

GUIA PRÁCTICA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**DE:
CGT-UNIPOST**



En conmemoración del día internacional de la Seguridad y Salud en el trabajo (28 de abril) la Secretaria de Salud Laboral de CGT-Unipost edita la presente guía para los trabajadores y trabajadoras de Unipost con la colaboración de l@s delegad@s de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales de CGT-Unipost y de la Secretaria General de la Confederación General de Trabajador (CGT).

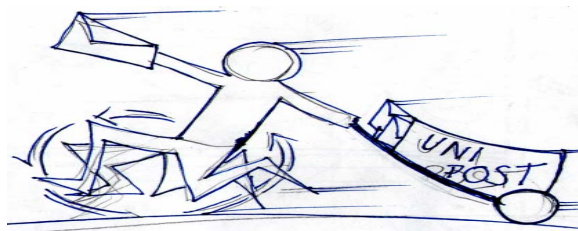


Para cualquier duda en relación a Salud Laboral, tienes a tu disposición a los delegados de Prevención de Riesgos Laborales de CGT, y también nos puedes hacer tus consultas a través del correo electrónico...

cgtunipostsaludlaboral@yahoo.es

INDICE

1.- Ergonomía en el trabajo.....	Pág. 4
2.- Ambiente de trabajo.....	Pág. 21
3.- Patologías específicas.....	Pág. 22
4.- Diseño del puesto y posturas de trabajo.....	Pág. 22
5.- La calidad del aire en ambientes cerrados.....	Pág. 23
6.- Efectos sobre la salud relacionados con el aire interior de un edificio	Pág. 24
7.- Factores que afectan la calidad del aire en los ambientes cerrados...	Pág. 24
8.- Las conducciones de aire.....	Pág. 25
9.- La fatiga visual.....	Pág. 26
10.- Condiciones de trabajo: autoevaluación.....	Pág. 29
11.- Vigilancia de la salud.....	Pág. 29
12.- Trabajadora embarazada.....	Pág. 30
13.- El síndrome del túnel carpiano.....	Pág. 33
14.- El tabaco, también un riesgo laboral.....	Pág. 35
15.- Periodos de baja.....	Pág. 38
16.- Trabajo bajo presión.....	Pág. 39
17.- Mobbing: acoso moral. Violencia psicológica.....	Pág. 44
18.- En qué consiste el acoso o violencia psicológica.....	Pág. 48
19.- Violencia en el lugar de trabajo.....	Pág. 50





Compañeros y Compañeras:

Esta guía pretende dar a conocer cuáles son las condiciones que han de cumplir las Empresas pero también proporcionar una línea de orientación sobre los hábitos de trabajo más idóneos.

La salud laboral la entendemos desde perspectiva global, que incluye tanto velar por unas adecuadas instalaciones como otros aspectos más ligados al ritmo y condiciones de trabajo que repercuten en nuestra salud psíquica y física y en las relaciones sociales y afectivas.

Velar por la salud laboral es una tarea de todos y todas, principalmente de las empresas que han de respetar los requisitos legales e introducir las mejoras necesarias, y de los sindicatos que han de hacer un seguimiento de su cumplimiento e informar y formar a los trabajadores; pero también es una tarea de cada uno de nosotros, ya que a frecuentemente adoptamos cierta negligencia personal, que a la larga repercute negativamente en el entorno laboral y social.

Iniciamos esta publicación con el deseo que sea de vuestro interés y un nuevo instrumento para mejorar las condiciones de trabajo, esperando vuestra colaboración en esta tarea.

1.- ERGONOMIA.

La función principal de la Ergonomía es la adaptación de las máquinas y puestos de trabajo a la persona.

En esta Nota, se pretende realizar un análisis ergonómico con el fin de determinar los factores de influencia y cuáles deben ser sus valores para conseguir el confort y por lo tanto la eficacia en el trabajo. En definitiva un puesto de trabajo adaptado a la tarea a realizar que ayude a resolver los problemas que se derivan de su uso.

A continuación analizamos como aplicar la ergonomía en los distintos puestos de trabajo que realizamos en Unipost:

-PERSONAL DE OFICINA.

Con los trabajos con pantallas de visualización debemos tener en cuenta:

Ajuste de la posición de pantalla.

Se debe poder girar, inclinar y balancear la pantalla con objeto de evitar reflejos, minimizar el esfuerzo de acomodación visual y mantener una postura de trabajo natural.

La distancia visual exige al órgano visual un continuado esfuerzo de acomodación.

Para ello, la pantalla, el teclado y los documentos escritos con los que se trabaja deberían encontrarse, respectivamente, a una distancia similar de los ojos para evitar la fatiga visual.

Esta distancia visual óptima debe estar entre 45 y 55 cm. y debe mantenerse constante, para ello el puesto de trabajo ha de tener un espacio suficiente.

El ángulo de visión óptimo debe estar situado entre un 10° y un 20° por debajo de la horizontal, el cuello y la cabeza no deben tener una inclinación hacia adelante mayor de 15° y se debe mantener erguida la columna vertebral.

El asiento.

La función de un buen asiento es proporcionar un soporte estable al cuerpo, en una postura confortable y durante un período de tiempo fisiológicamente satisfactorio y apropiado para la actividad que se realiza.

Las características del asiento exige que la altura del asiento deba ser ajustable. La profundidad del asiento se debe poder regular de tal forma que sea ligeramente inferior a la longitud del muslo, con el fin de poder usar eficazmente el respaldo sin que el borde de la silla presione a la parte posterior de las piernas. El respaldo debe de tener una suave convexidad para proporcionar apoyo a la zona lumbar. Como regla general, son preferibles los respaldos que den también soporte a la parte superior de la espalda. La regulación del respaldo debe cubrir la necesidad de adoptar diferentes grados de inclinación.

Todos los mecanismos de ajuste deben ser fáciles de manejar y de accionar desde la posición sentada sin excesivo esfuerzo.

Las sillas rodantes. El tipo de ruedas, de cinco pies, debe adecuarse al tipo de suelo existente y a la naturaleza de la tarea. Concretamente, la resistencia de las ruedas a iniciar el movimiento debe ser suficiente para evitar desplazamientos involuntarios en superficies de suelo lisas y con actividades de tecleo rápido e intensivo.

La altura del teclado.

El teclado debe ser móvil, con teclas mates. Se considera óptima que la fila central del teclado respecto del suelo esté comprendida entre 60-75 cm.



El apoyapies.

El apoyapies se hace necesario en los casos donde la altura de la silla no permite al usuario descansar sus pies en el suelo. Esto puede suceder cuando la altura de la mesa no tiene posibilidad de ajuste. Ayuda a mantener un ángulo muslo-pierna de 90° que se considera el correcto. Debe tener superficies antideslizantes, tanto en la zona superior para los pies como en sus apoyos para el suelo. Sus dimensiones mínimas de 45 cm. de ancho por 35 cm. de profundidad y la

inclinación ajustable entre 5° y 15° sobre el plano horizontal.

El apoyabrazos.

El apoyabrazos puede ser un elemento de ayuda para tomar asiento y levantarse, así como servir de apoyo postural complementario. En trabajos continuados, evita la aparición de fatiga muscular en manos y antebrazos. No han de impedir el acercamiento a la zona de trabajo y su altura no debe impedir su deslizamiento bajo el tablero de trabajo.

El portadocumentos.

Se recomienda la utilización de un portadocumentos cuando el usuario trabaja con documentos impresos. Mediante este dispositivo es posible colocar el documento a una altura y distancia visual similares a las que tiene la pantalla, reduciendo de esta forma los esfuerzos de acomodación visual, reduciendo la fatiga visual y la fatiga muscular, no utilizando papel con brillo. Este ha de ser ajustable en altura, inclinación y distancia. El soporte donde descansa el documento debe ser opaco y con una superficie de baja reflectancia.

Posturas incorrectas ante la pantalla

Ante los largos periodos que podemos pasar sentad@s en el trabajo frente a las pantallas de ordenadores que pueden llevar a la fatiga postural debemos tener en cuenta los factores causantes de los trastornos muculo-esqueleticos

Mencionaremos como las más frecuentes: inclinación excesiva de la cabeza inclinación del tronco hacia adelante, rotación lateral de la cabeza, flexión de la manodesviación lateral de la mano y fémures inclinados hacia abajo.

Se ha hallado que la fatiga muscular en la nuca se incrementa considerablemente a partir de una inclinación de la cabeza de más de 30°.

La posición del tronco es de vital importancia. Un busto inclinado hacia adelante, sin que exista apoyo en el respaldo ni de los antebrazos en la mesa, origina una importante presión intervertebral en la zona lumbar, que podría ser causa de un proceso degenerativo.

Una rotación lateral (giro) de la cabeza de más de 20° se relaciona con una mayor limitación de la movilidad de la cabeza y con dolores de nuca y hombros.

La flexión excesiva de la mano respecto al eje del antebrazo, tanto en el plano vertical como horizontal, puede originar trastornos en los antebrazos.

La inclinación del fémur hacia abajo puede causar una mayor presión de la silla sobre la cara posterior del muslo, originando una peor circulación sanguínea en las piernas.

Estatismo postural

Un factor de gran incidencia en los dolores y trastornos musculares es la contracción muscular mantenida durante horas, asociada a la inmovilización de los segmentos corporales en determinadas posiciones y a una gestualización importante de las manos en el teclado.

La contracción muscular prolongada origina una dificultad circulatoria a la zona, causa de la fatiga muscular y demás trastornos.

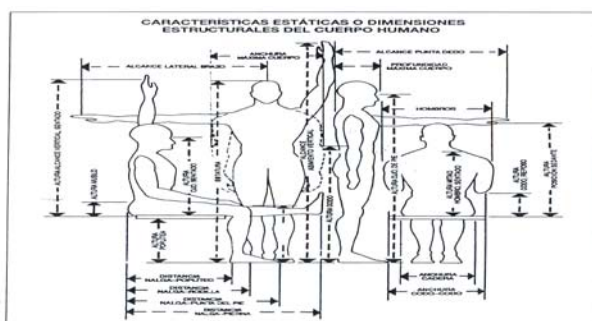
El estatismo es mayor cuanto más forzada es la postura y cuanto menor es el número de apoyos existentes que alivien la tensión de los músculos (como el apoyo de la mano en el teclado, del antebrazo en la mesa y/o apoyabrazos, de la espalda en el respaldo de la silla, etc.).

-MOTORISTAS.

A continuación analizamos la ergonomía relacionada con los puestos de trabajo en Unipost para conductores de motocicletas y ciclomotores.

Ninguna definición nos da el verdadero alcance de esta técnica de gran importancia, que nos permite estudiar la mejor armonía posible entre las condiciones óptimas de confort y seguridad.

El objeto de la ergonomía es elaborar, con el concurso de las diversas disciplinas científicas que lo componen, un cuerpo de conocimientos que con una perspectiva de aplicación, debe desembocar en una mejor adaptación al hombre de los medios tecnológicos y de su entorno o el análisis de las máquinas, centrado en los hombres que aseguran su funcionamiento. Existen distintas ergonomías a tener en cuenta:

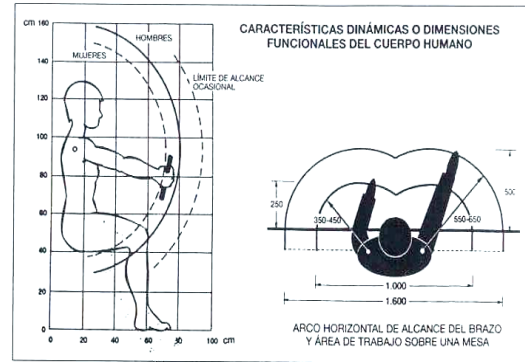


Ergonomía geométrica

Será el tipo de ergonomía en la que centraremos este trabajo. En esta parte de la ergonomía se hace un estudio de la relación entre la persona y las condiciones geométricas de la posición en la máquina.

Mediante la aportación de los datos antropométricos y de las dimensiones esenciales del puesto (zonas de alcance óptimas, altura del plano de trabajo y posición o espacios reservados para las piernas). También aquí se estudian los distintos grados de libertad de cada articulación para adaptar los accionamientos de la máquina.

En la anterior figura podemos ver las cotas correspondientes a las posiciones básicas utilizadas para el hombre (de pie y sentado), y a la derecha como poder hacer el diseño para conocer datos relativos a las características dinámicas y dimensionales relativas a las zonas de alcance óptimo.



Ergonomía ambiental

Se encarga del estudio de los factores ambientales que constituyen el entorno del sistema hombre-máquina.

Para el tema que nos ocupa, son los más difíciles de manejar y modificar, ya que no están relacionados directamente con la motocicleta.

a) Ambiente térmico (temperatura, humedad, velocidad del aire, etc...).

En el tema sobre el puesto de conducción en motocicletas es muy difícil modificar los factores ambientales. Pero si se pueden estudiar estos factores para poder diseñar sistemas que optimicen los factores individuales. Esos sistemas pueden ser indumentaria, cascos y sistemas de climatización localizadas.

b) Ambiente visual (características cromáticas, iluminación de mandos, señales, etc...)

Es la parte de ergonomía que afecta a la iluminación de mandos, a la iluminación ambiental y a los sistemas antideslumbramiento.

c) Ambiente acústico.

Constituido por ruidos o sonidos no deseados que producen en el organismo diferentes efectos, entre los cuales el más importante consiste en la pérdida de audición o sordera, pudiendo originar otras consecuencias molestas dependiendo de la susceptibilidad del individuo.

d) Ambiente mecánico.

Se debe principalmente a las condiciones de funcionamiento determinantes del confort que es preciso tener en cuenta en todo estudio ergonómico.

Una de las consecuencias del funcionamiento de la máquina son las posibles vibraciones mecánicas producidas por las aceleraciones y deceleraciones o el movimiento, que se transmiten a través de un medio sólido produciendo sobre el cuerpo humano efectos dinámicos desagradables, molestos y perjudiciales para su salud, dependiendo de la frecuencia, la aceleración y la amplitud de las vibraciones fundamentalmente.

e) Ambiente electromagnético.

f) Ambiente atmosférico.

Ergonomía temporal

Se encarga del estudio del bienestar en relación con los tiempos de utilización del vehículo. Intentando evitar con ello la fatiga física y mental del conductor.

Aplicación de la ergonomía a la seguridad

El objetivo de la ergonomía es la mejora de la calidad de vida, su campo de aplicación abarca todos los aspectos que presenta el fenómeno socio-económico comprendiendo el confort del puesto, la conservación y mejora del ambiente y la prevención de riesgos. En este caso y basándonos en la seguridad la ergonomía estaría referida en el diseño de equipos y que estos aporten los datos suficientes con la mayor sencillez.

Carga física y mental

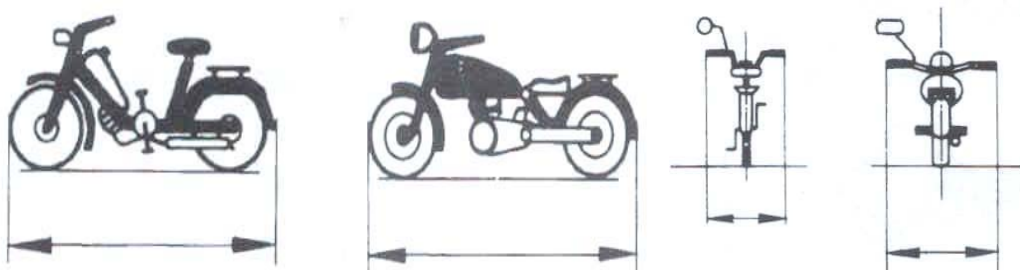
Anteriormente se definió la ergonomía como un método de estudio con el objetivo de armonizar la eficiencia y seguridad con el bienestar humano (salud, satisfacción). Para ello la ergonomía centra su actuación en el estudio de las características y el contenido de la actividad realizada (intensidad y tipos de esfuerzos requeridos, músculos implicados en dichas actividades, posturas, etc.) así como en las condiciones ambientales (temperaturas, ruido, iluminación, etc.).

Tendremos entonces que hacer un análisis de las consecuencias perjudiciales más frecuentes, tanto mentales como físicas, que originan las actividades realizadas (fatiga mental y física).

Se debe hacer un pequeño análisis del hombre y su entorno para dar solución a esas consecuencias perjudiciales tales como carga y fatiga física y mental.

Normativa y legislación

Aunque no existe ninguna ley que regule la ergonomía en los puestos de trabajo de motociclistas, si las hay en el diseño de motocicletas (UNE 26-411-91, UNE 26-410-92, UNE 26-139-85) las normas UNE se refieren a dimensiones de ciclomotores y motocicletas de dos ruedas.



También a las dimensiones de todo lo que compone la motocicleta, como mandos, indicadores y testigos del vehículo. De esta forma se facilita su identificación.



UNE-EN 1938. Esta norma especifica los requisitos y métodos de ensayo que se deben aplicar a las **gafas y viseras** de protección destinadas al uso de motocicletas y ciclomotores. Regula el diseño y fabricación, materiales, ajuste y adaptación, ventilación, dimensiones y requisitos ópticos.

UNE-EN1621-1. Esta norma trata de definir los requisitos necesarios de **ropa y protectores**, para proteger frente a impactos con la superficie de la carretera en accidentes de carretera. Los protectores frente a impactos también deben reducir los daños causados por impacto contra otros objetos, como por ejemplo, otros vehículos.

UNE 26-428-91. No existen normas UNE específicas para los **cascos** de protección para usuarios de motocicleta. Pero existe la norma de cascos de protección para usuarios de ciclomotores (UNE 26-428-91). La diferencia de estos, con los cascos para el uso en motocicletas está en el volumen del casco. Debido a que los ciclomotores desarrollan velocidades menores, los cascos para motoristas son excesivamente pesados y acumulan excesivamente el calor, además de tener poca visibilidad lateral y poca audición.

Esta norma define los elementos que constituyen el casco (casco de protección, casquete, relleno protector, relleno de confort, sistema de retención, etc.). Fija las especificaciones generales (dimensiones, pesos, etc.) y describe los ensayos que deben realizarse sobre los mismos (ensayo de absorción de impacto, ensayo de resistencia a la penetración, ensayo dinámico del sistema de retención, etc.).

Tampoco existen normas específicas sobre el emplazamiento de los mandos en motocicletas, ni de medidas relativas al puesto de conducción de motocicletas. Las normas UNE que existen sobre estos temas son referidas a automóviles de turismo.

Normas ISO

Las normas ISO son las aplicables al diseño del puesto de conducción en motocicletas, así como las aplicables al diseño de la indumentaria del usuario de motocicleta.

Legislación española

Es la que se refiere a la normativa nacional que legisla el diseño de las motocicletas respecto a la ergonomía del puesto de conductor, así como a la homologación.

a) *Homologación de tipo CE*: el acto por el cual un Estado miembro de la Unión Europea hace constar que un tipo de vehículo se ajusta a las prescripciones técnicas establecidas en las Directivas específicas y ha pasado los controles y comprobaciones previstos en los correspondientes certificados de homologación de tipo CE.

b) *Homologación nacional de tipo*: el acto por el cual la Administración General del Estado español hace constar que un vehículo satisface las prescripciones técnicas establecidas en la legislación vigente y reflejada en la ficha de características, definidas para cada categoría de vehículos.

c) *Homologación parcial*: El acto mediante el cual la Administración General del Estado español o las Administraciones de otros Estados hacen constar que determinados sistemas, componentes o unidades técnicas de los vehículos, o relacionados con ellos, satisfacen las prescripciones técnicas establecidas en las correspondientes Directivas comunitarias o Reglamentos derivados del Acuerdo de Naciones Unidas relativo al reconocimiento recíproco de homologación de vehículos, sus partes y piezas, y en los Reglamentos técnicos de ámbito nacional. Esta misma denominación es, asimismo, aplicable a la comprobación del vehículo en lo que se refiere a aspectos parciales de su comportamiento.

d) *Sistema*: Cualquier conjunto de elementos o de componentes del vehículo que está sujeto a los requisitos de alguna de las reglamentaciones particulares.

e) *Componente*: el dispositivo sujeto a las disposiciones de una reglamentación particular cuyo fin sea formar parte de un vehículo y que pueda ser homologado de tipo independientemente del vehículo cuando la reglamentación particular así lo disponga expresamente.

f) *Unidad técnica independiente*: el dispositivo sujeto a disposiciones de reglamentaciones particulares cuyo fin sea formar parte de un vehículo y que pueda ser homologado de tipo separadamente, pero únicamente para uno o varios tipos de vehículos, siempre que así lo disponga expresamente la reglamentación particular correspondiente.

g) *Tarjeta ITV*: Documento que consta de:

Por el anverso: registro de las inspecciones periódicas.

Por el reverso: certificado de características del vehículo en el que se acredita que éste corresponde a un tipo homologado o que ha pasado inspección técnica unitaria.

h) *Certificado de características de un ciclomotor*: Documento expedido por el fabricante nacional, su representante legal en el caso de extranjeros o el órgano competente en materia de Industria de la Comunidad Autónoma en los casos previstos en la legislación vigente, en el que se hace constar las características técnicas de un ciclomotor correspondiente a un tipo homologado.

i) *Certificado de conformidad CE*: Documento que expide el titular de la homologación de tipo de vehículo, acreditativo de que es conforme con esa homologación CE.

Masas y dimensiones:

Tara: masa del vehículo, con su equipo fijo autorizado, sin personal de servicio, pasajeros ni carga, y con su dotación completa de agua, combustible, lubricante, repuestos, herramientas y accesorios necesarios.

