

# SECTOR JUEGO



## Unión General de Trabajadores de Madrid

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente  
Avenida de América, 25 · 8ª Planta · 28002 - Madrid  
Tel.: 91·589·09·09 - Fax: 91·589·71·45  
email: saludlaboral@madrid.ugt.org

[www.saludlaboralugtmadrid.org](http://www.saludlaboralugtmadrid.org)



**Cuadernillo Informativo de Prevención de Riesgos Laborales**

**SECTOR JUEGO**



## ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>7</b>
<b>1.- SITUACIÓN ACTUAL DE LA SALUD LABORAL EN EL SECTOR JUEGO .....</b>	<b>9</b>
<b>2.- PRINCIPIOS GENERALES DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.....</b>	<b>20</b>
<b>3.- PRINCIPALES RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS .....</b>	<b>21</b>
<b>4.- TRABAJO TURNOS Y NOCTURNO .....</b>	<b>31</b>
<b>5.- FATIGA Y TRASTORNOS MÚSCULO-ESQUELÉTICOS .....</b>	<b>49</b>
<b>6.- RECOMENDACIONES DE UGT-MADRID .....</b>	<b>55</b>
<b>7.- BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>59</b>
<b>8.- REFERENCIAS NORMATIVAS.....</b>	<b>61</b>
<b>9.- ANEXOS .....</b>	<b>67</b>
<b>10.- DIRECCIONES DE INTERÉS .....</b>	<b>79</b>



## PRESENTACIÓN

Frecuentemente asociamos la prevención únicamente con la utilización de técnicas preventivas centradas en el entorno de trabajo, olvidándonos de importantes aspectos que han de ser tenidos en cuenta si realmente queremos acabar con esta lacra, aquellos que tienen en cuenta la evolución y las interrelaciones existentes entre las principales variables que caracterizan el desarrollo socio-laboral y económico.

El reconocimiento social de la precariedad, ha potenciado la adopción de políticas orientadas a eliminar sus nefastas consecuencias, que como todos reconocemos se manifiestan en forma de inseguridad en el empleo, bajos salarios, disminución de derechos laborales, dependencia personal respecto al empresario/a, y en general un continuo empeoramiento de las condiciones de trabajo.

A través del recurso a las empresas de trabajo temporal, los falsos autónomos, los contratos temporales, convirtiendo a trabajadores y trabajadoras en “fácilmente desechables”, también se pretende evitar la intervención de los sindicatos en las empresas y en la organización del trabajo; cuanto más pequeñas son las empresas en cuanto a su plantilla, más complicada es la actividad sindical en las mismas, se consigue una individualización de la relación laboral, más sencillo es para el empresario/a someter en todos los sentidos al trabajador/a, y más complicado es para éste reclamar sus derechos de todo tipo.

La subcontratación precariza porque tiene influencia sobre el salario, jornada laboral, el trabajador/a también recibe presiones de la empresa principal, aumenta la incomunicación entre los trabajadores/as, e incluso en ocasiones tiene influencia en los procesos de negociación colectiva de las empresas subcontratas. Mediante la precarización se transfiere el “riesgo económico” de la empresa a los trabajadores/as, convirtiendo parte o todos sus ingresos en completamente variables en función de las distintas situaciones que se pueden presentar en la empresa. Nos encontramos que las empresas subcontratistas están ubicadas en ámbitos de negociación colectiva diferentes de los de la empresa principal.

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO

En este contexto, no es extraño encontrar trabajadores/as que se ven obligados a realizar jornadas excesivas, a reducir o eliminar los descansos, a intensificar el ritmo de trabajo hasta límites inimaginables y todo ello, en muchos casos, como contraprestación de un salario mínimo.

La externalización de riesgos también la encontramos en el ámbito de la salud laboral, las diferentes formas de precarización tienden a concentrar los empleos más peligrosos en términos de siniestralidad laboral hacia los trabajadores/as más inestables, entendiendo como tales, los que tienen menor capacidad para exigir y negociar o imponer cambios en las condiciones de trabajo.

