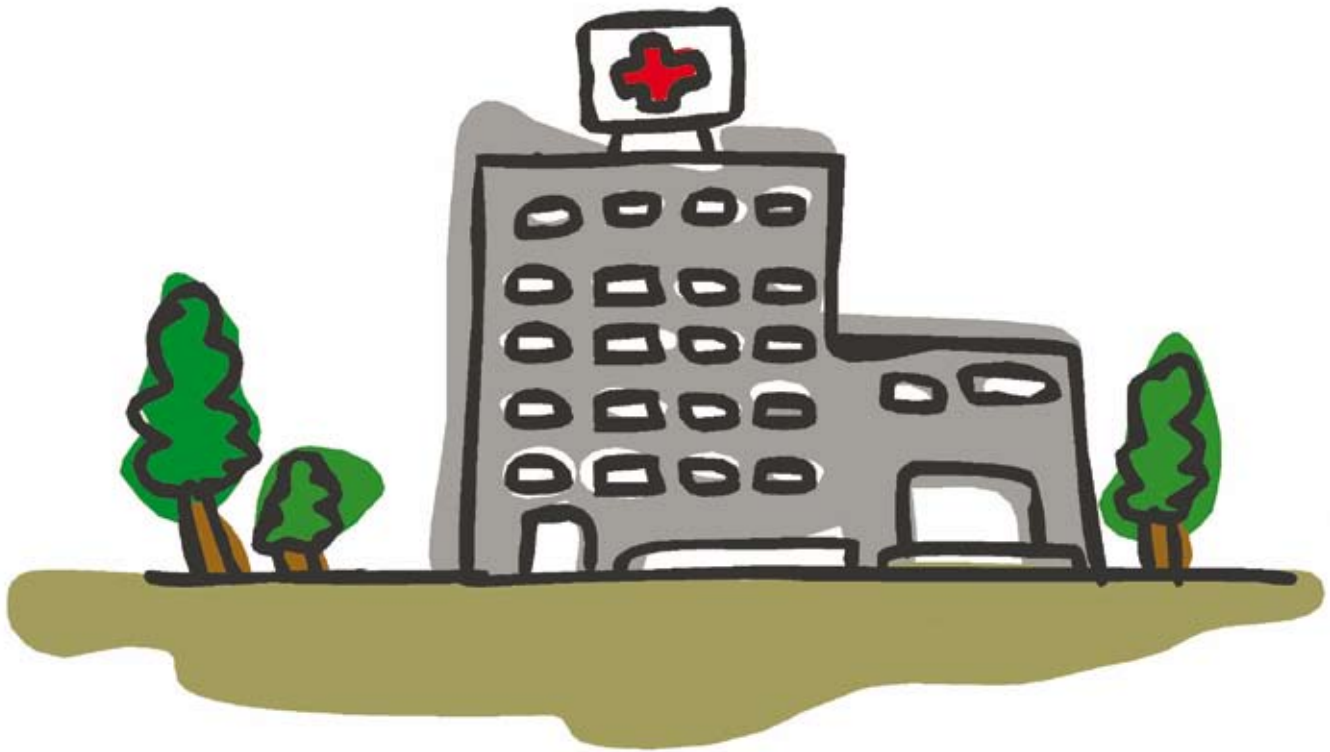


# SALUD LABORAL

## ESCUELA

ORIENTADO A LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN

Nº 4 • DICIEMBRE 2009 • HERRAMIENTAS DE TRABAJO PARA EL PROFESORADO



## ENFERMEDADES PROFESIONALES EN EL SECTOR EDUCATIVO

*En este documento vamos a hablar de las enfermedades profesionales que afectan al colectivo de trabajadores de la enseñanza: cuál es el marco normativo que las engloba, cuáles son típicas de nuestro sector, cómo se notifican y cómo se hace una reclamación, si consideras que estás sufriendo una y no se te reconoce legalmente. Finalmente, hablaremos de los trastornos foniatrícos*

La protección, promoción y mejora de la salud laboral es un deber público, como recoge el artículo 18 de la Ley 14/1986 General de Sanidad. Existe el compromiso de la Administración de conocer qué factores del trabajo hacen enfermar, o tienen incidencia en la salud de los trabajadores, y cuáles deben ser las medidas preventivas para combatir tales efectos.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud y la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo. Esta Ley, entre otros muchos aspectos, insta al Gobierno a desarrollar normativamente el procedimiento de calificación

de las enfermedades profesionales, así como los requisitos y procedimientos para su comunicación a la autoridad competente.