Masa en orden de marcha: se considera como masa en orden de marcha el resultado de sumar a la tara la masa estándar del conductor de 75 kg.

Masa en carga: la masa efectiva del vehículo y de su carga, incluida la masa del personal de servicio y de los pasajeros,

Masa por eje: la que gravita sobre el suelo, transmitida por la totalidad de las ruedas acopladas a ese eje.

Dimensiones máximas autorizadas: las dimensiones máximas para la utilización de un vehículo establecidas en este anexo. Todas las dimensiones máximas autorizadas que se especifican en la Directiva 70/156/CEE, sin tolerancia positiva.

Masa máxima autorizada (MMA): la masa máxima para la utilización de un vehículo con carga en circulación por las vías públicas.

Masa máxima técnicamente admisible: la masa máxima del vehículo basada en su construcción y especificada por el fabricante.

Masa máxima autorizada por eje: la masa máxima de un eje o grupo de ejes con carga para utilización en circulación por las vías públicas.

Masa máxima por eje técnicamente admisible: la masa máxima por eje basada en su construcción y especificada por el fabricante.

Retrovisores

Retrovisores para vehículos ciclomotores, ciclomotores con tres ruedas, motocicletas, motocicletas con sidecar, vehículos de tres ruedas o cuatriciclos. Para los vehículos mencionados, los campos de visión especificados en la reglamentación vigente se proveerán con el número mínimo de retrovisores obligatorios y con el número máximo de retrovisores opcionales que se indica en la tabla siguiente:

CATEGORIA DEL VEHICULO	OBSERVACIONES	RETROVISOR IZQUIERDO	RETROVISOR DERECHO
COCLOMOTORES DE DOS RUEDAS		1 OBLIGATORIO	1 OPTATIVO
CICLOMOTORES DE TRES RUEDAS		1 OBLIGATORIO	1 OPTATIVO
MOTOCICLETAS	VELOCIDAD MAX. MENOR A 100KM/H	1 OBLIGATORIO	1 OPTATIVO
MOTOCICLETAS	VELOCIDAD MAX. SUP. A 100KM/H	1 OBLIGATORIO	1 OBLIGATORIO

Caballote de apoyo

Un dispositivo fijado sólidamente al vehículo, mediante el cual éste puede mantenerse en posición de estacionamiento vertical (o casi vertical) cuando su conductor lo deja parado.

Caballote lateral: Un patín que, al bajarlo o colocarlo en posición abierta, sostiene el vehículo por un único lado, dejando las dos ruedas en contacto con la superficie de apoyo.

Caballote central: Un patín que, al bajarlo, sostiene el vehículo dejando varias zonas de contacto entre el vehículo y la superficie de apoyo a uno y otro lado del plano longitudinal mediano del vehículo.

Inclinación transversal (it): La pendiente, expresada en tanto por ciento, de la superficie de apoyo real, siendo la intersección del plano longitudinal mediano del vehículo con la superficie de apoyo perpendicular a la línea de mayor pendiente.

Inclinación longitudinal (il): La pendiente, expresada en tanto por ciento, de la superficie de apoyo real, siendo el plano longitudinal mediano del vehículo paralelo a la línea de mayor pendiente.



Cascos de protección

Aunque en la reglamentación y en la normativa no se hizo referencia a los cascos de protección, existen normas y reglamentos para su homologación.

Para los cascos utilizados en ciclomotores la norma a utilizar es la UNE 26-482:91. En la que se describen los ensayos que se deben de realizar para y los valores que se deben de obtener para que cumplan la norma

En cuanto a reglamentos, se debe ir al reglamento número 22 de los Reglamentos ajenos al Acuerdo de Ginebra. En él se regula la homologación de cascos de protección para usuarios de motocicletas. Se describen los ensayos que se deben de hacer y las condiciones a las

que se deben exponer los cascos. Deben realizarse ensayos de resistencia ante impactos, rigidez, resistencia a la penetración y ensayos dinámicos del sistema de retención. También se describen las máquinas a utilizar para dichos ensayos.

En dicho reglamento se regulan los pesos máximos de los mismos según el tamaño, tipos de materiales para la zona acolchada y de contacto con el cuerpo, etc.

Las soluciones adoptadas para los cascos de protección por los distintos fabricantes son:

- Sistemas de ventilación mediante spoilers para la climatización interna del casco.

Estos spoilers se sitúan en la mentonera y la parte superior del casco, en su parte frontal. Además pueden ser regulables de forma manual.

- Las pantallas de protección son antirrayas y pueden tener distintos factores de transmisión. Se utilizan materiales plásticos resistentes.

- Los acolchados interiores son de materiales antialérgicos y transpirables y se tratan con fungicidas y bactericidas que impiden la proliferación de hongos responsables de la micosis de la piel.

Ergonomía del puesto de conductor en motocicletas Soluciones

Otra indumentaria de protección para motociclistas:

El único elemento de uso obligatorio es el casco, aunque el reglamento aconseja llevar ropa resistente a rozaduras. Existen otros elementos de protección para motociclistas. Estos son:

Monos de motorista: Deben de ser resistentes a impactos, a rozaduras con el asfalto y resistentes ante penetraciones de elementos. Además deben de ser elásticos para permitir el movimiento. Los materiales utilizados suelen ser: cuero y fibras sintéticas como el nylon.

Guantes: Protegen de la rotura de la mano, por lo que llevan refuerzos, tanto en la palma como en el anverso de la mano. Además deben permitir el movimiento y ser resistentes a impactos, penetración y rozaduras.

Botas: Deben de permitir bien el movimiento del pie. Pero a la vez van reforzadas en la zona del tobillo para evitar roturas en caso de caídas.

Protectores de espalda. Realizados en materiales flexibles, pero duros. Protegen de la espalda frente a caídas.

Gafas de protección: Protegen los ojos del motorista de elementos abrasivos y pueden tener distintos factores de transmisión, para evitar deslumbramientos o pérdida momentánea de visión en los momentos de conducción.

-TRANSPORTISTAS.



El asiento

La función de un buen asiento es proporcionar un soporte estable al cuerpo, en una postura confortable y durante un período de tiempo fisiológicamente satisfactorio y apropiado para la actividad que se realiza.

La posición del asiento en el vehículo es muy importante a la hora de desempeñar bien la labor profesional, ya que en muchas ocasiones son muchas las horas del día las que se pasan en el asiento que de pie. Para ello, cada persona debe encontrar la posición que más se adecue a su fisiología, teniendo en cuenta que la distancia respecto al volante debe ser la justa para no estar muy alejado y tener los brazos totalmente extendidos, y muy cerca que no nos de libertad de movimientos

El respaldo

Al igual que la posición del asiento es fundamental para el/la trabajador/a, la posición del respaldo es importante para evitar a la larga lesiones, sobre

todo lumbares. Para eso, la posición del respaldo se debe acercar a la posición vertical sin

llegar del todo a serla, y a la hora de tomar asiento, colocar la zona lumbar del/la trabajador/a lo mas pegada al respaldo.

Manejo manual de cargas



La Organización Internacional de Normalización – ISO – continuando con su interés en desarrollar y publicar estándares relacionados con diferentes áreas de la ergonomía, con el objeto de uniformizar los criterios de análisis y prevención entre los países que están afiliados al organismo, elaboró el grupo de normas 11228, donde las partes 1 y 2 especifican los límites recomendados para el levantamiento, descenso y transporte manual y para las tareas de empujar y jalar, respectivamente; siendo éstos los cinco movimientos fundamentales en el manejo manual de

cargas. Incluyen los criterios usados en los métodos NIOSH y Snook & Ciriello, así como otros procedimientos desarrollados en la Unión Europea.

Palabras clave

Levantar, bajar, transportar, empujar o jalar cargas.

Introducción

El manejo manual de cargas es una tarea bastante común en todo tipo de actividad realizado por el ser humano.

Tanto en la Unión Europea, como en los Estados Unidos de América, se pone de relieve que la mayor causa de las lesiones laborales fueron los sobreesfuerzos, predominando el manejo manual de cargas como origen y siendo la espalda la parte del cuerpo más afectada.

Por consiguiente, para la identificación, cuantificación y prevención del riesgo, desde los años ochentas se desarrollaron varios métodos de análisis de las actividades en el manejo manual de cargas, entre los que destacan el método de la NIOSH y el método de Snook & Ciriello, desarrollado para la Liberty Mutual, ambos comprobados y validados por la comunidad internacional de ergónomos, pero no estandarizados o normalizados.

Definiciones

De acuerdo con el Real Decreto 487/1997 de España, el manejo manual de cargas es cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o más trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores. Incluye la sujeción con las manos y con otras partes del cuerpo, como la espalda.

Una carga es cualquier objeto susceptible de ser movido.

En el manejo manual de cargas interviene el esfuerzo humano tanto de forma indirecta, realizando actividades para levantar, bajar o transportar, como indirecta, en tareas de empujar, jalar o desplazar.

ISO 11228-1:2003(E)

En el 2003, la ISO publicó la primera parte de las normas destinadas al manejo de cargas, la ISO 11228-1, la cual especifica los límites recomendados para el levantamiento – incluye las tareas de levantar y bajar – y el transporte manual, tomando en cuenta, respectivamente, la intensidad, la frecuencia y la duración de la tarea.

Para considerar estas actividades, establece las restricciones siguientes:

- Se considera solo el manejo manual de objetos con una masa igual o mayor a 3 Kg.
- El ritmo al caminar debe ser con una velocidad moderada entre 0,5 y 1,0 m/s, sobre una superficie plana.
- No toma en consideración el análisis de tareas combinadas, realizadas en un turno, cuya duración será de 8 horas.

Para la aplicación de la norma ISO 11228-1, se consideran los tres movimientos siguientes:

- Levantar manualmente:

Mover un objeto desde su posición de reposo, hacia arriba, sin asistencia mecánica.

- Bajar manualmente:

Mover un objeto desde su posición de reposo, hacia abajo, sin asistencia mecánica.

- Transportar manualmente:

Desplazar un objeto que se mantiene cargado y es movido horizontalmente por una fuerza humana.

El manejo de un objeto más de una vez cada 5 minutos es considerado un manejo repetitivo y las condiciones ideales para el manejo manual de cargas, para efectos de aplicación de esta norma, son aquellas condiciones que incluyen una postura ideal para el manejo manual, un agarre firme del objeto, manteniendo la muñeca en una postura neutral y condiciones ambientales favorables.

Estimación y evaluación del riesgo

La estimación y evaluación del riesgo en las tareas de levantar, bajar o transportar objetos se determina siguiendo un diagrama de flujo que considera 4 pasos.

PASO 1 La evaluación inicial de un levantamiento que no es repetitivo, bajo condiciones ideales, requiere la determinación de la masa del objeto. Es decir, que la masa del objeto sea menor o igual que la masa de referencia, siendo ésta la masa considerada apropiada para ser manejada por una población identificada de usuarios, durante la aplicación del método de evaluación de riesgos incluido en esta norma.

La masa máxima es igual a 25 kg.

En caso de que la masa del objeto sea mayor que la masa de referencia, será necesario adaptar la operación.

En caso contrario se deberá seguir con el paso 2.

PASO 2 La frecuencia máxima para levantamientos manuales por minuto, en condiciones ideales, será de 15 movimientos por minuto, en actividades de corta duración de hasta 1 hora; sin embargo, esta condición determinará el límite recomendado de la masa.

En caso de que la masa y la frecuencia sean superiores a los límites recomendados, será necesario adaptar la operación.

En caso contrario, si se satisfacen las condiciones aceptables el levantamiento manual es aceptable; si no se satisfacen dichas condiciones, se deberá de seguir con el paso 3.

PASO 3 Aplicar el método de evaluación de NIOSH y determinar si la masa se encuentra por debajo de los límites recomendados.

En caso de que la masa sea mayor que la recomendada, será necesario adaptar la operación.

En caso contrario, se deberá seguir con el paso 4.

PASO 4 Se deberá determinar la masa acumulada, que el producto de la masa transportada y de la frecuencia de transporte.

Bajo condiciones ideales el límite recomendado de masa acumulada para tareas de transporte es de 10000 kg en 8 horas.

Si la distancia de transporte es considerable (20 m), el límite recomendado de masa acumulada para tareas de transporte es de 6000 kg en 8 horas.

En caso de que la masa acumulada sea mayor a los límites recomendados, en función de las condiciones encontradas, será necesario adoptar la operación.

En caso contrario, se deberá determinar si la distancia del desplazamiento es menor a 1 m; si es el caso, el levantamiento manual es aceptable bajo las condiciones existentes, en caso contrario, se deberá seguir con el paso 5.

PASO 5 Determinar si los valores de la masa acumulada y de la distancia del transporte se encuentran por debajo de los límites recomendados para la masa acumulada relacionada con la distancia de transporte.

En caso de que la masa acumulada y la distancia del transporte sean superiores a los límites recomendados, será necesario adaptar la operación.

En caso contrario, el levantamiento y transporte manual es aceptable.

Es importante considerar lo siguiente:

- Los límites no son simples multiplicaciones, ya que los riesgos a corto, mediano y largo plazo son diferentes cualitativamente.
- En la práctica, los límites máximos de la masa y frecuencias son prioritarios; cuando se respetan éstos, los límites para transporte se deben de aplicar.

En caso contrario, si la distancia del transporte no se puede reducir, entonces se deberá modificar la masa o la frecuencia o ambas.

Reducción del riesgo

Para la eliminación del riesgo o la adaptación de la operación, la norma ISO 11228-1 hace las recomendaciones siguientes:

- Eliminar el manejo manual.
- Diseñar nuevos sistemas de trabajo, considerando un sistema integral de manejo, mecanizado o automatizado.

Para el diseño de trabajo se deben de tomar en cuenta la tarea, el lugar de trabajo, la organización del trabajo y el diseño del objeto.

- Tarea: Considerar la distancia para el alcance del objeto por mover.

-Evitar la adopción de posturas inapropiadas tales como: estiramiento, torsión de la espalda, arrodillarse o ponerse en cuclillas, flexión de la espalda.

-El mejor lugar de almacenamiento para objetos pesados, movidos con frecuencia, es a una altura entre la mitad del muslo (altura de los nudillos, desde el piso, con los brazos descansando junto al cuerpo) y los hombros, localizando los objetos ligeros abajo o arriba de esta región.

-Un buen agarre es esencial para evitar riesgos. Es determinado por las características del objeto, los cuales deben incluir asas apropiadas; los objetos voluminosos deberán tener 2 asas, localizadas simétricamente con respecto al centro de gravedad y dimensionadas apropiadamente.

Lugar de trabajo:

-El área de trabajo deberá designarse de manera tal que se minimice la cantidad de esfuerzo manual.

-La distancia a que se mueven, tanto los objetos comunes como los poco frecuentes, deberá de tomarse en cuenta, incluyendo las alturas.

-Los pasillos y otras áreas de trabajo deberán de ser lo suficientemente anchos, para permitir el espacio adecuado de maniobra.

-El espacio suficiente es un requisito para lograr la relocalización del trabajo eficientemente, sin la adopción de posturas inapropiadas.

-El uso de dispositivos mecánicos a menudo requiere de un espacio mayor.

-El personal que requiera las maniobras de carga deberá de tener el campo visual libre de obstáculos.

-Se debe evitar levantar, bajar o transportar objetos en escaleras, por lo que las superficies de trabajo deben de estar al mismo nivel, mantenidas apropiadamente, ser antiderrapantes y estar libres de obstáculos.

Organización del trabajo:

-Cuando se maneja una carga entre dos o más personas, las capacidades individuales disminuyen, debido a la dificultad de sincronizar los movimientos o por dificultarse la visión unos a otros.

-En general, en un equipo de dos personas, la capacidad de levantamiento es de dos tercios de la suma de las capacidades individuales.

-Cuando el equipo es de tres personas, la capacidad de levantamiento del equipo se reducirá a la mitad de la suma de las capacidades individuales teóricas.

Diseño del objeto:

-El objeto manipulado puede constituir un riesgo por sí mismo, debido a su masa o resistencia para moverse, su tamaño, forma o rigidez o por la ausencia de asas.

-Para determinar si una carga es riesgosa, hay que considerar en qué circunstancias se maneja ésta.

Finalmente, para garantizar las condiciones ideales para el manejo de cargas, se deberá de:

- Mejorar el ambiente térmico.
- Realizar operaciones a dos manos únicamente.
- Mantener una postura erguida, de pie, sin restricciones y sin rotaciones.
- Realizar la actividad solo por una persona.
- Levantar suavemente.
- Tener un buen acoplamiento entre las manos y los objetos manipulados.
- Tener un buen acoplamiento entre los pies y el piso.
- Restringir otras actividades, fuera del levantamiento.
- Observar que los objetos manejados no estén fríos, calientes o contaminados.
- Vigilar que el desplazamiento vertical de la carga es menor o igual a 0,25 m y no se realiza debajo de los nudillos (o medio muslo), ni arriba de los hombros.
- Mantener la carga cerca del cuerpo.

ISO 11228-2:2007(E)

En el 2007, la ISO publicó la segunda parte de las normas destinadas al manejo de cargas, la ISO 11228-2, la cual proporciona los límites recomendados para las tareas de empujar y jalar, usando todo el cuerpo.

Para considerar estas actividades, establece las restricciones siguientes:

- Esfuerzos realizados con todo el cuerpo.
- Acciones desempeñadas por un solo individuo.
- Fuerzas aplicadas con ambas manos.
- Fuerzas usadas para mover o detener un objeto.
- Fuerzas aplicadas de manera suave y controlada.
- Fuerzas aplicadas sin la ayuda de un apoyo externo.
- Fuerzas aplicadas a objetos localizados al frente del operador.
- Fuerzas aplicadas desde una posición de pie.

Para la aplicación de la norma ISO 11228-1, se consideran los dos movimientos siguientes:

- Jalar:

Esfuerzo físico humano donde la fuerza aplicada es al frente del cuerpo y en una dirección hacia el cuerpo, mientras éste se para o se mueve hacia atrás.

- Empujar:

Esfuerzo físico humano donde la fuerza aplicada es dirigida hacia el frente y lejos del cuerpo del operador, mientras éste se para o se mueve hacia adelante.

Para realizar estos movimientos, el operador aplicará las fuerzas siguientes:

- Fuerza inicial:

Fuerza aplicada para iniciar el movimiento de un objeto.

- Fuerza sostenida:

Fuerza aplicada para mantener en movimiento a un objeto.

- Fuerza para detención:

Fuerza aplicada para detener el movimiento de un objeto.

Estimación y evaluación del riesgo

La estimación y evaluación del riesgo en las tareas de empujar o jalar objetos se determina siguiendo un diagrama de flujo.

Identificación del riesgo

En la identificación del riesgo es importante determinar los valores de los parámetros siguientes:

- Fuerza.
- Postura.
- Frecuencia y duración.
- Distancia.
- Características del objeto.
- Condiciones ambientales.
- Características individuales.
- Organización del trabajo.

Estimación y evaluación del riesgo

La estimación del riesgo considera las capacidades siguientes:

- **Biomecánicas:**

Considera la aplicación de fuerza en relación a la capacidad individual de fuerza y al riesgo de lesión.

- **Fisiológica:**

Considera el gasto energético y los límites de fatiga.

- **Psicofísica:**

Toma en cuenta la percepción del trabajador de: esfuerzo, las fuerzas e incomodidad aceptables.

El procedimiento de evaluación del riesgo considera dos métodos:

- El método 1 incluye una evaluación simple del riesgo por medio de una lista de verificación y de tablas psicofísicas para evaluar rápidamente la tarea.

- El método 2 adopta un procedimiento para la determinación del nivel de riesgo, clasificándolo en tres zonas:

- Zona verde – riesgo aceptable: El riesgo de enfermedad o lesión es despreciable o se encuentra en un nivel bajo aceptable para toda la población de trabajadores. No se requiere de acción correctiva.

- Zona amarilla – riesgo aceptable condicionado: Hay un riesgo de enfermedad o lesión que no se puede despreciar para toda la población de trabajadores o parte de ella. El riesgo debe estimarse y analizarse con los factores contribuyentes y se deberá rediseñar la tarea tan pronto como sea posible. Cuando esto no sea posible, se deberán de tomar otras medidas de control.

- Zona roja – riesgo inaceptable: Hay un riesgo de enfermedad o lesión considerable que no se puede ignorar para la población de trabajadores. Se requieren acciones inmediatas para reducir el riesgo.

METODO 1

El método se aplica en 4 pasos:

PASO 1 Se deberán de llenar los formatos A1, A2, incluidos en el anexo A de la norma ISO 11228-2.

PASO 2 Se deberá de aplicar y llenar la lista de verificación A3, incluida en el anexo A de la norma ISO 11228-2. Para determinar las fuerzas inicial y sostenida en tareas de empujar o jalar, se deberá de seguir el procedimiento siguiente:

a) Determinar la altura del asa.

b) Determinar la distancia del movimiento de empujar/jalar.

c) Determinar la frecuencia de los movimientos de empujar/jalar, tanto iniciales como sostenidos.

d) Determinar la población de trabajadores, tanto masculinos como femeninos.

e) Consultar las tablas A5 a A8, incluidas en la norma ISO 11228-2, para establecer las fuerzas inicial y sostenida aceptables que acomodan al 90% de la población usuaria. Para una población masculina, use las tablas con los límites masculinos, y para una población femenina o mixta, use las tablas con los límites femeninos.

f) Medir las fuerzas inicial y sostenida reales.

