

Guía Práctica de Prevención de Riesgos Laborales para colectivos de Trabajadores Sensibles





ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	DESCRIPCIÓN DEL COLECTIVO	4
3.	TRABAJADORES DISCAPACITADOS	5
	Riesgos asociados	5
	Medidas correctoras	7
4.	MUJERES EMBARAZADAS O DE PARTO RECIENTE	13
	Riesgos asociados	13
	Medidas correctoras	14
5.	MENORES DE 18 AÑOS	17
	Riesgos asociados	17
	Medidas correctoras	18
6.	TRABAJADORES TEMPORALES	20
	Riesgos asociados	20
	Medidas correctoras	21
7.	OTROS COLECTIVOS	23
	Trabajadores de edad avanzada	23
	Trabajadores inmigrantes	33
8.	LEGISLACIÓN APLICADA	36

1. Introducción

La Confederación Provincial de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife (CEOE - Tenerife), a través de la presente guía, pretende dar a conocer el tratamiento que la normativa de Prevención de Riesgos Laborales da al colectivo de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. Está dirigida principalmente a los responsables de realizar la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo y de aplicar las medidas correctoras necesarias.

A la hora de realizar la evaluación de riesgos, es muy importante tener en cuenta las características particulares de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, para poder detectar y solucionar todos aquellos a los que puedan estar expuestos estas personas, así como el resto de trabajadores.

2. Descripción del colectivo

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en su artículo 25 trata de la protección a trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Se incluyen en este colectivo:

- * Trabajadores especialmente sensibles a agentes físicos, químicos o biológicos.
- * Aquellos trabajadores que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- * Mujeres embarazadas o de parto reciente.
- * Menores de 18 años.
- * Trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal.
- * Otros colectivos.

Para que el empresario pueda garantizar de manera específica la protección de todos estos trabajadores, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, debe adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias. Esto no es más que la aplicación del principio de adaptación del trabajo a la persona, que aúna la evaluación objetiva (evaluación de riesgos) con la subjetiva (capacidades personales).

En este aspecto, la vigilancia de la salud juega un papel importante como instrumento para considerar singularmente al trabajador y detectar aquellas características personales o estado biológico conocido que les haga especialmente susceptibles a los factores de riesgo existentes en su puesto de trabajo futuro o actual.

3. Trabajadores discapacitados

RIESGOS ASOCIADOS

Las evaluaciones de riesgos generales deberían considerar las características individuales de cada uno de los trabajadores. Es importante no dar por sentado que todos los trabajadores son iguales, ni formular hipótesis sobre los riesgos para la salud y la seguridad asociados a una discapacidad determinada.

Para poder realizar correctamente la evaluación de riesgos habría que tener en cuenta las discapacidades específicas que afectan a los trabajadores y los riesgos asociados a esas discapacidades. Básicamente hay que distinguir entre *discapacidad física*, *discapacidad sensorial*, y *discapacidad psíquica*:

* Trabajadores con discapacidades físicas:

- **Personas que utilizan silla de ruedas;**
 - ❖ caídas de la silla, ya sea al mismo o a distinto nivel, al ser un vehículo muy inestable y poder presentar el propio trabajador problemas de equilibrio.
 - ❖ golpes y arañazos contra objetos inmóviles debido a la escasez de espacio y también los sobreesfuerzos al tener que salvar barreras arquitectónicas.
 - ❖ de producirse contactos con piezas o elementos de temperatura elevada y no detectarlo la persona, por carecer de sensibilidad en las extremidades inferiores, existen riesgos de quemaduras por contactos térmicos.
 - ❖ las limitaciones de sus posibilidades de alcance manual y visual, como consecuencia de su posición sedente, pueden constituir factores de riesgo añadido.
 - ❖ presentan un riesgo especial las situaciones de emergencia y evacuación de los lugares de trabajo ante la imposibilidad de la persona de poder bajar escaleras por sus propios medios y necesitándose en estos casos la ayuda de otras personas.

- **Personas que tienen dificultades para caminar** (*suelen necesitar muletas o bastones*); corren el riesgo de sufrir caídas al presentar un equilibrio más inestable sobre todo ante la presencia de obstáculos, como por ejemplo, bajando escaleras o abriendo puertas.

- los usuarios de muletas necesitan una gran anchura de paso libre, lo que supone un mayor riesgo de golpes y choques contra objetos inmóviles.

- el uso de las muletas o bastones también incrementa el riesgo de sobreesfuerzos.

- también las situaciones de emergencia y evacuación son críticas ante el hecho de que se mueven con lentitud, la gran necesidad de espacio libre que requiere el uso de muletas, la inestabilidad de la persona incrementado por el riesgo de subir o bajar escaleras. Normalmente y según los casos necesitarán ayuda en la evacuación, sobre todo en las escaleras.

- **Personas con discapacidad de agarre o manipulación** (amputados de miembros superiores, enfermedades musculares, etc.);

- estos trabajadores presentan el agravamiento de los daños de caída ya que de producirse ésta, tienen dificultad o carecen de la posibilidad para agarrarse, apoyarse o protegerse con los brazos y las manos.

- otro riesgo importante puede ser el de caída de objetos en manipulación por no ser óptimas las condiciones físicas de agarre.

* Trabajadores con discapacidades sensoriales:

- **Ceguera y la deficiencia visual** (*con restos de visión*);

- caídas al mismo y a distinto nivel al carecer de información visual.

- choques contra objetos inmóviles, así como atropellos o golpes con vehículos.

- también es necesario tenerles en cuenta en situaciones de emergencia ya que necesitarán ayuda para su evacuación.

- **Sordera e hipoacusia** (*con restos de audición*);

- muchas personas sordas conocen el lenguaje de los signos y/o son capaces de leer los labios. Estas capacidades obligan siempre a ir mirando fijamente a su

interlocutor, lo que incrementa el riesgo de choques y golpes contra objetos inmóviles y móviles.

- presentan un mayor riesgo de atropellos o golpes con vehículos al no poder percibir las señales acústicas o ruidos
- en situaciones de emergencia es necesaria una potenciación de los avisos visuales.

* Personas con discapacidad psíquica

Las discapacidades psíquicas pueden afectar a la inteligencia, memoria, pensamiento, así como a otras asociadas en ocasiones a parálisis o dificultad para coordinar y controlar los movimientos, o a la vista y el oído y a alguna forma de deficiencia psicológica o mental (alteraciones de conducta y trastornos emocionales).

Por este motivo, hay que tener en cuenta que estas discapacidades pueden propiciar dificultades de orientación en el espacio, o para recibir el mensaje visual que puedan dar las señales, e incluso para favorecer dificultades de movimiento. Además las emergencias constituyen situaciones de especial riesgo. Por otra parte, debido a la complejidad de estímulos que supone el tráfico, se incrementa en estos trabajadores el riesgo de atropellos o golpes con vehículos.