Finalmente, el Estado, por medio de la Seguridad Social, garantiza el establecimiento de un sistema de protección, de naturaleza pública, que hace posible la protección adecuada de los ciudadanos frente a las contingencias y situaciones que se contemplan en dicha Ley, entre las que se encuentran, como veremos más adelante, los daños sufridos como consecuencia del trabajo.

De esta forma, existen dos figuras concretas que regulan los *daños sufridos en el ejercicio del trabajo* y que están incluidas en los artículos 115 y 116 del Texto Refundido de la Ley General de la

Seguridad Social, y que son mencionadas en la LPRL, y son:

- Los accidentes de trabajo.
- Las enfermedades profesionales.

### ACCIDENTES DE TRABAJO

**Accidente de trabajo es:** “Toda lesión corporal que sufre un trabajador por cuenta ajena con ocasión o como consecuencia de su trabajo”. Esta definición es extensible a los accidentes de trabajo y a los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo (*in itinere*).

De forma general se presumirá, salvo que se demuestre lo contrario, que son accidentes de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y el lugar de trabajo.

**NO tendrán consideración de Accidentes de Trabajo** los que sean debidos

a fuerza mayor extraña al trabajo, por ejemplo un atentado o un terremoto, los que sean debidos a un conocimiento deliberado de realizar un delito o conducta punible o la imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

**No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo** la imprudencia profesional que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que este inspira. Como tampoco lo es la concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

La figura equivalente al accidente de trabajo para el caso de personal funcionario es el “**accidente en acto de servicio**” que, por lo demás, tiene las

mismas consecuencias administrativas que aquel.

### ENFERMEDADES PROFESIONALES

“Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación [...] y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”.

Para que una enfermedad sea considerada “profesional” se deben cumplir dos requisitos fundamentales:

a) Que estas patologías estén incluidas en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, que aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social.

b) Que exista una relación causa-efecto entre la enfermedad y la relación laboral.

Esta doble necesidad de cumplimiento tiene algunas consideraciones que merece la pena comentar. Por una parte, a veces, es difícil comprobar científicamente la relación causa-efecto entre un determinado ambiente laboral y la aparición de una determinada enfermedad profesional. Ya que la aparición de una enfermedad está sujeta a múltiples factores, siendo su estudio y determinación causal más compleja que lo que la mera observación y la aplicación del sentido común parecen determinar. Una cosa es pensar razonablemente que un determinado compuesto químico puede producir cáncer, por ejemplo, y otra cosa es lograr demostrarlo científicamente.

Por otra parte, una vez demostrada la relación causa-efecto, esta enfermedad o patología debe estar incluida en el cuadro de enfermedades profesionales que se encuentra detallada en el **Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre**.

Esta inclusión la toma el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con lo cual no deja de ser una decisión tomada por el poder Ejecutivo y, como tal, sujeta a criterios que pueden ir más allá de lo estrictamente médico, como pueden ser consideraciones de índole económica.



# ENFERMEDADES PROFESIONALES DEL SECTOR EDUCATIVO

**R**ecordamos que el concepto de enfermedad profesional es un término jurídico, no exclusivamente médico, y para que una enfermedad sea reconocida como tal, además de su diagnóstico médico preceptivo, debe estar incluida en el cuadro de enfermedades profesionales, Real Decreto 1299/2006.

Esta consideración jurídica es muy importante pues, dentro de las dolencias y patologías típicas de nuestro sector educativo, solo los nódulos vocales a causa de esfuerzos sostenidos por la voz están considerados como enfermedad profesional.

Sin embargo, existe otro grupo de enfermedades y dolencias, típicas de los trabajadores de la enseñanza, que -a pesar de su gran incidencia- no están incluidas dentro del cuadro de enfermedades profesionales. Estas otras patologías, que no están consideradas como enfermedades profesionales a pesar su gran prevalencia, son:

- » Las lesiones músculo-esqueléticas.
- » Trastornos de origen psicosocial: estrés, síndrome del quemado, depresión, etc.

Especial incidencia y repercusión para la salud de los docentes tienen las patologías de origen psicosocial, en las que el estrés, como reacción fisiológica y psicológica del organismo que reacciona ante una situación de amenaza, es factor desencadenante de diversos trastornos para la salud.

