directa entre tales incumplimientos y los perjuicios y daños causados.

La responsabilidad del pago, que recaerá directamente sobre el empresario infractor, lo será con independencia de que el trabajador autónomo se haya acogido o no a las prestaciones por contingencias profesionales.



Finalmente en el último grupo se establece el derecho del trabajador autónomo a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud. Hacen falta dos condiciones para que un riesgo se considere grave e inminente:

- » Que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato.
- » Que pueda suponer un daño grave para la salud del trabajador.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud del trabajador, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

Todas las disposiciones contenidas en el art. 8 de la Ley 20/2007 se aplicarán sin perjuicio de las obligaciones legales establecidas para los trabajadores autónomos con asalariados a su cargo en su condición de empresarios, es decir, en este caso el autónomo se convierte en empresario y como cualquier otro debe de cumplir con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Para terminar, cabe destacar la Disposición adicional duodécima: Participación de trabajadores autónomos en programas de formación e información de prevención de riesgos laborales. Con la finalidad de reducir la siniestralidad y evitar la aparición de enfermedades profesionales en los respectivos sectores, las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos y las organizaciones sindicales más representativas podrán realizar programas permanentes de información y formación correspondientes a dicho colectivo, promovidos por las Administraciones Públicas competentes en materia de prevención de riesgos laborales y de reparación de las consecuencias de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.



3. FACTORES DE RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS A ADOPTAR

Riesgos en el trabajo

La ley nos indica que: Riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador en el desempeño de su jornada de trabajo habitual, sufra un determinado daño.

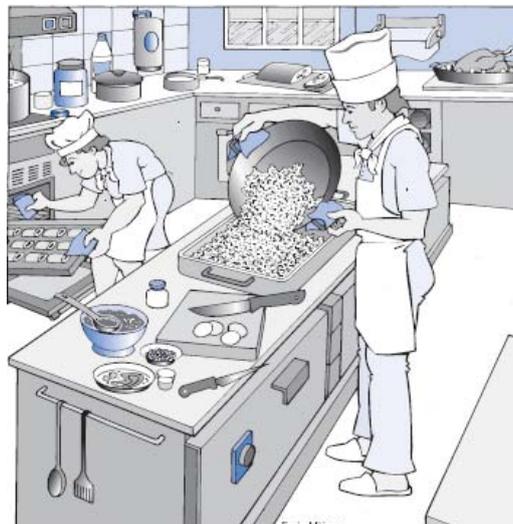
Otra definición de riesgo: "Toda condición en el trabajo que puede dar lugar a un accidente y/o a una enfermedad profesional".

La Ley nos indica que: Las condiciones de trabajo son todas aquellas variables o factores que inciden de un modo directo o indirecto sobre el trabajador (o en su puesto de trabajo) y que, según como estén gestionados y/o aplicados pueden entrañar un riesgo, y consecuentemente, afectar a la seguridad y salud del trabajador.

Por otra parte, los riesgos en el trabajo se pueden agrupar en diferentes categorías que son las que se muestran a continuación:

- Riesgos que ocasionan Accidente Laboral
- Riesgos que ocasionan Enfermedad Profesional
- Riesgos que ocasionan fatiga física y mental
- Riesgos que ocasionan insatisfacción

Pasamos a analizar los riesgos más frecuentes en éste sector.



RIESGOS	FACTORES DE RIESGO	MEDIDAS PREVENTIVAS
1. RIESGOS RELACIONADOS CON LA CARGA DE TRABAJO		
CARGA FÍSICA	<ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzos físicos • Posturas forzadas • Manipulación de cargas incorrecta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formar a los trabajadores para que adopten buenas posturas de trabajo y manipulen correctamente las cargas, establecer pausas y descansos.
PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS	<ul style="list-style-type: none"> • Pantallas en la recepción de los hoteles y pantallas táctiles en restaurantes y cafeterías. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formar a los trabajadores para un correcto uso de las PVD, establecer frecuencias y duración de los tiempos de trabajo, teniendo en cuenta la intensidad y atención requerida para las tareas.
2. RIESGOS LIGADOS A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD		
CAÍDAS AL MISMO NIVEL	<ul style="list-style-type: none"> • Suelos sucios, resbaladizos, irregulares o con aberturas. • Falta de iluminación. • Bebidas derramadas, obstáculos en lugares de paso. Las zonas de cocinas, escaleras y comedor son los lugares más propicios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Instalar suelos antideslizantes y de fácil limpieza. • Liberar de obstáculos las zonas de paso y las salidas de emergencia. • Iluminar adecuadamente. • Utilizar calzado adecuado. • Realizar buen mantenimiento del suelo, limpiar rápidamente las grasas y/o bebidas derramadas. • Señalizar o balizar los suelos mojados
CAÍDAS A DISTINTO NIVEL	<ul style="list-style-type: none"> • Distintos niveles en las áreas de trabajo. • Escaleras. • Acceso a niveles elevados o bajo el piso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener las escaleras limpias, secas, libres de obstáculos y bien señalizadas. En los almacenamientos elevados o bajo el piso, colocar barandillas y otros elementos de protección. • Usar escaleras móviles homologadas, y que cumpla todas las condiciones de seguridad necesarias, revisarlas cuando se vayan a utilizar.



RIESGOS	FACTORES DE RIESGO	MEDIDAS PREVENTIVAS
CORTES Y APUNTACIONES	<ul style="list-style-type: none"> · Uso de picadoras. · Cortadoras, cuchillos, hachas, batidoras, latas, vidrios, etc.. · Diferentes restos cortantes y punzantes en las bolsas de basura. 	<ul style="list-style-type: none"> · Solo deben utilizar esta maquinaria las personas designadas y formadas para ello. · Proteger las partes cortantes con sus resguardos. · Comprar máquinas y utensilios que posean el marcado CE.. · Mantener los cuchillos bien afilados, limpios y ordenados y debidamente enfundados. · Usar los epis adecuados para cada operación.
QUEMADURAS	<ul style="list-style-type: none"> · Contacto directo con superficies, objetos, líquidos o gases calientes. · Hornos, freidoras, fogones, mesas calientes, vajillas de hornos y microondas, vapor del lavavajillas. 	<ul style="list-style-type: none"> · Instalar máquina y utensilios seguros con el marcado CE. · No llenar los recipientes hasta los bordes. · Cambiar el aceite de freidora en frío, limpiar de grasas las superficies de trabajo. · Usar ropa y calzado adecuado. · Orientar hacia el interior los mangos de los recipientes. · Limpiar las máquinas según instrucciones del fabricante.
CONTACTOS ELÉCTRICOS	<ul style="list-style-type: none"> · Instalaciones eléctricas defectuosas, maquinaria o herramientas dañadas. 	<ul style="list-style-type: none"> · Mantener en buen estado, cables, enchufes, y aparatos eléctricos. · Alejar los cables y conexiones de las zonas de trabajo. · No usar los aparatos con las manos mojadas. · Evitar el uso de ladrones que sobrecarguen los enchufes, desconectar los aparatos en las pausas de trabajo o al finalizar su uso. · Formar a los trabajadores que vayan a utilizarlos.

RIESGOS	FACTORES DE RIESGO	MEDIDAS PREVENTIVAS
INCENDIOS	<ul style="list-style-type: none"> · Presencia de materiales inflamables sólidos (trapos, cartón , papel..) líquidos (como alcohol, disolventes, aceites) y gases (butano y propano) además de focos de ignición. 	<ul style="list-style-type: none"> · Almacenar los productos combustibles e inflamables aislados y alejados de las zonas de trabajo. · No fumar en los recintos de trabajo, comprobar la hermeticidad y realizar mantenimiento de los conductos de gas. · Dotar el lugar de trabajo de sistemas de detección de incendios. · Formación e información de todos los trabajadores y realización de simulacros. · Mantener las salidas de emergencias libres y bien señalizadas.
ALMACENAMIENTO, MANIPULACIÓN Y TRANSPORTE	<ul style="list-style-type: none"> · Mala ubicación y organización de los almacenes que pueden producir desplomes de mercancía, golpes, cortes, incendios, etc.. 	<ul style="list-style-type: none"> · Almacenar las mercancías bien compensadas, sin dejar que los objetos sobresalgan de las estanterías, con buen anclaje de éstas. · Orden y limpieza en los almacenes y en los accesos a estos. · El transporte de materiales debe hacerse con los equipos adecuados.
3. RIESGOS RELACIONADOS CON EL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO		
EXPOSICIÓN LABORAL A AGENTES QUÍMICOS	<ul style="list-style-type: none"> · Presencia en el medio de trabajo de: detergentes, lejías, amoníaco, aerosoles y fluidos frigoríficos. 	<ul style="list-style-type: none"> · Conocer los componentes de los productos que se utilizan, mantener las etiquetas en los embases. · Usar sustancias menos peligrosas con las mismas propiedades. · No mezclar productos. · No usar los envases para otro fin, ni dejarlos desprovistos de etiquetas. · Almacenarlos lejos de los alimentos y en lugares apropiados. · Mantener los recipientes cerrados, usar epis adecuados, ventilación correcta.