MEDIDAS CORRECTORAS

La idea principal que debe primar a la hora de lograr la adaptación laboral del discapacitado, debe tener en cuenta que el objetivo es proteger al sujeto contra los riesgos a los que pueda verse expuesto por su condición física, psíquica o sensorial, de tal forma que las alternativas posibles han de conjugar que no se generen otros riesgos como consecuencia de las medidas a adoptar, y tampoco que pudieran producir ese efecto negativo generador de peligros para los restantes trabajadores u otras personas que pudieran encontrarse en el centro de trabajo. Las medidas necesarias para la adaptación pasan por las siguientes actuaciones:

Entorno laboral

Es prioritario plantearse un entorno laboral sin problemas de acceso y ubicación de trabajadores discapacitados ya que, serviría de poco proyectar medidas preventivas en el puesto de

trabajo si el trabajador se ve imposibilitado para llegar al mismo o desenvolverse en el centro de trabajo.

La supresión de barreras y obstáculos es la medida de adaptación más básica y efectiva aunque han de valorarse adecuadamente las soluciones que se adopten, teniendo siempre presente que aquello que pueda beneficiar a unos podría tener una incidencia negativa en otros colectivos. Por ejemplo, si la supresión de barreras implica la necesidad de minimizar el efecto bordillo del acerado o el de escaleras de acceso, debe sopesarse cómo emprender la medida pues un beneficio extremo al discapacitado que se mueve en silla de ruedas puede resultar excesivamente negativo para quienes padecen defectos visuales.

Ayudas técnicas

En algunos casos puede ser suficiente la consulta de las ayudas técnicas precisadas para personas con discapacidad. Se consideran ayudas técnicas *aquellos instrumentos, dispositivos o herramientas que permiten, a las personas que presentan una discapacidad temporal o permanente, realizar actividades que, sin dicha ayuda, no podrían ser realizadas o requerirían de un mayor esfuerzo para su realización.*

Siguiendo la clasificación que de ayudas técnicas relacionadas con el trabajo han propuesto algunos autores, podrían agruparse en cinco tipos principales, atendiendo a las ayudas para el apoyo, la locomoción, la manipulación, la comunicación y la seguridad.

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE AYUDAS TÉCNICAS PARA EL TRABAJO (WIELAND Y LAURIG, 1988)

GRUPO

AYUDAS TÉCNICAS PARA EL TRABAJO

Apoyo

Mesas de trabajo.
Asientos de trabajo.
Soportes y apoyos para estar de pie.
Soportes y apoyos para partes del cuerpo.
Ayudas para levantarse.

Locomoción	Ayudas para el movimiento corporal. Equipos de vehículos motorizados adecuados para discapacitados. Rampas y ascensores. Carretillas industriales sin capacidad de levantamiento. Carretillas industriales con capacidad de levantamiento.
Manipulación	Instalaciones para carga y descarga. Instalaciones para almacenamiento y colocación. Ayudas para separar y agarrar. Mangos, elementos de operación, elementos de control. Instalaciones para giros y traslados. Fijaciones para sujetar y lanzar. Suspensores de herramientas, grúas y manipuladores.
Comunicación	Ayudas de lectura y visuales. Equipos táctiles y acústicos para personas ciegas. Equipos para escribir y dibujar. Equipos para procesar textos y datos. Unidades para procesar textos y datos para personas ciegas.
Seguridad	Instalaciones de seguridad. Ayudas técnicas relacionadas con el proceso.

Organización del trabajo

Prestar atención a la naturaleza del trabajo puede permitirnos valorar la adecuación de cada trabajador a la tarea concreta que se le asigne. A veces una mera reorganización del trabajo puede suponer que los riesgos queden minimizados.

Esta organización puede consistir también en la restricción del trabajo, entendiéndolo no como una reducción de jornada laboral, sino como una mera disminución del tiempo efectivo que se dedique a una determinada actividad o tarea, pudiendo en consecuencia atender a otras necesidades laborales de la empresa en el resto de la jornada. La restricción del trabajo se puede aplicar atendiendo a distintos puntos de vista:

* Al **tipo de trabajo encomendado al trabajador**: como por ejemplo, si implican levantar pesos, conducir, hacerlo en espacios altos, utilizando maquinaria especial, posición en la realización, movilidad que precisa, y cualquier otra análoga.

- * A la **distribución del horario de trabajo**: En atención a ello deben tenerse en cuenta los turnos de trabajo, el tiempo máximo de exposición, la duración de los descansos, el período en que se realiza (nocturno, diurno), y otras circunstancias similares.
- * **Tareas compartidas**: A veces, la medida protectora del discapacitado podría consistir en restringirlo en la ocupación a tareas que se desarrollan de forma colectiva, con otros trabajadores.
- * Al **tipo de productos, materiales e instrumental con el que se contacta**. Sería la casuística que atienda a prohibir el contacto con ciertos agentes que puedan suponer una reacción en el organismo, potenciada por la circunstancia de la discapacidad.

Ajuste/adaptación del puesto de trabajo

En el momento en que las medidas anteriores no son suficientes para atender al máximo grado de protección del discapacitado, habría que complementarlas evaluando los cambios posibles en la manera de realizar la tarea para contrarrestar el efecto negativo que supongan para el que tenga reconocida una determinada limitación orgánica.

Para posibilitar la evaluación han de tenerse en cuenta las deficiencias presentes en el sujeto, siendo por tanto necesarias las divisiones que podemos hacer al respecto, atendiendo a las deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.

A) DEFICIENCIAS FÍSICAS

La atención de las deficiencias motoras exige acudir al examen de la funcionalidad y de esfuerzo de la persona, sin obviar el conocimiento del espacio de movilidad. En particular, para contrarrestar el efecto negativo y el debido ajuste laboral, habría que tomar en consideración ciertos aspectos a tener en cuenta en el ámbito laboral:

- Eliminar las largas distancias y ubicar adecuadamente el puesto de trabajo.
- Evitar suelos y pavimentos deslizantes y desniveles que sean insalvables para ellos.
- Las escaleras deben ir provistas de pasamanos resistentes y fáciles de manejar.
- Las puertas y otras vías de paso deben tener anchura y espacio suficientes para maniobrar con ayudas técnicas.

- El espacio de trabajo inmediato y aseos, ascensores, comedores y otras áreas comunes deben tener suficiente holgura.
- La manipulación de objetos y la utilización de mecanismos de control en equipos de trabajo, deben realizarse adoptando medidas para facilitar el alcance de los objetos de uso frecuente.
- Han de tenerse en cuenta casos particulares de personas con reumatismo, artritis y otras afecciones de las articulaciones corporales, a la hora de valorar las condiciones ambientales, eliminando o modificando las que produzcan efectos desfavorables (condiciones de humedad y frío, corrientes de aire, vibraciones en el entorno laboral, etc.).