PASO 3 Se deberán de comparar las fuerzas aceptables con las medidas y determinar los factores de riesgo presentes, identificados en la lista de verificación, y establezca el nivel de riesgo general, como sigue:

- Si las fuerzas medidas, inicial o sostenida, son mayores que las fuerzas recomendadas, el nivel de riesgo es: ROJO.

- Si las fuerzas medidas, inicial o sostenida, son menores que las fuerzas recomendadas, pero hay un número predominante de factores de riesgo presentes, el nivel de riesgo es: ROJO.

- De otra manera, el nivel de riesgo es: VERDE.

PASO 4 Se deberá de priorizar y actuar para reducir los riesgos o aplicar el método 2.

METODO 2

El método 2 se aplica en 4 partes:

PARTE A Se establecen los límites de la fuerza muscular, FBR. Determina los límites de fuerza, basándose en mediciones de carga estática y ajusta estas fuerzas de acuerdo con las características de la población (edad, género y estatura) y en los requisitos de la tarea (frecuencia, duración y distancia del movimiento).

PARTE B Se determinan los límites de la fuerza esquelética, FLS. Toma en cuenta a aquellas tareas de empujar/jalar que dan por resultado una gran fuerza de compresión en la espina lumbar y ajusta las fuerzas de empujar/jalar de acuerdo con los límites de compresión de la espina para edad y género.

PARTE C Se determinan los límites de fuerza, FL, los cuales se establecen al seleccionar la fuerza menor entre el límite de fuerza muscular, FBR, o el límite de fuerza esquelética, FLS.

PARTE D Se establecen los límites seguros, FR.

Para evaluar el riesgo compare la fuerza resultante medida contra el límite seguro, FR, el cual es calculado al aplicar un multiplicador de riesgo mr , al límite de fuerza: $FR = mr \times FL$ donde: $mr = 0,85$ multiplicador de riesgo de la zona VERDE $mr = 1,0$ multiplicador de riesgo de las zonas AMARILLA y ROJA

Si el movimiento de empujar/jalar se hace en una distancia menor o igual a 5 m, use el valor de la fuerza inicial medida como la fuerza resultante. Si el movimiento de empujar/jalar se hace en una distancia mayor a 5 m, use el valor de la fuerza sostenida medida como la fuerza resultante.

Técnica sugerida para la medición de las fuerzas de empujar o jalar

Para determinar las fuerzas inicial y sostenida, aplicadas al empujar o jalar una carretilla, se recomienda la técnica de medición siguiente:

a) Use un dinamómetro mecánico o electrónico para tomar las mediciones.

Asegúrese de que las fuerzas que se van a medir no excedan la capacidad del instrumento.

b) Haga las mediciones bajo condiciones normales de operación; no sobrecargue las carretillas.

c) Mida tanto la fuerza inicial, como la sostenida.

d) Tome las mediciones colocando el dispositivo de acoplamiento adecuado del dinamómetro sobre el asa de la carretilla.

e) Seleccione un punto de medición sobre el asa:

- Si ésta es horizontal, localice el punto de medición en la parte media de la misma.
- Si ésta es vertical, localice el punto de medición directamente sobre el chasis, en un lugar medio, entre las asas, procurando que la aplicación de la fuerza no deforme la superficie de apoyo del dispositivo de acoplamiento; si esto llega a ocurrir, instale una plataforma de apoyo rígida, entre las asas o sobre el chasis de la carretilla.

f) Determine la fuerza inicial para las siguientes condiciones:

- Con las rodajas alineadas en la misma dirección del movimiento.
- Con las rodajas en un ángulo de 90° con respecto al eje de la dirección del movimiento, midiendo hasta que se enderecen las mismas.
- Con la aplicación de una fuerza lateral para colocar la carretilla en la línea apropiada de la dirección del movimiento.

g) Sostenga firmemente el dinamómetro contra el asa o plato de apoyo.

h) Para determinar la fuerza sostenida, empuje o jale la carretilla por lo menos 1 m en 3 segundos; repita el proceso de medición hasta que tenga al menos 3 mediciones consistentes – se prefieren de 5 a 7 mediciones –, cuyos resultados no deben diferir en más de 15%.

i) Considere el valor más alto para la fuerza inicial y el promedio de las mediciones para la fuerza sostenida.

Reducción del riesgo

Para la eliminación del riesgo, la norma ISO 11228-2 hace las recomendaciones siguientes:

- Eliminar el manejo manual.
- Diseñar nuevos sistemas de trabajo, considerando un sistema integral de manejo, mecanizado o automatizado.

Para el diseño de trabajo se deben de tomar en cuenta la tarea, el lugar de trabajo y la organización del trabajo.

- Tarea: La carga física localizada en la espalda y los hombros al empujar o jalar puede incrementar por:

- Aumento de las fuerzas.
- Adopción de posturas inapropiadas (torsión, inclinación lateral o flexión del tronco).
- Movimientos en distancias largas.
- Trabajos de larga duración.
- Movimientos de alta frecuencia.

Por lo tanto, la tarea deberá diseñarse para evitar estos factores de riesgo, así como considerar actividades variadas que incluyan tiempos de recuperación adecuados.

Es importante considerar el impacto de la postura y la dirección de la fuerza durante los esfuerzos máximos al empujar y jalar, por lo que la aplicación de las fuerzas siempre deberá de considerarse en relación con la postura.

Lugar de trabajo:

El lugar de trabajo deberá diseñarse de manera tal que no incluya riesgos al desempeñarse las tareas de empujar y jalar:

- El área de trabajo deberá contar con el espacio suficiente para realizar las maniobras.
- Las superficies de los pisos deberán estar niveladas, limpias, secas y sin baches.
- Las rampas deberán tener pendientes con un gradiente bajo.
- La altura de las estibas deberá restringirse para permitir la visibilidad.
- Será preferible que las puertas abran automáticamente, con tal de reducir la frecuencia de la aplicación de fuerzas iniciales al empujar o jalar.

Organización del trabajo:

El trabajo deberá organizarse de manera tal que:

- La composición, frecuencia y duración de la tarea permita un tiempo adecuado para la recuperación fisiológica del trabajador.
- El trabajador tenga cierto grado de autonomía para que pueda organizar su actividad.

Diseño de los objetos, herramientas o material

Manipulado:

- Revisar y, en su caso, mejorar el acoplamiento y agarre de las asas.
- Revisar y, en su caso, instalar las llantas y rodajas que sean las más apropiadas, tomando en cuenta las características del piso y el peso de la carga.
- Establecer si el manejo se hace por dos o más personas.

Diseño del ambiente de trabajo:

Mantener los niveles tolerables de:

- La iluminación.
- El ruido.
- Las condiciones climáticas.

Capacidad de los trabajadores:

La tarea deberá adaptarse a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.

-CLASIFICADORES/AS.

La postura.

En muchas ocasiones a la hora de clasificar el trabajo se vuelve sedentario al pasar largos ratos con poco movimiento y con esto aparece la fatiga postural.

El trabajo sedentario es un trabajo ligero en términos de consumo de energía. Frecuentemente, lo que se mueve más o menos rápidamente son los dedos y las manos. El resto del organismo está normalmente inmóvil y a menudo estresado estáticamente.

El trabajo debería concebirse de manera que el trabajador o la trabajadora pueda sentarse, moverse y ponerse de pie. Toda persona que hace un trabajo sedentario ha de saber cuál es la mejor postura para estar sentado o de pie y qué es lo que esto requiere del entorno y del trabajo. En los últimos años se ha visto aumentado el número de afecciones músculoesqueléticas.



Es preciso, por tanto, establecer medidas preventivas tendientes a evitar un nuevo incremento de este tipo de trastornos, así como reducir la actual incidencia, principalmente entre quienes, por el tipo de tarea realizada o por el tiempo de permanencia ante la pantalla o casilleros, mayores probabilidades tengan de padecer dolencias músculo-esqueléticas.

El trabajo sedentario mal concebido:

- disminuye la circulación sanguínea de las piernas, lo que puede causar una hinchazón de las piernas y de los pies en el transcurso de la jornada de trabajo.
- estrés estático en los músculos de la espalda, lo que hace que la espalda duela y se canse.
- estrés estático y/o unilateral de un lado de los músculos del

cuello y hombros, lo que puede ocasionar dolores de cabeza, cansancio y un dolor en los hombros que puede incluso extenderse hasta las manos.

Los inconvenientes del trabajo sedentario pueden eliminarse si se corrigen las deficiencias ergonómicas en el lugar de trabajo, si se mejora la forma de trabajar, si se toman frecuentes pausas y si se hacen los movimientos recuperadores pertinentes.

Manejo manual de cargas.

Sígame las indicaciones de manipulación de cargas antes explicado.

Manejo de paquetes de cartas.

En la clasificación de la correspondencia, es muy importante tener en cuenta este aspecto, que normalmente solemos pasar por alto. Cuando se cogen o preparan paquetes de cartas, no hay que abusar, y es preferible hacer paquetes más pequeños para evitar lesiones.

Las lesiones más frecuentes por esta mala praxis son tendinitis en las manos, y para evitarlas también es recomendable no coger las cartas a modo de pinza con los dedos, y si apoyándolas en el antebrazo para que a mas repartido el peso



Acceso y ubicación del puesto.

La disposición del puesto de trabajo en el recinto de la oficina debe ser diseñada teniendo en cuenta: La anchura de los pasillos y las distancias entre las sillas, mesas y casilleros debe ser suficiente para no estorbar el acceso de los usuarios a sus puestos. Ha de satisfacer al menos los requerimientos legalmente establecidos y La disposición de los puestos en el recinto debe tener en consideración la organización de la actividad, las exigencias de la tarea, la

interacción de los grupos y las necesidades de comunicación.

Manejo de equipos mecanizados.

Para el buen desarrollo de la labor profesional es imprescindible que la empresa forme a su personal en cuanto al manejo de maquinaria. Sería muy complicado explicar desde aquí el funcionamiento debido a la variedad y a la complejidad.

-CARTEROS/AS.

Acceso y ubicación del puesto.

La disposición del puesto de trabajo en el recinto de la oficina debe ser diseñada teniendo en cuenta: La anchura de los pasillos y las distancias entre las sillas, mesas y casilleros debe ser suficiente para no estorbar el acceso de los usuarios a sus puestos. Ha de satisfacer al menos los requerimientos legalmente



establecidos y la disposición de los puestos en el recinto debe tener en consideración la organización de la actividad, las exigencias de la tarea, la interacción de los grupos y las necesidades de comunicación.

Desplazamiento de carro de reparto.

El desplazamiento durante la tarea de reparto de correspondencia es muy importante para evitar lesiones. Las lesiones más frecuentes derivadas del mal manejo del carro de reparto son lesiones de hombros. Estas lesiones son muy dolorosas y de muy lenta recuperación. Para intentar evitarlas, es muy importante que el carro sea empujado y nunca tirar de él.

A la hora de subir escaleras, o a medios de transporte como autobuses o trenes, como se debe hacer es cogiendo el carro con las dos manos y tirar de él con la espalda lo mas recta posible y nunca tirando de una sola mano.

Para subir un solo escalón es preferible hacerlo con el carro de frente que tirando de él.

Reparto con bolsa.

El repartir cartas con la bolsa a la espalda puede ocasionar dolores lumbares, dorsales y cervicales, a si que desde el punto de vista de la ergonomía no es muy recomendado hacer el reparto de esta manera. Si se decide repartir con bolsa hay dos aspectos a tener en cuenta:

La mejor manera de colocarla es con la correa cruzada para repartir el peso, y no cargándola sobre un solo hombro.

Por otro lado, hay que controlar el peso con el que se carga, no siendo recomendable superar el 10% del peso de la persona que soporta el peso. Es decir, si tu peso es de 80 kg. no cargar más de 8 kg. en la bolsa.

Puntos de saca.

Para evitar ir sobre cargados/as a la hora del reparto, tanto con la bolsa, como con el carro se recomienda tener varios puntos de sacas en los sectores, y hacer uso de ellos en caso de necesitarlos. es preferible hacer las paradas que sean necesarias a luego lamentar dolores molestos por el sobre esfuerzo realizado.

Manejo de paquetes de cartas.

Tanto a la hora de la clasificación de la correspondencia, como a la hora del reparto es muy importante tener en cuenta este aspecto, que normalmente solemos pasar por alto. Cuando se cogen o preparan paquetes de cartas, no hay que abusar, y es preferible hacer paquetes más pequeños para evitar lesiones.

Las lesiones más frecuentes por esta mala praxis son tendinitis en las manos, y para evitarlas también es recomendable no coger las cartas a modo de pinza con los dedos, y si apoyándolas en el antebrazo para que a mas repartido el peso.

-PERSONAL DE ALMACEN.

Para el análisis de los puestos de trabajo relacionados con el personal de almacén, tendremos que seguir las recomendaciones anteriormente explicadas en cuanto a la manipulación manual de cartas, el manejo de maquinaria, e incluso tareas relacionadas con los puestos de trabajo anteriormente detalladas.

2.- AMBIENTE DE TRABAJO.

Iluminación.

El trabajo con pantallas de visualización y clasificación requiere una iluminación no demasiado brillante para evitar deslumbramientos. Los niveles aceptables se mueven entre los 300 y los 500 lux. Niveles muy superiores se acrecienta la fatiga visual. Se debe adaptar la visión a tres contrastes de iluminación diferentes: El de la pantalla, el del teclado en personal de oficina y el de los textos de las cartas en clasificación.

Una errónea repartición de luminancias en el campo visual, puede provocar fenómenos de deslumbramiento, los cuales, a su vez, son origen de fatiga visual. Estos pueden ser producidos por puntos de luz situados justo encima del equipo, mala distribución de la intensidad de la luz en la zona de trabajo, presencia de grandes ventanales, tubos fluorescentes sin difusores, colores de suelos, techos y paredes con un alto índice de reflexión.

Para evitar los deslumbramientos: Las pantallas deben ser mates, utilizando los filtros de malla o polarizados. Las paredes y superficies deben estar pintadas en colores no brillantes. El campo situado detrás del operador debe ser de luminancia lo más débil posible. La pantalla debe colocarse de forma perpendicular a las ventanas y es preferible que éstas queden a la izquierda del operador. La pantalla debe quedar alejada de las ventanas para que la sobre iluminación diurna no dificulte la adaptación de los ojos a la relativa oscuridad de la pantalla. La línea de visión del operador a la pantalla debería ser paralela a las lámparas del techo. Las lámparas del techo no deben estar colocadas encima del operador y deben estar provistas de difusores para conseguir una más uniforme distribución de la luz.

Ruido.

En nuestros puestos de trabajo lo normal es no estar expuesto a niveles de ruido superiores a los mínimos establecidos por la ley de prevención de riesgos laborales. Pero si tenemos que tener en cuenta distintos aspectos según el puesto de trabajo.

Para el personal de oficinas tendremos en cuenta que la pantalla emite una frecuencia no audible en la banda de los 15 Khz. En este puesto de trabajo el ruido proviene principalmente de las impresoras anejas al terminal, o bien de terminales instaladas en cadena en oficinas con una densidad importante de personal.

Para clasificación en los centros de trabajo el nivel de ruido tolerable debe ser de 55 dB, ya que requiere de concentración para desempeñar bien la labor profesional. Para las tareas de menor concentración se considera adecuado entre 65 y 70 dB.

En los centros de trabajo el ruido puede proceder de maquinaria de calefacción/aire acondicionado o máquinas de clasificación.

Ambiente térmico.

Las condiciones climáticas de los lugares de trabajo constituyen un factor que influye directamente en el bienestar y la ejecución de las tareas.

Las recomendaciones son:

- En época de verano.... 23 a 26°C
- En época de invierno... 20 a 24°C
- En todo caso, la temperatura no deberá exceder de 26°C

En el rango de temperaturas comprendido entre 20 y 26°C la sequedad de los ojos y mucosas se puede prevenir manteniendo la humedad relativa entre 45% y 65%, para cualquiera de las temperaturas comprendidas dentro de dicho rango.

3.- PATOLOGÍAS ESPECÍFICAS.

Alguna de las patologías más frecuentes que no podemos encontrar en nuestro trabajo se pueden agrupar en tres apartados:

Fatiga visual.

La fatiga visual es una modificación funcional, de carácter reversible, debida a un esfuerzo excesivo del aparato visual. Los síntomas se sitúan en tres niveles:

Molestias oculares: sensación de tener ojos, tensión pesadez palpebral, pesadez de ojos, picores, quemazón, necesidad de frotarse los ojos, somnolencia, escozor ocular, aumento del parpadeo.

Trastornos visuales. Borrosidad de los caracteres que se tienen que percibir en las pantallas o al leer las cartas.

Síntomas extra oculares: cefaleas, vértigos y sensaciones de desasosiego y ansiedad, molestias en la nuca y en la columna vertebral.

Fatiga física.

La fatiga se debe bien a una tensión muscular estática, dinámica o repetitiva, bien a una tensión excesiva del conjunto del organismo o bien a un esfuerzo excesivo del sistema psicomotor.

Estos esfuerzos excesivos pueden estar causados por:

- Factores dependientes de una incorrecta organización del trabajo.
- Factores dependientes del mismo individuo (defectos visuales, lesiones esqueléticas preexistentes).
- Condiciones ergonómicas y ambiente de trabajo no satisfactorios.

Los síntomas de la fatiga física suelen ser: Algias cervicales, tirantez de la nuca, dorsalgias, lumbalgias.

Fatiga mental o psicológica.

Fatiga mental o psicológica se debe a un esfuerzo intelectual o mental excesivo. Los síntomas de la fatiga mental y psicológica pueden ser de tres tipos:

Trastornos neurovegetativos y alteraciones psicosomáticas (constipación, cefaleas, diarrea, palpitaciones, etc.).

Perturbaciones psíquicas (ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, etc.).

Trastornos del sueño (pesadillas, insomnio, sueño agitado, etc.).

Si el organismo es incapaz de recuperar por sí mismo el estado de normalidad o persisten las condiciones desfavorables de equipo, ambiente e incorrecta racionalidad del trabajo, el estado de stress es inevitable.

La primera recomendación para reducir en lo posible la fatiga de cualquiera de los tres tipos citados, además de cumplir los requisitos ergonómicos para el puesto de trabajo, es el establecimiento de pausas durante el ciclo de trabajo. Las tendencias se inclinan por el establecimiento de pausas de duración frecuentes, en general del orden de 10 minutos cada dos horas aproximadamente.

4.- DISEÑO DEL PUESTO Y POSTURAS DE TRABAJO.

Las características y situación de los elementos del puesto (incluido el mobiliario utilizado) van a condicionar las posturas de trabajo adoptadas. Existe una relación directa entre el diseño del puesto y las molestias músculo-esqueléticas.

Sin embargo, aún siendo uno de los aspectos que más inciden en la postura de trabajo, no es el único. La calidad de iluminación (reflejos, contrastes), la nitidez de los caracteres en la pantalla, la calidad de la presentación de la información en el documento, cartas o en la pantalla, guardan también una estrecha relación con las posturas de trabajo adoptadas.

También hay que prestar atención a la temperatura del lugar de trabajo, a la aeración, a la vestimenta que se lleva puesta y a las costumbres nutricionales.

La incidencia de todos estos factores será más importante cuanto mayor sea el tiempo de permanencia en el puesto de trabajo, cuanto menos adecuada sea la distribución de las pausas de trabajo y, cuanto más repetitivas sean las tareas a realizar, pues el estatismo postural será más importante.

RECOMENDACIONES

Postura de trabajo

No puede definirse con carácter general la postura de trabajo más idónea para el trabajo, entre otros motivos, por la variación considerable de exigencias visuales y gestuales entre unas y otras tareas. No obstante, sí pueden darse unas cuantas recomendaciones generales:

- Es de capital importancia poder variar la postura a lo largo de la jornada, a fin de reducir el estatismo postural.

- Deben evitarse los giros e inclinaciones frontales o laterales del tronco. Actualmente se recomienda que el tronco esté hacia atrás unos 110-120°, posición en que la actividad muscular y la presión intervertebral es menor.

- La cabeza no estará inclinada más de 20°, evitándose los giros frecuentes de ella.

- Los brazos deben estar próximos al tronco y el ángulo del codo no ser mayor de 90°. Las muñecas no deben flexionarse, ni desviarse lateralmente, más de 20°.

- Los muslos deben permanecer horizontales, con los pies bien apoyados en el suelo.

- Para reducir el estatismo, los antebrazos deben contar con apoyo en la mesa y las manos en el teclado o en la mesa. Muy importante es procurar un buen apoyo de la espalda en el respaldo, sobre todo de la zona lumbar.

Elementos del puesto

En cuanto a las dimensiones y distancias propuestas para los elementos del puesto, actualmente se tiende a recomendar la máxima flexibilidad en la ubicación y regulación de los elementos del puesto, de manera que se pueda ajustarlos en función de las dimensiones corporales, del grado de fatiga postural experimentado e incluso, de las preferencias personales.

En este sentido se empiezan a comercializar teclados antifatiga, mesas regulables o sillas-madre que permiten la postura del astronauta.

5.- LA CALIDAD DEL AIRE EN AMBIENTES CERRADOS.

La función primaria de un edificio en el que se desarrollan actividades de tipo no industrial es proporcionar a los ocupantes un ambiente confortable y saludable en el que trabajar. Esto depende, en gran medida, de que el sistema de ventilación/climatización tenga un diseño, un funcionamiento y un mantenimiento apropiados.

