

# OBJETIVO CERO

Boletín Electrónico

para el Delegado de Prevención



Con la financiación de:



**EDITORIAL**

**TEMA DE INTERES**

**NOTICIARIO**

**ACTUALIDAD LEGISLATIVA**

**DIRECCIONES DE INTERES**

**PREGUNTA A LOS TÉCNICOS**

**EL EXPERTO OPINA**

**REFLEXIONES DE LOS  
DELEGADOS...**

## EN ESTE NÚMERO

- **EDITORIAL. PROTECCIÓN DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA O EN PERÍODO DE LACTANCIA EN LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

M<sup>o</sup> Dolores Martín-Albo Montes. Inspectora Jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Zamora.

“... pese a que la normativa reguladora en materia de prevención de riesgos laborales de la trabajadora embarazada o en período de lactancia lleva ya casi diez años vigente, aún cuando la medida referida a la suspensión del contrato y prestación económica en el supuesto de riesgo durante el embarazo entró en vigor posteriormente, el análisis de la situación en materia de prevención de riesgos laborales de las empresas permite afirmar que las obligaciones definidas al respecto no encuentran el cumplimiento y desarrollo práctico exigible”.

- **TEMA DE INTERES. MODIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONTROL DE ACCIDENTES GRAVES EN LOS QUE INTERVENGAN SUSTANCIAS PELIGROSAS.**

El Real Decreto 1254/1999, de 16 de julio, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas, incorporó a nuestro ordenamiento jurídico la Directiva 96/82/CE del Consejo, de 9 de diciembre de 1996, relativa al control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas, y que tiene por objeto la prevención de accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas y la limitación de sus consecuencias para las personas y el medio ambiente.

- **NOTICIARIO.**
- **ACTUALIDAD LEGISLATIVA.**
- **DIRECCIONES DE INTERES.**
- **PREGUNTA A LOS TÉCNICOS.**

“Hace varios meses me trasladaron, para realizar las tareas administrativas, a la biblioteca situada en la planta sótano. En diversas ocasiones, y de la zona situada detrás de una puerta cerrada, contigua a la biblioteca, salen unos acusados olores muy desagradables...”

- **EL EXPERTO OPINA. TENDINITIS Y TENOSINOVITIS.**

Uno de los problemas de salud que más frecuentemente nos encontramos en el mundo laboral tiene que ver con lesiones en el aparato locomotor y en el sistema muscular.

- **ENTREVISTA CON LOS DELEGADOS DE...:**

ARQUITEMPO SERVICIOS SOCIALES.

Boletín número

9

Año 2005

U.G.T. – CASTILLA Y LEÓN  
Servicio Técnico de Asistencia Preventiva.  
C/ Gamazo, 13, 47004 Valladolid  
Tlf. 983 32 90 93 Fax: 983 32 90 16  
E-mail: slaboral@castyleon.ugt.org

## **EDITORIAL**

### **PROTECCIÓN DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA O EN PERÍODO DE LACTANCIA EN LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

**M<sup>a</sup> Dolores Martín-Albo Montes.**  
**Jefa de la Inspección de Trabajo y  
Seguridad Social de Zamora.**

La Directiva del Consejo 92/85/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, fue transpuesta parcialmente a nuestro ordenamiento mediante el artículo 26 de la Ley 31/1995,

de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Posteriormente, con el fin de incorporar lo referido a la situación de suspensión del contrato de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo y su protección social, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, modificó el referido artículo 26, introdujo el apartado 5 en el artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y modificó la Ley General de la Seguridad Social introduciendo la regulación básica de la prestación económica de la Seguridad Social para el supuesto de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

Sin embargo, pese a que la normativa reguladora en materia de prevención de riesgos laborales de la trabajadora embarazada o en período de lactancia lleva ya casi diez años vigente, aún cuando la medida referida a la suspensión del contrato y prestación económica en el supuesto de riesgo durante el embarazo entró en vigor posteriormente, el análisis de la situación en materia de prevención de riesgos laborales de las empresas permite afirmar que las obligaciones definidas al respecto no encuentran el cumplimiento y desarrollo práctico exigible.

El objeto de este artículo es difundir, de manera resumida, qué obligaciones recaen sobre las empresas en materia de prevención de riesgos laborales ante las situaciones de embarazo y lactancia y, por consiguiente, qué derechos tienen las trabajadoras al respecto, sin olvidar el papel principal que en tal sentido tienen los Delegados de Prevención, en tanto que sobre ellos recae el ejercicio de la labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. No obstante, antes de ello, ha de quedar claro que la situación de suspensión del contrato de trabajo y consiguiente percibo de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, si se reúnen los requisitos y se siguen los trámites establecidos para el reconocimiento de la misma, es la última medida que ha de adoptarse en el supuesto de que la actividad laboral pueda implicar riesgo para la mujer embarazada o el feto, pues previamente han de haberse descartado otras medidas, lo que exige que la empresa haya dado cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 26 de la LPRL.