B) DISCAPACIDAD SENSORIAL.

La vista, el oído, el habla, la capacidad para leer, escribir y otras similares, son elementos que propician también parámetros singulares a valorar.

B.1. Visual.

Las intervenciones que se pueden proyectar deben ir dirigidas, fundamentalmente, a facilitar la comunicación, la manipulación o medición, y la movilidad. Las medidas y las ayudas técnicas para el trabajo serán, en su concreción e intensidad, como sea la necesidad real del individuo.

B.2. Auditiva.

Las medidas de integración laboral, y particularmente de protección del trabajador que presenta un problema auditivo, conlleva especial atención a diversos aspectos:

- Amplificación de las señales audibles, para los casos de deficiencia auditiva parcial, si bien debe contrarrestarse el efecto negativo hacia otros trabajadores.
- Reforzar las señales que genéricamente se conciben como audibles por las de tipo visuales y/o táctiles. Sería el caso, por ejemplo, de señales auditivas de alarma o peligro, disponiendo señales adicionales visual y/o táctil.
- La información debe suponer el refuerzo de escritura, no sólo en la faceta de instrucción de tareas laborales, sino también en la ubicación de rótulos de forma que no tenga que hacerse uso de una petición complementaria que exija recepción de sonido.

- Evitar la exposición al ruido, por el efecto agravante que pueda representar en la deficiencia.

B.3. Lenguaje.

Para el colectivo de trabajadores que padezcan una discapacidad que afecte al habla, las medidas preventivas han de tener en cuenta la posibilidad de comunicación, facilitando que los deficientes de la lengua puedan ocupar puestos donde no resulte tan preciso y necesario el habla, como podría acaecer en actividades enteramente administrativas, uso de medios informáticos, labores exclusivamente de vigilancia, etc. y con la utilización de medios complementarios para facilitar la comunicación, como maquinaria en las que se contienen elementos gráficos cuya impresión lleva acoplado un sintetizador de voz.

C) DEFICIENCIAS PSÍQUICAS.

Las medidas a tener en cuenta en la evaluación deben ir dirigidas a propiciar aspectos como los siguientes:

- **Tipo de trabajo encomendado**, detectando si el grado de discapacidad aconseja que no realicen trabajos que supongan iniciativa personal, resolución de problemas, o capacidad para reaccionar rápidamente, sin olvidar el aspecto de la independencia que pueda tener el puesto de trabajo.
- **Entorno laboral**. Las medidas apropiadas para facilitar el uso de su entorno de trabajo, el uso de direcciones claras y de un solo paso para realizar las tareas, la ubicación del puesto en áreas donde se limiten las posibilidades de distracción (sin que suponga aislamiento), y el tipo de suelos uniformes y sin obstáculos que generen tropiezos, son aspectos singulares a precisar a la hora de la evaluación.

4. MUJERES EMBARAZADAS O DE PARTO RECIENTE

RIESGOS ASOCIADOS

La directiva 92/85/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, establece que la evaluación de los riesgos consta al menos de las siguientes etapas:

- 1) Identificación de los peligros y factores de riesgo** (qué sustancias o preparados químicos; bajo qué condiciones; posturas y esfuerzos no adecuados, etc.).
- 2) Determinación de la categoría o período** (embarazo / postparto / lactancia). Es necesario adoptar medidas preventivas para el conjunto de mujeres en edad de procrear, con el fin de evitar su exposición a ciertos agentes que pueden resultar especialmente peligrosos en la primera fase de embarazo o incluso en épocas anteriores a la concepción (hay agentes químicos acumulativos en el organismo, mutágenos, etc.).
- 3) Evaluación del riesgo** (cualitativa y cuantitativamente). En esta etapa habrá que recoger y tener presente toda la información posible, con inclusión de la que pueda facilitar la propia trabajadora y, por supuesto, la de la vigilancia de la salud, salvando la debida confidencialidad y salvaguardia de su intimidad y dignidad. Hay que tener en cuenta la dinamicidad y diferente evolución de cada embarazo, por lo que deben realizarse diversas evaluaciones a lo largo de todo ese período.

* La carga del trabajo

Durante el embarazo se producen en el organismo de la mujer una serie de cambios fisiológicos, algunos de los cuales pueden verse afectados por la carga de trabajo, como son los referentes al sistema cardiocirculatorio y a las modificaciones endocrinas y metabólicas. Estas alteraciones, si bien no son factores de riesgo en sí, pueden suponer una sobrecarga para la mujer trabajadora. La mujer embarazada sufre una sobrecarga funcional para el corazón

que normalmente supera, pero si el corazón además, está sufriendo un exceso de actividad debido a la carga del trabajo que realiza, puede hacerle desfallecer.

Los efectos de una sobrecarga de trabajo en la mujer embarazada pueden agruparse en tres grandes bloques:

- patología osteomuscular (lumbalgia)
- patología vascular (aparición de varices)
- estrés.

El feto también puede verse afectado por una sobrecarga de trabajo. De los numerosos estudios realizados sobre este tema, las principales conclusiones a las que se ha llegado sobre la carga de trabajo y la mujer embarazada son las siguientes:

- El manejo de cargas pesadas retarda el crecimiento del feto.
- Las mujeres que realizan un trabajo pesado ganan menos peso y tienen niños más pequeños que las que tienen un trabajo ligero.
- Las mujeres que descansan unos ocho días antes del parto tienen niños más grandes (200 gramos más que los de mujeres que no descansan).
- El manejo de cargas y las posturas forzadas aumentan el porcentaje o la probabilidad de sufrir abortos espontáneos y partos prematuros.
- Al realizar trabajos pesados se pueden dar casos de hipertensión, en la mujer, asociada al embarazo.
- En trabajos pesados, la placenta pesa menos que en casos de trabajo moderado.
- Una carga excesiva puede provocar en el feto problemas cardiovasculares y defectos en el sistema nervioso central.

MEDIDAS CORRECTORAS

El artículo 26 de la Ley 31/1995 sustituido por el artículo 10 de la Ley 39/1999 y modificado a su vez por la Ley orgánica 3/2007, determina que, el empresario deberá adaptar el puesto de trabajo a la trabajadora incluyendo, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Es importante resaltar que el hecho de realizar un trabajo fuera de casa no comporta, en sí, un factor de riesgo para el embarazo siempre y cuando las condiciones de trabajo sean las adecuadas. Hay que procurar hacer un análisis de las mismas para cada caso y ver la frecuencia y envergadura de las cargas, el número de horas trabajadas, si se trabaja a turnos o no, la sobrecarga debida al trabajo en casa.