RIESGOS	FACTORES DE RIESGO	MEDIDAS PREVENTIVAS
RUIDO	<ul style="list-style-type: none"> · Clientela hablando. · Música de fondo. · Ruido de cubierto y platos, maquinaria de cocina. · Movimiento de personas y equipajes en hoteles. 	<ul style="list-style-type: none"> · Formar a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos en su actividad. · Aislar los lugares de trabajo con materiales que absorban el ruido (maderas, alfombras, cortinas..), aislar la maquinaria con mayor ruido. · Facilitar a los trabajadores equipos de protección.
ILUMINACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> · Mala iluminación que dificulta el desarrollo de la tarea, disminuye la agudeza visual y la percepción y produce molestias como cansancio, dolor de cabeza, etc.. 	<ul style="list-style-type: none"> · Niveles adecuados de iluminación según las necesidades y el tipo de trabajo. · Una iluminación correcta que permita distinguir formas, u objetos que pueden suponen un riesgo (ej: mercancías que obstaculicen las zonas de paso)
TEMPERATURA	<ul style="list-style-type: none"> · Exposición a temperaturas externas. · Cambios bruscos de temperatura, entrada a cámaras frigoríficas, cercanías a focos de calor. · Todo aquello que dificulta la regulación térmica del organismo. 	<ul style="list-style-type: none"> · Apantallar zonas de trabajo. · Aislar zonas de temperaturas extremas. Establecer zonas intermedias para separar zonas frías de calor. · Organizar periodos de descanso.
AGENTES BIOLÓGICOS	<ul style="list-style-type: none"> · Conducciones de aires acondicionados, manipulación de alimentos en cocinas. · Manipulación de restos de las papeleras. 	<ul style="list-style-type: none"> · Mantenimiento y limpieza de filtros y conductos de aire acondicionado. · Uso de guantes y mascarillas en las operaciones de limpieza. · En la cocina, mantener los alimentos a temperatura constante. · Uso de epis adecuados.

Además hay que tener en cuenta en este sector:

Se trabaja en ambientes cargados de humos: aquellos establecimientos en los que, conforme a la nueva legislación -Ley 28/2005-, se admita fumar y en aquellos otros en los que se incumpla la prohibición legal, queda claro que el ambiente contaminado de humo aparece como un factor de riesgo para los/as trabajadores/as lo que obliga a adoptar medidas preventivas.

3.1 RECOMENDACIONES POSTURALES Y PARA LA MANUTENCIÓN MANUAL DE CARGAS.

POSICIÓN

Es el resultado del conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de la jornada, cuando se ve obligado a adoptar una determinada postura inadecuada o esfuerzo muscular de posición estática excesiva, y a mantenerlo durante un período de tiempo.

Causas:

- › No utilización de equipos de protección individual adecuados a la tarea desarrollada y a la posición adoptada por el trabajador.
- › Falta de información al trabajador.

Consecuencias:

- › Desgarros musculares.
- › Patologías óseas: hernias, fracturas, dislocaciones de huesos, etc.
- › Patologías nerviosas.

Medidas Preventivas:

- › De manera general deberá evitarse trabajos que requieran posturas forzadas o extremas de algún segmento corporal o el mantenimiento prolongado de cualquier postura.
- › Las tareas, deben diseñarse de tal manera, que de ser posible permitan combinar la posición de pie-sentado, y en caso de tener que ser una de ellas, la de sentado preferentemente.
- › Las tareas, deben permitir mantener, tanto sentado como de pie, la columna en posición recta, evitando inclinaciones o torsiones innecesarias o superiores a 20 grados.
- › Para cualquier posición en la realización del trabajo, éste debe planificarse de tal manera que los brazos se mantengan por debajo del nivel del corazón.



- » La zona de trabajo debe estar pensada para que se adapte a las diferentes medidas de los trabajadores y a los distintos trabajos a realizar, evitando las posturas forzadas, para ello:
 - Se tendrá en cuenta las dimensiones antropométricas (estatura, alcance de las manos, etc.).
 - Tener en cuenta los campos visuales.
 - Ajuste correcto de los medios de trabajo (sillas, mesas, máquinas, etc.)

♦ **SI EL TRABAJO ES "DE PIE":**

- La altura de la superficie de trabajo estará en función de la naturaleza de la tarea guiándose por la altura del codo:
 - Trabajos de precisión 5 cm. más alto que la altura del codo apoyado.
 - Trabajos ligeros de 5 a 10 cm. más bajo del codo apoyado.
 - Trabajos pesados de 20 a 40 cm. más bajo del codo apoyado.

Debe utilizarse un reposapiés de una altura comprendida entre 10 y 20 cm. y ser utilizados para descansar los pies alternativamente.

Debe utilizarse un asiento lo más a menudo posible cuando el trabajo lo permita, estableciendo pausas.

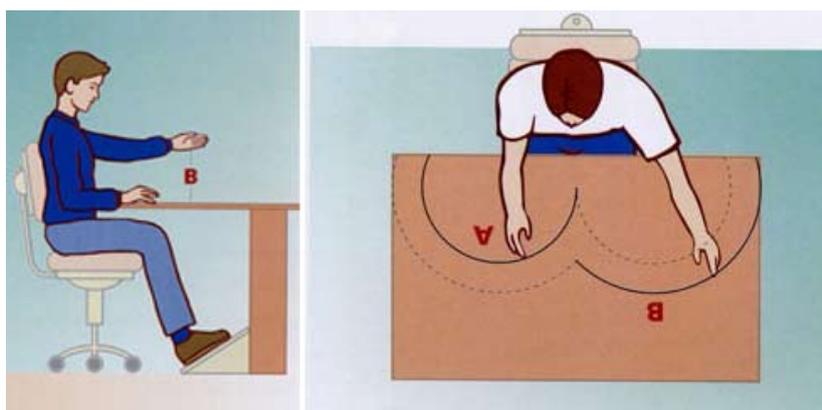
- El calzado debe ser el adecuado (ancho, cómodo, sujeto por el talón...)
- El suelo será de madera, caucho, etc., pero no metálico, hormigón o mullido.



♦ **SI EL TRABAJO ES "SENTADO":**

- El puesto debe permitir que el tronco se mantenga derecho y erguido frente al plano de trabajo, y lo más cerca posible del mismo.
- El espacio será suficiente para variar la posición de piernas y rodillas.

- Tanto la mesa o superficie sobre la que se trabaja, como la silla tendrán las dimensiones aconsejables, por lo que será ajustable una de ellas (silla) o las dos (silla y mesa o superficie de trabajo).
- En caso necesario, por el tipo de trabajo (precisión) debe existir un apoyo regulable para los codos, antebrazos o manos.
- Asimismo, para aumentar la comodidad de la posición de trabajo sentado, es convenientemente colocar un apoyo-pies de dimensiones adecuadas.



◆ SI EL TRABAJO ES "PIE - SENTADO":

- Es conveniente utilizar una silla pivotante que sea regulable.
- De las mismas características que para trabajo "sentado" pero de las dimensiones adecuadas.
- El reposapiés tendrá una inclinación comprendida entre 15 y 25 grados.
- Cuando el trabajo consiste en la utilización de herramientas manuales, eléctricas, etc., que pueden originar el mantenimiento de posturas forzadas de muñecas o de hombros, se deberá tener en cuenta:
 - Diseñar adecuadamente los útiles de trabajo en función de las personas (herramientas manuales que permitan a la muñeca permanecer recta, etc.)
 - Utilización adecuada de las herramientas (el eje de acción y el centro de masa de una herramienta eléctrica que se sostiene con ambas manos debe estar en el plano transversal a nivel umbilical, etc.)
 - Se deberán realizar reconocimientos médicos específicos para detectar lesiones osteomusculares, etc.