A continuación pasamos a exponer el contenido del artículo 26 de la LPRL, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Directiva 92/85/CEE y las directrices formuladas al respecto por la Comisión Europea.

La **evaluación de riesgos laborales**, en la medida en que trabajen mujeres en edad de procrear, debe determinar, tanto en las condiciones de trabajo generales como en las específicas de los distintos puestos que las mismas ocupen, cuáles de ellas implican riesgos para las situaciones de embarazo y lactancia, lo que exige examinar si en el centro de trabajo y en cada uno de los puestos se dan condiciones, se aplican procedimientos operativos y se usan o existen agentes que generen riesgos concretos para tales situaciones. Y esto es así porque, siendo posible que durante las primeras semanas la trabajadora ignore que está embarazada, el empresario debe informar de los resultados de la evaluación y de las medidas relativas a la seguridad y salud aplicables a todas las trabajadoras que puedan encontrarse embarazadas. Por esto mismo, la información que ha de facilitarse a todas las mujeres en edad fértil adquiere una especial trascendencia con el fin de que éstas conozcan los específicos riesgos a que pueden estar sometidas en el supuesto de un posible embarazo y, por tanto, puedan actuar con la debida prevención.

En el supuesto de que la trabajadora embarazada o en período de lactancia natural comunique su estado al empresario, y en este segundo caso siempre que las condiciones de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico de la Seguridad Social que asista a la misma, la evaluación inicial de riesgos deberá revisarse debido a la constatación de la variación del estado biológico de la mujer trabajadora. En dicha revisión, que afectará al puesto de trabajo y condiciones generales que afecten a la embarazada o que se encuentre en período de lactancia, deberá reflejarse la naturaleza, grado y duración de la exposición de la trabajadora afectada a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la misma, del feto o del hijo.

Las condiciones de trabajo y agentes que, de manera indicativa y no exhaustiva, han de ser tenidos en cuenta porque generan riesgos para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, son:

- **Riesgos generales y situaciones asociadas:** fatiga mental y física, tiempo de trabajo y su distribución, movimientos y posturas forzadas, trabajos en alturas, trabajo en solitario, estrés profesional y actividades realizadas de pie o sentada.
- **Agentes físicos:** choques, vibraciones o movimientos, ruido, radiaciones ionizantes, radiaciones electromagnéticas no ionizantes, frío o calor extremos y trabajo en atmósferas de sobrepresión elevada.
- **Agentes biológicos:** los de los grupos 2, 3 y 4 (hepatitis, sífilis, VIH-SIDA, varicela, herpes, tuberculosis, tífus, rubéola, toxoplasmosis,...).
- **Agentes químicos:** sustancias y preparados etiquetados con las frases R40, R45, R46, R49, R61, R63, y R64, mercurio y sus compuestos, monóxido de carbono, medicamentos

antimitóticos (citotóxicos), agentes químicos con peligro de absorción cutánea, plaguicidas, benceno, tolueno, etileno, plomo y sus derivados,...

- **Condiciones de trabajo:** manipulación manual de cargas, movimientos y posturas, desplazamientos dentro y fuera del centro de trabajo, trabajos en minería subterránea, determinados equipos de trabajo y el uso de concretos equipos de protección individual.

En cuanto al procedimiento para efectuar la evaluación inicial de riesgos o su revisión, en la medida en que no hay normativa específica en tal sentido referida al supuesto de embarazo o lactancia, habrá de estarse a las disposiciones generales y concretas (relativas a agentes o condiciones específicas) que resulten de aplicación en virtud de los riesgos que se detecten y las circunstancias de la trabajadora afectada.

El empresario debe **informar y formar**, en los términos definidos en los artículos 18.1 y 19 de la LPRL, a la trabajadora sobre los resultados de la evaluación y las medidas preventivas que deben aplicarse para garantizar su seguridad y salud, la del feto o la del hijo.

Si los resultados de la evaluación revelasen un **riesgo para la seguridad y salud** de la trabajadora embarazada o en período de lactancia, el empresario deberá adoptar las medidas preventivas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, lo que implicará la **adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo** de la afectada, incluyendo, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o a turnos.

Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no fuese posible o, pese a ello, persiste el riesgo para la salud y seguridad de la afectada, del feto o del hijo, extremo este último que debe ser certificado por los Servicios Médicos del INSS o de la Mutua e informado por el facultativo que atienda a la trabajadora, ésta deberá ser destinada a un **puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado**, lo que implica que el empresario ha de determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. Este cambio de puesto o función, que debe abordarse respetando las reglas que para la movilidad funcional define el artículo 39.1 en relación con el artículo 22. 2) y 3) del Estatuto de los Trabajadores (ET), tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior.

Si no existiese puesto de trabajo o función compatible correspondiente al grupo profesional o categoría equivalente que ostente la trabajadora afectada, ésta podrá ser destinada a otro que no respete dicho criterio, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen (la sentencia del TSJ de Cataluña de 20-7-00 afirmó que la trabajadora tenía derecho a percibir la retribución de las guardias de cuya realización fue liberada en razón de su estado) y sin que ello pueda menoscabar su dignidad ni perjudicar su formación o promoción profesional, tal y como establece el artículo 39.3 del ET.

## EDITORIAL

Las trabajadoras embarazadas y madres lactantes tienen derecho, según establece el R.D. 486/1997 (referido a los lugares de trabajo), a poder “descansar tumbadas en condiciones adecuadas” durante las pausas o interrupciones dentro de su jornada laboral.

Si el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, se declarará el paso de la trabajadora afectada a la situación de **suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo** mientras sea necesario para garantizar la protección de su seguridad o de su salud y en tanto persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. Tal y como se indica, esta suspensión, que implica el derecho al percibo de la correspondiente prestación económica de la Seguridad Social si se reúnen los requisitos y se cumplen los trámites establecidos al efecto, sólo puede darse en el caso de embarazo, no en el de lactancia. No analizamos este tipo de suspensión del contrato laboral y de la consiguiente prestación económica por no ser objeto de este artículo.

Por último, tanto el artículo 26.5 de la LPRL como el artículo 37.3.f) del ET establecen que las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de **exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto**, por el tiempo indispensable para ello, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

**M<sup>a</sup> Dolores Martín-Albo Montes**  
Jefa de la Inspección de Trabajo y S.S. de Zamora

## TEMA DE INTERES

### MODIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONTROL DE ACCIDENTES GRAVES EN LOS QUE INTERVENGAN SUSTANCIAS PELIGROSAS

sustancias peligrosas, y que tiene por objeto la prevención de accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas y la limitación de sus consecuencias para las personas y el medio ambiente.

Sendos reales decretos aprobados este año, el Real Decreto 119/2005, de 4 de febrero, y el Real Decreto 948/2005, de 29 de julio, vienen a modificar las medidas de control recogidas en aquél real decreto. En qué consisten esas modificaciones y las razones por las que se introducen, son el objeto del desarrollo que hacemos a continuación.

Respetando el orden cronológico de aparición nos referimos en primer lugar al RD 119/2005. Una vez aprobado el RD 1254/1999, la Comisión Europea inició un procedimiento de infracción contra las autoridades españolas por disconformidad con la trasposición de la Directiva de referencia (96/82/CE), que ha dado lugar a la emisión de un dictamen motivado, como paso previo a interponer la correspondiente demanda ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

Aunque una parte de las objeciones manifestadas por la Comisión Europea ha quedado resuelta con la nueva Directriz básica de protección civil para el control y planificación ante el riesgo de accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas, aprobada por el Real Decreto 1196/2003, de 19 de septiembre, quedan pendientes otras cuestiones que exigen una reforma del citado RD 1254/1999. De esta forma, las modificaciones que pretenden solucionar el litigio pendiente con las instituciones comunitarias aparecen recogidas por el RD 119/2005 en su artículo único, afectando a los siguientes contenidos de aquél:

- Ampliación del ámbito de aplicación de esta normativa a los establecimientos regulados por el Reglamento de Explosivos, aprobado por el Real Decreto 230/1998, de 16 de febrero, en lo que se refiere a los *deberes de información a la población relativa a las medidas de seguridad*, de la disposición adicional primera.
- Determinación del plazo para la notificación, por parte de los establecimientos nuevos, de la *información recogida en el anexo II* (datos del establecimiento, responsable, identificación de las sustancias presentes, cantidades máximas, sus características

## TEMA DE INTERES

físicas, químicas y toxicológicas, descripción de procesos, planos,...), del apartado 2 del artículo 6.

- Determinación del plazo para la *elaboración de los planes de emergencia exterior*, para los establecimientos nuevos, del apartado 7 del artículo 11.
- Prohibición de explotación o de entrada en servicio de un establecimiento cuando las *medidas adoptadas por el titular sean manifiestamente insuficientes*, del apartado 1 del artículo 18.
- Verificación del cumplimiento de la *obligación de información al público sobre las medidas de seguridad y consignas de actuación en caso de accidentes*, del apartado 5 del artículo 13.