Es necesario tener en cuenta que durante el embarazo hay más dificultad en realizar determinadas actividades que se desarrollan, de forma habitual, tanto en el mundo laboral como en casa y entre las que se encuentran las siguientes:

- Subir escaleras.
- Alcanzar objetos situados en estanterías altas.
- Trabajar sentado en una mesa.
- Coger cosas del suelo.
- Permanecer de pie.
- Manejar pesos.
- Realizar tareas de la casa.

Dados los cambios “estructurales y fisiológicos” que se producen en la mujer durante el periodo gestacional, lo más adecuado es seguir una política preventiva basada en la educación y adiestramiento de las personas siguiendo la siguiente pauta:

- Enseñar a las personas a adoptar una postura correcta y evitar posturas forzadas o extremas al realizar la tarea, así como enseñar a manejar las cargas de una forma correcta.
- El hecho de practicar con regularidad algún tipo de ejercicio o deporte aumenta la capacidad física de la mujer.
- Hay que comer sano y equilibrado y procurar no excederse en el peso.

En cuanto al diseño del puesto y la organización del trabajo es aconsejable seguir las siguientes recomendaciones:

- Es necesario poder adaptar el puesto de trabajo a la persona, especialmente en el caso de la mujer embarazada en la que se dan grandes cambios de necesidad de espacio, alcances, cambios posturales, etc. Se recomienda para trabajos manuales que la altura más baja sea como mínimo el quinto percentil de altura del punto justo debajo del abdomen de la población femenina.
- Se debe eliminar o reducir en lo posible la carga de trabajo, especialmente en lo que se refiere a manejo de pesos y posturas forzadas.
- Hay que disminuir el tiempo de exposición a trabajos pesados y aumentar el número de pausas.
- Es aconsejable que la mujer embarazada pueda cambiar de posición con cierta frecuencia.
- En caso de que la persona tenga distribuidas las tareas en distintos puestos o plantas en un edificio, se intentará ubicar, siempre que sea posible, todas las tareas en una sola planta y puesto, evitando desplazamientos innecesarios.
- Hay que informar a las trabajadoras de los posibles factores de riesgo existentes en sus puestos de trabajo.
- Se debe informar de las medidas legales que existen a las que se puede acoger la mujer embarazada.
- Ya que el trabajo nocturno y a turnos es un agravante de la carga de trabajo, es recomendable su reducción o, incluso, la supresión del mismo, en caso necesario.

5. MENORES DE 18 AÑOS

RIESGOS ASOCIADOS

El Estatuto de los trabajadores considera trabajadores menores a los mayores de 16 y menores de 18 años. A ellos se refiere específicamente el artículo 27 de la Ley 31/1995, que establece dos obligaciones genéricas para el empresario: evaluar los riesgos específicos derivados de la falta de desarrollo e inmadurez de los menores antes de la contratación o con motivo de modificaciones de las condiciones de trabajo, e informar de dichos riesgos y medidas adoptadas para prevenirlos a los padres o tutores.

Asimismo, al trabajo de menores son de aplicación otros preceptos como:

- * El Decreto de 26 de julio de 1957 que prohíbe el trabajo de los jóvenes en aquellos trabajos que:
 - presenten riesgos por falta de experiencia o escasa formación
 - impliquen una exposición a agentes tóxicos o cancerígenos
 - impliquen una exposición a radiaciones ionizantes
 - pongan en peligro la salud a causa de condiciones extremas de frío, calor, ruido o vibraciones
 - exijan más capacidad física y psicológica que la del joven

- * Los artículos 6 y 34 del Estatuto de los Trabajadores donde se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años, determina qué trabajos no podrán realizar los menores de dieciocho años como los trabajos nocturnos y las horas extraordinarias.
- * También se puede consultar la Directiva 94/33/CE del Consejo relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo.

MEDIDAS CORRECTORAS

Una vez realizada la evaluación de riesgos es responsabilidad del empresario:

- Adoptar medidas para mantener la seguridad de los jóvenes, basadas en la evaluación de riesgos.
- Garantizar que los trabajadores jóvenes tengan la supervisión que necesitan.
- Decidir si es necesario evitar que los jóvenes realicen determinados tipos de trabajo o entren en ciertas zonas.
- Facilitar información sobre los riesgos que los jóvenes encontrarán en sus puestos de trabajo, y las medidas que ha adoptado para hacerles frente.
- Impartir a los trabajadores jóvenes la formación que necesitan para realizar su trabajo en condiciones de seguridad (incluida formación para identificar y hacer frente a los riesgos y sobre lo que se debe hacer en casos de emergencia).
- Garantizar que se protejan las necesidades especiales de grupos vulnerables, como los trabajadores jóvenes.
- Consultar a los trabajadores jóvenes y a sus representantes en cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud, incluidas las medidas que han adoptado para los jóvenes.

Consejos que se debería dar a los jóvenes para trabajar con seguridad

- Asegúrate de que tienes la información y formación suficiente para realizar tus funciones, antes de comenzar a trabajar.
- Si piensas que las instrucciones que te han dado no te han quedado claras, pide a tu instructor que te las repita.
- No abandones tu área de trabajo a menos que te hayan dicho que puedes hacerlo. Otras áreas pueden presentar riesgos de los que no eres consciente (cables eléctricos aéreos, suelos resbaladizos o sustancias químicas tóxicas).
- Si no estás seguro de algo, pregunta a alguien primero: consultar a un instructor o a un compañero puede impedir que ocurra un accidente.
- No tengas reparos en pedir más formación.
- Utiliza siempre los equipos de protección individual adecuados para las tareas (calzado de seguridad, cascos o guantes). Asegúrate de que sabes cuándo tienes que usar equipos de protección, dónde se encuentran, cómo utilizarlos y cómo mantenerlos.
- Asegúrate de que sabes cómo actuar ante una situación de emergencia, tanto si se trata de una alarma de incendio, como de un corte de electricidad o de cualquier otra situación.
- Comunica inmediatamente cualquier accidente a tu supervisor. Si lo hubiera, informa también al delegado de prevención.
- Presta atención a posibles síntomas (como dolores de cabeza; otros dolores y molestias; mareos; irritación de piel, ojos, nariz o garganta) y no les quites importancia. Si el centro de trabajo dispone de un médico, una enfermera o de personal sanitario, comenta la situación con ellos. Si vas a ver al médico de cabecera porque tienes algún problema, indícale en qué trabajas.
- Sigue los consejos y las instrucciones que se te han dado: hacer descansos, ajustar la silla a tus necesidades, llevar equipos de protección.