Estos sistemas, por tanto, deben proporcionar unas aceptables condiciones térmicas (temperatura interior y niveles de humedad), y una calidad de aire interior, así mismo aceptable; es decir, deben procurar que la mezcla del aire exterior con el interior sea la adecuada, y deben disponer de sistemas de filtración y limpieza del aire capaces de eliminar los contaminantes presentes en el mismo.

En el ámbito de las condiciones de trabajo tiene cada vez mayor incidencia el aspecto relacionado con la calidad del aire en locales dedicados a oficinas y servicios.

La sintomatología presentada por los afectados no suele ser severa y, al no ocasionar un exceso de bajas por enfermedad, se tiende a menudo a minimizar los efectos que, sin embargo, se traducen en una situación general de disconfort. En la práctica estos efectos son capaces de alterar tanto la salud física como la mental del trabajador, provocando un mayor estrés.

6.- EFECTOS SOBRE LA SALUD RELACIONADOS CON EL AIRE INTERIOR DE UN EDIFICIO.

En general, los contaminantes presentes en el aire ambiente penetran en el organismo por inhalación y por tanto afectan inicialmente al tracto respiratorio, pudiendo también ser absorbidos y afectar a otros órganos o acumularse en distintos tejidos.

Asimismo, puede haber contaminantes que provoquen irritación en los ojos o que generen problemas dérmicos (erupciones y picores). Los efectos sobre el tracto respiratorio son irritación de nariz, garganta y bronquios, con posibilidad de provocar cambios en la reactividad bronquial, o liberación de un mediador inducida por alérgenos que conducen a la aparición de rinitis, asma o neumonitis hipersensitivas. Por otra parte los contaminantes microbianos pueden provocar enfermedades infecciosas.

Los síntomas que se relacionan con una deficiente calidad del aire en el interior de un edificio son: dolor de cabeza, mareos, náuseas, fatiga, piel seca, irritación de ojos, congestión de senos nasales y tos. Es a menudo difícil diferenciar entre los causados directamente por el medio ambiente y los de origen psicológico. No hay que olvidar que un aire de pobre calidad provoca discomfort, pudiendo desencadenar reacciones psicológicas complejas, cambios de humor, de estado de ánimo y dificultades en las relaciones interpersonales.

7.- FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DEL AIRE EN LOS AMBIENTES CERRADOS.

A modo de resumen se puede concluir que las deficiencias más frecuentes son consecuencia de alguno(s) de los factores siguientes:

Una ventilación inadecuada

Generalmente es debida a:

- a) Un insuficiente suministro de aire fresco, como consecuencia de una elevada recirculación del aire o de un bajo caudal de impulsión.
- b) Una mala distribución y consecuentemente una mezcla incompleta con el con el aire exterior, que provoca estratificaciones del aire y diferencias de presión entre los distintos espacios y zonas del edificio.
- c) Una incorrecta filtración del aire debido a un mantenimiento incorrecto o a un inadecuado diseño del sistema de filtración.
- d) Una temperatura de aire y humedad relativa extremas o fluctuantes.

La contaminación interior

Puede tener como origen al propio individuo, al trabajo, a la utilización inadecuada de productos (desinfectantes, limpieza, abrillantado,...) a los gases de combustión (fumar...) y a la contaminación cruzada procedente de otras zonas poco ventiladas que se difunden hacia lugares próximos y los afectan.

La contaminación exterior

Entrada en el edificio de humos de escape de vehículos, productos utilizados en trabajos de construcción. Otro origen puede ser las infiltraciones a través del basamento (vapores de gasolinas, emanaciones de cloacas, etc.).

La contaminación debida a materiales empleados en la construcción

- La *fibra de vidrio*. La fibra de vidrio está formada por material amorfo vidrioso. Se usa como aislante térmico en los sistemas de aire acondicionado, su instalación y utilización incorrecta, como la degradación de los materiales que la contienen, es uno de los peligros principales de la mala calidad del aire interior, y es una fuente potencial de enfermedades.
- El *formaldehído* se emplea extensamente en la formulación de plásticos y como aislantes térmicos y barnices. Puede ocasionar irritación en las vías respiratorias y alergias y está considerado como una sustancia sospechosa de inducir procesos cancerígenos.

- Los *disolventes* son otro material de construcción que puede ser fuente de contaminación por generación de compuestos químicos en el aire del interior de un edificio como los muebles y elementos de decoración de madera y caucho, los agentes sellantes, colas, barnices y materiales textiles.

La contaminación biológica

- El *dióxido de carbono* es un gas que se forma por combustión de sustancias que contienen carbono. La principal fuente está en la respiración humana y el fumar. Es un asfixiante simple cuya presencia a concentraciones altas provoca falta de oxígeno.

- El *monóxido de carbono* su presencia es debida a la toma inadecuada de aire fresco exterior y el fumar.

- El *humo de tabaco*. El hecho de fumar representa la liberación en el aire de una mezcla compleja de productos químicos. Además de monóxido de carbono, dióxido de carbono y partículas, se producen óxidos de nitrógeno y una amplia variedad de otros gases y compuestos orgánicos. Su presencia en el aire del interior de un edificio es un problema que afecta tanto a fumadores como a no fumadores. Básicamente los efectos que pueden causar los distintos contaminantes biológicos presentes en el ambiente interior de un edificio sobre los ocupantes son:

. *virus y bacterias*: infecciones

. *polen y hongos*: alergias.

8.- LAS CONDUCCIONES DE AIRE.

Las conducciones de aire generalmente están hechas de fibra de vidrio. La fibra de vidrio es un material muy aislante y flexible pero que se degrada con facilidad.

La fibra de vidrio se pudre y se va descomponiendo en pequeñas partículas que se llegan a incorporar a los conductos de aire circulando por los locales. Esta descomposición de sus filamentos también se produce cuando esta es nueva debido a que, cuando se fabrican los conductos se han de cortar en piezas a medida. Si estas piezas que formaran la conducción no están bien recubiertas por las juntas, los filamentos microscópicos se desprenden y igualmente se incorporan al aire circulante.

La posible inhalación de estos filamentos es muy peligrosa porque se pueden llegar a incorporar en el tejido pulmonar alterando las células y produciendo lesiones que podrían llegar a ser graves. Esto no quiere decir que forzosamente se hayan de producir sino que hay un factor de riesgo real. Concretamente en EE.UU. está prohibido este tipo de instalaciones porque se considera potencialmente cancerígeno. En Alemania se están incorporando algunos aspectos presentes en la legislación de EE.UU. Las alternativas en los conductores de aire son el revestimiento con aluminio de la fibra de vidrio, como establece la normativa, si bien eso no elimina todos los posibles riesgos.

La fibra de vidrio se produce en grandes planchas que se han de cortar a medida y unir las para formar las conducciones hay que vigilar en este caso que los conductos estén bien sellados- especialmente por el interior por donde ha de circular el aire- con cinta aislante de aluminio. Si esto no se realiza se producirán desprendimientos de fibras tóxicas por las juntas lo cual las convierte en igualmente peligrosas.

Para evitar estos riesgos lo más seguro son las planchas de aluminio, una opción más cara, que evitan las empresas, pero mucho más segura, preferible.

Algunas medidas preventivas.

- . Ubicar las tomas de aire exterior de modo que se impida la reentrada de los aerosoles.
- . Suministrar suficiente aire fresco de ventilación.
- . Accesos adecuados a los diferentes componentes del sistema para su inspección, reparación y limpieza.
- . Colocar filtros adecuados para el control de la entrada de materia particulada.
- . Prevenir la acumulación de agua estancada bajo los sistemas de refrigeración.
- . Seleccionar humidificadores que utilicen vapor de agua como fuente de humedad.
- . Mantener la humedad relativa del aire por debajo del 70% en los espacios ocupados.
- . Establecer programas de mantenimiento que contemplen la inspección, la limpieza y la desinfección.

La importancia del aire interior: Sindicatos y trabajadores/as.

La calidad del aire interior, es un campo más de batalla en la actuación de los sindicatos y un elemento de discusión y negociación en las empresas. No es un tema nuevo, en diferentes países (Suecia, Alemania, EE.UU. Australia...) lo han considerado como un punto importante desde hace más de diez años y los trabajadores se han preocupado por la calidad del aire que respiran.

Se ha de procurar la realización de estudios, realizando una evaluación de la calidad del aire interior, que contenga dos grandes categorías: los aspectos de ingeniería de los edificios e información cuantitativa sobre los niveles de contaminantes en cada área. Los aspectos de ingeniería incluyen información sobre ventilación, normas de filtración y niveles de polvo.

9.- LA FATIGA VISUAL.

El continuo incremento de la utilización de pantallas de visualización de datos (PVD), ha dado lugar a la aparición de un cierto número de alteraciones de la salud, siendo la más común de ellas la **fatiga visual** que se manifiesta por: sensación de vista cansada; hipersensibilidad a la luz; picores, irritación y enrojecimiento en conjuntiva y párpados; mareos; lagrimeo; visión borrosa o doble; dolor de cabeza, etc.

La fatiga visual puede tener su origen bien en causas intrínsecas del sujeto (estado de la corrección óptica, diversas alteraciones del órgano de la visión, etc.), bien en causas relacionadas con el puesto de trabajo (deficiencias de alumbrado, contrastes inadecuados, deficiencias en la ubicación del puesto de trabajo, etc.).

Muchas veces nos aprovechamos de la capacidad natural que tiene el ojo humano para acostumbrarse y ajustarse a iluminación deficiente. Pero al hacer este ajuste, alguna otra capacidad va a verse afectada. Nuestra atención disminuye, la fatiga mental aumenta y hay más evidencia de que el estado fisiológico y psicológico sufre trastornos profundos.

Diversos estudios señalan que cuanto más luz natural hay en la oficina más favorable para el trabajo es el ambiente. En todo caso o bien se aumenta la luz natural o se mejora la calidad y aumenta la cantidad de luz artificial.

¿Cuánta luz es necesaria?

La cantidad de luz depende de la calidad de la fuente de luz y de la distancia entre dicha fuente y la superficie de trabajo. Normalmente expresamos la cantidad de iluminación en unidades de iluminación (lux o lumen) por metro cuadrado.

En una oficina o despacho que utiliza documentos en papel y cartas, el nivel aceptado como óptimo es de 500 a 800 lux. Sin embargo, el nivel óptimo para los usuarios de pantallas de visualización de datos es de 200 lux. Si se trabaja con documentos en papel y con una pantalla, se debe buscar un equilibrio. La práctica acostumbrada es escoger una iluminación menos intensa para la sala o despacho y complementarla con luces individuales para el trabajo en papel. Si esta solución no es posible, la iluminación debe aumentar a 300 o 400 lux.

La calidad de la luz

La calidad de la luz es determinada por varios elementos: el resplandor o reflejo, el contraste y la distribución del color.

Resplandor. El resplandor puede afectar en gran medida a la vista. Los espejos, el vidrio, el papel satinado y otras superficies pulidas y brillantes pueden causar un problema similar. Además el reflejo de la luz puede causar cansancio sin una disminución obvia de la función visual. Este es un problema aún más serio, ya que el empleado aprende a tolerar las condiciones sin darse cuenta del esfuerzo que está haciendo con la vista.

Contraste. Sin contraste no es posible ver cosa alguna. Por regla general, aun con buena iluminación, la falta de contraste dificulta la función visual.

Distribución del color. La luz natural se compone de una serie de bandas de colores conocida como el espectro. La luz natural tiene, en proporciones casi iguales, todos los colores del arco iris (rojo, naranja, amarillo, verde, azul, añil y violeta). Muchas fuentes de luz artificial producen luz con un espectro diferente al de la luz natural.

Las lámparas fluorescentes de descarga de gases tienen bandas de diferentes colores. En la “luz fría blanca” predomina el amarillo con cantidades moderadas de verde y naranja y la “luz cálida blanca” tiene un espectro parecido al de las lámparas de filamento de tungsteno. Estas luces proporcionan una imagen nítida, bien definida y buen contraste.

Los efectos de la edad

Casi todos notamos el deterioro de la vista causado por la edad. Con el paso de los años se hace más difícil enfocar los objetos con máxima definición y después de los cuarenta y cinco años generalmente necesitamos gafas, tanto para aumento en el caso de letras pequeñas como para ayudar en la definición de la imagen.

Al envejecer la capacidad para percibir el contraste entre los colores también disminuye. La visión se ve deteriorada por el propio proceso normal de envejecimiento del ojo, pudiendo resultar estos problemas de visión gravados por la existencia de alguna enfermedad degenerativa en el ojo.

El envejecimiento del sistema visual implica cambios en la óptica ocular y alteraciones en el sistema nervioso visual.

A pesar de que la mayoría de las personas no tienen problemas visuales severos, sí sufren un deterioro suficiente como para que la ejecución de las tareas se vea alterada en alguna medida.

Los aspectos que explican la capacidad visual son las propias características del proceso de visión y el conjunto de características externas que influyen en la percepción del estímulo. Entre las primeras cabe destacar la agudeza visual, la acomodación, la sensibilidad al contraste, a los deslumbramientos, la adaptación a la oscuridad, la visión del color y la stereopsis.

La vigilancia médica oftalmológica. La fatiga visual

La fatiga visual es un cuadro que se manifiesta de manera muy diversa. Dichas manifestaciones pueden ser síntomas subjetivos y/o modificaciones funcionales. Los síntomas subjetivos más frecuentes son: picor o escozor en los ojos, deslumbramiento, visión borrosa, y cefaleas o dolor de cabeza. Generalmente, este tipo de alteraciones aparecen alrededor de las cuatro horas de trabajo, pero su aparición puede ser más precoz.

Las alteraciones funcionales más frecuentes son: reducción de la secreción lagrimal, alteración de la visión binocular o la capacidad de distinguir relieves, miopía transitoria (dificultad para enfocar bien los objetos lejanos), alteración del equilibrio muscular (heteroforias), disminución en la percepción de los contrastes y aumento del parpadeo.

Los factores que influyen en la aparición de fatiga visual son de dos tipos: individuales o inherentes a la persona, y profesionales o relacionados con las condiciones de trabajo.

Factores individuales:

- Defectos visuales: Hipermetropía, astigmatismo, prescibicia, agudeza visual inferior a 0,7
- Edad superior a 45 años: aumenta la aparición de síntomas

Factores profesionales:

- Duración del trabajo no alternado superior a 4 horas
- Reflejos en la pantalla
- Iluminación inadecuada del puesto de trabajo
- Distancia ojo-pantalla inferior a 50 cm.
- Caracteres poco nítidos, parpadeantes y de color azul o rojo.

Para disminuir la incidencia de la fatiga visual, es necesario que además de la vigilancia médica laboral (VML) se realicen mejoras en el puesto de trabajo, iluminación, características de la pantalla, etc.

Los resultados de la VML deben recogerse de dos maneras: en un informe individual dirigido a la persona que ha sido visitada, y debe permitir reconocer cambios sufridos a los largo del

tiempo; y un informe colectivo, que debe permitir conocer el estado colectivo de salud y su relación con las condiciones de trabajo.

Para detectar la fatiga visual debe realizarse dos tipos de actividades:

1. Cuestionario de síntomas.
2. Exploraciones oftalmológicas complementarias.
3. Periodicidad.

Medidas preventivas

Aunque a la hora de tomar medidas preventivas para la mejora de las condiciones de trabajo en los puestos, deben ser considerados todos los aspectos que intervienen conjuntamente, vamos a indicar algunas soluciones relacionadas directamente con los problemas de fatiga visual, entre las que podemos señalar:

1. Para personal de oficina es aconsejable un período de precalentamiento del monitor de unos veinte minutos antes de iniciar el trabajo rutinario, ya que aunque no se manipule ninguno de los mandos incorporados en el monitor con el que se trabaja, esos parámetros visuales cambian especialmente después del encendido del monitor.
2. Los elementos de comunicación (pantalla, teclado, cartas y documentos) deben ser orientables e inclinables a voluntad y con facilidad, a fin de minimizar la constante acomodación del ojo, y los frecuentes giros de ojos.
3. El soporte de los elementos de comunicación deberá ser estable y regulable, y estar colocado de tal modo que se reduzcan al mínimo los movimientos incómodos de la cabeza y de los ojos.
4. El elemento de comunicación más frecuentemente visualizado deberá colocarse lo más enfrente posible del operador, cuando éste esté situado en su posición normal de trabajo.
5. La superficie de trabajo se deberá adecuar a la tarea, de manera que los elementos a visualizar deben ubicarse a una distancia acorde a la agudeza visual del operador, y enfrente suyo.
6. Cuando se trate de puestos de trabajo de entrada de datos se deberá disponer de un portadocumentos.
7. La pantalla y el portadocumentos deberán estar lo suficientemente próximos uno de otro y a la misma distancia para evitar los giros de los ojos y la acomodación constante de la visión.
8. Se deberán cuidar los aspectos de iluminación para que el nivel de iluminación en el propio puesto de trabajo sea adecuado a la tarea a realizar, así como para evitar reflejos y deslumbramientos en la pantalla u otra parte del equipo de trabajo.
9. La actividad del trabajador se deberá organizar de tal forma que el trabajo diario con la pantalla se interrumpa periódicamente por medio de pausas o cambios de actividad.
10. La lectura de textos y datos en papel, resulta más confortable y saludable que la lectura de los mismos documentos en pantallas, reduciendo la fatiga visual.
11. Los trabajadores se beneficiarán de un reconocimiento adecuado de los ojos y de la vista:
 - antes de comenzar a trabajar con una pantalla de visualización
 - de forma periódica con posterioridad
 - cuando aparezcan trastornos de la vista que pudieran deberse al trabajo con una pantalla de visualización.

Ejercicios para cuidar la vista.

El trabajo en el ordenador y manipulando cartas cansa la vista, por eso es necesario **relajar los ojos** de vez en cuando mientras trabajamos.

Además de las reglas de oro -parpadear a menudo y mirar a lo lejos- hay otros ejercicios que también ayudan a mantener los ojos en un perfecto estado. Para conseguirlo es importante respirar pausada y profundamente, y en ningún caso contener la respiración.

Para reforzar la relajación de los músculos oculares se deben cerrar los ojos y girar el globo ocular hacia el techo. Mantener esta posición durante dos respiraciones.

Después repetir el proceso mirando al suelo. Hacer lo mismo girando la vista hacia la derecha y luego hacia la izquierda. Luego abrir los ojos y relajarlos unos segundos. Cerrarlos de nuevo y describir con el globo ocular un círculo en el sentido de las agujas del

reloj y viceversa, el siguiente ejercicio se puede hacer **delante de la pantalla o casillero**: orientar la vista hacia una esquina de la pantalla o casillero e ir desviándola en el sentido de las agujas del reloj hasta haber recorrido los cuatro puntos y luego al revés.

Repetir el ejercicio orientando la vista en diagonal, o sea, primero de izquierda superior hacia la esquina derecha inferior, luego otra vez hacia la esquina derecha superior y así sucesivamente. Para concluir, contraer los músculos del rostro en un gesto - conservar la posición tres segundos- y luego relajarse. Se podrá comprobar que la visión es más nítida y más vivos los ojos.

A media jornada resulta aconsejable efectuar un simple ejercicio de **palmeo**, que favorece la relajación de los ojos en todo el cuerpo. Se realiza sentado y consiste en tapar los ojos con la palma de las manos ligeramente ahuecada, sin llegar a presionar los ojos. Los dedos de una mano se colocan encima de los de la otra, sobre la frente. Luego se cierran los ojos, se respira profundamente y uno se imagina que son los ojos los que están respirando. La autosugestión continúa imaginándose un paisaje agradable en el que realizamos una actividad que nos hace sentir a gusto. Este ejercicio puede durar unos 10 minutos y puede repetirse al finalizar la jornada laboral, junto a un masaje circular de los ojos.

10.- CONDICIONES DE TRABAJO: AUTO EVALUACIÓN.

La aparición de una nueva normativa en relación a la Salud Laboral, obliga a las empresas a llevar a cabo la Evaluación de Riesgos.

La Evaluación debería permitir conocer cuáles son los riesgos existentes o potenciales de cada centro de trabajo y más concretamente de cada puesto de trabajo, vinculados a las condiciones específicas del sector en que se realiza.

No se puede obviar, que una parte importante de nuestra vida diaria tiene que ver con el trabajo, con nuestra presencia en una oficina y puesto de trabajo.

Conocer los aspectos que se vinculan a nuestro trabajo diario, es de suma importancia, porque de ello, dependerá la salud de hoy y, sin lugar a dudas, la futura.

Cada trabajador debe hacer un ejercicio de responsabilidad y autoevaluar su puesto de trabajo y analizar las posibles deficiencias.

En este aspecto, los delegados de prevención de riesgos laborales, y salud laboral jugamos un papel importante al ser un vínculo de conexión entre la empresa y sus trabajadores/as. Los delegados de CGT estamos a vuestra disposición para que nos hagáis llegar vuestras dudas e inquietudes relacionadas con esta materia. Con el trabajo de todos podremos hacer que las condiciones laborales sean las más óptimas para desempeñar la tarea profesional.

11.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

Protocolo de vigilancia sanitaria

La salud en el trabajo hace referencia a la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores, es decir, promoción y mantenimiento del más alto grado de plenitud funcional, de sentirse bien consigo mismo y de bienestar con el entorno laboral y el resto de las personas.