DESPLAZAMIENTOS

Condición que afecta físicamente al organismo, y que es producida por los esfuerzos musculares dinámicos que el trabajador realiza debido a las exigencias de movimiento o tránsito, sin carga o con carga (excepto manutención), durante toda la jornada de trabajo.

Causas:

- » No utilización de equipos de protección individual adecuados a la tarea desarrollada y a la posición adoptada por el trabajador.
- » No utilización de maquinaria o dispositivos móviles para realizar el traslado de material o mercancías pesadas.

Consecuencias:

- » Desgarros musculares, lumbagos.
- » Patologías óseas: hernias, fracturas, dislocaciones de huesos, etc.

Medidas Preventivas:

- » En cualquier desplazamiento que deba realizar el trabajador, éste atenderá a las siguientes indicaciones:
 - » No doblará la espalda
 - » No caminará apresuradamente
 - » Y, mantendrá los hombros nivelados y la espalda derecha.
 - » Cuando la tarea exija desplazamientos:
 - » Estos serán inferiores al 30% de la jornada laboral.
 - » Si son cargas, éstas serán inferiores a 2 Kg. o en trayectos inferiores a 2 metros.
 - » Si el desplazamiento es con ascenso, éste será inferior a 0,3 m. o la frecuencia de realización inferior a 3 veces/minuto, cuando sea sin carga. Con carga dependerá del peso de carga, del nivel de ascenso y de velocidad de desplazamiento m/min.
 - » En desplazamientos horizontales con carga, el trabajador deberá equilibrar la carga.
 - Las cargas pesadas deben dividirse en dos, a ser posible, para que puedan ser llevadas a cada lado.
 - Si no puede dividirse la carga, se debe sostener próxima al cuerpo, los brazos cerca del cuerpo y siempre que sea posible en posición recta con los codos descansando en ambos lados y el peso balanceado parejamente.
 - Si es necesario llevar una carga pesada con un solo brazo, hay que colocarla muy próxima a la articulación del codo.

- Cuando haya que trasladar cargas pesadas, es preferible empujar que tirar.
- Al empujar, debe colocarse un pie detrás del otro y repartir el peso del cuerpo parejamente entre ambos, mantener la espalda recta y usar la fuerza de las piernas y brazos para mover el objeto.
- Si hay que tirar del objeto, se debe adquirir una postura similar y ponerse de frente al objeto.

ESFUERZOS

Es el resultado del conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de la jornada de trabajo, cuando se ve obligado a ejercer un esfuerzo muscular dinámico o esfuerzo muscular estático excesivo, unidos en la mayoría de los casos a: posturas forzadas de los segmentos corporales, frecuencia de movimientos fuera de límites, etc.

Causas:

- › No utilización de equipos de protección individual adecuados a la tarea desarrollada y a la posición adoptada por el trabajador.
- › No utilización de maquinaria o dispositivos móviles para realizar el traslado de material o mercancías pesadas.

Consecuencias:

- › Desgarros musculares, lumbagos.
- › Patologías óseas: hernias, fracturas, dislocaciones de huesos, etc.

Medidas Preventivas:

- El gasto energético, para una jornada laboral de 8 horas (40 semanales), no debería superar las 2000 Kcal. / jornada y el 30-40 % de su capacidad de trabajo, y en caso de rebasarse este valor, sería necesario establecer ascuazas y frecuentes pausas a lo largo de la jornada.

El aumento de la frecuencia cardiaca durante la actividad, con respecto a la Frecuencia Cardiaca en reposo no debe ser mayor de 40 latidos por minuto, y de superarse este valor, será preciso establecer pausas de trabajo.

Los esfuerzos deben ser adecuados a las personas que los realizan según:

- Su capacidad física
- Su edad
- Su entrenamiento
- La temperatura ambiente



- Los sistemas y medios de trabajo (superficie de trabajo, silla, herramientas manuales, etc...) serán planificados y diseñados ergonómicamente (adecuados a las personas), para conseguir un rendimiento y bienestar continuo del trabajador durante toda la jornada.
- El grado de exigencia de una tarea debe ser aquel que evite el que el nivel de esfuerzo llegue a ser perjudicial para el trabajador, para lo cual:
 - El diseño de un puesto de trabajo en que haya de realizarse esfuerzos, el realizador deberá de contemplar, cuatro elementos: los objetos a manipular (piezas, útiles de mano,...) los esfuerzos a aportar en los puntos a alcanzar con las manos o con los pies y la finura de detalles a ver.
 - Las alturas de la superficie de trabajo variarán según la naturaleza de la tarea (de pie para trabajos pesados, la superficie debe estar de 20 a 40 cm. más baja que el codo).
 - Cuando el trabajo exija un esfuerzo físico, la tarea debe poder realizarse sólo con las manos, evitando apoyarse en cuerpo y piernas para realizar la fuerza requerida.
 - Debe evitarse en tareas de cierto esfuerzo, movimientos continuos y repetitivos.
 - Debe evitarse en tareas de cierto esfuerzo desplazamientos laterales o torsiones del tronco, especialmente en posturas de sentado, tumbado, cuclillas o arrodillado.
- En el caso de manipulación de objetos pesados en posición "sentado" sin accesorios de manutención, las manos deben poder estar a 0.90 aproximadamente del suelo para que el brazo se encuentre casi extendido, la manipulación debe hacerse cerca del cuerpo o apoyado contra él.
- Los trabajos que requieran esfuerzos prolongados o repetitivos no deben superar el 30% de la capacidad muscular máxima del trabajador.
- Deben evitarse trabajos con herramientas manuales que vibren y en su caso, se utilizarán prendas de protección adecuadas (cinturones anti-vibración)
- Cuando en el trabajo se realicen esfuerzos que produzcan fatiga física, se deben realizar revisiones para controlar la frecuencia cardiaca y el consumo metabólico. En caso de superar los límites comúnmente admitidos, se deberán establecer pausas durante la jornada laboral.

MANIPULACIÓN DE CARGAS

Es aquella situación de merma física, producida por un sistema de esfuerzos musculares dinámicos, ejercicios para la alimentación y/o la evacuación de las piezas del lugar de almacenamiento al plano de trabajo, o viceversa.

Causas:

- » No utilización de equipos de protección individual adecuados a la tarea desarrollada y a la posición adoptada por el trabajador.
- » No utilización de maquinaria o dispositivos móviles para realizar el traslado de material o mercancías pesadas.

Consecuencias:

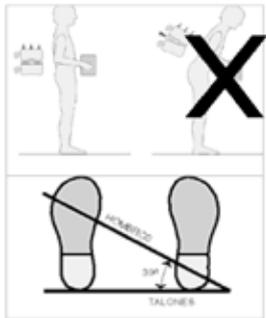
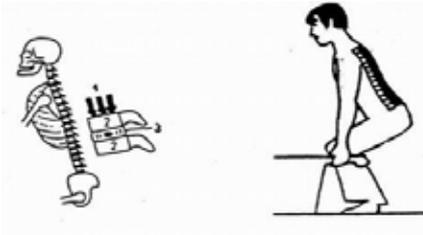
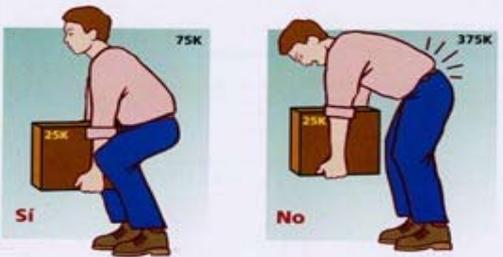
- » Desgarros musculares, lumbagos.
- » Patologías óseas: hernias, fracturas, dislocaciones de huesos, etc.