Las estadísticas confirman que los trabajadores/as temporales tienen tres veces más accidentes que los trabajadores/as fijos, que un porcentaje importante de accidentes mortales se producen en empresas subcontratas, que son los trabajadores/as jóvenes, menores de treinta años, los trabajadores/as inmigrantes y las mujeres los más vulnerables ante la siniestralidad laboral, que por otra parte son quienes soportan los contratos más precarios.

La experiencia demuestra que la ya extensa normativa de prevención de riesgos laborales no se ha traducido todavía, en la mayoría de las empresas, en una mejora de las condiciones de trabajo. La realidad a la que nos seguimos enfrentando es que los empresarios/as han optado, en el mejor de los casos, por una aplicación burocrática y formal de las normas, siendo excepcional encontrar empresas en las que la prevención se tenga en cuenta en las grandes decisiones estratégicas de las mismas, lo que sería el paso previo a la aplicación real de la normativa de prevención.

La falta de aplicación real de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), reflejada en la inexistencia y graves carencias de la organización preventiva en las empresas, ha tenido como consecuencia que el número total de los accidentes laborales y enfermedades profesionales producidos en la Comunidad de Madrid no haya descendido sustancialmente, sobre todo, teniendo en cuenta la reducción de la actividad y el aumento del paro.

Esto ha provocado que la situación de la siniestralidad laboral en Madrid, siga siendo insostenible, una sociedad moderna no puede asumir de

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO



ninguna de las maneras la muerte de trabajadores/as cada día, ni tampoco que un accidente de trabajo o una enfermedad contraída como consecuencia del mismo, pueda provocar la incapacidad de un trabajador/a.

Desde que se aprobara la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la Comunidad de Madrid se han producido más de 1.500.000 accidentes de trabajo.

Para UGT-Madrid, el incumplimiento de las normas preventivas no es sólo achacable a las empresas, sino que es compartido por algunas Administraciones Públicas, que ante esta lacra parecen estar expectantes, como si la situación pudiera solucionarse por sí misma, no habiendo establecido políticas suficientes.

Se ha aprobado a nivel nacional normativa suficiente para facilitar la implantación de la prevención en las empresas, pero la realidad nos marca que esto no es bastante, ya que una parte importante de los empresarios/as siguen incumpléndola. No existe el mismo avance en su aplicación, ya que algunos empresarios/as madrileños siguen viendo la mejora de las condiciones de seguridad y salud como un gasto, y prefieren recurrir una posible sanción e incluso pagarla, a cumplir con la ley. Existe un importante sector empresarial que sigue poniendo en riesgo la seguridad y la salud de los trabajadores/as, con lo que supone a nivel moral para los trabajadores/as y sus familias, además del coste económico a la propia empresa (seguros, IT, cambio de maquinaria, tiempo perdido, impacto psicológico del accidente entre los trabajadores/as sustitución y formación de nuevos trabajadores/as, denuncias...), y el coste para toda la sociedad.

La prevención de riesgos laborales se ha convertido en un puro negocio para la mayoría de las organizaciones que se desarrollaron a partir de la LPRL, servicios de prevención ajenos, entidades formativas, mutuas y auditorías; y se está olvidando lo más importante: que estamos hablando de la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

También es necesaria, la mejora continua de las labores de vigilancia y control que se llevan a cabo desde la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la colaboración de los Técnicos Habilitados del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.



## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO

La actuación de la Policía Judicial en los accidentes de trabajo, también es un elemento importante de mejora para la posterior actuación de Fiscales y Jueces en la aplicación del régimen sancionador. Todo ello debería verse complementado con la publicación de las empresas infractoras sancionadas, para evitar su acceso a posibles subvenciones públicas.

Desde UGT-Madrid, seguimos insistiendo en la necesidad de investigar tanto el accidente de trabajo con resultado de muerte o lesiones, como el delito de riesgo, como aspecto que tendrá una incidencia positiva sobre la siniestralidad laboral.