Existen múltiples estudios que relacionan las distintas formas en las que se organiza el trabajo; horario, forma en la que se concilia la vida familiar, la dificultad propia de las tareas realizadas, la peligrosidad de las mismas o los tipos de relaciones que se establecen en el trabajo, etc., con la generación de estrés de carácter laboral. Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA). El estrés es el segundo problema por orden de importancia en materia de salud ocupacional y afecta al 22% de los trabajadores de la UE-27. Los estudios indican que entre un 50% y un 60% de las bajas laborales guardan relación

con el estrés, lo que representa de por sí un enorme coste, tanto en términos de sufrimiento humano como de perjuicios económicos.

## INCLUSIÓN DE NUEVAS PATOLOGÍAS AL CUADRO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

El Real Decreto 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales, establece mecanismos para una posible inclusión, en el futuro, de algunas enfermedades; de las que se sospecha su origen profesional, pero de las que todavía no existen evidencias inequívocas al respecto. Para ello, se faculta al Ministerio de Trabajo a la modificación de dicho cuadro, previo informe del Ministerio de Sanidad y de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y se establece la obligatoriedad de incluir, como enfermedades profesionales, las que la Unión Europea establezca como tal.

Nuestra organización demanda la inclusión de las enfermedades de origen psicosocial en el nuevo cuadro de enfermedades profesionales, ya que trastornos como el estrés, el *burnout* y el acoso laboral tienen una gran prevalencia en nuestro sector y son causas de diversos problemas para la salud de los trabajadores.

## NOTIFICACIÓN DE ENFERMEDAD PROFESIONAL

La forma de notificación de las enfermedades profesionales variará dependiendo de si el trabajador afectado está incluido en el Régimen General de la Seguridad Social -como ocurre en el caso de los trabajadores de centros privados o concertados y en el caso de trabajadores de centros públicos que se rigen por legislación laboral- o si el trabajador está incluido en el Régimen Especial de Funcionarios Civiles del Estado.

- Para los trabajadores incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, la Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, establece

el modelo de parte de enfermedad profesional y se dictan normas para su elaboración y transmisión.

Con el nuevo Decreto, ya no es el empresario el que inicia la tramitación del parte de enfermedades profesionales, como ocurría anteriormente. Ahora será la entidad gestora -el INSS o la Mutua que asuma la protección de las contingencias profesionales- la encargada de la notificación. La empresa se limitará a facilitar a la entidad correspondiente la información que obre en su poder para la elaboración del parte.

Los facultativos del Sistema Público de Salud o de los Servicios de Prevención que tengan conocimiento de la existencia de una enfermedad profesional lo comunicarán a la Mutua y/o al INSS, a través de la Unidad de Salud Laboral de la Consejería de Salud de la Comunidad Autónoma o de la Inspección Médica.

El Parte de Enfermedad Profesional deberá ser comunicado por vía electrónica con la ayuda del sistema informático CEPROSS (Comunicación de Enfermedades Profesionales Seguridad Social).

- Trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Funcionarios Civiles del Estado. A los funcionarios de MUFACE, el camino para que se les reconozca una enfermedad profesional es diferente, a pesar de que la normativa general dice que la tramitación de los partes y su comunicación deberán ser realizados por vía electrónica a través de Internet.

Para los funcionarios de MUFACE la norma a aplicar es la Orden APU/3554/2005 de 7 de noviembre, por la que se regula el procedimiento para el reconocimiento de los derechos derivados de enfermedad profesional y de accidente en acto de servicio en el ámbito del mutualismo administrativo gestionado por MUFACE, teniendo el siguiente procedimiento administrativo:

» Se realiza un escrito dirigido al Órgano de Personal correspondiente.

» Se acompañará de todos los documentos en nuestro poder.

» Se acompañará de todas las pruebas que se posean.

» Se envía una copia del escrito al centro donde se tiene el destino.

» El Órgano de personal reunirá y completará la documentación que sirva de base a la propuesta de resolución.

» El Órgano de personal iniciará un expediente de averiguación de causas y elaborará una resolución que comunicará al mutualista y al Servicio Provincial de MUFACE de adscripción del mutualista.

» Plazos para resolver: dos meses desde la recepción del acuerdo de iniciación si es de oficio o desde la recepción de la solicitud en el registro competente para su tramitación.