Medidas Preventivas:

- Los pesos que se manipulen deben ser inferiores a 25 Kg. y con frecuencia de manejo, lo más posible. En cualquier caso, el peso y el tamaño de la carga serán adecuadas a las características individuales.
- Se deben disponer de equipos apropiados para el levantamiento de cargas pesadas, pero en caso que tengan que ser levantadas, a mano, deberán seguirse las normas establecidas para levantar pesos, para lo cual se formará y se controlará al personal en el manejo de cargas de forma correcta.
- La forma y el volumen de las cargas, serán adecuadas, para poderlas transportar fácilmente.
- Siempre hay que calcular el peso del objeto o carga. Si es demasiado pesado, se debe tratar siempre de buscar ayuda de personas o equipos mecánicos.
- El gasto energético y el aumento de la frecuencia cardiaca durante la actividad, no deberán superar el valor establecidos como idóneos. En caso de rebasarse estos valores, sería necesario establecer adecuadas y frecuentes pausas a lo largo de la jornada.
- Se deberán evitar las tareas de manejo de cargas que requieran esfuerzos prolongados o repetitivos que superen el 30% de la capacidad muscular máxima del trabajador.
- Se deberán programar reconocimientos y controles médicos específicos, en relación al gasto energético y al aumento de la frecuencia cardiaca, en trabajos que se detecten esfuerzos físicos excesivos. En caso de que se superen los valores máximos establecidos del Gasto Energético y el Aumento de la frecuencia cardiaca se diseñaran nuevas condiciones de trabajo (métodos, útiles, aparatos...) y en caso de no poder variarlas, se deberán establecer pausas adecuadas a las personas, durante la jornada laboral

MÉTODO PARA LEVANTAR UNA CARGA

Para levantar una carga se pueden seguir los siguientes pasos:

<p>1. Planificar el levantamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> Utilizar las ayudas mecánicas precisas. Seguir las indicaciones que aparezcan en el embalaje. Solicitar ayuda de otras personas si el peso de la carga es excesivo o se deben adoptar posturas incómodas durante el levantamiento. 	
<p>2. Colocar los pies</p> <ul style="list-style-type: none"> Separar los pies para proporcionar una postura estable y equilibrada para el levantamiento, colocando un pie más adelantado que el otro en la dirección del movimiento. 	
<p>3. Adoptar la postura de levantamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> Doblar las piernas manteniendo en todo momento la espalda derecha, y mantener el mentón metido. No flexionar demasiado las rodillas. No girar el tronco ni adoptar posturas forzadas. 	 <p>1. Postura incorrecta</p>
<p>4. Agarre firme</p> <ul style="list-style-type: none"> Sujetar firmemente la carga empleando ambas manos y pegarla al cuerpo. 	 <p>2. postura correcta</p>
<p>5. Levantamiento suave</p> <ul style="list-style-type: none"> Levantarse suavemente, por extensión de las piernas, manteniendo la espalda derecha. No dar tirones a la carga ni moverla de forma rápida o brusca. 	

<p>6. Carga pegada al cuerpo</p> <ul style="list-style-type: none"> · Se debe pegar la carga al cuerpo para que trabajen los músculos de las piernas y no los de la espalda. 	
<p>7. Depositar la carga</p> <ul style="list-style-type: none"> · Si el levantamiento es desde el suelo hasta una altura importante, por ejemplo la altura de los hombros o más, apoyar la carga a medio camino para poder cambiar el agarre. 	

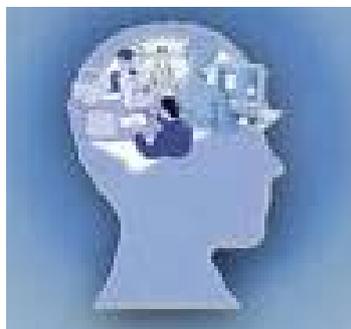


4. RIESGOS “EMERGENTES”:PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PRESENTES EN EL SECTOR

En el estudio de los riesgos psicosociales, como en general respecto de cualquier otro tipo de riesgo profesional, hay que prestar atención a tres elementos básicos, que aparecen mezclados muchas veces pero que conviene diferenciar. El primer elemento es el de catalogar o identificar cuáles son considerados como tales riesgos, esto es, que situaciones son probables que generen un daño a la salud psíquica del trabajador.

El segundo elemento es atender al conjunto de factores o causas que provocan tales riesgos.

Y el tercero es determinar qué accidentes y enfermedades laborales provocan la no gestión adecuada de tales factores y, por tanto, la no prevención de tales riesgos. Un primer problema para prevenir estos riesgos es que, a diferencia de los riesgos tradicionales que acabamos de exponer, no existe un catálogo de riesgos psicosociales completamente definidos, siendo esta una cuestión que está en continua revisión por su relativa novedad. En todo caso, sí existe un amplio acuerdo científico e internacional en aceptar como tales los que se presentan a continuación.



4.1 ¿CUÁLES SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE ESTE SECTOR?

ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral se define como el resultado de una relación de desajuste entre las exigencias o demandas derivadas del trabajo y la capacidad de los trabajadores de dar respuesta a tales demandas en un determinado ambiente ocupacional. En principio, un determinado nivel de estrés puede ser positivo para reaccionar competitivamente a la presión derivada del trabajo. Ahora bien, cuando el trabajador no controla, por desbordamiento de la carga física y emocional del trabajo, los recursos necesarios para afrontar esta demanda y carecen de suficientes apoyos en la organización del trabajo para asumirla entonces se convierte en un riesgo para la salud del trabajador. El estrés representa un estado provocado por la exposición prolongada de un trabajador a una presión laboral intensa de la que podría derivarse para él, de no llevar a cabo adecuadas medidas preventivas, disfunciones físicas, psicológicas o sociales. Aunque todas las personas sometidas durante un plazo prolongado a esta situación tendrían una alta probabilidad de sufrir este riesgo, cada trabajador reacciona de manera distinta, o en tiempos diferentes, a análogas situaciones. De este modo, para comprender el estrés laboral es necesario atender a dos elementos básicos:

- a) los denominados “estresores”, que son los desencadenantes, agentes o factores de riesgo.
- b) los trabajadores potencialmente afectados, por cuantos factores personales pueden incidir en la frecuencia del riesgo, como el género/sexo, edad, cualificación...

Los principales estresores laborales son:

- *medio ambiente físico*: iluminación, ruido, temperatura, trabajo en ambientes contaminados...
- *tarea*: carga mental de trabajo, control sobre la tarea, ritmos de trabajo...
- *organización*: conflicto y ambigüedad de rol, jornada de trabajo, relaciones personales, estabilidad laboral, cultura de organización y gestión, pues determinados modelos favorecen la aparición del riesgo; incertidumbre sobre la carrera profesional o existencia de reglas arbitrarias para la promoción...
- *características individuales*.

Las consecuencias del estrés laboral:

- *físicas*: trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, musculares, dermatológicos, sexuales y otros.
- *psicológicas*: alteraciones del sistema nervioso, trastornos del sueño, depresión, ansiedad, trastornos afectivos, trastornos de la personalidad, trastornos alimenticios, drogodependencias...
- *para la empresa*: deterioro del ambiente de trabajo, que influye negativamente en el rendimiento y productividad y también en las relaciones interpersonales. Todo esto puede desembocar en bajas, absentismo e incluso, incapacidades laborales y un incremento en el número de accidentes.



EL SÍNDROME DEL QUEMADO O BURNOUT

Entre las manifestaciones del estrés laboral más analizadas está el denominado “síndrome del quemado” en el trabajo —en inglés “burn-out”—. Su característica básica es que provoca una situación de desgaste profesional del trabajador en el que concurren, al menos, tres rasgos:

- La persona siente que tiene una baja realización personal en el trabajo, por la imposibilidad de poner en práctica sus conocimientos.
- Se siente con un especial cansancio o agotamiento emocional ante esta situación, de modo que su resistencia se va consumiendo y se agota su capacidad de entrega a los demás.
- La respuesta ante este problema o “conflicto” es la despersonalización, es decir, la aparición de unos sentimientos y actitudes negativas y cínicas hacia el sujeto o sujeto con los que trabaja.

En resumen, cuando decimos que un profesional está quemado, se indica que la situación (familiar, social o laboral) le ha sobrepasado y ha quedado reducida su capacidad de adaptación. No debe confundirse esta situación con la simple “fatiga profesional”, derivada de un excesivo número de horas dedicadas al trabajo y la escasez de tiempo libre, aunque queda claro que este efecto también es relevante para la política preventiva, pues la fatiga genera mayores errores en el trabajo y accidentes y enfermedades relacionadas con él. Aunque esta situación se da con mayor incidencia en determinadas profesiones —docencia, sanidad, servicios sociales...—, no se descarta su existencia en otros sectores, especialmente si implican contacto frecuente y regular con usuarios o clientes. Entre las causas más típicas podemos señalar:

- La sobrecarga de trabajo.
- El trato directo con usuarios que se encuentran en una situación de angustia y la implicación en sus problemas.
- Los conflictos interpersonales con supervisores y compañeros de trabajo en la organización debidos a la ambigüedad de papeles o roles.
- La introducción de nuevas tecnologías y la falta de formación para hacer uso de ellas.
- La demanda y presión social de ciertos servicios.
- La escasa valoración salarial de los esfuerzos realizados.