Aparte de todo esto, la Directriz básica para la elaboración y homologación de los planes especiales del sector químico, aprobada por el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 23 de noviembre de 1990, ha sido derogada por el Real Decreto 1196/2003, de 19 de septiembre, ya citado anteriormente, lo que hace conveniente modificar las referencias que hace el RD 1254/1999 a la Directriz básica derogada.

En cuanto al Real Decreto 948/2005, supone la modificación del RD 1254/1999, para adaptarlo a la **Directiva 2003/105/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2003, por la que se modifica la anterior Directiva ya citada 96/82/CE. de 9 de diciembre de 1996.

La modificación que realiza la nueva Directiva, y plasmada en nuestro Real Decreto, en su artículo único y en el anexo I, se refiere a los siguientes aspectos:

- *Ampliación del ámbito de aplicación.* Como consecuencia de algunos accidentes industriales y los estudios sobre carcinógenos y sustancias peligrosas para el medio ambiente efectuados por la Comisión a instancia del Consejo.

Así, el vertido de cianuro que contaminó el río Danubio tras el accidente de Baia Mare (Rumania), en enero de 2000 puso de manifiesto que algunas actividades de almacenamiento y tratamiento de la minería, en especial las **instalaciones de evacuación de residuos**, incluidos los diques o balsas de residuos, podían tener consecuencias medioambientales muy graves.

A su vez, el accidente pirotécnico de Enschede (Holanda), ocurrido en mayo de 2000 puso de manifiesto que el **almacenamiento y la fabricación de sustancias pirotécnicas y explosivas** conlleva riesgos graves de accidentes. Por consiguiente, se clarifica y simplifica la definición de estas sustancias (anexo I).

Igualmente, la explosión que tuvo lugar en una fábrica de fertilizantes de Toulouse (Francia), en septiembre de 2001 puso de manifiesto el peligro que supone el

## TEMA DE INTERES

**almacenamiento de nitrato de amonio y de abonos a base de nitrato de amonio**, en particular de materiales desechados durante la fabricación o devueltos al fabricante (denominados materiales <<fuera de especificación>>). Por este motivo, se revisan las categorías de nitrato de amonio y de abonos a base de nitrato de amonio para incluir los materiales <<fuera de especificación>> (anexo I).

Asimismo, los estudios efectuados por la Comisión en cooperación con los Estados miembros conducen a **ampliar la lista de carcinógenos con cantidades umbral adecuadas y rebajar significativamente las cantidades umbral** asignadas a las sustancias peligrosas para el medio ambiente anteriormente consideradas (anexo I).

- *Introducción de unos plazos mínimos* para las notificaciones y la elaboración e las políticas de prevención de accidentes graves, los informes de seguridad y los planes de emergencia, en el caso de los **establecimientos existentes que vayan a entrar con posterioridad en el ámbito de aplicación de la Directiva 96/82/CE**.
- *La consideración de la experiencia y los conocimientos* del personal especializado del establecimiento a la hora de **elaborar los planes de emergencia**. El reforzamiento de la obligación de que todas las personas del establecimiento, así como de las personas que puedan resultar afectadas, hayan de ser convenientemente informadas de las medidas e iniciativas en materia de seguridad.
- *Matizar algunos extremos de la Directiva 96/82/CE*, como los relativos al efecto dominó (concatenación de efectos que multiplica las consecuencias), al contenido del informe de seguridad y a la ordenación territorial.
- *Aplicación de forma independiente* de la regla sumatoria para evaluar los riesgos generales relacionados con **la toxicidad, la inflamabilidad y la ecotoxicidad**, así como las aclaraciones y matizaciones de algunas notas del anexo I.

En resumen, las modificaciones introducidas por la doble publicación legislativa comentada, vienen a solventar por una parte, el litigio iniciado por la Comisión Europea contra las autoridades españolas, porque consideran inadecuada la trasposición de la Directiva de referencia (96/82/CE), y por otra, la trasposición **obligatoria** a nuestro ordenamiento jurídico de la nueva Directiva 2003/105/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, que modifica la anterior.