6. TRABAJADORES TEMPORALES

RIESGOS ASOCIADOS

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) dedica el artículo 28 a las Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal. Este artículo establece que los trabajadores con estas relaciones de trabajo deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

La Directiva 91/383/CEE, del Consejo, de 25 de junio, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal, señala que, según las investigaciones llevadas a cabo, se concluye que en general los trabajadores en empresas de trabajo temporal están más expuestos que los demás trabajadores, en determinados sectores, a riesgos de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales, añadiendo que los riesgos suplementarios citados están relacionados en parte con determinados modos específicos de integración en la empresa, y que dichos riesgos pueden disminuirse mediante la información y formación adecuadas desde el comienzo de la relación laboral.

Los factores, todos ellos relacionados con la falta de vinculación permanente en la empresa y/o con la menor valoración de estos trabajadores, que hacen a estos trabajadores más vulnerables frente a los riesgos laborales son:

- el desconocimiento del oficio y del lugar de trabajo.
- la inexperiencia.
- la insuficiente acogida en la empresa.
- la ausencia de cualificación.

- los cambios frecuentes de puesto de trabajo.
- la falta de aptitud médica para el desarrollo del puesto ocupado.
- la asignación de los trabajos más peligrosos o condiciones menos salubres.

Por otra parte, las empresas de trabajo temporal (ETT) tienen especialmente prohibido celebrar contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad y salud, se determinen reglamentariamente.

No obstante, la ETT podrá destinar trabajadores a puestos con riesgo específico, si verifica y comprueba que el trabajador cedido está lo suficientemente cualificado para desempeñar su labor y, una vez remitido a la empresa, antes del inicio de la actividad, incluso se cerciora de la aptitud profesional del trabajador y se le informa de los riesgos. En caso contrario, ambas empresas podrían incurrir en responsabilidades; la empresa usuaria por omitir sus deberes de información, y a la de trabajo temporal por omitir su deber de formación.

MEDIDAS CORRECTORAS

Tanto la directiva 91/383/CEE como la LPRL establecen una serie de medidas dirigidas a proteger a los trabajadores sujetos a contratos de duración determinada o contratados por una ETT para realizar el trabajo en una empresa usuaria que consisten en:

- El trabajador debe recibir información por la empresa y/o el establecimiento usuarios de los riesgos a que vaya a estar expuesto además de una formación suficiente y adecuada a las características propias del puesto de trabajo, teniendo en cuenta su cualificación y su experiencia.
- Los trabajadores tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud.
- Los trabajadores, que desempeñen trabajos especialmente peligrosos para la seguridad o la salud, y aquellos que desempeñen trabajos que deban ser objeto de un control médico especial, establecido por la legislación nacional, se beneficien de un control médico especial adecuado.
- El control médico especial adecuado se prolongará más allá del término de la relación laboral del trabajador de que se trate.

- El empresario deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención de la incorporación de estos trabajadores, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa.
- En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria, debe especificar a la ETT, la cualificación laboral exigida y las características propias del puesto de trabajo que se vaya a desempeñar, antes de la adscripción del trabajador. A su vez, la empresa de trabajo temporal pondrá en conocimiento de los trabajadores implicados el conjunto de estos elementos.
- La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud.
- La empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo relacionadas con la seguridad, la salud y la higiene en el trabajo, durante el tiempo que dure la adscripción.
- La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la LPRL.

7. OTROS COLECTIVOS

Está suficientemente demostrado que el desarrollo industrial y económico de un país trae dos consecuencias sociales importantes: la tendencia al incremento de los grupos de población activa de más edad, causado por el descenso de las tasas de natalidad y el incremento de la esperanza de vida de la población; y el aumento de la población inmigrante atraída por las buenas perspectivas laborales y económicas.

En consecuencia aparecen dos nuevos colectivos, los trabajadores procedentes de otros países, generalmente en vías de desarrollo y los trabajadores de edad avanzada, que bien por sus características personales o bien por su estado biológico se convierten en trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA

El envejecimiento está sometido a una importante variabilidad individual que tiene su causa en las características genéticas de cada individuo y sus hábitos de vida. Además es éste un proceso engañoso, con diferentes partes del cuerpo envejeciendo a distintas velocidades.

Desde un punto de vista estrictamente ergonómico, los trabajadores de edad avanzada encuentran algunos problemas en su relación con el entorno físico:

- Las dificultades en el desempeño de la tarea se deben a que las demandas del entorno físico o del sistema suelen exceder las capacidades individuales, especialmente en los aspectos de percepción sensorial, destrezas psicomotoras, memoria, aprendizaje y fuerza muscular.

- Si bien las demandas del entorno físico o de la tarea no suelen disminuir, sí lo suele hacer, de forma gradual, las correspondientes capacidades funcionales. Las exigencias del trabajo son iguales para una persona de 20 años que para una de 60, sin embargo, la fuerza muscular a los 60-65 años es un 75% de la de un joven de 20-30 años.
- Este deterioro no es lineal, sino que es lento al comienzo y se acentúa en torno a los 50 años, principalmente para ciertos trabajos manuales.
- No existen diseños de los entornos de trabajo adecuados a las características de los trabajadores de edad avanzada.

Capacidades sensoriales: la visión

Entre las capacidades sensoriales que experimentan un deterioro importante cabe destacar la visión y la audición. La necesidad de atender prioritariamente a estos dos sentidos viene dada tanto por la magnitud de su deterioro como por la importancia que tienen en el proceso de relación de las personas con el entorno exterior.

La visión es uno de los sentidos más importantes. Aproximadamente el 80% de nuestro aprendizaje y contacto con el mundo que nos rodea está mediatizado por la visión, lo que indica el importante papel que este sentido tiene para la vida cotidiana.

La visión se ve deteriorada por el propio proceso normal de envejecimiento del ojo, problema que puede ser agravado por la existencia de alguna enfermedad degenerativa en el ojo, situación que con la edad tiene mayor probabilidad de ocurrencia.

El envejecimiento del sistema visual implica cambios en la óptica ocular y alteraciones en el sistema nervioso visual (tabla 1). 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.

Tabla 1: Alteraciones de la capacidad visual relacionadas con el envejecimiento

-
- Reducción de la agudeza visual
 - Reducción del campo visual
 - Pérdida de la capacidad de acomodación
 - Pérdida en la discriminación del contraste
 - Pérdida en la discriminación del color
 - Incremento de sensibilidad a deslumbramientos
-

RECOMENDACIONES

Iluminación y contraste

- Asegurarse de que el nivel de luz sobre textos y controles es adecuado para la legibilidad durante la operación.
- Incrementar la cantidad de luz y procurar el control de la iluminación por parte del trabajador.
- No utilizar superficies reflectantes.
- Utilizar acabados mates en todas las superficies.
- En el caso de trabajar con pantalla de visualización de datos se eliminarán brillos de las superficies reflectantes, mediante la adecuada iluminación general y se evitarán posturas desfavorables para reducir los esfuerzos musculares al mínimo.