Es esta una concepción de salud en el trabajo que se centra, no sólo, en conseguir que no se produzcan accidentes o enfermedades profesionales (salud física) sino también en mejorar las condiciones de trabajo para evitar circunstancias como el estrés, la fatiga, o la insatisfacción laboral que ponen en peligro la salud de los trabajadores.

Dentro de las medidas adoptadas para la promoción y mantenimiento de una adecuada salud en el trabajo se encuentra la de vigilancia de la salud.

La vigilancia de la salud permite analizar las condiciones de trabajo y el estado de salud con el objetivo de detectar los problemas de salud relacionados con el trabajo y controlar los riesgos derivados de la ejecución del mismo que puedan conllevar un daño para la salud del trabajador que lo está desempeñando con el fin de que, posteriormente, se planifique una adecuada intervención para hacer frente a esos problemas y riesgos.

Para ello la vigilancia de la salud ha de servir para:

- Identificar problemas individuales y colectivos
- Planificar la acción preventiva

- Adoptar el trabajo a la persona
- Evaluar la eficacia de las medidas preventivas
- Intervenir en planes de educación sanitaria

Se requiere así dos tipos de vigilancia:

1. La vigilancia de los riesgos que viene a identificarse con la evaluación de éstos.
2. La vigilancia del estado de salud de los trabajadores con la que se analizan los efectos que pueden producir los distintos riesgos en la salud.

Para establecer un eficaz sistema de prevención de riesgos laborales, estas dos clases de vigilancia deben concebirse como un todo, deben entenderse como dos partes inseparables de una vigilancia global que forma parte de un plan de prevención.

Vigilancia del estado de salud

La vigilancia del estado de salud o vigilancia de los efectos tiene un ámbito de actuación individual en la medida en que se centra en cada uno de los trabajadores y trabajadoras analizando los efectos que pueden producir los distintos riesgos en la salud en cada uno de ellos. Con ella se observan los daños (enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del desempeño de las diversas funciones laborales) producidos a consecuencia de la manifestación de los distintos riesgos.

Esta vigilancia del estado de salud de los trabajadores se lleva a cabo, normalmente, a través de reconocimientos médicos. Con ellos, realizados en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, se detecta cualquier enfermedad o posible enfermedad que pueda sufrir el trabajador como consecuencia de la realización de su trabajo.

Su resultado debe servir para adaptar el trabajo a la persona y poner de manifiesto si las medidas de prevención que se están adoptando, o que se prevé adoptar, son las adecuadas para eliminar o reducir los riesgos para la salud que genera el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo

Protocolo de vigilancia sanitaria

La obligación de una vigilancia, no genérica, sino en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo motiva y justifica la elaboración de los Protocolos específicos.

El examen periódico de la vigilancia de la salud comprenderá distintas valoraciones:

- función visual
- Osteomuscular
- Carga mental

Las diferentes valoraciones realizadas por el servicio sanitario irán acompañadas, en cada una de ellas, de un cuestionario a fin de conocer y evaluar la opinión de cada trabajador.

12.- SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO.

A continuación vamos a hablar de un síndrome que aplicado a nuestra labor profesional, se puede dar tanto en personal de oficina por el manejo de teclados de ordenador, como a carter@s y clasificadores/as por el manejo de paquetes de cartas.

El síndrome del túnel carpiano es una neuropatía periférica que ocurre cuando el nervio mediano, que abarca desde el hasta la mano, se presiona o se atrapa dentro del a nivel de la muñeca. El nervio mediano controla las sensaciones de la parte anterior de los dedos de la mano (excepto el dedo meñique), así como los impulsos de algunos músculos pequeños en la mano que permiten que se muevan los dedos y el pulgar.

- El túnel carpiano, un pasadizo estrecho y rígido del ligamento y los huesos en la base de la mano, contiene el nervio, los tendones y el nervio mediano. Está delimitado en su parte proximal por los huesos pisiforme, semilunar, piramidal y escafoides; y su parte distal por el trapecio, trapezoide, el grande y el ganchoso. El techo del túnel está formado por el ligamento denominado retináculo flexor. A través de este túnel discurren cuatro tendones del músculo flexor común superficial de los dedos de la mano, cuatro tendones del músculo flexor común profundo de los dedos de la mano y el tendón del músculo flexor largo del pulgar. Cualquier proceso que provoque ocupación del espacio (inflamación de alguno de estos tendones, presencia de líquido, etc.) provoca la disminución de espacio y el atrapamiento del

nervio. Algunas veces, el engrosamiento de los tendones irritados u otras inflamaciones estrechan el túnel y hacen que se comprima el nervio mediano. El resultado puede ser dolor, debilidad o entumecimiento de la mano y la muñeca, irradiándose por todo el brazo. Aunque las sensaciones de dolor pueden indicar otras condiciones, el síndrome del túnel carpiano es de las neuropatías por compresión más comunes y ampliamente conocidas en las cuales se comprimen o se traumatizan los nervios periféricos del cuerpo. Normalmente la presión dentro del túnel del Carpio es de 7-8 mm Hg, pero en situaciones de patología alcanza hasta 30 mm Hg; a esta presión ya hay disfunción. Cuando la muñeca se flexiona o se extiende la presión puede aumentar hasta 90 mm Hg o más, lo que ocasiona isquemia en el vaso nervorum. Esto puede llevar a un ciclo vicioso, al aparecer edema vasogénico, aumentando más la presión intratúnel.

Epidemiología

Es la neuropatía periférica de la mano por atrapamiento más frecuente, afectando hasta a un 3 % de la población general, con una mayor incidencia en mujeres entre las décadas cuarta y sexta de la vida.¹ Constituye un lugar muy destacado en Salud Ocupacional. En EE. UU., la incidencia actual es del 0,1 %, y en la población trabajadora del 15% al 20% (CIB: Dr. Enrique Urrea, 2010). Cuando el médico general o neuroanestesiólogo percibe en las radiografías el tendón ternio o comprometido (que se necesita operación).también se necesitan una gran experiencia para mantener la muñeca bien flexionada

Síntomas

Los síntomas generalmente comienzan gradualmente (también pueden aparecer súbitamente en algunos casos) y se manifiestan con sensaciones de calor, calambre o entumecimiento en la palma de la mano y los dedos, especialmente del pulgar y de los dedos medio e índice. Algunos pacientes que padecen el síndrome del túnel carpiano dicen que sus dedos se sienten hinchados e inútiles, a pesar de no presentar una hinchazón aparente. Los síntomas a menudo aparecen primero en una o ambas manos durante la noche, con una sensación de adormecimiento de las puntas de los dedos, originada por dormir con las muñecas dobladas. Una persona con síndrome del túnel carpiano puede despertarse sintiendo la necesidad de “sacudir” la mano o la muñeca. A medida que los síntomas se agravan, los pacientes comienzan a sentir el calambre durante el día. La disminución en el pulso de la mano puede dificultar cerrar el puño, agarrar objetos pequeños o realizar otras tareas manuales. En casos crónicos o sin tratamiento, los músculos de la base del pulgar pueden debilitarse o atrofiarse. Algunas personas no pueden distinguir el frío y el calor a través del tacto. A veces el dolor se manifiesta en la parte superior de la mano y muñeca. Otras veces, la muñeca y la mano se queda dormida. Los síntomas suelen aparecer en sujetos cuya ocupación laboral incluye la realización de movimientos repetitivos de la muñeca (en nuestro caso algo muy frecuente en clasificación y en el reparto de correspondencias), lo que puede provocar inflamación ligamentosa y compresión nerviosa, aunque otras causas como fracturas o lesiones ocupantes de espacio también pueden estar en el origen de su desarrollo. La clínica aumenta con la actividad de la muñeca afectada (habitualmente la dominante) y puede remitir sacudiendo o masajeando la muñeca o elevando el miembro afectado (por mejora del retorno y descompresión). Si progresa lo suficiente el síndrome puede provocar atrofia de dicha musculatura (eminencia tenar) que limita de manera importante la funcionalidad de la mano afectada.

Causas

Frecuentemente, el síndrome del túnel carpiano es el resultado de una combinación de factores que aumentan la presión en el nervio y los tendones medianos en el túnel carpiano, en lugar de ser un problema del nervio propiamente dicho. El trastorno se debe muy probablemente a una predisposición congénita: el túnel carpiano es simplemente más pequeño en algunas personas que en otras. Otros factores que contribuyen al diagnóstico incluyen traumatismos o lesiones en la muñeca que causan la hinchazón, tal como una torcedura o una fractura; hiperactividad de la glándula pituitaria; hipotiroidismo (baja función de la glándula tiroides); artritis reumatoide; problemas mecánicos en el empalme de la muñeca; estrés laboral; uso repetitivo de musculatura del antebrazo (carter@s,

clasificadores/as, informatic@s,); retención de líquido durante el embarazo o la menopausia, o el desarrollo de un quiste o de un tumor en el túnel carpiano. En algunos casos es imposible determinar las causas.

Existen pocos datos clínicos que comprueban si el realizar movimientos repetitivos y forzados con la mano y la muñeca en actividades laborales o de diversión puede causar el síndrome del túnel carpiano (aunque sí es cierto que hay un alto índice de afectados en trabajos manuales de esfuerzo). Los movimientos repetitivos que se realizan en el curso normal del trabajo u otras actividades diarias pueden dar lugar a trastornos de movimientos repetitivos tales como bursitis (inflamación de una bursa, pequeña bolsa que facilita el movimiento de los músculos y tendones sobre el hueso), tendinitis (inflamación de los tendones) y sobre todo un hipertono, falta de elasticidad y fluidez entre músculos y tendones. Los puntos posibles de atrapamiento del nervio mediano, son:

- El retináculo flexor: un muñequera natural que recoge cúbito y radio en la diáfisis distal de los huesos, comprendiendo y limitando el espacio de todo el paquete blando (nervios, vasos, músculos, tendones...).
- El pronador redondo: músculo plano, oblicuo que parte de la epitroclea, cruza hacia la epifisis radial hacia el borde. Ayuda a la pronación y la flexión del brazo. El nervio Mediano circula pegado al hueso y pasa por debajo de la inserción musculotendinosa del pronador redondo.
- El coracobraquial, junto pectoral menor y el bíceps braquial porción corta, puede aprisionar el plexo braquial, y la salida del origen del nervio mediano (muy raro).

El calambre de escritor —una condición causada por una falta en la coordinación motriz, dolor y presión en los dedos, la muñeca o el antebrazo como consecuencia de una actividad repetitiva— no es un síntoma del síndrome del túnel carpiano.

En el año 2006 se aprobó el nuevo cuadro de enfermedades profesionales para España, en él se recogía que la profesión de camarero se encuentran entre las principales actividades capaces de producir esta dolencia.²

También es conocida como una "enfermedad de guitarrista" ya que por el constante movimiento del brazo hasta la mano es muy posible que se provoque esta enfermedad.

Exámenes diagnósticos

La semiología clínica es el arma diagnóstica de primera línea tanto para el médico general como para el Kinesiólogo. La clínica, así como la actividad laboral, son fuertemente sugestivas de esta patología, pero existen algunos signos clínicos y pruebas complementarias que confirman el diagnóstico. Entre los datos que orientan hacia la existencia de un síndrome del túnel del carpo se encuentran una serie de maniobras que deliberadamente disminuyen o aumentan el espacio de tránsito por dicho túnel, comprobando con ello si aumenta o disminuye la sintomatología:

- Signo de Phallen: Con la flexión palmar de la muñeca a 90 grados durante un minuto se reduce el espacio de tránsito, desencadenándose parestesias en la mano estudiada cuando existe compromiso o estrechez previos del mismo.
- Signo de Tinel: Se percute el ligamento anular de la muñeca con un martillo de reflejos. Si existe compromiso del canal se produce una sensación de calambre sobre los dedos segundo y tercero (inervados por el n. mediano).
- Signo del círculo: Cuando el paciente intenta oponer el primer dedo al segundo (ejecutando la figura de un círculo, o el signo internacional de OK) no es capaz de flexionar correctamente las falanges dibujando una "pinza" o "pico de pato", en lugar de un círculo.
- Signo de Durkan: El explorador presiona con el pulgar la cara palmar de la muñeca, en la zona situada entre las eminencias tenar e hipotenar (zona de mayor estrechamiento del canal), desencadenando los síntomas si existe estrechez del paso.³
- Signo de Pyse-Phillips: Desaparición de las molestias con la elevación del miembro afectado.

Pero la prueba diagnóstica más sensible y específica y que confirma definitivamente la existencia de compresión del nervio es la Electromiografía. Con esta prueba se establece la velocidad de conducción nerviosa del mediano, manifestándose como un retardo de la conducción nerviosa sensitiva y motora a su paso por el carpo.

Los signos de Phalen y Tinel son supremamente orientativos. En caso de dudas, la electromiografía (EMG) es obligada.

Casi siempre se da cuando las personas diabéticas tienen cáncer.

Tratamiento

Inmovilización con férula de la región del carpo.



Si se trata de un túnel carpiano secundario a una causa conocida y tratable (diabetes, obesidad, artritis reumatoide, infecciones, hematomas,...) deberá abordarse primero el tratamiento de la causa primaria.

En los casos en los que no existe una causa aparente o aquellos de origen funcional el tratamiento se basa en diferentes medidas: por una parte la prevención, adoptando, en la medida de lo posible, hábitos de movimiento de la muñeca menos traumáticos o programando períodos alternativos de actividad-descanso.

Si esto no es suficiente se inmoviliza la articulación de la muñeca con una férula de descarga y con antiinflamatorios que disminuyan la presión ejercida sobre el nervio mediano. Según las últimas revisiones de la Cochrane el uso de ortésis nocturna es más efectivo que el no-tratamiento a corto plazo. Cuando es necesario se realiza incluso la infiltración local de antiinflamatorios (habitualmente esteroideos) apuntándose a esta técnica como una de las más eficaces en el tratamiento agudo del síndrome.

El tratamiento fisioterapéutico incluye el uso de CHC (compresas húmedas calientes), parafina. El tratamiento con movilizaciones y ejercicios no ha demostrado eficacia suficiente en comparación con otras intervenciones no quirúrgicas. En electroterapia es recomendado el uso de US o Láser, aunque las últimas revisiones científicas no han demostrado eficacia del ultrasonido en el Síndrome del Túnel Carpiano. En casos más avanzados o resistentes a tratamiento conservador se propone tratamiento quirúrgico (cirugía), consistente en ampliar el espacio de tránsito del nervio, siendo este el tratamiento más eficaz a largo plazo.

Cambio de teclado

1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	?	!	←
←	:	;	Ñ	P	Y	F	G	C	H	L	^	*
↑	A	O	E	U	I	D	R	T	N	S	'	↵
↵	>	-	Q	J	K	X	B	M	W	V	Z	↵
Ctrl	Win	Alt							Alt Gr	Win	Menu	Ctrl

El teclado Dvorak español.

Cuando una de las causas del síndrome sea el uso de teclados se recomienda el cambio al teclado Dvorak, que está disponible en todos los sistemas operativos. La distribución de las teclas está optimizada en el teclado Dvorak para que sea necesario menos movimiento de dedos para escribir el mismo texto. Muchos usuarios con trastornos de movimientos repetitivos o síndrome del túnel carpiano han reportado un alivio o la desaparición de las lesiones.

13.- TRABAJADORA EMBARAZADA.

A continuación vamos a daros una serie de patrones, ayudas y procedimientos a seguir en caso de que una trabajadora de Unipost se quede embarazada con la intención de facilitaros todo el periodo.

Lo primero que debemos aclarar es que la ley que protege a la embarazada en España, es reciente aplicación por así decirlo, en concreto de 2008, y aunque, respecto a otros países de Europa, es demasiado escasa según nuestra opinión, es cierto, que viene aplicando

mejoras, por lo que lo que os contamos a continuación, puede, y debe cambiar en un corto plazo, como por ejemplo, la prestación de embarazo a la semana 22, que desde CGT consideramos que debe aplicarse en la semana 18, ya que el informe SEGO así lo aconseja a trabajadoras que manipulan más de 4 veces en una jornada de 8 horas un peso mayor a 10 kg. como así hacen las trabajadoras de clasificación y carteras de Unipost.

Precauciones en el trabajo.

Clasificadoras: el principal problema que se va a encontrar una mujer embarazada y que su puesto de trabajo sea en clasificación es el de la postura.

A pesar de que en la mayoría de los casos, si no en todos la empresa proporciona una silla para poder clasificar sentada, hemos de decir que los largos periodos con poco movimiento también suponen un problema de circulación y agotamiento. Para evitarlo no dudes a la hora de dar un paseo o realizar los estiramientos necesarios.

Otro problema con el que te puedes encontrar es la manipulación de cargas. A pesar de las limitaciones, y ayudas por parte de la empresa o de compañeros/as, al final de una jornada de trabajo te encontraras manipulando carga en varias ocasiones. Debes pensar que lo principal es tu salud, con lo cual a la hora de hacerlo recomendamos que tomes las precauciones necesarias, y lo hagas en las mejores condiciones y con el menos esfuerzo posible, aunque te sientas con fuerzas para realizarlo.

Carteras: lo primero que tenemos que deciros es que está totalmente desaconsejado el reparto con bolsa de trabajo, puesto que supone un peso adicional a parte de producido por el propio embarazo.

Siguiendo con el reparto, el carro también puede suponer un peligro, por posibles golpes en la tripa con el manillar, sobre todo al afrontar la subida de bordillos con el carro de frente. Realiza ese movimiento con las precauciones necesarias.

Las pausas en el reparto, y poner el mayor número de puntos de saca posible para evitar llevar mucho peso, se hace indispensable a la hora de realizar el reparto con la mayor seguridad posible.

A la hora de la clasificación en el centro de trabajo debemos seguir el mismo protocolo anteriormente explicado para las clasificadoras, si bien, hay una diferencia, que no es posible clasificar en los casilleros sentada. Con lo cual, recomendamos tengas precaución con posibles golpes a la altura de la tripa con el propio casillero.

Procedimiento desde que se notifica el embarazo

Antes de nada hemos de deciros que en el caso de embarazo de riesgo por causas ajenas al trabajo desempeñado el proceso que a continuación os explicamos cambia totalmente, pudiendo caer la trabajadora en delito de fraude, con lo cual os recomendamos que os pongáis en contacto con nosotros para poder asesoraros.

La mujer que esta embarazada debe informar a la empresa obligatoriamente, y se recomienda que sea lo antes posible. Así mismo, desde CGT recomendamos que la trabajadora informe a su Delegado de Prevención de CGT de su centro, y si no lo hay, a través del correo cgtunipostsaludlaboral@yahoo.es, para así poder asesorar a la trabajadora a lo largo del proceso.

Seguidamente, el departamento de prevención propio de la empresa remitirá una carta a la trabadora, con una serie de recomendaciones y consejos a la hora de desempeñar la labor profesional hasta que se encuentre de baja o cobre la prestación por embarazo dependiendo del puesto que desempeñe.

Alrededor de la **semana 22**, en el caso de las trabajadoras clasificadoras y carteras, de la **semana 37** en personal de oficina, **y desde la notificación de embarazo** en el caso de trabajadoras de turno nocturno, dejara de trabajar y pasara a cobrar la prestación por embarazo por parte de la Mutua. Esta, mandará una carta certificada al domicilio de la trabajadora unos días antes de la fecha en la que ya no tendrá que personarse en el trabajo.

Cuántas económicas a percibir

Para las trabajadoras que cobren la prestación por parte de la Mutua por riesgo en el puesto de trabajo, la Mutua pagara acorde de lo percibido por la empresa en la última nomina antes de dejar de trabajar en el caso de trabajadoras a jornada completa, y acorde de lo percibido por parte de la empresa en las tres últimas nominas a trabajadoras de jornada inferior.

Una vez la trabajadora haya dado a luz, tiene que informar a la Mutua con el certificado de nacimiento lo antes posible. Ese trámite lo puede realizar otra persona en el lugar de la trabajadora.

Posteriormente, la trabajadora pasará a percibir la nómina por parte de la Seguridad Social durante 16 semanas, donde cobrará acorde de lo percibido por la Mutua en el caso de haberlo cobrado y según la base de cotización. Para eso, se aportará a la Seguridad Social a parte del certificado de nacimiento, DNI de la madre, tarjeta de la Seguridad Social, el certificado aportado por la Mutua el día que se notifique el nacimiento.

Así mismo, en casos de nacimiento prematuro, el procedimiento de también se ve variado, no contando las 16 semanas desde la fecha de nacimiento, sino de la fecha estimada del parto en caso de no haber sido prematuro.

Tememos que informaros, de que hay una serie de enfermedades que cuentan con ayudas para las trabajadoras de la cual te podremos informar en caso de necesitarlo.

En el caso de que la mujer embarazada este, o haya pasado por un proceso de ERE, las cuantías económicas a percibir durante la prestación por embarazo y por maternidad no se ven perjudicadas ya que en ambos casos se paga a razón de la base de cotización, y a pesar de que cobramos menos en esa situación de la empresa, esta sigue cotizando lo mismo por nosotros.

Reducción de jornada

En caso de que la mujer en estado desee una reducción de jornada voluntaria durante el embarazo, tenemos que decir que no hay ley, ni en el estatuto de los trabajadores ni en nuestro convenio, que estipule la obligación por parte de la empresa a concederlo, pero siempre se puede solicitar e intentar llegar a un acuerdo. En ese caso, te recomendamos que nos lo hagáis saber para ayudarte con la tramitación, pero si hemos de informaros que en caso de ser concedido la base de cotización se ve reducida en proporción a la reducción de jornada con lo que las prestaciones a percibir también.