#### ¿POR QUÉ EXISTE UNA INFRANOTIFICACIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES?

Con la entrada en vigor del nuevo sistema de notificación y registro se pensó que aumentaría la declaración de enfermedades profesionales ocultas. Sin embargo, se ha producido el efecto contrario. Las cifras recogidas indican que actualmente se notifica un 53% menos de lo que se declaraba antes de la entrada en vigor del nuevo cuadro de enfermedades profesionales (6.604 casos para el período enero-agosto de 2009, frente 13.885 correspondientes al mismo período de tiempo de 2006).

Esta situación nos lleva a pensar que, tratando de reducir el gasto que les puede generar la recuperación del trabajador, se están derivando al Sistema Nacional de Salud patologías que se producen dentro del ámbito laboral, para que de esta forma se traten como contingencias comunes.

Hay que recordar que las contingencias que se deben abonar como consecuencia de la incapacidad temporal varían dependiendo de si dicha incapacidad se produce debido a enfermedad común o por accidente de trabajo (AT) y/o enfermedad profesional (EP). Para los casos de AT y EP la cuantía a pagar por parte de la empresa y por parte de la aseguradora es siempre mayor.

Además, la Ley General de la Seguridad Social establece que si se incumplen las Normas de Seguridad y se produjera un Accidente Laboral o en Acto de Servicio o una Enfermedad Profesional, las prestaciones que el trabajador lesionado

reciba podrían incrementarse entre un 30% y un 50%, a pagar por la empresa afectada. Esto hace que no se tramiten muchos de estos casos para que no quede constancia de los incumplimientos de las empresas en materia preventiva.

Por lo tanto, desde nuestro punto de vista, la principal causa que dificulta una mayor notificación de las enfermedades profesionales es el inicio del procedimiento de declaración de la EP, que lo debe realizar la entidad gestora o colaboradora, que en la mayoría de los casos es una Mutua.

Otras causas que dificultan la notificación de muchas enfermedades profesionales que realmente se están produciendo y, sin embargo, permanecen ocultas desde el punto de vista de su registro, son: las dificultades para relacionar las causas de las enfermedades a la actividad laboral; la falta de formación de los médicos de Atención Primaria, que en muchos casos no son capaces de observar la relación de la enfermedad con la actividad laboral; la falta de un servicio de comunicación de sospechas de EP o una lista de EP insuficiente con la realidad actual.

#### PRESTACIONES A LAS QUE SE TIENE DERECHO EN CASO DE ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL

Hay que tener en cuenta que, en caso de AT y EP, se tienen una serie de derechos médicos como:

» Tratamiento médico-quirúrgico y de rehabilitación, las prescripciones farmacéuticas y técnicas diagnósticas y terapéuticas que sean necesarias.

» Suministro y renovación normal de los aparatos de prótesis y ortopedia si fuesen necesarios, así como los vehículos para inválidos si fueran necesarios.

» Cirugía plástica y reparadora adecuada cuando hubieran quedado deformaciones o mutilaciones que produzcan alteración importante en el aspecto físico del accidentado.

» Rehabilitación necesaria hasta obtener una curación completa.

» Los gastos de desplazamiento, si fuesen necesarios para recibir la asistencia.

Es importante conocer los servicios a los que tenemos derecho a recibir en caso de AT o EP.



*Las cifras recogidas indican que actualmente se notifica un 53% menos de lo que se declaraba antes de la entrada en vigor del nuevo cuadro de enfermedades profesionales*

# RECLAMACIONES POR LA GESTIÓN DE LAS MUTUAS DE TRABAJO

Si no estás satisfecho con el servicio que te ofrece la mutua, existen varias vías para reclamar:

1. **Reclamación por escrito ante la propia mutua**, según los formularios estandarizados que tienen la obligación de poseer. Es importante guardar copia de dicho documento, por si fuera necesario su uso en posteriores reclamaciones.

2. Si no se ha resuelto el problema con la reclamación a la mutua debes tramitar reclamación ante la **Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)**. Esta vía es especialmente importante para el caso concreto en el que la mutua haya clasificado un accidente de trabajo como enfermedad común o no quiera considerar una enfermedad profesional como tal. En esta situación se realizará una reclamación ante el **Equipo de Valoración de Incapacidades**, dependiente del INSS, de la provincia donde se produzca el hecho.

3. Ante el dictamen del INSS queda **recurso Administrativo** y, finalmente, queda la posibilidad de recurrir a los **Órganos Jurisdiccionales del Orden Social**. Para esta última vía se recomienda ponerse en contacto con los servicios jurídicos de tu sindicato.