Tamaño de las señales

- Para el manejo de textos utilizar un tamaño, tipo de letra y espaciado entre líneas adecuado.
- El tamaño de la letra para lectura de documentos no debe ser menor que un tamaño 10, siendo aconsejable un tamaño 12.
- Para la determinación de estos parámetros se han de considerar los niveles de iluminación y la distancia de visión.
- El aumento del tamaño de las señales puede mejorar sensiblemente la percepción de los mismos, especialmente si las señales a observar están en movimiento y sobre todo si éste es rápido.

Cambio de zonas con diferente iluminación

- Cuidar la iluminación en paso de zonas muy iluminadas a zonas de pobre iluminación, evitando fuentes de deslumbramiento, como fuentes de luz no protegida y superficies reflectantes cuando el paso es de zona oscura a iluminada.

Duración de las señales

- Aumentar el tiempo de presentación de las señales, si bien, en situación de trabajo, las exigencias temporales o de ritmo pueden hacer difícil la aplicación de esta medida. En todo caso, cuando no sea posible, adecuar el ritmo de presentación de la información a la capacidad de procesamiento del operador.

Diferenciación entre señales

- Maximizar el contraste entre señal visual (letra, símbolo, etc.) y fondo.
- Combinar las letras con símbolos gráficos cuando sea posible.
- Aislar mensajes informativos individuales.
- La diferencia de intensidad entre señales puede suponer en sí mismo una señal. En este caso, la capacidad para discriminar estas diferencias tiende a disminuir con la edad. La variación de iluminación deberá, por tanto, ser mayor para las personas de edad si se quiere introducir esta variable.

Disposición de la información

- Aislar la información prioritaria de fondos brillantes.
- Los estímulos deben ser claros, no ambiguos y no situados dentro del área de visión periférica.
- Eliminar información irrelevante y decorativa; la presencia de señales no pertinentes puede entorpecer, en mayor medida en el caso de personas de edad, la detección e identificación de señales útiles.
- Establecer una disposición racional de las informaciones más utilizadas o más útiles para compensar la disminución en la capacidad de acomodación visual. Esto, en ningún caso debe reemplazar la posibilidad del sujeto de regular él mismo la distancia.

Compatibilidad entre señal y respuesta

- Buscar compatibilidad entre señales y respuestas (codificación de las informaciones), tratando de que no exista gran distancia espacial entre la señal y la respuesta. A medida

que más edad tiene el trabajador, más compleja es la tarea y más novedosa es para quien la desempeña.

Color

- Seleccionar el color apropiado, tamaño e intensidad cromática para diferentes tipos de símbolos, de forma que el color pueda ser criterio de diferenciación entre señales.
- Utilizar colores que contrasten.
- Utilizar con cuidado las combinaciones de azul-violeta-verde.
- En caso de existencia de botones codificados con colores, procurar que éstos sean muy diferenciados.
- Diseñar el entorno de trabajo considerando las posibles condiciones del ambiente.

La audición

Al igual que en la capacidad de percepción visual, el envejecimiento normal produce cambios en la capacidad auditiva que pueden verse magnificados por la existencia de enfermedades o por los efectos de la exposición a ambientes sonoros elevados.

La pérdida de audición puede clasificarse no sólo por ser de transmisión, sensorial o neurológica sino también atendiendo a la causa que la origina. Según este criterio, las pérdidas auditivas pueden clasificarse de la siguiente manera:

- * Pérdida auditiva inducida por ruido. A su vez, ésta puede ser:
 - Pérdida auditiva industrial; debida a exposición a ambientes laborales ruidosos.
 - Socioacusia; debida a los ruidos de la vida cotidiana.
- * Nosoacusia; atribuída a causas como sorderas progresivas hereditarias, ciertas enfermedades, fármacos ototóxicos, etc.

- * Presbycusia; pérdida causada por el proceso de envejecimiento.

La presbycusia se caracteriza por una pérdida de audición gradual pero significativa que afecta a todas las frecuencias, con pérdidas mayores por encima de los 1000 Hz.

Capacidades motrices

La capacidad musculoesquelética muestra importantes cambios durante el transcurso de los años. Se considera que la fuerza muscular alcanza sus máximos valores a finales de la veintena, comenzando, a partir de aquí, a reducirse paulatinamente, pudiendo llegar a significar el decremento de la fuerza muscular un 25% a los 60 años respecto a los 20 años.

El declive de la tasa de la fortaleza muscular durante el envejecimiento no es igual para todos los músculos del aparato locomotor, debido a los efectos de las distintas prácticas y ejercicios de la vida cotidiana y a diferencias en variables estructurales como el tipo de células dominantes entre músculos.

Además, con el incremento de la edad se ve afectada la masa muscular, sufriendo ésta un decremento en la medida que también lo hacen las fibras musculares, tanto en el número de ellas como en su tamaño. La reducción de la masa muscular trae consigo una pérdida de capacidad del sistema cardiovascular que transporta a los músculos el oxígeno que éstos necesitan.

Se produce con la edad una disminución, además de la cantidad de fuerza que puede ejercerse cuando se sujeta algo con la mano, en la duración de los asientos, es decir, en el tiempo durante el que es posible mantener esa misma presión.

Dimensiones corporales

A medida que se envejece, las dimensiones corporales sufren cambios. En general, existe escasez de datos antropométricos de gente de edad avanzada, en especial de medidas antropométricas funcionales. En edades avanzadas hay una pérdida importante de fibra, lo que genera alteraciones anatómicas y musculares.

Los cambios en el tamaño corporal tienen implicaciones para el diseño de puestos de trabajo pero además han de considerarse otros aspectos interrelacionados. Por ejemplo, el posicionamiento óptimo de las pantallas de visualización debe ser diferente para la gente de edad avanzada, tanto por las dimensiones antropométricas como por posibles problemas de visión que pueden obligar a usar lentes bifocales.

Igualmente, las alturas de los planos de trabajo y las distancias de alcance necesitan ser menores para adecuarse a la pérdida de estatura. La utilización de mobiliario regulable (sillas, etc.) es especialmente adecuado con trabajadores adultos.

Carga física laboral y capacidad musculoesquelética

Si bien no es ésta una cuestión todavía cerrada, parece haber evidencias de que la carga física en el trabajo no tiene efectos de entrenamiento para las personas. Esto puede deberse a que los esquemas óptimos a efectos de preparación implican la combinación de factores como intensidad, duración y frecuencia, aspectos éstos que no se combinan adecuadamente en las condiciones de trabajo habituales.