4.2 ¿QUÉ FACTORES INCIDEN EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

El cuadro de riesgos psicosociales que acabamos de delimitar afecta cada vez a un mayor número de trabajadores del sector servicios en general, y de hostelería en particular, motivado en gran medida por una serie de cambios que han venido produciéndose en el mundo laboral durante las últimas décadas. Entre estos cambios podemos destacar:

- Auge del sector Servicios.
- Nuevas formas de organización del trabajo que fomentan la flexibilidad, la polivalencia la competitividad.
- Reducción de plantillas e intensificación de ritmos de trabajo.
- El deterioro de las condiciones de trabajo en general
- La externalización y la subcontratación.

Estos factores, unidos a la aparición de nuevas necesidades que debe satisfacer el trabajo, como la autonomía, la autoestima o la necesidad de sentirse integrado socialmente, están en la base de la creciente importancia dada a esta dimensión psicosocial de las políticas de prevención de riesgos. Sin embargo, está claro que estos riesgos presentan especialidades respecto de los tradicionales, en particular por su origen “multicausal” o “multifactorial”, que dificulta su identificación en una concreta empresa y, sobre todo, su prevención. En efecto, por lo general nosotros podremos identificar, y aislar, los factores que producen riesgos tradicionales, como los eléctricos, o los químicos, o biológicos, como por ejemplo el ruido. Pero es mucho más complicado, aunque posible hoy, y en todo caso obligado, hacer la misma tarea para el estrés laboral y/o la violencia psicológica en el trabajo. Una razón principal para explicar esta situación es la referida incidencia de múltiples factores o agentes causantes de los riesgos psicosociales. En este sentido, aunque a veces aparece confundido en el lenguaje diario, conviene diferenciar entre “riesgo” y “factor” psicosocial. Por “riesgo psicosocial” hemos de entender toda situación posible de que un trabajador sufra un determinado daño a su salud psíquica derivado de su prestación de servicios (artículo 4 LPRL). En cambio, “factor” de riesgo psicosocial es todo aquel “aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores” (Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2000).

Como puede comprobarse a la vista de esta definición son muy diversos los factores que hay que atender, admitiendo una amplia gama de teorías y clasificaciones que aquí resultan innecesarias. La tendencia hoy es la de reducir o simplificar esta complejidad, agrupando estos factores en un número limitado.

El trabajo implica el análisis de dos grupos de factores:

- a) Factores Objetivos
- b) Factores Subjetivos

Entre los factores objetivos cabe citar:

1. Condiciones materiales del entorno o ambiente laboral: las condiciones materiales del entorno del trabajador influyen en su bienestar (confort o disconfort). Hablamos de factores ya indicados, como iluminación, ruido, ambiente térmico, espacio de trabajo.

2. Concepción y contenido de las tareas del puesto de trabajo: En este grupo cabe englobar:

- **Contenido de la tarea:** grado en que el conjunto de las tareas realizadas por el trabajador responde a las expectativas y necesidades de éste. Se trata de comprobar en que medida el trabajo que se realiza está formado por tareas variadas y con sentido, si realmente se está utilizando todas las capacidades del trabajador o si se le está desperdiciando.
- **Carga de trabajo:** Esfuerzo que hay que realizar para desarrollar una actividad laboral, tanto físico como, por lo que especialmente aquí interesa, psíquico.

Como se vio anteriormente, cuando los esfuerzos sobrepasan la capacidad del trabajador se puede producir sobrecarga, desgaste y fatiga con consecuencias negativas para la salud y para la seguridad. Definida la carga física ahora procede delimitar la carga mental. Por tal se entiende el nivel de actividad mental necesario para desarrollar el trabajo. Puede aparecer cuando el trabajo demanda la realización de tareas simultáneas, niveles altos de concentración o tareas de memorización. Los problemas se pueden plantear tanto en situaciones de infracarga o subcarga, las capacidades del trabajador exceden en gran medida los requerimientos de la tarea a realizar, como de Sobrecarga-Exceso de demandas intelectuales respecto de las capacidades.

En el estudio de la carga mental deben considerarse los siguientes factores:

- Cantidad y complejidad de la información a tratar.
- Cantidad de tiempo de que se dispone para elaborar la respuesta (ritmo de trabajo) y la cantidad de tiempo durante el cual debe mantenerse la acción (posibilidad de hacer pausas o alternar con otro tipo de tareas).
- Aspectos fisiológicos: capacidad de respuesta de cada persona que depende de una serie de características como la edad, sexo, actitud hacia la tarea, personalidad, etc.
- Autonomía: es la posibilidad de decidir sobre aspectos referentes a las tareas y a la conducta que debe seguirse a lo largo de la jornada laboral. Puede darse sobre aspectos que se refieren a la realización de la tarea (orden de las tareas, métodos,...), al tiempo de trabajo (ritmos, pausas, horarios, vacaciones,...) o a la organización del trabajo (objetivos, normas,...).
- Ritmo de trabajo: velocidad o frecuencia de movimientos de trabajo necesario para lograr el resultado deseado. Tiene que ver con la intensidad del trabajo, con la atención que éste necesita, así como con la posibilidad de establecer un propio orden de tareas y de efectuar pausas.

3. Organización y procesos de trabajo: En este grupo podríamos integrar aspectos tales como:

- **Los modos de programación del trabajo.** En este apartado cabe hacer referencia tanto a la ordenación del tiempo de trabajo, con intensos ritmos y distribución irregular, como a los sistemas de trabajo a turnos y de trabajo nocturno.
- **Los cambios en la organización.**

- **La cultura de organización y gestión.** Los estilos de dirección autoritarios o, al contrario, muy permisivos, se revelan más problemáticos que los “participados”, pero bien programados o bien ordenados en sus distintos niveles de dirección y toma de decisiones.
- **Estabilidad en el empleo y grado de incertidumbre sobre el futuro profesional:** Hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo, o, por el contrario, si la consideración que tiene por el trabajador es meramente instrumental. La inseguridad en el empleo se interpreta como un estresor que es traducido por el trabajador como una amenaza y actúa en consecuencia.
- **Ambigüedad y conflicto de rol:** El “rol” o “papel” de cada uno es el conjunto de expectativas de conducta asociadas con su puesto, un patrón de comportamiento que se espera de quien desempeñe cada puesto, con cierta independencia de la persona que sea. La Ambigüedad de rol se refiere a la situación que vive la persona cuando no tiene suficientes puntos de referencia para desempeñar su labor o bien éstos no son adecuados.

El *conflicto de rol* se produce cuando hay demandas, exigencias en el trabajo, que son entre sí incongruentes o incompatibles para realizarlo. Se ha demostrado que el conflicto de rol está relacionado con la insatisfacción, disminución de la implicación con el trabajo y deterioro del rendimiento, así como con sensaciones de temor y procesos de estrés.

4. La acción comunicativa en la empresa: Entendida en sentido amplio cabe integrar aspectos tales como:

- sistemas de comunicación entre las personas que integran el conjunto de “recursos personales” de la empresa a quienes corresponde desarrollar la actividad productiva.
- En cualquier sistema de trabajo es necesario conocer que aspectos pueden llegar a dificultarla o impedirlo. El tipo de instrumentos o herramientas utilizados para realizar el trabajo es un factor que, en ciertos casos, puede impedir la comunicación. En toda organización existen 2 tipos de comunicación:
 - Formal: aquella que es dada por la propia organización.
 - Informal: aquella que surge de manera espontánea.
- Las relaciones interpersonales entre compañeros, con clientes o personal externo, la ausencia de relaciones por el tipo de trabajo.

Entre los factores subjetivos se citan:

- cualidades personales: sexo, edad.
- características de personalidad, presiones emocionales y sociales, sentimientos de no ser capaz de hacer frente a determinadas exigencias, tendencia a pensar que no se cuenta con suficientes apoyos, alto nivel de autoexigencia, fuerte autoestima.
- condiciones socio-familiares.