## OFICINA VIRTUAL DE RECLAMACIONES

El Ministerio de Trabajo, a través de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, ha facilitado una página web para gestionar las reclamaciones de manera fácil y rápida:

<http://www.ovrmatemps.es/virtual>

Al entrar en esta dirección aparecerá la siguiente hoja de inscripción:

*Si no estás satisfecho con el servicio que te ofrece la mutua, existen varias vías para reclamar*

The screenshot shows a web form for registration. At the top, there is a grey box with the text 'Código de seguridad' and a question mark icon. Below this, there is a paragraph of text: 'Por motivos de seguridad se requiere que ingrese un código para registrar su reclamación. Para obtener este código ingrese su email personal y haga click en el botón "Validar"'. Another paragraph follows: 'Acceda a su email para recuperar el código que le hemos enviado. Si ya dispone del código de seguridad simplemente ingréselo en la casilla correspondiente y haga click en "Continuar"'. There are two input fields: 'Email' and 'Código de seguridad'. The 'Email' field has a 'Validar' button next to it. The 'Código de seguridad' field has a 'Continuar' button below it. Below the input fields, there is a link: 'En caso de que no disponga de correo electrónico, haga click AQUÍ'. At the bottom, there is a text box with a scroll bar containing the following text: 'Con objeto de verificar la capacidad de disposición del usuario sobre el buzón de correo electrónico introducido en el formulario, dicho dato será utilizado para generar un código aleatorio de confirmación, que le será remitido al mismo y que será imprescindible para tramitar el alta de su reclamación en esta oficina virtual. Se pone en conocimiento del usuario que el dato solicitado sólo será'. Below the text box, there is a red checkmark icon and the text 'Acepto la cláusula'.

Hay que seguir las instrucciones que allí se detallan y que resumimos en:

1. Aceptar la cláusula que aparece al final de texto, marcada en rojo con una uve.
2. Rellenar la casilla que pone *e-mail* y darle al botón "Validar".

3. En pocos minutos recibirás un código numérico de seguridad, de carácter personal, en el correo electrónico que has facilitado.

4. Añadir dicho número a la casilla "Código de seguridad", y apretar el botón "Continuar". Una vez hecho esto, accederás al formulario de reclamación.

# TRASTORNOS FONIÁTRICOS. NÓDULOS EN LAS CUERDAS VOCALES

Los nódulos en las cuerdas vocales son la única patología, de las que afectan a los trabajadores de la enseñanza, que puede ser catalogada como enfermedad profesional.

La voz se origina por la vibración de las cuerdas vocales que produce el aire expedido por los pulmones en su paso por la laringe. En los docentes, la necesidad de hablar durante muchas horas al día y a volúmenes excesivamente altos, cansa y desgasta la voz. Estas circunstancias pueden desembocar en diversos trastornos foniátricos como son laringitis, pólipos o nódulos en las cuerdas vocales.

Los principales síntomas de las alteraciones de voz son: ronquera, falta de intensidad, escozor, tos, quemazón, falta de aire al hablar, dolor en la zona faringe-traqueal y pérdida de voz (afonía).

## ¿POR QUÉ SE PRODUCEN ESTOS TRASTORNOS FONIÁTRICOS?

Estos trastornos se producen por una emisión incorrecta de la voz debida, principalmente, por hablar demasiado alto, durante mucho tiempo, de forma técnicamente inadecuada y en ambientes y espacios sonoramente inconvenientes.

Existen cuatro variables que influyen directa y recíprocamente unas sobre otras en la emisión de la voz: la actividad vocal que se desempeñe, el entorno acústico en el que se hable, los factores ambientales y los factores personales del hablante.

### La actividad docente

La propia actividad docente, hablar durante muchas horas seguidas, fatiga la voz. Para evitar cansar la voz, más de lo que produce su propia actividad, es importante no gritar y hablar en un tono moderado. A veces esta circunstancia es de difícil aplicación pues el alumnado,

y los factores acústicos del entorno físico, van en nuestra contra.