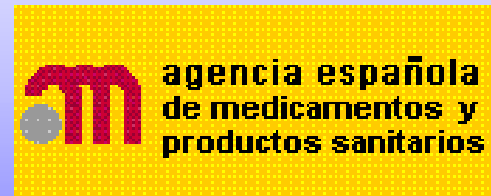
**SERVICIO TÉCNICO DE ASISTENCIA PREVENTIVA.**

**U.G.T. – Castilla y León**

## NOTICIARIO

- La Memoria de la Fiscalía General del Estado (FGE) correspondiente al año 2004 denuncia que los empresarios que vulneran las normas más elementales de seguridad se mueven en una auténtica esfera de impunidad, debido al desplazamiento de las responsabilidades judiciales hacia el terreno exclusivamente económico.
- Unos 2,2 millones de personas mueren al año por enfermedades y accidentes laborales, según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que ha sido presentado en el 17 Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, celebrado en Orlando (Estados Unidos).
- Los accidentes laborales mortales en el trabajo se incrementan el 38% en Castilla y León. Cuarenta trabajadores perdieron la vida mientras trabajaban en los siete primeros meses del año en Castilla y León, once más que en el mismo periodo del 2003, lo que supone un alarmante incremento del 38%, según los últimos datos oficiales.

## DIRECCIONES DE INTERES



## ACTUALIDAD LEGISLATIVA

**DECISIÓN** de la Comisión de 18 de agosto de 2005 por la que se modifica la Directiva 2002/95/CE del Parlamento y del Consejo con objeto de establecer los valores máximos de concentración de determinadas sustancias peligrosas en aparatos eléctricos y electrónicos.

D.O.C.E. Nº L 214 de 19 de agosto de 2005.

## PREGUNTA A LOS TÉCNICOS

### PREGUNTA:

Soy delegado de prevención en un hospital y una compañera del área de administración me plantea la siguiente cuestión:

“Hace varios meses me trasladaron, para realizar las tareas administrativas, a la biblioteca situada en la planta sótano. En diversas ocasiones, y de la zona situada detrás de una puerta cerrada, contigua a la biblioteca, salen unos acusados olores muy desagradables que me provocan fuertes dolores de cabeza y nauseas, dando lugar a un estado de malestar general. Haz todo lo posible para solucionar este problema porque si sigo así voy a solicitar al médico una baja laboral que me evite el tener que venir a trabajar para pasarlo realmente mal”.

Necesito que me indiquéis cómo puedo enfocar el problema. Gracias

### RESPUESTA:

Existen dos normas de obligado cumplimiento que nos ofrecen la actuación a seguir ante la situación expuesta:

- El Real Decreto 486/1997, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los “Lugares de Trabajo”, indica que la exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo **no debe suponer un riesgo para la seguridad y la salud** de los trabajadores. Asimismo, y en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas y los **olores desagradables**.
- El Real Decreto 374/2001, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo, el empresario deberá determinar, en primer lugar, si existen agentes químicos peligrosos en el lugar de trabajo. Si así fuera, se deberán evaluar los riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, originados por dichos agentes, considerando y analizando conjuntamente: sus propiedades peligrosas, los valores límite ambientales y biológicos, el tipo, nivel y duración de la exposición.

A la vista de lo expresado en estos reales decretos, debes dirigirte al Servicio de Prevención, analizar con el Técnico responsable si el citado riesgo está contemplado en la Evaluación General del centro. En caso de que no sea así (lo más probable, puesto que se hubiese procedido a solucionarlo) ha de realizar una revisión de la evaluación que contemple y cuantifique el riesgo (de la que se derivará necesariamente una evaluación específica que identifique y cuantifique las sustancias originarias de los malos olores) que afecta a esta compañera, para poder tomar las medidas oportunas para eliminarlo o minimizarlo.

Gracias a ti por la consulta y encantados de ayudarte. Un saludo.

## EL EXPERTO OPINA

### TENDINITIS Y TENOSINOVITIS.

Uno de los problemas de salud que más frecuentemente nos encontramos en el mundo laboral tiene que ver con lesiones en el aparato locomotor y en el sistema muscular.

Las causas de estas lesiones no están claras en todos los casos ya que no resulta fácil diagnosticar este tipo de lesiones al igual que tampoco es fácil relacionarlas con un origen laboral. Aún así podemos apuntar que existen una serie de factores relacionados con el trabajo que pueden originar lesiones de este tipo, de forma no exhaustiva podemos citar los siguientes:

- El ritmo, la intensidad y cantidad de trabajo, primas, estrés, falta de descansos y pausas, trabajo monótono y repetitivo.
- La fuerza física, repetición, movimientos rápidos, ciclos cortos. posturas incómodas, forzadas, o estáticas.
- Mal diseño de los puestos y herramientas, con espacio insuficiente, o una sujeción incómoda o forzada.
- El medioambiente: ruido, iluminación, vibración, frío.

Ahora bien, ¿cómo saber si estamos padeciendo una de estas lesiones?. Los síntomas a menudo no demuestran la importancia de la lesión hasta pasado un amplio periodo de tiempo, con lo que se agrava la lesión provocando que, cuando ésta aparece con toda su intensidad, sea más difícil de tratar pudiendo dar origen a lesiones permanentes.