Una vez pasada la baja por maternidad, si se puede solicitar una reducción de jornada por guardia y custodia de un hijo menor de 8 años, y la trabajadora podrá solicitar la jornada completa cuando lo necesite. Al estar estipulado por convenio, la empresa no se puede negar a concederlo.

14.- EL TABACO, TAMBIEN UN RIESGO LABORAL.

Espacios libres de humo, Las ventajas de dejar de fumar

En los últimos años se ha acumulado un conjunto de evidencias sobre la asociación del consumo de tabaco con un exceso de riesgo de mortalidad por numerosas causas, entre las que se encuentran varios tipos de cáncer, enfermedades cardiovasculares y procesos respiratorios crónicos de elevada prevalencia.

La acumulación de evidencias sobre el riesgo de fumar de forma involuntaria o pasiva da nuevos argumentos para la total reducción del tabaquismo en los espacios públicos.

El humo del tabaco está llevando, en ciertas situaciones, a romper las buenas relaciones de convivencia entre compañeros y compañeras de trabajo.

Las iniciativas tendientes a conseguir espacios realmente libres de humo son todavía insuficientes para crear un aire libre de humos que facilite la convivencia en los centros de trabajo.

La presente Guía de Salud laboral pretende aunar esfuerzos para conseguir espacios libres de humo y por ello se dirige a las personas sensibles (fumadores activos y pasivos) para reclamar actuaciones, que modifiquen positivamente la actual situación y construir soluciones donde todos y todas salgamos beneficiados.

El tabaquismo: hábito y drogodependencia

El tabaquismo es un proceso complejo en el que influyen factores psicológicos, farmacológicos y sociales.

El tabaquismo es un hábito, de fuerte arraigo, que llega a formar parte de la identidad de las personas fumadoras y por tanto, no resulta fácil de modificar.

Además de ser un hábito, el tabaquismo es una forma de drogodependencia. La nicotina, principio activo del tabaco, es una droga adictiva y como tal, tiene las características de otras drogas: tolerancia, dependencia farmacológica y psicológica, y síndrome de abstinencia.

La nicotina se distribuye rápidamente en la sangre y en los tejidos. Además, actúa sobre el sistema cardiovascular y sobre el sistema gastrointestinal.

Es la acción de la nicotina la responsable de la dependencia, dado que es el sistema encargado de regular las sensaciones placenteras en nuestro organismo.

En definitiva, al incrementar la sensación de placer, el individuo presenta una avidez por la administración de dicha sustancia (nicotina), lo que explicaría también el porqué del síndrome de abstinencia en su ausencia.

El síndrome de abstinencia puede causar una sintomatología: nerviosismo, irascibilidad, agresividad, cansancio, ansiedad, vértigos, dificultad de concentración, trastornos del sueño y alteraciones del apetito. La mayoría de estos síntomas se manifiestan con mayor intensidad entre las 24 y 48 horas después de dejar de fumar y paulatinamente van disminuyendo en las semanas siguientes.

En los adultos los efectos del humo ambiental se manifiestan en dolencias pulmonares, asmáticas y cardiovasculares de diversa índole. Además, las personas con problemas de asma, bronquitis, enfermedades cardiovasculares, resfriados o alergias, padecen considerablemente al agravarse estas afecciones con la exposición a la emisión del humo.

Consecuencias para el fumador pasivo

La exposición involuntaria al humo de tabaco en el medio ambiente está generando un grave problema de salud. El tabaquismo pasivo supone un riesgo para las personas no fumadoras que han de permanecer y compartir espacios con otras personas fumadoras.

Hace ya algún tiempo que pudo demostrarse que la inhalación del humo de tabaco ambiental no solo producía simples molestias sino que contribuía a la aparición de una serie de problemas graves para la salud.

El humo del tabaco contiene alrededor de 4.500 componentes químicos cuya toxicidad y carcinogénesis se ha podido comprobar de los cuales al menos 50 han demostrado ser carcinógenos.

Los no fumadores o fumadores pasivos, están expuestos a estos componentes tóxicos emitidos en el humo de tabaco de las personas que fuman.

Al quemar productos derivados del tabaco se producen tres fuentes principales de humo: el humo de la corriente principal, que es aspirado por el fumador a través de la boquilla del cigarrillo, el humo de la corriente lateral o secundaria, que queda en el aire mientras el cigarrillo se consume espontáneamente y el humo exhalado a la atmósfera por los fumadores. El humo de tabaco ambiental está compuesto por el 85% del humo

de la corriente lateral y solo el 15% restante corresponde al humo exhalado por el fumador. El impacto del humo de tabaco ambiental sobre la morbi-mortalidad humana es dos veces mayor que el impacto producido por el conjunto de contaminantes ambientales reconocidos como tóxicos y que son objeto de control por las autoridades del medio ambiente.

Está demostrado que la corriente de humo lateral contiene mayores cantidades de compuestos carcinogénicos que el humo de la corriente principal. Así la proporción de nicotina y de alquitrán es tres veces más elevada en la corriente secundaria, y la de óxido de carbono, cinco veces más. Esta corriente secundaria es la que va a afectar a las personas no fumadoras que con viven con los fumadores activos.

Demasiados humos

Los trabajadores y trabajadoras, estamos expuestos a diversos riesgos laborales, el humo del tabaco supone un elemento más y un notable empeoramiento de las condiciones laborales.

El riesgo asumido por la gente que fuma es voluntario. En cambio, las personas que no fuman y que aspiran el humo de los demás, están sometidos a un peligro en contra de su voluntad.

Muchas veces, los fumadores no acaban de ser conscientes que el humo del tabaco que están consumiendo puede ser molesto para los no fumadores y menos aún que este humo pueda ser nocivo, si se respira de forma continuada.

¿Sabes cómo mejoraría tu salud si dejaras de fumar?

- Mejorará la respiración y oxigenación del organismo.
- Podrá aumentar la actividad y el ejercicio físico sin dificultad.
- Tendrás más energía, más vitalidad.
- Vivirás en un ambiente más sano.
- Disminuirá la predisposición a la tos y los resfriados.
- Tu piel y tu cara se recuperarán del envejecimiento prematuro.
- Podrás decir adiós a los dientes y los dedos amarillos.
- No tendrás el mal aliento de un fumador.
- Mejora el olor de su ropa, de la casa y del lugar de trabajo.
- Percibirás mejor los olores y sabores.
- Reducirás el riesgo de problemas respiratorios, del corazón, de la circulación digestivo.

A corto plazo:

- Disminuye tu capacidad pulmonar.
- Aumenta los resfriados y gripes.
- Pierdes el sentido del gusto de vida.

A largo plazo:

- Disminuye tu calidad de vida.
- Causa enfermedades crónicas que se manifiestan 15 o 20 años después, como bronquitis, enfermedades cardiovasculares.
- Aumenta la probabilidad de tener cáncer.

El fumador vive y entiende el hecho de fumar como un habitual, sin el cual su vida pierde aliciente y ve a los no fumadores como personas molestas, obstinadas en incomodar el placer que les proporciona fumar su tabaco; se trata de concepciones opuestas de ver el mismo hecho que será difícil de resolver si unos y otros no adoptan una actitud de mutuo respeto.

Los fumadores han de sentir la necesidad de dejar de fumar por propio convencimiento y nunca por imposición, han de ser conscientes, que también es una necesidad para los no fumadores respirar aire libre de humo.

La prevención del tabaquismo en los centros de trabajo

El lugar de trabajo es un ámbito adecuado para poder debatir y encontrar iniciativas de tipo preventivo.

El problema de salud que plantea la presencia de humo de tabaco en los lugares de trabajo, puede ser abordado teniendo en cuenta la necesaria convivencia en el mismo ambiente de trabajo de personas que fuman y personas que no, partiendo tanto de la voluntad de respetar el derecho a la gente que no quiere estar expuesta a este riesgo (el humo de los otros) como del hecho de que fumar es, además de una decisión, una adicción y, por tanto, se requiere un esfuerzo importante para dejarlo.

Así hay que tener en cuenta la influencia que determinadas condiciones de trabajo tienen tanto en el sentido de favorecer el hábito de fumar como de aumentar el riesgo para la salud que supone la exposición al humo del tabaco.

Normativa

En caso de conflicto prevalecerá siempre el derecho a la salud de los no fumadores.

15. PERIODOS DE BAJA

Lo que cobres estará en función de la base reguladora y del origen de la incapacidad. La base reguladora es la cantidad a tener en cuenta, para el pago del subsidio que corresponde.

Enfermedad común o accidente no laboral

Base de cotización del mes anterior (base contingencias generales que aparece en el recibo de la nómina).

Base reguladora = ---30 días

Se cobra dependiendo del número de días que se esté de baja:

Entre el primer día de baja y el tercero, por una sola vez al año, el 50% de la base de cotización.

Entre el 10º y el 15º, el 80% de la base de cotización.

Entre el 16º y el 20º, el 90% de la base de cotización.

Entre el 21º y el 80º, el 100% de la base de cotización.

En caso de accidente no laboral se percibe el 100% del día 1 al 80 sobre los conceptos económicos de la tabla salarial.

Hospitalización

En caso de hospitalización, con una, o más noches de pernoctación, se percibirá el 100% de la base de cotización, antigüedad, plus de puesto de trabajo, complemento personal y plus de nocturnidad, y hasta que dure la hospitalización, siempre que se permanezca de baja, aunque parte de esos días estés hospitalizado y parte no. También en periodo de recuperación o postoperatorio se cobra el 100%, pero siempre que sigas de baja.

Accidente laboral

Base cotización mes anterior H.E. 12 últimos meses

Base reguladora =----- + -----30 días 365 días

En caso de accidente laboral se cobra siempre el 100% del salario, más el promedio de los últimos 12 meses de horas extras, más la parte correspondiente al Plus de Peligrosidad. Y hasta el 100% de los conceptos económicos como antigüedad, plus de puesto de trabajo y complementos.

¿Me afecta a las pagas extras cuando estoy de baja?

Sí, te afecta. Esto es debido a que la base de cotización es el resultado de la suma de tu salario más el prorrateo de las pagas. Esto quiere decir que, el salario que percibes en las pagas extra, se cotiza en las nóminas de los 12 meses (Si te fijas, en las nóminas de las pagas, no te descuentan las cotizaciones porque ya lo han hecho en el resto de las nóminas).

Por lo tanto, cuando percibes las siguientes pagas extras que han sido incluidas en tu base de cotización, están descontados los días que estuviste de baja. Y no te olvides que, para tener derecho al cobro de una baja por enfermedad o accidente no laboral, se debe haber cotizado 180 días anteriores a la baja. En caso de accidente laboral este requisito no es exigible.

¿Qué es la incapacidad temporal (IT)?

Es un subsidio diario que **cubre la pérdida de rentas** mientras el trabajador no puede trabajar y está recibiendo asistencia sanitaria. Se inicia al **cuarto día de la baja** expedida por el médico de cabecera, si es por enfermedad común o accidente no laboral. Si la baja se debe a accidente de trabajo o enfermedad profesional, la IT empieza al día siguiente.

¿A quién compete?

En general, los partes de baja, de confirmación de baja y de alta los extienden el **servicio público de salud o las mutuas** de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y las empresas colaboradoras.

En todo caso, el **Instituto Nacional de la Seguridad Social** puede emitir el alta médica a todos los efectos. Agotado el primer año, son estas instituciones las únicas competentes

para reconocer la prórroga de seis meses, iniciar el expediente de incapacidad permanente o emitir el alta. También para emitir una nueva baja médica si esta se produce en los 180 días siguientes al alta.

El reconocimiento y pago de la incapacidad temporal corresponde, según la opción que haya realizado el empresario para su cobertura, al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la mutua correspondiente.

¿Qué requisitos tengo que cumplir para poder acceder a ella?

Son beneficiarios de esta prestación los trabajadores de todos los regímenes de la Seguridad Social, siempre que lleven 180 días cotizados en los 5 años anteriores si es IT por enfermedad común. Para las bajas por accidente, sea o no de trabajo, y por enfermedad profesional, no se exigen cotizaciones previas.

¿Quién me paga?

En general, la empresa hace el pago delegado con la misma periodicidad que los salarios. En los casos de enfermedad común o accidente no laboral, el pago correspondiente al periodo entre el cuarto y el décimo quinto día corre a cargo del **empresario**, y a partir del décimo sexto, del **INSS** o de la **Mutua**.

¿Cuánto puede durar?

Como mucho, dura **un año** prorrogable por otros seis meses, siempre y cuando se prevea que en ese tiempo se puede curar. Si no, se empezaría a hablar de incapacidad permanente.

16.- TRABAJO BAJO PRESIÓN.

Estrés laboral

El estrés es un fenómeno cada vez más frecuente y con consecuencias importantes, ya que puede afectar al bienestar físico y psicológico de la persona. Según datos de la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo el 28% de trabajadores, padecen de estrés, siendo el segundo factor de riesgo más importante en el ámbito laboral. A pesar de ello, se trata de una de las cuestiones a las que se le presta una menor atención en la prevención de riesgos laborales.

El estrés laboral surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. La persona percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar las demandas laborales y aparece el estrés.

Los efectos negativos perjudican al individuo y también producen un deterioro en el ámbito de la organización detentándose un aumento del absentismo, antagonismo e insatisfacción en el trabajo o conflictos interpersonales.

Se da así una situación caracterizada por grandes exigencias cuantitativas (demasiado que hacer) unido a un escaso margen de decisión (posibilidades de decidir qué se debe hacer y cómo), al poco apoyo social por parte de los compañeros de trabajo y una falta de perspectivas de recompensas y reconocimiento por el trabajo. Esta combinación equivale a estrés, y por consiguiente, a un mayor riesgo de mala salud física o mental de origen laboral, que es causa de sufrimiento, absentismo, y de baja motivación.

Que origina el estrés

El estrés laboral es una reacción emocional y psico-fisiológica ante aspectos nocivos del trabajo, del ambiente de trabajo y de la organización del trabajo. Es un estado caracterizado por elevados niveles de alarma y angustia y a menudo con sentimiento de impotencia, incapacidad para controlar la situación en el sentido de cambiarla o adaptarse.

Diversos pueden ser los causantes del estrés en las personas, pero sin lugar a dudas, hay que tener en cuenta, que entre los más relevantes se encuentran la organización del trabajo, los estilos de dirección, el aumento de los ritmos de trabajo y la pretensión por parte de las empresas de que con un menor número de trabajadores y trabajadoras y condiciones laborales y sociales más precarias, se pueden alcanzar los mismos o mejores resultados.

Se han identificado un gran número de factores potenciales de estrés, si bien se pueden clasificar en tres grandes grupos:

Ambiente físico

- Ruido que interfiere en la comunicación
- Ambiente contaminado por sustancias tóxicas
- Iluminación inadecuada
- Temperatura por exceso de calor o por baja temperatura

Contenido de la tarea

- Demandas excesivas de trabajo. Sobrecarga
- Ritmo de trabajo excesivo
- Tareas repetitivas
- Prolongación de jornada
- Atención al público
- Complejidad y falta de claridad en la descripción de la tarea
- Falta de autonomía, iniciativa y responsabilidad
- Insatisfacción sobre el producto que se oferta
- Objetivos excesivamente ambiciosos y de difícil cumplimiento

Organización

- Falta de claridad sobre el trabajo que se desempeña
- Directrices contradictorias o subjetivas
- Estilos de dirección inadecuados
- Dificultad de comunicación. Falta de oportunidades para expresar quejas
- Preocupaciones relacionadas con la responsabilidad
- Abundancia de responsabilidades, con poca capacidad decisoria
- Exceso de reuniones
- Escasez de plantilla
- Inseguridad en el trabajo debido a presiones internas
- Inestabilidad en el empleo
- Malas relaciones personales
- Desigualdades retributivas. Retribución en función de resultados
- Falta de reconocimiento de las aptitudes y capacidades personales.
- Falta de perspectivas de promoción y desarrollo profesional
- Cambios de la organización con esfuerzo de adaptación que no es facilitado

Efectos sobre la salud

Cuando se está expuesto a estos factores de estrés hace que se experimenten reacciones, que pueden no ser totalmente evitables y que por su intensidad y frecuencia son críticas.

Las características individuales tienen un papel importante en la experiencia del estrés laboral, ya que una combinación de una situación particular y de un individuo determinado, con sus características personales específicas, expectativas, experiencias pasadas, actitudes, aptitudes y sus propios sentimientos, puede dar como resultado una falta de equilibrio que induzca al estrés.

Hay que tener en cuenta que los aspectos personales pueden variar en el tiempo en función de los factores tales como la edad, las necesidades y expectativas y los estados de salud y fatiga. Por tanto, en la génesis del estrés interactúan las características del individuo con sus circunstancias ambientales.

El estrés se ha relacionado con un cierto número de síntomas físicos y psíquicos como migraña, úlceras de estómago, irritabilidad, impotencia, alteraciones menstruales. También con comportamientos insalubres como fumar, hábitos alimenticios, falta de ejercicio y abuso del alcohol y drogas.

El estrés es causa de insatisfacción laboral y en general de accidentes y falta de preocupación en el trabajo, así como, de problemas familiares. Algunas enfermedades como las cardiovasculares y coronarias, patologías mentales e, incluso, la aparición de ciertos cánceres se relacionan igualmente con el estrés.

Los síntomas y signos que ayudan a reconocer que el estrés está apoderándose de una persona y que es preciso actuar se pueden clasificar en físicos, mentales o emocionales, y de conducta.

Consecuencias físicas

Trastornos gastrointestinales

- Úlcera péptica
- Dispepsia funcional
- Intestino irritable
- Colitis ulcerosas
- Aerofagia
- Digestiones lentas

Trastornos respiratorios

- Asma bronquial
- Hiperventilación
- Disnea
- Sensación de opresión en la caja torácica

Trastornos sexuales

- Impotencia
- Eyaculación precoz
- Vaginismo
- Coito doloroso
- Alteraciones de la lívido

Trastornos musculares

- Tics, calambres y contracturas
- Rigidez
- Dolores musculares
- Alteraciones en los reflejos musculares:
 - Hiperreflexia
 - Hiporreflexia

Trastornos cardiovasculares

- Hipertensión Arterial
- Enfermedades coronarias:
 - angina de pecho
 - infarto de miocardio
- Arritmias cardíacas

Trastornos endocrinos

- Hipoglucemia
- Diabetes
- Hipertiroidismo
- Hipotiroidismo
- Síndrome de Cushing

Trastornos dermatológicos

- Prurito
- Dermatitis atópica
- Sudoración excesiva
- Alopecia
- Tricotilomanía

Consecuencias psicológicas

Entre los efectos negativos producidos por la activación reiterada de la respuesta de estrés estarían:

- Preocupación excesiva
- Incapacidad para tomar decisiones
- Sensación de confusión
- Incapacidad para concentrarse
- Dificultad para mantener la atención
- Sentimientos de falta de control
- Sensación de desorientación
- Frecuentes olvidos
- Bloques mentales
- Hipersensibilidad a las críticas
- Mal humor
- Mayor susceptibilidad a sufrir accidentes
- Consumo de fármacos, alcohol, tabaco,...

El mantenimiento de estos efectos puede provocar el desarrollo de trastornos psicológicos asociados al estrés.

Entre los más frecuentes están:

- Trastornos del sueño
- Ansiedad, miedos y fobias
- Adicción a drogas y alcohol
- Depresión y otros trastornos afectivos
- Alteración de las conductas de alimentación
- Trastornos de la personalidad
- Trastornos esquizofrénicos

Entre los signos o manifestaciones externas a nivel motor y de conducta estarían:

- Hablar rápido
- Temblores
- Tartamudeo
- Voz entrecortada
- Imprecisión al hablar
- Precipitación a la hora de actuar
- Explosiones emocionales
- Comer excesivamente
- Falta de apetito
- Conductas impulsivas
- Risa nerviosa
- Bostezos frecuentes

Además, todos estos efectos deterioran la calidad de las relaciones interpersonales, tanto familiares como laborales, pudiendo provocar la ruptura de dichas relaciones.

Prevenir el estrés Aunque el estrés se da individualmente, cuando se habla de que existe estrés en una empresa se refiere a que un número importante de trabajadores está sometido a estrés y que se está originando por las condiciones que se dan en el ámbito de trabajo.

El estrés en la organización, generalmente, se empieza a evidenciar una vez que ya han aparecido sus consecuencias negativas. Ante esta situación, se acostumbran a adoptar medidas para el tratamiento de las consecuencias. Son medidas de carácter médico aplicadas de forma individualizada. Sin embargo, el planteamiento idóneo para abordar el estrés en una organización de trabajo pasa por la prevención de sus causas, para lo que se requiere actuaciones que interrelacionen las medidas de tipo organizacional con las individuales.

La intervención sobre la organización, para evitar la aparición del estrés ha de tener en consideración cuatro elementos importantes en su desarrollo:

Presencia de unas demandas o condiciones de trabajo estresantes

- Percepción de esas condiciones como amenazantes
- Dificultades para afrontar esas demandas
- Respuestas fisiológicas y emocionales inadecuadas que la provocan.

Así en una intervención sobre el estrés en la empresa son más recomendables las medidas de carácter global, organizativas y colectivas. En el caso de medidas de intervención sobre las personas están han de ser, de carácter complementario, consistentes en dotar a las personas de estrategias de adaptación sobre algunos aspectos que son difícilmente abordables mediante medidas organizativas, teniendo en cuenta que ello no representa abordar las causas profundas que lo originan.