La importancia de esta cuestión radica en que contradice una creencia tradicional según la cual el esfuerzo y demandas físicas en el trabajo que se desempeña contribuye a mantener e incrementar la capacidad física.

Enlentecimiento de las actividades sensomotoras

Unos de los cambios más marcados con el avance de la edad es el enlentecimiento de las actividades sensomotoras, que afecta a los movimientos y reflejos. Respecto a este tema no queda muy claro cuál es la causa fundamental de este enlentecimiento; si cambios en el sistema motor y perceptual, es decir, a nivel periférico, o a cambios en el sistema de procesamiento central. Este enlentecimiento da como resultado un retardo en el análisis de los estímulos y en la selección del efector adecuado.

Si bien algunas investigaciones apuntan hacia los cambios del sistema del procesamiento central como principales responsables del enlentecimiento de las actividades sensomotoras,

cabe suponer que las propias alteraciones de las capacidades musculoesqueléticas contribuyan al resultado final; lentificación de movimientos y reflejos.

Estos decrementos en las capacidades de reacción son compensados en cierta medida por la propia práctica y la experiencia del individuo con aquellas situaciones en las que debe desplegar tales capacidades. Sin embargo, cuando no es posible compensarlos en su totalidad, pueden constituir un problema para el desempeño del trabajo cuando se quiere conservar el ritmo de producción.

Generalmente hablando, en la mayoría de las tareas en las que, por su contenido y diseño, su desempeño puede verse afectado por la velocidad de reacción, la gente mayor muestra un marcado enlentecimiento de la respuesta, enlentecimiento que parece tener origen central, más que periférico. Por esto, en tareas sin ritmo fijo, los individuos de más edad trabajan a velocidades más lentas pero tienden a hacer gala de una mayor precisión, mientras que en tareas a ritmo, en las que el trabajador no tiene en sus manos la capacidad de alterar la velocidad de trabajo, los problemas de desempeño se manifiestan a edades mucho más tempranas que con tareas sin ritmo fijo.

RECOMENDACIONES

Audición

- * Facilitar que el propio trabajador pueda adaptar el nivel del sonido a su capacidad auditiva mediante mecanismos de regulación de la intensidad del sonido.
- * Utilizar el volumen del sonido como una señal en sí misma (en situaciones de alarma, urgencia, etc.), fundamentalmente cuando la importancia de la comunicación es decisiva.
- * Combinar y ofrecer simultáneamente señales auditivas y visuales.
- * Eliminar las señales auditivas que puedan funcionar como distractores.
- * Reducir todo lo posible el ambiente sonoro de fondo:
 - Los techos, suelos y paredes deberían ser tratados acústicamente,
 - Eliminar la reverberación y los ecos.

- * Procurar el contraste entre las señales sonoras relevantes y el ambiente sonoro de fondo. Para ello son adecuados los indicadores sin voz para ambientes con voz e indicadores con voz para ambientes sin voz.
- * Evitar señales acústicas en los rangos de frecuencias más altas (por encima de los 4000 Hz.).
- * En situaciones de comunicación de señales de alarma o urgencia emplear las frecuencias más bajas.
- * Procurar establecer intensidades de sonido atendiendo a los Niveles de Escucha de Máximo Confort.

Funciones motrices

Una de las operaciones más habituales es el manejo de objetos, utensilios, herramientas, etc. Algunas consideraciones respecto al tamaño, forma y textura de los objetos son las siguientes:

- * Tamaño del objeto:
 - Que sea posible ser fácilmente agarrado con una sola mano
 - Que no sea tan pequeño como para que se caiga de la mano
 - Que no sea tan grande como para que no pueda ser agarrado
- * Forma: el diseño del objeto debe permitir que pueda ser asido con facilidad y que se adapte bien a la mano.
- * Textura: que sea posible mantenerlo un tiempo agarrado.
- * La disposición de orientación del movimiento de los mandos debe atender a los siguientes criterios:
 - Cuando se precise fuerza, el movimiento de los controles debe ser horizontal.
 - Cuando se busque precisión, se dispondrán los mandos con movimiento vertical.

- * Evitar trabajos de elevación, empuje, arrastre y facilitarlos mediante el uso de ayudas mecánicas.
- * Cuando se precisen realizar asimientos con fuerza, procurar que la tarea se pueda desarrollar con dos manos en vez de una.
- * Los gatillos, palancas, etc. deben apretarse fácilmente y activarse por dos o más dedos.
- * Posibilitar siempre que sea posible la existencia de herramientas, utensilios y objetos de uso habitual con diferentes tamaños.
- * Las agarraderas deben distribuir la presión sobre la mano.
- * Adoptar medidas para la prevención de caídas como colocación de felpudos antideslizantes, escaleras amplias e iluminadas, pasamanos, etc.
- * El ejercicio físico es una de las mejores medicinas para mantener en condiciones el sistema musculoesquelético y el circulatorio.

Las demandas del trabajo deben variar con la edad

Actualmente, un problema importante es que las demandas de trabajo no varían en función de la edad del trabajador. A pesar de que la capacidad funcional para el trabajo decrece con la edad, las propias demandas del trabajo no lo hacen. Las reservas funcionales declinan con la edad, y más allá de los cincuenta años, en trabajos con demandas físicas exigentes, las reservas no son suficientes para que se produzca una recuperación satisfactoria antes del siguiente día de trabajo.

Algunos estudios apuntan esta nueva concepción, en la que las demandas de trabajo varían con la edad. La idea base está pensada especialmente para trabajadores de edad avanzada con trabajos con altas demandas físicas y consistiría en un decremento de las exigencias físicas del trabajo paralelo al decremento de la capacidad física del trabajador. De esta manera, las reservas funcionales de los trabajadores de edad podrían durar lo que las de la gente joven. Paralelamente, deberían ejercitarse los sistemas cardiorespiratorios y musculoesqueléticos y vigilar ciertos hábitos como el de fumar y los alimenticios.

La nueva propuesta pretende evitar que a partir de cierta edad las demandas sean superiores y busca siempre la existencia de reservas a través de mantener paralelos los decrementos de demanda y de capacidad.

TRABAJADORES INMIGRANTES

Existen numerosos datos que demuestran que los trabajadores inmigrantes son víctimas de daños a la salud con más frecuencia que los que trabajan en su país de origen. En cierta medida esta conclusión puede aplicarse a trabajadores que pertenecen a grupos étnicos minoritarios derivados de la inmigración.