Los síntomas se pueden dividir en tres fases (según el INSHT):

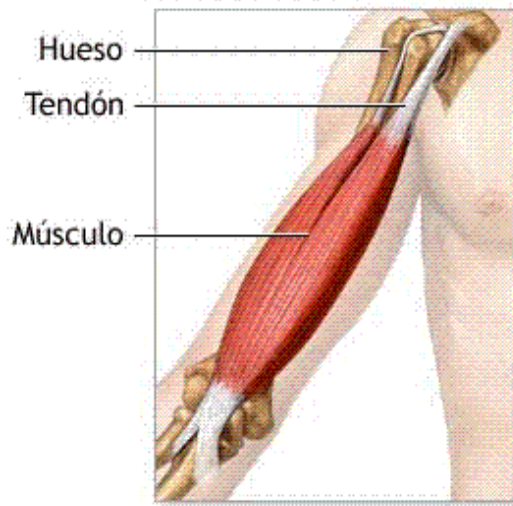
- Dolor y fatiga en las muñecas, brazos, hombros o cuello durante el trabajo que se mejora durante la noche y el fin de semana. (No sólo se presentan lesiones en estas zonas corporales, pueden existir otras zonas en las que, debido al tipo de trabajo, pueden aparecer lesiones inflamatorias como por ejemplo las rodillas o en las caderas).
- Dolor y fatiga que empieza más pronto en el día y persiste más tiempo durante la noche, y que puede interrumpir el sueño. Esta fase puede durar varios meses, y la gente suele tomar pastillas para el dolor, pero sigue trabajando.
- Dolor, fatiga, debilidad aún cuando se haya descansado. Puede interrumpir el sueño, y la persona no puede desarrollar tareas ni en el trabajo ni en el hogar. Esta fase puede durar meses o años, y algunas personas no se recuperan totalmente.

## EL EXPERTO OPINA

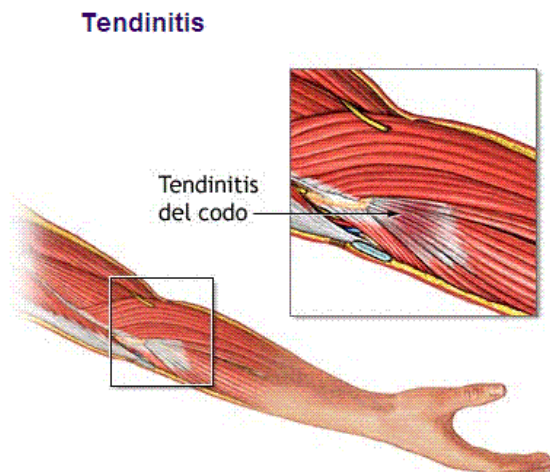
De todas las alteraciones músculo-esqueléticas que se pueden derivar de las condiciones de trabajo queremos destacar en este artículo dos, la Tendinitis y la Tenosinovitis.

Para definir las debemos conocer qué estructuras corporales son las que se están dañando en ambos casos.

Los tendones son gruesas cuerdas fibrosas, de tejido conjuntivo, por las que los músculos se insertan en los huesos. Su función es transmitir la fuerza generada por la contracción muscular para el movimiento de los huesos.