La acción preventiva requiere abordar el estrés laboral centrándose en el lugar de trabajo y tener como objetivo la eliminación de tantas causas como sea posible, de forma que pueda reducirse el estrés existente y prevenirse su aparición en el futuro.

Hay que señalar que una de las tareas necesarias para llevar a cabo una intervención de este tipo, es conseguir el compromiso de la dirección de la empresa; deben ser conscientes de la gravedad del conflicto y estar persuadidos de la necesidad de llevar a cabo una intervención, con la participación de los diferentes sectores implicados. Sin embargo, en general las empresas no acostumbran a tener políticas específicas que reconozcan la relación entre el estrés y la salud y que asuman la responsabilidad de la organización en la adopción de medidas que reduzcan esos riesgos y ofrezcan apoyo y asistencia adecuados a empleados con estrés.

El punto de partida para las organizaciones que asumen su compromiso para la prevención del estrés, es formular una política corporativa sobre el estrés que formalmente afirme la posición de la organización y contenga un código de las prácticas y conductas que se esperan de sus miembros.

Por ello, al igual que las causas del estrés son múltiples, no existe para reducir el estrés una única acción preventiva; sin embargo, se ha de contar con la elaboración de estrategias que impliquen:

Métodos de evaluación de riesgos

Que permitan detectar los riesgos psicosociales y concretamente el estrés. Interpretar la información existente y los sistemas que la organización puestos en marcha, para identificar las partes de la organización, o los grupos específicos de empleados en los que el estrés puede ser un problema.

Aspectos de la cultura organizacional

Identificar los que pueden contribuir al estrés, p.e. la promoción de una cultura de jornadas de trabajo largas; una cultura que disuade a los empleados de que hagan pausas o que no ayuda a los empleados con problemas.

Revisión de los sistemas de los procedimientos de la organización

Cabe mencionar entre ellos la evaluación de rendimiento y los sistemas de promoción. Que pueden crear un ambiente estresante.

Adecuación de las políticas relacionadas con la salud y los servicios proporcionados a los empleados

La adecuación de la vigilancia de la salud acorde con los riesgos psicosociales, que interrelacionen salud y trabajo.

El tipo de formación proporcionada y/o la que resulta necesaria para promover la salud y el bienestar y para educar y ayudar a los directivos y empleados a mejorar su gestión del estrés y sus habilidades generales.

La prevención se ha de iniciar interviniendo desde su origen, en la fase de diseño, teniendo en cuenta todos los elementos del puesto de trabajo, integrando el entorno físico y social y sus posibles repercusiones para la salud, para ello se ha de intervenir sobre aspectos como:

- Demandas de trabajo excesivas
- Ritmos de trabajo impuestos
- Jornada de trabajo
- Organización de la propia tarea
- Complejidad de los procesos administrativos
- Inestabilidad en el empleo
- Responsabilidad elevada
- Sistemas de promoción
- Evaluación del rendimiento
- Conflictos interpersonales
- Ambigüedad y conflicto de rol

Complementariamente también se han de trabajar los estilos de mando, los recursos humanos y técnicos, la comunicación en la empresa, la participación en las decisiones y la formación en aspectos relativos al control de las tareas y organización del trabajo.

Individualmente la intervención consistirá en incidir sobre el control de estresores, modificar los procesos de apreciación o mejorar las estrategias para generar habilidades de afrontamiento. En el ámbito laboral, puede resultar especialmente útil fomentar el aprendizaje y la concienciación de las personas en estrategias de carácter organizativo tendiente a facilitar al individuo recursos para el ordenamiento de su tiempo en relación a las tareas que ha de desempeñar o para reducir las demandas de trabajo exteriores.

Prevención del estrés

- Disponer de tiempo suficiente para realizar el trabajo
- Proporcionar una clara descripción del trabajo a realizar
- Estimular el trabajo bien hecho en lugar de castigar el mal hecho
- Proporcionar vías para expresar las quejas y considerarlas seriamente
- Armonizar responsabilidad y autoridad
- Esclarecer los objetivos y los valores de la empresa y adaptarlos a los objetivos y los valores de los trabajadores
- Promover el control del trabajador sobre el producto final
- Promover la tolerancia, la seguridad y la justicia en el trabajo
- Eliminar las exposiciones de riesgo del entorno físico
- Identificar los errores, los éxitos y sus causas y consecuencias: aprender de la experiencia

Alternativas para un mejor uso del tiempo

- Determinar objetivos y prioridades
- Tomar decisiones. Qué hacer y qué no hacer
- Determinar bloques de tiempo productivo y tiempos de ocio
- Ser realista a la hora de calcular los tiempos de todas sus actividades
- Dejar márgenes de tiempo para imprevistos
- Aprovechar tiempos dispersos, “inútiles”
- Programar tiempo para actividades no esenciales pero necesarias
- Anticipar tareas para evitar posteriores aglomeraciones
- Filtrar las demandas. Saber decir “no”
- Conocer y mejorar la propia capacidad de trabajo
- Ser capaz de delegar
- Concentrar la atención en lo que se está haciendo. Evitar las interrupciones
- Dedicar unos minutos a programarse diariamente
- Aprovechar las horas de máximo rendimiento

17.- MOBBING: ACOSO MORAL. VIOLENCIA PSICOLOGICA.

Trabajo bajo presión II

Se ha popularizado recientemente la palabra y el fenómeno del mobbing. El acoso moral y la violencia psicológica en el trabajo no son nuevos en las relaciones laborales, lo que ha cambiado es la percepción del problema lo que ha motivado su detección y interés, lo que justifica y requiere incorporar el acoso y la violencia psicológica a los llamados riesgos psicosociales para establecer medidas preventivas y correctoras.

Los conflictos cotidianos no deben confundirse con el mobbing, aunque un conflicto no resuelto latente, del que no se habla, puede desembocar a medio plazo en mobbing.

La diferencia principal entre conflicto y mobbing es que, en un conflicto las partes normalmente presentan un equilibrio de fuerzas, ya sea en el estatus social, profesional, psicológico, etc., mientras que en el mobbing la víctima está en una situación de inferioridad manifiesta –subordinación–.

La violencia psicológica en el trabajo es una forma de intimidación y hostigamiento; en definitiva, de agresión hacia una o más personas o grupos de la empresa.

Con el mobbing se describen situaciones, en las que se victimiza y “machaca” de una manera injusta, hostil y dañina a empleados (mayoritariamente solo uno) por parte de sus superiores, sus compañeros y/o sus subordinados en una empresa u otra organización durante un largo periodo de tiempo.

El objetivo principal del mobbing es hacerle el vacío al trabajador/a, es decir provocar su humillación y definitivo alejamiento del lugar de trabajo.

En el fondo lo que subyace es el miedo a perder determinados privilegios por lo que la ambición desenfrenada empuja a eliminar drásticamente cualquier posible obstáculo que se ponga en el camino.

¿Qué es el mobbing?

El mobbing es toda aquella situación de hostigamiento, discriminación, prejuicio, abuso, persecución, conflicto y violencia que de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un periodo prolongado, de manera solapada y generalmente sin testigos ejerce el hostigador con objeto de destruir psíquica y moralmente a la víctima.

Es un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa de la cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío.

La dinámica del terrorismo psicológico puede tener varios personajes, además del que ejerce el mobbing.

Los co-agresores, es un grupo de personas donde el que ejerce el mobbing logra reunir a su alrededor convenciéndoles de la peligrosidad de la víctima y de la necesidad de neutralizarlo o incluso obligarle a marcharse. Los espectadores, son aquellos que no participan en el juego, no intervienen porque temen transformarse a su vez en víctimas.

Esta situación se puede dar en ambientes en los que, la cultura de control y de prevaricación, donde apropiarse del poder parece ser una cuestión casi de vida o muerte.

Por tanto no todos los escenarios son igualmente propicios para el cultivo de estas prácticas, ya que en ambientes donde no haya miedo a la denuncia es más difícil que se establezcan estos tipos de dinámica, y por tanto abre pautas para la prevención.

¿Por qué surge el mobbing?

Los aspectos bajo los que se favorece la aparición del Mobbing se encuentran en la organización del trabajo, la gestión de los conflictos en la empresa y las características personales del agresor.

Organización del trabajo: Las conductas de mobbing se ven favorecidas en organizaciones con un método de trabajo con una organización extremadamente pobre, con ausencia de interés y apoyo por parte de los superiores, con ausencia de relación con éstos, con ausencia de posibilidades de colaboración o mejora relativas a cuestiones personales, con la existencia de múltiples jerarquías, con cargas excesivas de trabajo debido a escasez de la plantilla o mala distribución de la misma, con una deficiente organización diaria del trabajo,

con la existencia de líderes espontáneos no oficiales, con un trabajo con bajo contenido, monótono y con escasa autonomía, con conflictos de rol, con flujos pobres de información, con ausencia de conversaciones sobre tareas y objetivos, con objetivos de trabajo no establecidos o poco claros, con actitudes contrarias a la innovación, con estilos de dirección autoritaria, etc.

Gestión del conflicto: Hay dos posiciones que pueden adoptar los superiores que ayudan a incrementar la escala del conflicto: de un lado, la negación del mismo y, del otro, la implicación y participación activa en el conflicto con el fin de contribuir a la estigmatización de la persona acosada. Si la negación del conflicto impide tomar medidas correctoras, contribuyendo a que siga su curso habitual de escalada, la entrada de la jerarquía en la dinámica del mobbing, alienándose con los acosadores, introduce un incremento cualitativo de gravedad en el problema puesto que, de un lado, la víctima ve descartada una de las posibilidades de solución y, de otro, el abanico de conductas de acoso puede verse incrementado.

Reconocer a un acosador. Como actúa

Si bien ciertos contextos pueden ser desestabilizadores para cualquier persona, no todo el mundo puede convertirse en acosador.

El objetivo del mobbing es controlar y dominar al otro invadiendo su territorio psíquico. No se trata de reacciones que implican una descarga de agresividad a causa de malas condiciones de trabajo, sino de una firme voluntad.

Ciertos perfiles psicológicos tienen más riesgo (trastornos paranoicos, obsesivos, personalidad narcisista...) Así se describe al acosador como un psicópata, mediocre profesional que no experimenta sentimientos de culpa y funciona por envidias y complejos, en ocasiones actúa amparado por una mala organización de la empresa o por los valores y cultura de empresa. En cambio el hostigado aparece como una persona brillante, trabajadora, honrada y solidaria. El acosador persigue destruir psicológicamente a su víctima para que ésta termine renunciando a su trabajo.

Un individuo perverso es permanentemente perverso. Se encuentra fijado a ese modo de ser, de relacionarse con el otro y no se pone en tela de juicio así mismo jamás. No tiene compasión ni respeto por los demás. Respetar al otro supondría considerarlo en tanto que ser humano y reconocer el sufrimiento que se le aflige. Estos individuos necesitan rebajar a los demás para adquirir autoestima y mediante esta adquirir poder, pues están necesitados de admiración y aprobación. El agresor suele engrandecerse a costa de rebajar a los demás y evitar cualquier conflicto interior al descargar sobre el otro la responsabilidad de lo que no funciona. Las técnicas perversas utilizadas son rechazar la comunicación directa, descalificar, aislar e inducir al error.

El acosador ataca sin que se vea, ataca sin poder confrontar, porque cuando la agresión es abierta, transparente y clara es posible la defensa. En este caso todo es por debajo, oculto, parte con cosas indirectas, sutiles, para empezar a generar la duda.

Otras alternativas y fases posteriores se traducen en un trato hostil, degradante, vejatorio, desprecios, rechazo continuado y despectivo de opiniones y criterios, desprecio y menoscabo de la capacidad profesional (adjudicación de las peores tareas, trabajos por debajo de sus habilidades o degradantes), amenazas veladas y directas, aislamiento social, relatos sobre la salud de los empleados.

El acosador se siente impune en sus prácticas en base a tres factores: el secreto, la vergüenza y o miedo de la víctima y los testigos (mudos o impotentes).

Toda la persecución psicológica descrita se desarrolla ante el silencio de los compañeros del trabajador acosado, que en muchos casos son conscientes de la injusticia pero se abstienen de intervenir, en un caso debido a la complicidad con el acosador, en otros casos intentar evitar ser objeto de represalia.

La expresión de las situaciones de acoso psicológico hacia una persona se puede manifestar de muy diversas maneras – e incluso con un alto grado de sofisticación-, a través de distintas actitudes y comportamientos, se distinguen cuarenta y cinco comportamientos hostiles diferentes que pueden ser clasificados en grupos distintos atendiendo a su distinta naturaleza.

La víctima acosada

Existen factores de riesgo para ser víctima: personas atípicas, personas demasiado competentes, que se resisten al formataje, sin una red social de apoyo, representantes sindicales, mujeres embarazadas, mayores de 55 años... El acosador identifica a la víctima e inicia el proceso de hostigamiento, se tienen que encargar de que el resto de los compañeros piense como él. En general, los elegidos son buenos profesionales, muy cualificados, pero resultan elegidos porque se rebelan frente a la autoridad o no aceptan el sometimiento.

Acostumbran a ser personas abiertas, simpáticas y populares. Lo más difícil del acoso es detectar cuando comienza y por qué. Generalmente la víctima empieza a percibir agresiones espaciadas, sin darse cuenta de la situación de “acoso” y comienza a sentirse culpable, hasta que el acoso ya es sostenido se consigue el quebrantamiento psicológico, en este momento es más fácil que la víctima cometa errores en su trabajo o que comience a faltar con más frecuencia, factores que el acosador luego utilizará para presentarse como víctima de un “mal empleado”.

A la víctima le suele ser difícil explicar la agresión en un ambiente en general predispuesto por el hostigador contra la misma. La víctima carece de pruebas y relatada aisladamente cada agresión resulta anodina. Aparece como demasiado sensible ante “mal entendidos” y “bromas”, y al final el hostigador logra su objetivo, la descalificación de la víctima por su entorno social. Al trabajador sólo le queda abandonar su puesto de trabajo para huir del agresor y sus cómplices. Siente miedo a las represalias, angustia, rabia ante la injusticia de su situación e impotente para resolver la situación.

La ansiedad, el insomnio, los problemas digestivos y la depresión, hasta graves cuadros de estrés postraumático y suicidio han sido descritos como efecto del hostigamiento o mobbing.

Someter a la víctima

Diversas son las estrategias para someter a la víctima, entre las que se encuentran:

- Asignar objetivos o proyectos con plazos a que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciendo a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar
- Ignorar o excluir, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no-existencia o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste.
- Retener la información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Extender por la empresa rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado, mediante la negativa a reconocer que un trabajo está bien hecho o la renuncia a evaluar periódicamente su trabajo.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc. caricaturizándolas o parodiándolas.
- Castigar duramente cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el desempeño del trabajo como una grave falta al deber de obediencia debida a la jerarquía.
- Gritar, chillar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores.
- Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.
- Invadir la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc. Sustrayendo maliciosamente elementos clave para su trabajo.

¿Es un problema personal entre empleados o concierne a la empresa?

Naturalmente llega a ser finalmente un problema “personal”. Pero en el trabajo nunca debería llegar a serlo.

El acoso laboral no es un problema tan solo del individuo que lo padece o del perverso acosador que lo desencadena, sino todo un signo o síntoma de que las cosas no marchan bien en la manera de organizar el trabajo, de asignar las cargas del mismo, de seleccionar o promocionar a los directivos clave, o bien en lo que respecta a los valores, la cultura y el estilo de dirección de la organización.

Tanto las causas como las consecuencias son claramente problemas que competen a la dirección de la empresa que tendría que procurar las necesarias medidas preventivas, a través del Servicio de Prevención, una formación adecuada en resolución de conflictos de sus cuadros y programas de mediación en los casos existentes donde sea factible.

Lavarse las manos

Las formas de negar o de escape del problema por parte de los que dirigen la empresa son enormemente perversas con las que se pretende ocultar dicho problema:

1. Se argumenta que realizar críticas ácidas o bromas a costa de otro trabajador forma parte de la “naturalidad” del trabajo
2. Invocar a la naturaleza de toda relación humana y de todo grupo
3. La idea de unos cuantos latigazos ya va bien porque despertará a los indolentes, movilizará a los perezosos, advertirá a los malintencionados y motivará a los pasivos
4. Apelar a la esfera de la intimidad y maduración personal de los involucrados para de este modo no tener que intervenir

Las fases de un proceso oculto

Los intentos persistentes de intimidar a la víctima y de hacerle parecer cada vez más estúpida y poco profesional no suelen ser inmediatamente evidentes dentro de la organización, por lo que son difíciles de identificar. Dentro de ello, el acoso psicológico suele permanecer oculto o camuflado bajo otros supuestos problemas que son formulados en términos típicos como:

Incompatibilidad de caracteres

Estrés laboral

Problemas de liderazgo

Falta de habilidades sociales

Estilos de mando inapropiados

Estilos de liderazgo de tipo impositivo o autoritario

Falta de experiencia en la dirección

Situación de tensión transitoria por la urgencia de un trabajo o proyecto

Situaciones o problemas familiares de la víctima

Aunque cada caso es único y tiene unas características propias dependiendo de los protagonistas y del contexto, en muchos casos suelen darse cinco fases:

- Incidentes críticos: La situación desencadenante del acoso suele verse como un conflicto que en un momento dado adquiere mayor proporción. Esta primera fase no constituye propiamente mobbing y suele durar muy poco.

- Acoso y estigmatización: el acoso son determinados comportamientos que tomados aisladamente son anodinos pero la repetición sistemática con propósitos hostiles suele estigmatizar la víctima.

Existe una manipulación agresiva y las conductas adquieren una intencionalidad perversa.

- Intervención de los responsables jerárquicos:

Debido al proceso de estigmatización es frecuente situar la responsabilidad en la víctima cuando en realidad es el agresor. Los superiores tienden a hacer propios los prejuicios y estereotipos proyectados por el agresor. A esto se añade la tendencia natural a terminar rápidamente con el problema y el resultado práctico suele consistir en el atropellamiento de los derechos de la víctima (a ser escuchado, a una evaluación objetiva, a un juicio imparcial, a la igualdad de trato..) que ve incrementada así su estigmatización como “oveja negra”.

- Solicitud de ayuda especializada externa y diagnóstico incorrecto. Si la persona acosada busca ayuda psicológica es probable que basen el diagnóstico en su estado actual (ansiedad, depresión, obsesión...) y no tengan en cuenta el contexto.

Hay pocos especialistas que reconozcan y traten un problema que tiene su origen en la propia organización del trabajo y/o en la personalidad morbosa de los acosadores. Estos diagnósticos incorrectos refuerzan la estigmatización previa de la víctima.

- Pérdida del puesto de trabajo: todo está a punto para que la víctima sea “borrada” del lugar de trabajo. Muchas víctimas no pueden resistir el acoso, desasistidas por la empresa, mal diagnosticadas por los profesionales, sin otra opción profesional dimiten con tal de escapar. En situaciones más extremas pueden llegar al suicidio. Los que resisten entran en una espiral de bajas laborales intermitentes o continuadas, incrementando así la probabilidad de despido.

Sí, es posible parar a los acosadores en el trabajo. Medidas preventivas

En las actuaciones preventivas se requieren cambios en la actuación empresarial y una acción decidida de la representación sindical.

Empresa

- Incorporar a la Evaluación de Riesgos Psicosociales la detección del mobbing
- Formación directiva en gestión de conflictos y habilidades de trabajo en equipo
- Establecer canales de detección y actuación
- Acordar protocolos de prevención en la empresa

Sindicales

- Evitar caer en estigmas como: es una cuestión personal, no se puede hacer nada si no cambia la organización
- Formación sindical: detección, seguimiento y actuación
- Actuaciones divulgativas que permitan sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras
- Concretar, en cada caso, mecanismos de “ayuda mutua”, en un principio con discreción, para no violentar a la víctima y con posterioridad publicitándolo recabando apoyo social.

Como actuar

- Identificar el acoso. Tomar nota de las provocaciones y agresiones. Actuar contrarrestando la información perversa. Aclarar minuciosamente los roles e instrucciones en el trabajo si es preciso por escrito certificado (prueba).
- Activar la intervención de la empresa y garantizar testigos. Es muy conveniente buscar testigos.

Esto es posible al inicio del acoso. Después el perverso se encarga de descalificar a la víctima en su entorno.

- Lo antes posible poner, la situación, en conocimiento del Delegado de Prevención para que este actúe ante la dirección de la empresa y se ponga en marcha el Servicio de Prevención y el Servicio Médico de Empresa
- Poner en marcha mecanismos de apoyo personal y sindical a la persona agredida
- Defenderse contra el agresor y proteger la salud. En caso que la acción del acosador no pueda contrarrestarse, solicitar la baja de origen laboral. En caso negativo recurrir la decisión de la mutua ante el INSS. Ponerse en manos de un psiquiatra o psicólogo clínico del centro de Salud para resistir psicológicamente el acoso. Estar de baja el tiempo necesario, siempre que ayude, a superar el trastorno mental y saber cómo enfrentarse al acosador/a
- Denunciar ante la Inspección de Trabajo como paso previo a la judicialización (social, penal o civil) del caso.

18.- EN QUE CONSISTE EL ACOSO O VIOLENCIA PSICOLOGICA.

Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse abiertamente con otros, incluido el propio acosador.