En definitiva, toda esta amplia y heterogénea gama de factores es la que deberán tener en cuenta al integrar la prevención en la producción y se deberá realizar la correspondiente evaluación de riesgos psicosociales al igual que la de seguridad e higiene y planificar la actividad preventiva exigible.

5. RECOMENDACIONES EN EL MARCO DE LA LPRL PARA PREVENIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN SOLUCIONES

Por lo que refiere a la adopción de medidas específicas, éstas se orientan en general en una doble dirección, coherente con los dos grupos de factores indicados, objetivos y subjetivos. La primera línea de intervención pretende modificar los desajustes y aspectos negativos derivados de la organización del trabajo y del contenido de las tareas. La segunda consiste en formar e informar al trabajador sobre su situación. Aunque las resistencias de los empleadores a ver afectada “su” organización por este tipo de medidas ha llevado a primar la dimensión subjetiva e individual de acción preventiva más bien secundaria o terciaria, queda claro que sólo será eficaz una intervención preventiva que “ataque” las causas, aceptando corregir en lo necesario las pautas negativas de la organización del trabajo.

En consecuencia, una acción eficaz ha de comprender tanto las medidas colectivas intervención primaria sobre la organización, como individuales intervención secundaria sobre los sujetos de la relación social de trabajo. Estas medidas pueden incluir:

- **actuaciones de gestión y comunicación** aclarar los objetivos de la empresa y el papel de cada trabajador; asegurar una buena adecuación entre el nivel de responsabilidad y de control sobre el trabajo, mejorar organización, procesos, condiciones y entorno de trabajo.
- **formar a la dirección y a los trabajadores** con el fin de llamar la atención acerca de los riesgos psicosociales y su comprensión, sus posibles causas y la manera de hacerles frente y/o de adaptarse al cambio.
- **la información y la consulta participación** de los trabajadores y/o sus representantes. Aunque buena parte de estas medidas podían aplicarse también para la prevención de la violencia psicológica en el trabajo, la mayor parte de los estudios especializados y de las recomendaciones de los organismos internacionales coinciden en recoger el siguiente catálogo de medidas para llevar a cabo programas de intervención para la gestión preventiva y la erradicación de este riesgo psicosocial:
- **fijar como principio general de la empresa el compromiso de “tolerancia 0”**, generando una cultura de empresa asentada en ese valor de respeto y reconocimiento del otro.
- **definir una política de actuación** centrada en la formación específica de la dirección y de los trabajadores para identificar y evitar cualquier maltrato, capacitándolos para solucionar estos problemas.

- **fixar procedimientos formales** tanto de toma de información respecto de la calidad de vida en el trabajo, como de seguimiento e intervención para las situaciones conflictivas. Aunque no lo prevé así expresamente el Acuerdo Comunitario, en ambos casos para el estrés y para la violencia en el trabajo es necesario adoptar un tercer tipo de medidas: las de “prevención terciaria”. Se trata de medidas reparadoras del daño, reduciendo su impacto en los trabajadores ya afectados. En resumen, teniendo en cuenta las observaciones hasta aquí hechas, debe quedar clara la siguiente secuencia:

Primero que, cuando se presenten signos o indicios de una situación de estrés y/o de violencia en el trabajo, es necesario llevar a cabo una evaluación de riesgos psicosociales sobre cada departamento, servicio o centro de trabajo evaluar un puesto de trabajo no tiene sentido porque se trata de una situación organizativa y relacional.



6. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

Equipo de protección individual» cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Según la definición y para tener la condición de epi es necesario hacer las siguientes consideraciones:

- a. El epi no tiene por finalidad realizar una tarea o actividad sino protegernos de los riesgos que la tarea o actividad presenta. Por tanto, no tendrán la consideración de EPI, según lo establecido en el Real Decreto, 773/1997 las herramientas o útiles aunque los mismos estén diseñados para proteger contra un determinado riesgo (herramientas eléctricas aislantes, etc.).
- b. El epi debe ser llevado o sujetado por el trabajador y utilizado de la forma prevista por el fabricante. Según este criterio no puede ser considerado un EPI, por ejemplo, una banqueta aislante.
- c. El EPI debe ser elemento de protección para el que lo utiliza, no para la protección de productos o personas ajenas. Con arreglo a esto existen prendas utilizadas para la protección de alimentos o bien para evitar contagios de personas que, según este Real Decreto, no tienen consideración de EPI. Son ejemplos: los elementos utilizados por los manipuladores de alimentos o los utilizados en determinados sectores sanitarios.
- d. Los complementos o accesorios cuya utilización sea indispensable para el correcto funcionamiento del equipo y contribuyan a asegurar la eficacia protectora del conjunto, también tienen la consideración de EPI según el Real Decreto. En el caso de las caídas de altura por ejemplo, el equipo fundamental de protección es el arnés anticaídas. No obstante, para que este equipo ofrezca una protección adecuada, es necesario complementarlo con un elemento de amarre adecuado e, incluso, si es el caso, con un absorbedor de energía. Estos dispositivos complementarios también son EPI y tanto el arnés anticaídas como los elementos de amarre deberán utilizarse conjuntamente.

Por tanto, cuando se utilizan accesorios o complementos, si éstos son indispensables para el funcionamiento eficaz del EPI, se procederá de igual forma que si se trata de un EPI.

El contemplar qué elementos complementarios o accesorios son EPI puede presentar a veces cierta dificultad, por ello, se debe recurrir a los organismos especializados en caso de duda para su asesoramiento.

Algunos de los Epis más usados en este sector son:

- » Calzado
- » Guantes
- » Protección auditiva

1. Se excluye de la definición de epi:

» Ropa de trabajo:

La exclusión que sobre la ropa de trabajo establece el Real Decreto se refiere a:

La ropa de trabajo corriente y los uniformes que no estén específicamente destinados a proteger la salud o la integridad física del trabajador.

1. Aquella ropa de trabajo cuya utilización sirva, aunque sea específica de la actividad, como elemento diferenciador de un colectivo y no para proteger la salud o la integridad física de quien lo utiliza. Ejemplo: uniformes de camareros, azafatas de congresos, conserjes, etc.
2. Aquella ropa de trabajo cuya finalidad no es proteger la salud y la seguridad del trabajador, sino que se utiliza tan sólo como medio de protección de la ropa de calle o frente a la suciedad. Ejemplo: batas, monos, etc.



Ropa de trabajo no se considera EPI

Se considera que la ropa de trabajo es un EPI cuando la misma proteja la salud o la seguridad frente a un riesgo evaluado.

En algunos reglamentos, Real Decreto 486/1997 y Real Decreto 1627/1997, se habla de ropa especial de trabajo en relación con la obligatoriedad en tales casos de dotar al centro de determinados servicios como vestuarios, taquillas, duchas, etc. sin que por ello se refiera a su carácter de EPI o no. El criterio a este respecto es el establecido en el comentario anterior.



Ropa de trabajo considerada como EPI

Medidas preventivas:

- Utilizar los EPI con marcado CE.

El marcado de estos equipos está formado por el marcado CE y el marcado de conformidad con norma.

El marcado CE está compuesto por el logotipo CE seguido de cuatro dígitos que se corresponden con el número de identificación del organismo notificado que controla el sistema de garantía de calidad de su fabricación.

El marcado de conformidad con norma consta de la identificación del fabricante, las dos últimas cifras del año de fabricación y el número de lote o de serie.

Ejemplo de marcado (de un arnés anticaídas)



- Elegir el EPI adecuado a cada riesgo y en número suficiente.
- Mantenimiento y limpieza del EPI según instrucción del fabricante.
- Mantener el EPI en buenas condiciones de uso.
- Sustituir el EPI defectuoso y disponer de los recambios necesarios.
- No exponer al sol ni a las inclemencias del tiempo.
- Comprobar la caducidad del EPI.
- Comprobar la eficacia del EPI periódicamente y después de un uso intenso.
- Utilizar puntos de fijación adecuados para cinturones de seguridad y resguardos.
- En trabajos en altura, adoptar las medidas de seguridad adecuadas al desarrollo del trabajo.
- Utilizar dispositivos de captura sólo si no es posible prevenir las caídas.
- No utilizar equipos estropeados.
- Hacer reparar los equipos eléctricos por personas especializadas.

RECUERDA

- Utiliza y cuida correctamente los equipos de protección individual.
- Coloca el equipo después de utilizarlo en su lugar adecuado.
- Informa de inmediato a tu jefe directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en tu equipo de protección individual, si piensas que puede entrañar pérdida de su eficacia protectora.