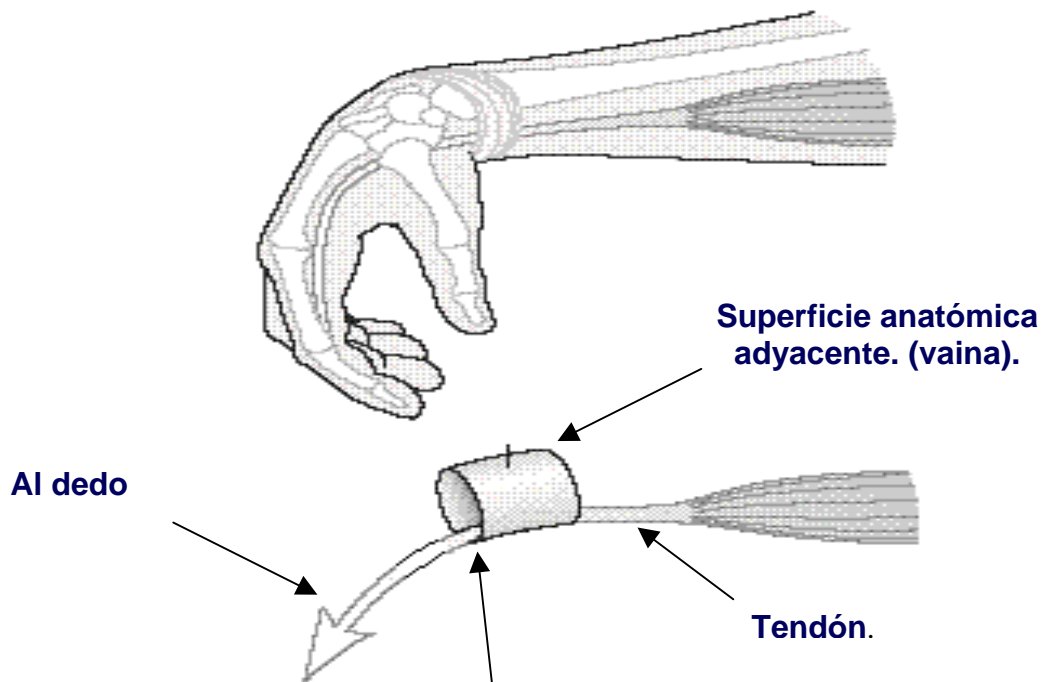


La Tendinitis es la inflamación, irritación o hinchazón de un tendón y puede ocurrir como resultado de una lesión, uso excesivo de esa parte o por envejecimiento a medida que el tendón pierde elasticidad. Cualquier acción que ponga en tensión de forma repetida y prolongada los músculos de una zona determinada puede causar Tendinitis en los tendones de esa zona muscular.



## EL EXPERTO OPINA

Algunos tendones se encuentran rodeados de una especie de "funda" denominada vaina, recubierta en su interior por tejido sinovial. Entre el tendón y su vaina existe líquido sinovial que facilita el deslizamiento del tendón en el interior de la misma. Como en las bolsas serosas, en situaciones de irritación mecánica, puede aumentar la producción de líquido sinovial dando lugar a las Tenosinovitis



**El rozamiento del tendón al pasar continuamente por la vaina, acabará causando una inflamación de las dos estructuras.**

Para explicar cuales son las principales lesiones de este tipo que nos podemos encontrar podemos clasificarlas en función de la zona corporal donde aparecen. Así tenemos:

- **Hombro:** trastornos del manguito de los rotadores y Tendinitis del bíceps.
- **Codo:** epicondilitis interna y externa.
- **Antebrazo, muñeca y mano:** Tenosinovitis y peritendinitis (en los extensores y flexores de la muñeca y los dedos), Tenosinovitis de De Quervain, Tenosinovitis estenosante de los dedos.
- **Cadera y rodilla:** bursitis y Tendinitis rotuliana.

## EL EXPERTO OPINA

- **Pierna, tobillo y pie:** Tendinitis del tendón de Aquiles, Tenosinovitis de la región del pie y el tobillo.

Explicando un poco cada una de ellas podemos decir lo siguiente:

Los tendones de los músculos del manguito de los rotadores (supraespinoso, infraespinoso, subescapular y redondo menor), junto con la cabeza larga del bíceps braquial, son localizaciones habituales de inflamación en el hombro. En estas localizaciones están implicados grandes movimientos de los tendones. Durante la elevación, dado que los tendones pasan a la articulación del hombro y bajo la estructura ósea (el arco coracoacromial), pueden resultar comprimidos, con la consiguiente inflamación. Estos trastornos reciben en ocasiones el nombre de síndromes de impactación. La inflamación de un tendón puede ser parte de una enfermedad inflamatoria generalizada, como ocurre en la artritis reumatoide, pero también estar causada por inflamación local a consecuencia de irritación y fricción mecánicas.

La epicondilitis es un proceso doloroso que se produce en el codo, en la región donde los músculos que permiten el movimiento de la muñeca y de los dedos contactan con el hueso. Cuando el proceso ocurre en la cara externa se denomina “codo de tenista” y cuando ocurre en la cara interna se denomina “codo de golfista”. Se cree que la epicondilitis está causada por esfuerzos repetidos e intensos de la muñeca y de los dedos aunque diferentes estudios no descartan otras causas.

En la muñeca y en la mano los tendones están rodeados por vainas tendinosas (estructuras tubulares que contienen líquido para proporcionar lubricación y protección al tendón). La inflamación de la vaina tendinosa, como ya hemos dicho, se denomina Tenosinovitis. La que se producen en el punto donde el músculo se une al tendón se denomina peritendinitis. Por otro lado, la Tenosinovitis de De Quervain es una Tenosinovitis estenosante (o constrictora) de las vainas tendinosas de los músculos que extienden y separan (abducen) el pulgar de la cara externa de la muñeca. Aunque no se ha realizado ninguna investigación epidemiológica, se han sugerido como factores causantes de esta lesión los movimientos repetidos de la muñeca y los traumatismos contusos. La Tenosinovitis estenosante de los dedos está originada por el engrosamiento de las “poleas” (bandas tensas que mantienen las vainas tendinosas próximas a las articulaciones) y por una tumefacción nodular del tendón más allá de la polea. Esta dolencia está acompañada, a menudo, de bloqueo doloroso o dedo en resorte (o en gatillo).