Los principales factores de riesgo son: hablar mientras se escribe en la pizarra, lo que obliga a elevar el tono de voz; tratar de imponer la autoridad con el grito; la exposición al polvo de tiza, que irrita las mucosas; el elevado número de alumnos, que provocan mayor nivel de ruido del entorno, lo que obliga a forzar la voz; y la impartición de determinadas asignaturas como Educación Física, que al realizarse al aire libre obliga a chillar para comunicarse con los alumnos, Idiomas, pues utiliza sonidos que no son propios del idioma nativo, o Música, que obliga a cantar o a explicar por encima de la música de fondo.

### El entorno acústico y ambiental

Hay que tener en cuenta el nivel de ruido ambiental que tenemos en nuestros puestos de trabajo. Cuanto más alto sea este, mayor esfuerzo tendremos que hacer para comunicarnos, forzando la voz. Por ello, un factor fundamental es la acústica de las aulas. Demasiada reverberación, o demasiada poca, no ayuda a la transmisión del sonido, lo que favorece la aparición de cansancio vocal.

Respecto a los factores ambientales, la falta de humedad en el ambiente reseca las mucosas nasofaríngeas. El exceso de frío o de calor, ventilación escasa o corrientes de aire, aire acondicionado, etc. porque pueden irritar las mucosas. Lo mismo ocurre ante la exposición a irritantes u otros agentes ambientales adversos; como el polvo de las tizas y el humo.

### Factores y hábitos personales

La forma en la que emite la voz cada individuo, y algunos de sus hábitos personales, pueden ser factores de riesgo a la hora de sufrir una patología

*Los nódulos en las cuerdas vocales son la única patología, de las que afectan a los trabajadores de la enseñanza que puede ser catalogada como enfermedad profesional*

relacionada con la voz, siendo la causa principal la falta de técnica vocal y el desconocimiento del mecanismo de emisión de voz.

### Son factores de riesgo:

- » La utilización de un volumen de voz demasiado alto.
- » Inspirar constantemente por la boca, reseca las mucosas bucales, o hacerlo de forma insuficiente para mantener una voz sostenida y firme.
- » Utilizar incorrectamente las cajas de resonancia.
- » Articulación rápida y pobre sin marcar las letras y vocales.
- » Utilizar tonos de voz demasiado graves o demasiado agudos.
- » Estar tenso, estresado. Cuando la voz se emite con hipertensión muscular en la parte anterior del cuello y la laringe, la ondulación de las cuerdas vocales

origina un duro impacto entre ambas y la mucosa de sus bordes se irrita.

» No dar importancia a los trastornos de la voz lo que lleva a la cronificación de los trastornos.

» Fumar y beber alcohol de manera significativa, pues irrita las mucosas de la garganta.

» No dormir suficientemente ni hacer los descansos de voz adecuados.

### PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LA VOZ

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a Empresarios -en el caso de centros concertados y privados- y a la Administración Pública respecto a los centros públicos a: **evitar** los riesgos derivados del trabajo, **evaluar** los riesgos que no puedan ser evitados y **tomar las medidas preventivas oportunas** en relación con los riesgos detectados, informando y formando a los trabajadores respecto a los riesgos que pueden sufrir en su puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas a adoptar para evitarlos.

De esta forma, y para el caso concreto de los riesgos derivados de la voz, son los titulares de los centros -empresarios y la Administración Pública, para sus respectivos centros- los responsables de tomar las medidas preventivas que a continuación exponemos.

#### 1. Medidas preventivas de carácter colectivo:

Cuya aplicación afecta al conjunto de los trabajadores. Ejemplos de este tipo de medida preventiva son: diseño de aulas y espacios aislados del ruido exterior y con niveles acústicos óptimos, evitando la reverberación excesiva; aulas con temperatura y humedad adecuada; instalación de micrófonos que ayuden a transmitir las ondas sonoras o pizarras electrónicas y proyectores que eviten la utilización de la tiza, o vigilancia de la salud específica en la materia.

#### 2. Medidas preventivas organizativas:

Medidas diseñadas desde una organización del trabajo en la que se eviten los factores de riesgo que puedan producir alteraciones en la voz de los trabajadores. Ejemplos de este tipo de medidas podrían ser: alternar la exposición oral

con la realización de ejercicios prácticos en los que no sea necesario hablar; distribuir las horas lectivas favoreciendo las pausas y descansos vocales; diseñar estrategias de respuesta ante la disrupción para evitar forzar la voz al imponer la disciplina; estrategias para evitar el estrés; diseño de cursos específicos de técnica vocal, etc.