7. USODE PRODUCTOS QUÍMICOS: ETIQUETADO Y FICHAS DE DATOS DE SEGURIDAD

Los agentes químicos provocan daños al ser humano al ser inhalados, ingeridos o tocados.

Causas:

- » Trabajar en contacto con sustancias tóxicas, corrosivas.

Consecuencias:

- » Intoxicaciones.
- » Lesiones pulmonares.
- » Ulceraciones.
- » Dermatitis.
- » Alteraciones neurológicas, entre otras.

Medidas preventivas:

- Formación e información para que todos los trabajadores conozcan los productos con los que se trabaja.
- Que los envases estén cerrados y almacenados de manera adecuada para evitar posibles reacciones químicas o gases tóxicos.
- Utilización de equipos de protección individual (mascarilla, guantes, delantal, gafas, etc.)
- Evitar mezclar distintos productos químicos, EVITANDO RELLENAR BOTELLAS. Ej.: lejías, amoníaco, disolventes, pinturas, etc..
- No trasvasar a otros recipientes que no estén identificados.
- En caso que fuera estrictamente necesario el trasvase de producto, se deberá identificar el recipiente, con el producto que contiene y con los datos de la ficha de seguridad del producto.

En lo que se refiere al riesgo derivado de la utilización de productos químicos, esta información está recogida en su etiqueta y se amplía mediante la ficha de datos de seguridad (FDS). Su contenido está regulado por la legislación sobre comercialización de productos químicos peligrosos en los RR.DD. 363/1995 y 1078/1993 que obligan a que todo producto químico esté debidamente etiquetado tanto si va destinado al público en general o al usuario profesional, en cuyo caso deberá también disponer de la FDS.

Etiqueta

La etiqueta es, en general, la primera información que recibe el usuario y es la que permite identificar el producto en el momento de su utilización. Todo recipiente que contenga un producto químico peligroso debe llevar, obligatoriamente, una etiqueta bien visible en su envase (Figura 1) que, redactada en el idioma oficial del Estado, contenga:

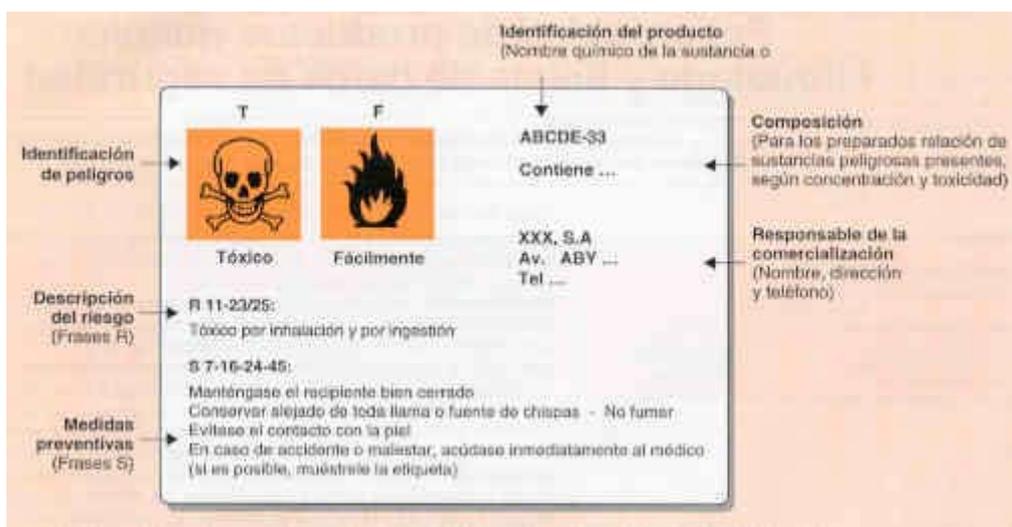


Fig. 1: Etiqueta de un producto químico

- Nombre de la sustancia o del preparado. Incluido, en el caso de los preparados y en función de la peligrosidad y de la concentración de los distintos componentes, el nombre de alguno(s) de ellos
- Nombre, dirección y teléfono del fabricante o importador. Es decir del responsable de su comercialización en la Unión Europea (UE).
- Símbolos e indicaciones de peligro para destacar los riesgos principales (Figura 2).

 • E EXPLOSIVO	 • O COMBURENTE	 • F FÁCILMENTE INFLAMABLE • F+ EXTREMADAMENTE INFLAMABLE
 • T TÓXICO • T+ MUY TÓXICO	 • Xn NOCIVO • Xi IRRITANTE	 • C CORROSIVO
 • N PELIGROSO PARA EL MEDIO AMBIENTE		

Fig. 2: Símbolos e indicaciones de peligro de las sustancias y preparados peligrosos



La necesidad de tener información sobre el riesgo químico no es exclusivo de los productos comercializados sino que incluye cualquier producto presente en el lugar de trabajo, no siendo aceptable la presencia de productos sin etiquetar. Por su parte, disponer de la FDS de los productos utilizados, permite al empresario establecer procedimientos de almacenamiento, en definitiva trabajos seguros, y tomar medidas para el control y reducción del riesgo, así como facilitar a los trabajadores información y datos complementarios a los contenidos en la etiqueta.



8. PRIMEROS AUXILIOS

Engloba la actuación y medios de los que se deben disponer para actuar en caso de accidente.

CONDICIONES QUE SE DEBEN CUMPLIR:

- » Contar con suficientes botiquines de primeros auxilios.
- » Dotar al centro de trabajo de un local de primeros auxilios si la empresa superase los 50 trabajadores.
- » Realizar cursos de primeros auxilios entre los trabajadores del centro.
- » En caso de accidente, proteger el lugar de los hechos porque puede persistir el peligro que originó el accidente.
- » Alertar al resto de trabajadores y preparar con el facultativo y personal especialista el traslado de los posibles accidentados.
- » El material de primeros auxilios se revisará periódicamente y se irá reponiendo tan pronto caduque o sea utilizado.
- » El material de primeros auxilios deberá estar claramente señalizado.



FORMA DE ACTUACIÓN:

- a) Dar aviso a los demás, por elementos automáticos, o por sí mismo, para que se ponga en marcha el sistema asistencial médico establecido.
- b) Detener la causa del problema o lesión si ésta permanece, por ejemplo, si se trata de una corriente eléctrica, cortarla; e impedir que otras personas sean víctimas del mismo riesgo y/o accidente.
- c) Atender al herido; sobre este punto conviene tener presente las siguientes normas generales:
 1. Si no se sabe lo que hacer, no hacer nada.

2. Examinar al accidentado sin moverlo. Esto nos orienta sobre su lesión. Si está consciente se le debe preguntar qué le pasa, que siente y qué le duele. Nos puede dar las pistas precisas para actuar, si fuese necesario.
3. No moverle si se sospecha lesión en la columna vertebral. En cualquier caso manejarle con extremo cuidado. Jamás intentar mover un miembro fracturado.
4. Mantener al herido caliente. Si es preciso, ponerle mantas.
5. Tranquilizar al herido. Cualquier herido sufre una crisis nerviosa por temor a morir o sufrir. Evitar a los alarmistas y curiosos que estorban y dicen lo que no deben.
6. Hay que recordar siempre: primero proteger, segundo avisar, y tercero socorrer.



9. MEDIDAS DE EMERGENCIA

Incendios y Planes de emergencia

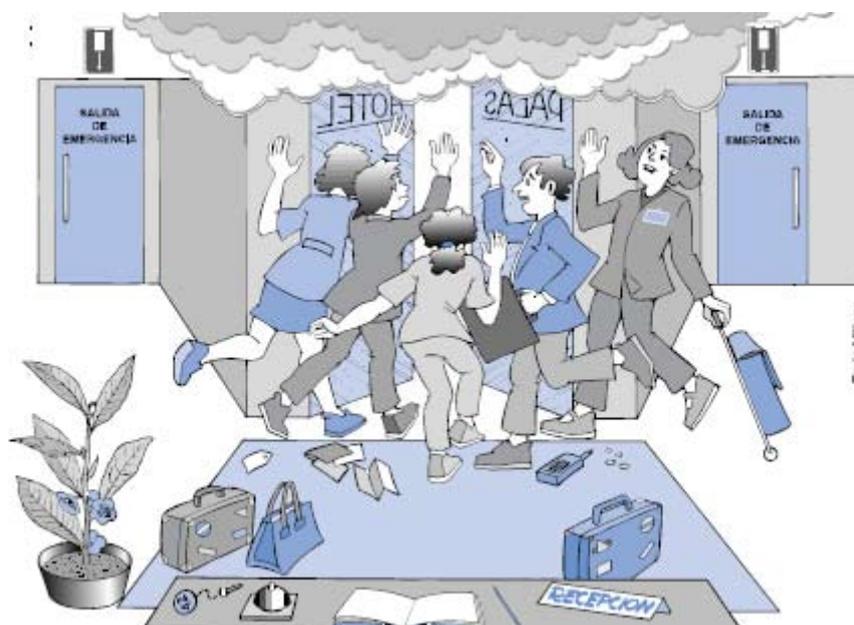
Hace referencia a la planificación y organización humana para la utilización de los medios técnicos, con la finalidad de reducir las consecuencias humanas y económicas que surjan de una situación de emergencia.