Los diferentes tipos de bursitis (bursa = bolsa existente en algunas articulaciones que contiene líquido), inflamación de la bursa, surge como consecuencia de la compresión de la misma. La rodilla y la cadera pueden sufrir esta dolencia. Al igual que otro tipo de dolencias de este tipo, no existen investigaciones concluyentes que relacionen esta dolencia con una postura laboral, no obstante si se maneja como una hipótesis perfectamente posible.

La Tendinitis en el Tendón de Aquiles suele ser debida a un uso excesivo del mismo. En ocasiones puede llegar a romperse pese a ser el tendón más fuerte que tenemos en el cuerpo. Por otro lado, las causas de la Tenosinovitis de la región del pie y el tobillo puede deberse a

**EL EXPERTO OPINA**

deformidades en el pie, a un estrés excesivo o a un ajuste inadecuado del calzado entre otros muchos factores. En este último trastorno es muy conveniente el consejo ergonómico. El uso de un calzado adecuado junto con la reducción del estrés en el trabajo son indicaciones que pueden resultar altamente beneficiosas a largo plazo.

En numerosas ocasiones es difícil demostrar la relación entre el trabajo y estas dolencias. Un punto de partida para solucionar este problema es la evaluación de riesgos. En ella se deben contemplar todos los riesgos presentes en el puesto de trabajo, también los de tipo ergonómico. En el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.) se establecen los Principios de la Acción Preventiva. Entre ellos, y tras eliminar los riesgos, evaluar los que no se hayan podido eliminar y combatir los riesgos en su origen, se establece que el empresario deberá “adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud”.

Ya en el artículo 16.3 de la L.P.R.L. se establece que “cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos”.

Es por esta razón que se debe vigilar de forma especialmente rigurosa la aparición de trastornos músculo-esqueléticos que nos puedan revelar la existencia de unas condiciones de trabajo perjudiciales para la salud.

Del problema que se puede originar en torno a la determinación de este tipo de contingencias (¿comunes o profesionales?) ya hemos hablado en un número anterior de este boletín, por lo que nos referimos al citado artículo para resolver las dudas que este tema pueda generar.

En conclusión, la Tendinitis y la Tenosinovitis, como trastornos músculo-esqueléticos que son, pueden traer consigo una problemática que debemos atajar. Conociendo bien en qué consisten estas dolencias, cómo pueden identificarse los riesgos que las generan (métodos específicos de evaluación de riesgos), cuáles son las obligaciones de la empresa respecto a este tipo de riesgos y qué se puede exigir cuando se presentan se puede empezar a trabajar para la erradicación, o al menos la reducción, de los riesgos que originan los trastornos músculo-esqueléticos.

**SERVICIO TÉCNICO DE ASISTENCIA PREVENTIVA.**

**U.G.T. – Castilla y León.**

## **REFLEXIONES DE LOS DELEGADOS...**

### **ARQUITEMPO SERVICIOS SOCIALES.**

La actividad de la empresa es Ayuda a Domicilio.

Acabamos de constituir el Comité de Seguridad y Salud hace unos meses. Hemos tenido dos reuniones contando la de constitución del mismo. Por esta razón la actitud de la empresa aún es participativa y nos hace bastante caso en las cuestiones que planteamos.

La problemática principal es la típica de este sector. Trabajamos con personas que en la mayoría de las ocasiones no se pueden valer por sí mismas, con enfermedades mentales y, a veces, enfermedades infecciosas. Esto puede traer consigo problemas malos tratos o de contagios que son muy difíciles de evitar. La empresa se ampara en los informes incompletos de los técnicos del Ayuntamiento y los técnicos del Ayuntamiento en la Ley de Protección de Datos. Al final somos nosotras quienes sufrimos las consecuencias del desconocimiento de las condiciones de salud de los usuarios.

Nuestra principal línea de trabajo está siendo lograr que los informes del Ayuntamiento reflejen con exactitud las características individuales de los usuarios de forma que la empresa pueda poner los medios para evitar accidentes desagradables.

El principal objetivo es la mejora de la condiciones de trabajo a través del reconocimiento de nuestro trabajo (existe la opinión generalizada de que somos "criadas para todo", cuando en realidad somos "trabajadoras" con las funciones muy bien definidas)

Un consejo que podemos dar, desde nuestra corta experiencia, es que el diálogo con la empresa debe ser el punto de partida de todas las aspiraciones y mejoras que pretendamos conseguir.