#### 3. Medidas preventivas individuales:

Es fundamental que el trabajador que utiliza la voz como herramienta profesional lo haga de forma correcta y eficaz, conociendo la técnica necesaria, los posibles riesgos que puede padecer y las medidas preventivas necesarias para minimizar estos riesgos.

La instauración de estas medidas individuales también es responsabilidad del empresario y la Administración Educativa, que deben encargarse de proporcionar a sus respectivos trabajadores la información y formación correspondiente entre la que destacamos:

- **Respecto a la emisión de voz:** aprender técnicas de proyección vocal adecuadas; disminuir el nivel de ruido ambiental en vez de hablar más alto para compensarlo; hablar de cara a las personas; evitar hablar mientras se escribe en la pizarra y gritar a alumnos que estén a larga distancia y en espacios abiertos.

- **Respirar por la nariz y no por la boca** para evitar que se reseque la laringe; respiración abdominal e intercostal; evitar ropas excesivamente ajustadas que impidan una respiración adecuada.

- **Utilizar técnicas para evitar fatiga vocal:** hablar en un tono vocal normal y en una intensidad adecuada para no dañar el aparato fonador; permitir una variación del tono vocal mientras habla; proyectar la voz sin forzar la garganta; conocer los propios límites físicos en cuanto a tono e intensidad.

- **Respecto a la postura:** mantener una posición confortable, erguida y simétrica; mantener la garganta relajada; evitar tensar o apretar los dientes, la mandíbula o la lengua durante la fonación (usar técnicas que reduzcan al máximo la tensión muscular).

*Es fundamental que el trabajador que utiliza la voz como herramienta profesional lo haga de forma correcta y eficaz, conociendo la técnica necesaria y los posibles riesgos que puede padecer*

- **Mantener un estilo de vida y un entorno de vida saludable:** limitar la ingestión de alcohol, café y té; llevar una dieta adecuada; evitar el sedentarismo y practicar algún tipo de actividad física; limitar el uso de la voz durante las actividades de ocio; reconocer los primeros síntomas de fatiga vocal: dolor de garganta, sequedad, etc.; evitar ambientes secos como los causados por excesivo aire acondicionado o calefacción; beber agua de forma abundante, incluso en clase.

• Realizar técnicas y ejercicios para ejercitar la voz: ejercicios de respiración para fomentar la respiración diafragmática; ejercicios de relajación para evitar tensión física en el cuerpo; ejercicios de articulación donde se trabaja la posición de la lengua, el velo del paladar y la abertura de la boca para que los órganos de la articulación sean más ágiles y flexibles.

### VIGILANCIA DE LA SALUD EN LOS TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA

El artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales señala que el empresario o la Administración Pública respecto al personal a su servicio garantizará una vigilancia periódica del estado de salud de sus trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo que éstos desempeñan.

Lamentablemente, en los pocos casos en los que se ofrece una vigilancia periódica de la salud de los trabajadores -en forma de reconocimientos médicos- no se incluyen los riesgos de la voz, lo que desde nuestra perspectiva es un claro incumplimiento de la legislación vigente.

### SÍNTOMAS DE UN POSIBLE TRASTORNO FONIÁTRICO

Padecer trastornos foniátricos de forma frecuente no es algo consustancial a nuestra actividad profesional sino que son indicadores de que “algo” se está realizando de forma incorrecta. Lo que implica la realización de las medidas correctoras para solventar dicha carencia.

Existen una serie de indicios que nos alertan de un posible trastorno de la voz:

- Sequedad y picor en boca y garganta.
- Punzadas en la garganta.

- Ardor en la garganta.
- Molestias al tragar.
- Sensación de tener un bulto o algo extraño.
- Carraspear o toser con frecuencia.
- Sentir que falta el aire al hablar.
- Emitir “gallos” al hablar.
- Perder la voz momentáneamente.
- Tener mucha tensión en el cuello.
- Padecer faringitis con frecuencia.

De esta manera, si padeces frecuentemente varios de los síntomas que adjuntamos, debes consultar a un médico especialista.

## PARA SABER MÁS:

### BIBLIOGRAFÍA:

- El Real Decreto 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales.
- ‘La voz como herramienta de trabajo: factores de riesgo, problemas más frecuentes y su prevención’. Secretaría de Política Sindical/Salut Laboral de la Unió General de Treballadors de Catalunya.
- Página web de FETE-UGT: [www.prevencionenladocencia.com](http://www.prevencionenladocencia.com)