Hay una serie de factores que contribuyen a esa situación:

- División social del trabajo: Los trabajadores inmigrantes por el hecho de ser de otro país, no tener estudios y/o disponer de pocos recursos económicos, suelen concentrarse en trabajos manuales y sin cualificar.
- La situación laboral de las mujeres inmigrantes: En el trabajo asalariado se suelen concentrar en una gama muy estrecha de profesiones o sectores (con frecuencia el trabajo doméstico remunerado, los servicios a personas, etc.).
- Desconocimiento del concepto de cultura preventiva: En la mayoría de los países de procedencia de los trabajadores inmigrantes no existe el mismo concepto de cultura preventiva. Esto determina un umbral de percepción del riesgo diferente respecto al de los trabajadores autóctonos. En muchos casos, los trabajadores inmigrantes no cuentan con la suficiente formación para la realización de sus funciones y no están informados de los riesgos que presenta su puesto de trabajo.
- El desconocimiento del idioma: Las dificultades intrínsecas de no dominar un idioma, ya sea de comprensión oral o de comprensión escrita, dificultan la articulación de la prevención de riesgos laborales en el día a día. Además, se pueden plantear problemas específicos en el campo de la formación y de la información debido a las dificultades lingüísticas.

La mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores inmigrantes pasaría obligatoriamente por la formación específica sobre el puesto de trabajo y sus riesgos en materia de seguridad en el idioma del trabajador y en la forma que le permita su total comprensión, aunque el trabajador no domine suficientemente el idioma oficial. Para ello deberían realizarse una serie de actuaciones:

- Facilitar la información sobre los riesgos de su puesto de trabajo en la lengua materna del trabajador.
- Incorporar imágenes que ayuden a mejorar la comprensión del texto.

- Explicar oralmente el contenido de los documentos en el momento de su entrega.
- Realizar preguntas sobre el contenido de la información facilitada.
- Observar directamente la forma de proceder del trabajador.
- Ofrecer información sobre centros donde se imparten cursos de castellano para extranjeros.
- Fomentar la formación profesional de los trabajadores no nacionales para mermar las posibles carencias formativas, ofreciendo información sobre centros donde se imparten cursos de especialización, formación continua, etc.
- Incentivar la realización de estos cursos a través de permisos especiales, flexibilidad horaria, etc.
- Facilitar al trabajador el refuerzo del aprendizaje en el puesto de trabajo, mediante la posibilidad de desarrollar durante un periodo suficiente, la realización de tareas que favorezcan la experiencia laboral y la comprensión de las medidas preventivas.
- Utilizar material didáctico adecuado (audiovisuales, pictogramas, gráficos, fichas divulgativas, carteles, etc.)
- Procurar formar grupos homogéneos de trabajadores (nivel de estudios, conocimiento del idioma, lengua materna, etc.)
- Utilizar frases directas, de estructura sencilla y lenguaje llano para transmitir de forma directa los riesgos existentes en su puesto de trabajo y sus posibles consecuencias.
- Repetir los conceptos clave durante la formación y realizar un breve resumen de lo expuesto.
- Motivar a la asimilación y a la actitud positiva ante las medidas de seguridad tanto a nivel colectivo como individual.
- Establecer que, los trabajadores de reciente incorporación, vayan acompañados durante las primeras semanas por trabajadores experimentados.
- Dar instrucciones a los mandos intermedios de acompañar y reforzar las conductas seguras adquiridas por los trabajadores no nacionales.
- Designar entre los mandos intermedios a aquellos que se encargarán de facilitar y explicar toda la información.
- Facilitar en una carpeta, dossier, etc. toda la documentación informativa destinada al trabajador.

- Seleccionar a los trabajadores, que por edad, experiencia, trayectoria profesional y origen, dominen ambas culturas / lenguas / medidas preventivas en la obra.
- Consensuar la selección de la persona idónea entre la empresa y los trabajadores para desarrollar esta tarea.
- Explicar y facilitar los mecanismos de recogida de quejas y sugerencias que la empresa tiene establecidos (encuestas, charlas, buzón de sugerencias, etc.).
- Informar sobre los mecanismos de consulta y participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.
- Aceptar y promover la comunicación y el intercambio entre las diferentes culturas, que pueden convivir en una empresa incentivando los grupos de trabajo heterogéneos. Crear grupos de trabajo formados por personas de distintas nacionalidades, evitando la formación de grupos cerrados y facilitando además la comunicación.
- Respetar y adaptarse, en la medida de lo posible, a las diferencias interculturales, costumbres sociales o prácticas religiosas distinguiendo, ante un conflicto que aparentemente tiene un motivo cultural, el origen, descartando otras posibles causas (personales, laborales, etc.).
- Flexibilizar la posibilidad de realizar jornada intensiva, vacaciones, etc. En función del calendario de celebraciones de cada colectivo.



8. LEGISLACIÓN APLICADA

- ❖ **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- ❖ **Ley 39/1999**, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (BOE 6.11.1999) [Modifica art. 26 Ley P. R. L.].
- ❖ **Ley 14/1994**, de 1 de junio, por la que se regulan las ETT, modificada por Ley 29/1999, el RDL 5/2000 (LISOS), Ley 14/2000, Orden de 2 de enero de 2001, R.D.L. 5/2001, Ley 12/2001, R.D.L. 5/2006, Ley 43/2006.
- ❖ **Real Decreto 1251/2001**, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo, modificado por R.D. 1335/2005, de 11 de noviembre.
- ❖ **Real Decreto 486/1997**, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo, modificado por R.D. 2177/2004.
- ❖ **Real Decreto Legislativo 1/1995**, de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, últimas modificaciones por Ley 40/2007, Ley 38/2007 y Ley Orgánica 3/2007.
- ❖ **Real Decreto Legislativo 1/1994** por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE de 29 de junio, últimas modificaciones por Ley 51/2007, Ley 40/2007, Ley 35/2007, Ley 30/2007, Ley 20/2007, Ley 18/2007 y Ley Orgánica 3/2007.
- ❖ **Real Decreto 216/1999**, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT).
- ❖ **Decreto de 26 de julio de 1957**, por el que se regulan los trabajos prohibidos a la mujer y a los menores (Derogada en lo relativo al trabajo de mujeres por la Ley 31/1995). BOE de 26-08-57.
- ❖ **Directiva 94/33/CE** del Consejo de 22.06.1994 relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo.
- ❖ **Directiva 92/85/CEE** del Consejo de 19.10.1992 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (10ª específica).
- ❖ **Directiva 91/383/CEE** del Consejo de 25.06.1991 por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal.
- ❖ **Comunicación COM (2000) 466** final de 5-10-2000 de la Comisión sobre las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado luz o en período de lactancia.
- ❖ **NTP* 471**: La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- ❖ **NTP* 413**: Carga de trabajo y embarazo.
- ❖ **NTP* 348**: Envejecimiento y trabajo: la visión.
- ❖ **NTP* 366**: Envejecimiento y trabajo: audición y motricidad

* NTP: Nota Técnica de Prevención.