La aparición de una situación de emergencia causada por un incendio por ejemplo, en un hotel puede tener consecuencias graves o incluso catastróficas si previamente no se ha previsto tal evento ni se han diseñado medidas de prevención para evitar la aparición de siniestros o medidas de protección complementarias encaminadas a minimizar las consecuencias humanas y materiales que éstos pudieran provocar. A continuación enumeramos las principales medidas preventivas relacionadas con el riesgo de incendio, así como las normas básicas para implantar un plan de emergencia en un establecimiento hotelero.

INCENDIOS

- Mantener el orden y la limpieza en los locales donde existan focos de calor, como cocinas y cuarto de calderas, evitando la acumulación de materiales, como las grasas en las campanas extractoras de las cocinas.
- Mantener un sistema de limpieza de papeleras, ceniceros y otros recipientes.
- Disponer en los lugares de trabajo de las cantidades estrictamente necesarias de productos químicos que contengan sustancias inflamables.
- Si se compran productos químicos inflamables en cantidades importantes, se dispondrá de un recinto independiente y con la adecuada resistencia al fuego para almacenarlos y se establecerá la prohibición de fumar y el control de cualquier foco de ignición en esas zonas.
- Los extintores deben ser adecuados al tipo de fuego previsible, serán suficientes en número para que el recorrido real en cada planta desde cualquier origen de evacuación hasta un extintor no supere los 15m, estarán bien ubicados, se revisarán periódicamente y se formará a los trabajadores en su correcto uso. Cada extintor tendrá una eficacia como mínimo 21 A -113 B.
- Si la instalación hotelera es de gran tamaño (superficie superior a 1.000 m² o prevista para alojar a más de 50 personas) deberá disponer de bocas de incendio equipadas.
- Si la superficie del hotel es superior a 500 m², se dispondrán detectores de humo en las habitaciones y en los pasillos. Cuando la altura de evacuación sea mayor de 28 m, se instalarán pulsadores manuales en los pasillos y los equipos de control y señalización contarán con un dispositivo que permita la activación manual y automática de los sistemas de alarma. La activación automática de los sistemas de alarma deberá poder graduarse de forma tal que tenga lugar, como máximo, cinco minutos después de la activación de un detector o de un pulsador.

- Estarán dotados de una instalación de rociadores automáticos de agua los hoteles cuya altura de evacuación exceda de 28 m.
- Los materiales utilizados como revestimiento o acabado superficial en las habitaciones destinadas a alojamiento tendrán una clasificación igual o más favorable que M3, en el caso de suelos, y que M2 en paredes y techos. Los cortinajes y otros elementos suspendidos de decoración tendrán una clase M1, siendo M1 combustible pero no inflamable y M2 y M3 de inflamabilidad moderada y media, respectivamente.
- Los hoteles con superficies entre 2.000m² y 10.000m² deben contar con la instalación de, al menos, un hidrante.
- Se consideran locales y zonas de riesgo alto las lavanderías, cuando tengan una superficie mayor de 200 m², y las cocinas, almacenes anejos, roperos y custodia de equipajes, cuando la superficie sea mayor de 100 m². Los locales y zonas de riesgo medio son las lavanderías y los vestuarios del personal de servicio, cuando su superficie sea mayor de 100 m² y los roperos y custodia de equipajes, cuando su superficie sea mayor de 20 m². Serán locales y zonas de riesgo bajo las lavanderías y los vestuarios del personal de servicio, cuando la superficie sea mayor de 20 m².
- La instalación eléctrica debe estar correctamente dimensionada y se debe disponer en los cuadros de acometida (general, por planta, etc.) de elementos de corte (magnetotérmico, fusibles calibrados, etc.).



PLAN DE EMERGENCIA DEBE CONTEMPLAR

Para su redacción e implantación se recomienda seguir las directrices de la Orden del 29/11/84, citada en el apartado de Legislación. En su redacción e implantación se tendrán especialmente en cuenta aquellos aspectos relacionados con la evacuación del hotel. Destacamos los siguientes puntos:

- Se deberá garantizar una rápida detección humana o automática.



- La transmisión de la alarma deberá ser rápida y fiable. Debe llegar a todas las dependencias y se verificará que no haya zonas “sordas” y, preferiblemente, la alarma se transmitirá a través de la megafonía.
- Las vías de evacuación deben ser suficientes, estar correctamente dimensionadas, adecuadamente distribuidas, libres de obstáculos y fácilmente localizables (paneles de señalización, además de alumbrados especiales).
- En zonas de alojamiento, la longitud de evacuación desde todo origen de evacuación hasta alguna salida será inferior a 35 m.
- En zonas de alojamiento, la longitud del recorrido de evacuación desde todo origen de evacuación hasta algún punto, desde el que partan al menos dos recorridos alternativos hacia sendas salidas, no será mayor de 15 m.
- Deberán existir planos de localización en habitaciones y en áreas comunes del hotel.
- Los equipos de alarma y evacuación deben verificar la total evacuación de la planta o zona que tengan asignada.



10. LEGISLACIÓN APLICABLE

- > Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Ley 31/1995, de 8 de noviembre (BOE de 10.11.95, nº 269).
- > Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- > Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.
- > Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (BOE de 23.4.97).
- > Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE 31.1.1997).
- > Real Decreto 2177/1996, de 4.10 (BOE 29.10, rect.13.11.1996). Norma básica de la edificación NBE-CPI/96: Condiciones de protección contra incendios en los edificios.
- > Orden de 29.11.1984 (BOE 26.2, rect. 14.6.1985). Manual de Autoprotección para el desarrollo del plan de emergencia contra incendios y de evacuación de locales y edificios.
- > Orden del Mº Comercio y Turismo de 25.9.79 (BOE 20.10.79). Modificada por Orden de 31.3.80 (BOE 10.4.80). Circular aclaratoria de 10.4.80 (BOE 6.5.80).
- > Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo. (BOE nº 97, de 23 de abril).
- > Real Decreto 374/2001 de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo
- > Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.
- > Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de Equipos de Protección Individual.
- > Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre protección contra agentes biológicos durante el trabajo.
- > Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre manipulación manual de cargas.
- > Real Decreto 1942/1993, de 5 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones de Protección contra Incendios.

11. BIBLIOGRAFÍA

- 📄> Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, Semana Europea “Trabajemos contra el estrés” octubre 2002.
- 📄> Enciclopedia Organización Internacional del Trabajo.
- 📄> Federación Española de Hostelería, “La prevención de los Riesgos Laborales en la Hostelería” volumen II, Información al trabajador.2000.
- 📄> Federación Española de Hostelería, “Manual para la prevención de los riesgos laborales en la hostelería”.2003.
- 📄> Guía Técnica de cargas. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- 📄> ICASEL, Instituto Canario de Seguridad Laboral, Guía de buenas practicas en Prevención de Riesgos Laborales.2006.
- 📄> INSHT, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. “Documentos divulgativos sobre el estrés laboral” Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- 📄> INSHT, Guía de Acción Preventiva “Restaurantes, Bares y Cafeterías”.
- 📄> INSHT, Guía práctica para la prevención de riesgos laborales en hoteles.
- 📄> INSHT, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 476 , El hostigamiento psicológico en el trabajo.
- 📄> Valdés Alonso, A.- “ Breve reflexión en torno a la prevención de riesgos laborales en el trabajo autónomo”. Mafre Seguridad. Nº95- Tercer Trimestre 2004.