1. El acosador no permite que la víctima tenga posibilidades de comunicarse
2. Se le interrumpe continuamente cuando habla
3. Se le impide expresarse
4. Es objeto de avasallamiento, gritos, o insultos en voz alta
5. Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados
6. Se producen críticas hacia su vida privada
7. Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas
8. Se le amenaza verbalmente
9. Se le amenaza por escrito

10. Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén o menosprecio)
11. Se ignora su presencia; por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros

Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales.

12. No se habla nunca con la víctima
13. No se le deja dirigirse a uno
14. Se le asigna un puesto de trabajo que la aísla de sus compañeros
15. Se prohíbe a sus compañeros hablar con ella
16. Se niega la presencia física de la víctima

Actividades de acoso dirigidas a desacreditar a la víctima o impedirle mantener su reputación personal o laboral.

17. Se maldice a la víctima, se “echa pestes” de ella o se calumnia
18. Se hacen circular cotilleos y rumores sobre la víctima orquestados por el acosador o el “gang” de acoso
19. Se hace mofa o burla de la víctima, o se la ridiculiza
20. Se atribuye a la víctima una enfermedad mental o problemas psicológicos
21. Se intenta forzarla o someterse a un examen o diagnóstico psiquiátrico
22. Sé fábula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima
23. Se imitan sus gestos, su postura, su voz, su comportamiento o su talante, con vistas a poder ridiculizarlos. Se le ponen mote, llamándola por ellos
24. Se atacan sus creencias políticas o religiosas
25. Se hace burla de su vida privada
26. Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad
27. Se le obliga a realizar un trabajo o unas tareas humillantes
28. Se monitoriza, anota, registra y confina inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.
29. Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima
30. Se le injuria en términos obscenos o degradantes
31. Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones

Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima mediante el desacredito profesional.

32. No se asigna a la víctima trabajo alguno
33. Se le priva de cualquier ocupación y se vela por que no pueda encontrar tarea alguna por sí misma
34. Se le asignan tareas totalmente inútiles y/o absurdas
35. Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o sus competencias profesionales
36. Se le asignan sin cesar tareas nuevas
37. Se le obliga a ejecutar trabajos humillantes
38. Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a las competencias que posee, con la intención de desacreditarla.

Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

39. Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud
40. Se le amenaza físicamente
41. Se arremete físicamente a la víctima, pero sin lesiones graves, título de advertencia
42. Se le arremete físicamente, pero sin contenerse
43. Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla
44. Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio
45. Se arremete sexualmente a la víctima

RECURSOS

<http://mobbing.nu>

El acoso moral en el trabajo Marie-France Hirigoyen - Paidós

Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el Trabajo
Iñaki Piñuel Zabala - Sal Terrae

El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing
NTP-476

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo www.mtas.es/insht

19.- LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Guía para prevenir y gestionar la violencia en el lugar de trabajo

Uno de los riesgos a los que están sometidas las personas en el desempeño de su trabajo deriva de la interrelación con otras personas (clientes, compañeros, etc.). Esto hace que la implicación de los trabajadores sea imprescindible en la prevención de las situaciones de violencia y sus consecuencias, adoptando las medidas de autoprotección adecuadas y de rechazo a los violentos, puesto que el desarrollo de estos comportamientos puede suponer un importante riesgo para la salud y seguridad de las personas.

Según la encuesta Europea sobre condiciones de trabajo en la U.E. (1996) la violencia física ha afectado al 3,6% de los trabajadores, siendo el sector Servicios el que más episodios de violencia registra. En países como EEUU, donde la violencia está más presente, los datos son escandalosos, por ejemplo en California, durante 1993- 94, el homicidio fue la principal causa de muerte en el trabajo.

Reconocimiento del problema

No hay una definición única de violencia en el lugar de trabajo, pero si hay un elemento común a tener en cuenta: el concepto de violencia no solo debe abarcar la agresión física (pegar, golpear, empujar, disparar...), sino que debe abarcar otras conductas susceptibles de violentar o intimidar al que las sufre (conductas verbales, amenazas, acoso, intimidación...), de hecho esta segunda posibilidad es mucho más común que la primera, el problema es que se suele asumir como algo más normal, en la relación laboral.

La forma de definir la violencia en el lugar de trabajo es importante para evaluar la dimensión del problema e identificar aquellas áreas sobre las cuales se debe actuar o tomar iniciativas concretas.

Como lugar de trabajo debemos entender, no solo el centro donde se desarrolla la actividad laboral, incluye cualquier otro lugar donde el trabajador se desplace a causa de su relación laboral.

Tipos de violencia

En este dramático panorama, el Nacional Occupational Health and Safety Administration (OSHA) acumula una larga trayectoria en la búsqueda e implementación de políticas y estrategias para prevenir y reducir la violencia en el lugar de trabajo, que establece una clasificación basada entre víctima y causante:

Violencia tipo I. No existe ninguna relación comercial o de trato entre víctima/s y causante/s (atracos, robo). Los casos más habituales se refieren a acciones con ánimo de robo. Suelen darse en Bancos, centros comerciales, personas que trabajan con intercambio de dinero, taxistas, etc.

Violencia tipo II. Existe algún tipo de relación profesional entre el causante del acto violento y la víctima.

Normalmente estos hechos violentos se producen mientras se ofrece un servicio (como conductores de autobús, personal sanitario, profesores, vendedores u otros trabajadores del sector público o privado que ofrecen servicios profesionales, públicos o privados). En esta situación se encuentran especialmente y en nuestra empresa los carteros y carteras que por

su labor profesional se exponen al público. Suelen darse en forma de agresiones físicas leves, amenazas y abusos verbales.

Violencia tipo III. El causante tiene algún tipo de implicación laboral con el lugar afectado o con algún trabajador concreto de tal lugar. Lo más habitual en este tipo de violencia es que el objetivo fijado de la acción por parte del agresor, sea un compañero de trabajo o un superior suyo (ex-empleado despedido, amigo de la víctima, pariente, cónyuge, ex-cónyuge, etc.). Las acciones del causante suelen estar motivadas por dificultades percibidas en su relación con la víctima, buscando revancha, ajuste de cuentas o hacer uno mismo justicia.

Impacto de la violencia en el puesto de trabajo

Los incidentes violentos, al margen de las consecuencias negativas en la víctima o en el resto de compañeros – testigos o no del incidente – tienen un impacto determinante en término de costes económicos, materiales y humanos o de prestigio para la propia entidad en que tiene lugar la agresión.

Las empresas afectadas por este fenómeno sufren un importante incremento del absentismo. Por otro lado, un entorno laboral inseguro deteriora la calidad de la atención específica del trabajo en sí.

Consecuencias en la salud del trabajador

a) Daños físicos: sin lesión traumática, contusiones, heridas leves, graves, muy graves, mortales.

b) Daños psíquicos: depende de las circunstancias de la agresión, del estado personal y del entorno en el momento de la agresión.

- Ansiedad: pánico en el lugar de trabajo, palpitaciones, sofocos, disnea (ahogo) y diversas somatizaciones como gastralgias, migrañas y contracturas musculares.

- Depresión: baja autoestima, mostrando tristeza, apatía y falta de interés por el propio entorno.

- Estrés post-traumático: episodios de insomnio y pesadillas que impiden la necesaria reparación del cansancio. El estrés post-traumático suele curarse o remitir antes de un año después del incidente, pero un 30% de los casos tienden a sufrir un estrés post-traumático crónico. En algunos casos, puede derivar en situaciones de invalidez para el ejercicio de la actividad profesional.

Guía de actuación

I. Detección de las situaciones potencialmente agresivas.

a) Del lugar de trabajo

Elementos como la distribución del espacio y el emplazamiento del lugar de trabajo, iluminación, ambiente y las condiciones laborales, los recursos materiales y humanos disponibles.

Son factores del lugar de trabajo que pueden generar agresividad de carácter general:

- Estilos de gestión rígidos, autoritarios,
- Insuficiencia de recursos humanos; plantillas inadecuadas, escasez de plantilla, reducciones de plantilla, cambios de plantilla sin información previa, despidos,...
- Sobrecarga de trabajo, presiones para incrementar la productividad,
- Trabajo en solitario o en reducidos grupos,
- Falta de información de la empresa, imprevisión y de soporte adecuado al personal,
- Trabajos que implican intercambio regular de dinero con clientes,
- Trabajo nocturno,
- Trabajar con público (consumidores, clientes, pasajeros, pacientes...),
- Descoordinación entre el personal y servicios y/o asignación de las funciones concretas en el lugar de trabajo y que genera informaciones contradictorias al cliente.

b) De los trabajadores

Características del trabajador susceptibles de generar la agresividad al cliente.

- Falta de habilidades de comunicación con los clientes,
- Demora, errores, incumplimientos en las peticiones del cliente por: organización, medios o recursos que impidan satisfacer las expectativas del mismo,

- Trabajar en un desempeño o entorno más propenso a crear estrés laboral o sufrir unas difíciles condiciones laborales capaces de originar insatisfacción profesional,
- Dificultades personales para adaptarse al ambiente laboral y/o para mantener buenas relaciones con los compañeros,
- Sufrir situaciones de burning y mobbing horizontal o jerárquico,
- Desconocimiento de la organización y/o del centro, puesto en el que se trabaja.

c) De los clientes.

Tipología de los clientes agresivos

- Clientes poco receptivos a las explicaciones y que no atienden a los motivos que se les indica,
- Individuos que no admiten – y que muy a menudo infringen – las normas de conducta social establecida.

Acostumbran a reaccionar agresivamente delante de cualquier contrariedad, incluso puede poner en peligro la integridad del trabajador,

- Individuos con inestabilidad psicológica, o insatisfechos con el servicio o producto, no soportan largas esperas.

II. Control de los incidentes violentos

Los trabajadores ante las dificultades que comporta modificar las conductas de riesgo, han de proceder al control y desactivación en la línea que se recomienda a continuación:

a) Cuando un cliente se muestra tenso o irritable, se recomienda al trabajador saber transmitir las siguientes señales verbales y no verbales,

- mantener el equilibrio emocional y no responder a las provocaciones,
- evitar caer en el terreno de la provocación y mantener el control puesto que, en caso contrario, puede producirse una situación de extrema agresividad,
- conversar con corrección en un tono afable y profesional,
- evitar mostrar un tono brusco y/o cortante,
- explicar con sumo cuidado y de forma convincente y razonada los motivos por los cuales no es posible cumplir las peticiones del cliente,
- dirigirse al cliente con entereza evitando una actitud de prepotencia.

b) Será necesario reorientar la conversación si la tensión del cliente aumenta:

- avisar a un compañero que se integre con la finalidad de ayudar a solucionar el motivo de la tensión,
- Reconocimiento de las posibles deficiencias propias y de la organización,
- A menudo, el reconocimiento de las propias deficiencias rebaja la tensión y se puede restablecer la correcta interrelación en el desempeño del trabajo.

c) Con un cliente potencialmente violento es aconsejable evitar transmitir las siguientes señales verbales y no verbales:

1. Verbales:

- Evitar el uso de estilos comunicativos que generen hostilidad como: apatía, menosprecio e impaciencia,
- Evitar verbalizar amenazas, coacciones o insultos,
- Evitar minimizar la situación, las quejas o las críticas,
- Evitar de entrada la crítica y el desprecio de las peticiones del cliente,
- Evitar transmitir información errónea o bien que no se ajuste a la realidad.

2. No verbales:

- Evitar la adopción de un lenguaje corporal desafiante o que se pueda interpretar como hostil o amenazador,
- Evitar el contacto físico y la proximidad excesiva,
- Evitar el contacto ocular prolongado,
- Evitar los movimientos rápidos o colocarse de espaldas.

d) Sí a pesar de todo lo anterior no se reconduce la situación, se recomienda:

- Dar por acabada la entrevista o labor con el cliente,
- Sí el agresor en este caso, tiene una arma blanca o de fuego, es recomendable no activar el impulso de usarlas y por tanto será necesario seguir las indicaciones del agresor.

III. Control del riesgo de violencia en el puesto de trabajo.

En caso de agresión a uno de sus trabajadores, la Empresa es responsable por el incumplimiento del deber de proteger adecuadamente al personal que trabaja y, en determinadas situaciones, por la falta de previsión de la existencia de posibles situaciones de riesgo de sus trabajadores. Factor este, que no se tiene en cuenta en la elaboración de la Evaluación de Riesgos Laborales.

Para que este programa preventivo sea efectivo es necesaria la implicación de todos los estamentos. La dirección de la empresa debe adoptar una política de no violencia, persiguiendo cualquier conducta de este tipo. La consulta a los trabajadores es necesaria para lograr su implicación y conocer las necesarias medidas preventivas. Es importante tener información sobre los incidentes ocurridos o no, pero en los que el riesgo de daño estuvo presente y efectuar registro de los incidentes acaecidos.

Este proceso de análisis lo debería hacer un equipo de trabajo, constituirlo como una *Comisión de Prevención de la Violencia en el puesto de Trabajo*, con el objetivo de identificar y evaluar los riesgos o amenazas potenciales y definir un catálogo de medidas para reducirlas.

Serían funciones de esta Comisión:

- a) La investigación y análisis de los datos disponibles sobre los incidentes violentos.
- b) La evaluación y comprobación periódica del funcionamiento y resultados de los:
 - Sistemas de control y vigilancia de los programas y medidas de seguridad,
 - Sistemas de información y formación en materia de seguridad laboral a los trabajadores,
 - Sistemas de asesoramiento y soporte a la víctima de una agresión,
 - Sistemas de divulgación de los incidentes violentos,
 - Sistemas de participación de los trabajadores en la preparación de los criterios para evaluar, prevenir y gestionar los riesgos de violencia en el propio lugar de trabajo.
- c) Informar, asesorar y dar soporte, para gestionar la situación inmediata.
- d) Tratamiento de las consecuencias urgentes o inmediatas de la agresión al trabajador.
- e) Asesorar y representar jurídicamente al trabajador agredido.

Actuaciones post-incidentes violentos - propuestas

A) Recopilar información y documentación del incidente.

Describir el episodio violento, mediante la declaración de incidentes violentos.

a) Analizar la información.

Es importante incluir información de los incidentes en los que acabó no pasando nada pero en los que el riesgo de daño estuvo presente. Igualmente se han de considerar todo tipo de incidentes de violencia, ya sea físico o verbal.

b) Analizar los factores del entorno de trabajo.

- Localización geográfica del centro de trabajo (zona urbana, rural, extrarradio, características socioeconómicas del entorno, etc.,
- Diseño, iluminación, visibilidad, mobiliario, accesos, medidas de seguridad del lugar del trabajo.

c) De los procedimientos de trabajo.

- Gestión de quejas y reclamaciones
- Cantidad y ritmo de trabajo,
- Preparación de los trabajadores para hacer frente a los conflictos.

B) Acciones específicas – Medidas preventivas.

Al igual que en programas preventivos de otros tipos, es difícil que estos lleguen a ser verdaderamente efectivos si no cuentan con la implicación y compromiso de los distintos agentes de la empresa, los cuales deben adoptar una política de no violencia, en el sentido de no permitir que existan acciones de intimidación, amenaza, daño ni entre empleados ni entre clientes y trabajadores. En tal caso ha de asegurarse una persecución enérgica de hechos o conductas violentas.

a) La implicación de los trabajadores puede:

- Aportar su conocimiento y experiencia,
- asegurar que las medidas y procedimientos que se adoptan serán prácticos y efectivos,

- Aumentar su implicación en la contribución de la puesta en práctica de las medidas,
- Asegurarse la efectividad de tales medidas y que se cumpla mediante las consultas regulares.

La Dirección, además de ofrecer los recursos organizativos, ha de actuar como fuerza motivadora e impulsora para la prevención y control de los riesgos.

b) Medidas en el entorno de trabajo

- Disponer de buena visibilidad, iluminación, accesos,
- Asegurarse que los programas de atención al cliente están adecuadamente diseñados y gestionados.

c) Medidas en el procedimiento de trabajo

- Asegurar que los niveles de plantilla son adecuados,
- Dar a los trabajadores formación específica sobre violencia como parte de la gestión de seguridad y salud laboral en el trabajo,
- Establecer procedimientos de emergencia claros en caso de incidente,
- Rotar puestos o zonas de trabajo de alto riesgo de forma que la misma persona no esté siempre sujeta al mismo riesgo,
- Asegurarse de que los trabajadores con más experiencia o menos vulnerables sean asignados en tareas o zonas con más riesgo,
- Formar en el manejo y reconocimiento de la violencia.

C) Otras acciones a emprender

a) *Penales*: Denuncia o querrela por injurias, calumnias, coacciones o por lesiones.

Excepto las lesiones y maltratos de hecho, el resto de infracciones, cuando por su gravedad no son constitutivas de delito, solo se pueden perseguir mediante denuncia de la persona afectada, es decir, del profesional víctima de la actuación violenta.

b) *Civiles*: Las acciones civiles persiguen la restitución económica de la víctima mediante la correspondiente indemnización de los daños y perjuicios.

c) *Laborales*: Tramitación de baja laboral por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, si se precisa.

d) *Extrajudiciales*: Gestionar las compensaciones adecuadas al agredido en el seno de los instrumentos transaccionales. (Tribunales arbitrales, acuerdos particulares...)

Declaración de incidentes

A continuación hemos elaborado un parte de declaración de incidentes para poder llevar un control de los incidentes ocasionados en la jornada de trabajo y darle traslado al Servicio de Prevención Propio de Unipost, con el fin de agilizar y evitar en la medida de lo posible dichos incidentes. Os pedimos que si sufrís un incidente, nos lo remitáis a través de los delegados de Prevención de CGT o a través de nuestro correo.



DATOS REFERENTES AL INCIDENTE DE VIOLENCIA				
TIPO		EXPLICACION	FECHA Y HORA	
☐ Agresión verbal: insulto, amenaza, intimidación ☐ Agresión física hacia la persona ☐ Agresión hacia el mobiliario del lugar de trabajo o material de trabajo ☐ Dañar propiedades del personal (coche...) ☐ Robo ☐ Otros.....				
LUGAR		PROBLABLE CAUSA DESENCADENANTE	TESTIMONIOS	
☐ Centro de trabajo ☐ Zona de reparto ☐ Transporte publico ☐ Domicilio particular		☐ Tiempo de espera excesivo ☐ Disconformidad con el trato ☐ Disconformidad con la empresa ☐ Otro tipo de disconformidad	☐ El trabajador ☐ Resto personal ☐ Clientes ☐ Otros ☐ Ninguno	
TIPO DE IMPLICACION		EN CASO DE SER VICTIMA DE INCIDENTE, DESEA RECIBIR AYUDA		
☐ Víctima ☐ Testigo		☐ No ☐ Sí, soporte jurídico ☐ Sí, soporte psicológico ☐ Sí, asesoramiento y soporte organizativo ☐ Otros		
CONSECUENCIAS DEL INCIDENTE		ACTUACIONES POSTERIORES AL INCIDENTE		
☐ Repercusión emocional sin baja laboral ☐ Interrupción laboral por lesión física ☐ Interrupción laboral por causa psíquica ☐ Ha condicionado el trato con los clientes ☐ Ninguna ☐ Otros		☐ Ninguna (porqué) ☐ Notificación a la dirección ☐ Notificación al Departamento de Prevención ☐ Notificación a la policía ☐ Solicitud de asesoramiento (indicar a quien) ☐ Otros		
DATOS REFERENTES AL AGRESOR				
CONOCIMIENTO	NUMERO	EDAD	GENERO	TIPOS
☐ Conocido ☐ Desconocido ☐ Reincidente ☐ No reincidente	☐ Uno ☐ Más de uno ☐ ¿Cuántos? ☐	☐ Joven ☐ Adulto ☐ Persona Mayor	☐ Masculino ☐ Femenino	☐ vecino/a, inquilino/a ☐ Portero/a, vigilante, conserje ☐ Otros
DATOS REFERENTES AL TRABAJADOR				
EDAD	GENERO		CENTRO DE TRABAJO	
☐ ☐	☐ Masculino ☐ Femenino			
RESOLUCION DEL INCIDENTE				
☐ Se cedió a la petición del agresor ☐ Intervino la policía ☐ No fue necesaria ninguna intervención ☐ Otras				
FECHA DECLARACION DEL INCIDENTE.....				



**Gracias a tod@s
por vuestra participación
y vuestro apoyo.**

**Confederación
General del
Trabajo**

ELIGE CGT

**PARTICIPA, COLABORA, FORMA PARTE DE CGT
CONTACTA CON CGT EN....**

SECRETARIA DE CGT DE SALUD LABORAL:
cgtunipostsaludlaboral@yahoo.es

SECRETARIA DE CGT DE JURIDICA:
cgtunipostjuridica@yahoo.es

SECCION SINDICAL DE CGT EN ZARAGOZA:
cgtunipostzgz@yahoo.es

SECCION SINDICAL DE CGT EN MADRID:
cgtunipostmad@yahoo.es

SECCION SINDICAL DE CGT EN BARCELONA:
cgtunipostbcn@yahoo.es

SECCION SINDICAL DE CGT EN VALENCIA:
Cgtunipostvlc@yahoo.com

SECCION SINDICAL DE CGT EN MURCIA:
Cgt.unipostmur@gmail.com

SECCION SINDICAL DE CGT EN MALAGA:
Cgtunipostmlaga@yahoo.es

TAMBIEN EN LA WEB: www.cgtbarcelona.org/cgtunipostbcnhp

Y EN FACEBOOK: www.facebook.com/cgt.unipost

Y EN EL BLOK: <http://cgtunipost.blogspot.com.es/>