Por todo ello, consideramos imprescindible la actuación coordinada y conjunta de las distintas administraciones, General del Estado, Autonómica, Local, con el apoyo de los Sindicatos, en el ámbito de la prevención, y también en el ámbito de la vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales, administrativas, civiles y penales, así como la efectiva ejecución de las sentencias condenatorias que en dichos ámbitos puedan producirse.

La actuación unida de todas las partes implicadas en la prevención de riesgos laborales en el sentido más amplio, es la mejor de las herramientas para lograr la implantación de una auténtica cultura de la prevención, no sólo en los centros de trabajo, también en la sociedad en general.

Para UGT-Madrid, la lucha contra la siniestralidad laboral (contra los accidentes de trabajo y las enfermedades contraídas como consecuencia del mismo), es un objetivo prioritario, todos nuestros organismos están implicados y comprometidos con la prevención de riesgos laborales, potenciando la acción sindical en esta materia hacia todos los sectores y en todos los territorios que conforman la UGT-Madrid, ya que donde hay representación sindical hay mayor implantación de la prevención de riesgos laborales, y unas mejores condiciones de trabajo, el Delegado/a de Prevención es clave para conseguir la reducción de la siniestralidad en los centros de trabajo y la necesaria promoción de la salud en el propio puesto de trabajo.

## **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO**



Indudablemente la situación puede y debe mejorar, conocemos los riesgos en los lugares de trabajo, las medidas preventivas a aplicar para eliminarlos o al menos para minimizarlos, y su aplicación depende de todos nosotros, por ello desde UGT-Madrid, seguiremos actuando en todas aquellas ocasiones que lo requieran hasta acabar con esta lacra.

**Secretaría de Salud Laboral  
UGT-Madrid**



## INTRODUCCIÓN

Para la UGT Madrid, la defensa de la salud de los trabajadores/as es un objetivo prioritario y la lucha contra la siniestralidad laboral en los diferentes sectores es una acción principal y un compromiso. Por ello, se considera necesario formar e informar a los trabajadores/as en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así como promover el cumplimiento de la normativa de Seguridad y Salud vigente.

El objetivo general de este cuadernillo informativo es ofrecer una herramienta de apoyo e información en temas de Prevención de Riesgos Laborales a los trabajadores/as del **Sector de Juego** (Subsectores de Bingos y Casinos), que constituyan un soporte para comprender y mejorar las condiciones de trabajo. Específicamente, se pretende recoger información esencial sobre los principales riesgos, y proponer medidas preventivas; advertir sobre las consecuencias de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y dar a conocer las recomendaciones que pueden incorporarse a la negociación colectiva con el fin de implantar la prevención y reducir la siniestralidad, específicamente en este sector.

**El objetivo primordial de este documento es cambiar la impresión generalizada de que los factores de riesgo y, por tanto, la incidencia de enfermedades profesionales y accidentes laborales son menores en el Sector de Juego en comparación con otros sectores.** Esa tendencia ha llevado a que no existan medidas de prevención de riesgos laborales desde un marco jurídico, ni tampoco una actuación por parte de las administraciones públicas, y las empresas, puesto que consideran que, de manera generalizada, no existen más factores de riesgo, accidentes y enfermedades, que los comunes.

La evolución constante y progresiva de las condiciones en las que se realiza el trabajo y la eliminación de riesgos, son aspectos que marcan las diferentes normativas en materia de prevención de riesgos laborales y por tanto es necesario conocer la realidad de los trabajadores/as en esta materia.

El trabajo constituye una función esencial del ser humano desde el punto de vista físico, psíquico y social. La actividad laboral debe realizarse en un ambiente no agresivo para el trabajador/a, de modo que el desarrollo de sus tareas no constituya fuente de riesgos; no limitándonos a la mera



## **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO**

ausencia de enfermedad, debemos pretender que el ambiente de trabajo sea lo más saludable y confortable posible.

La prevención de riesgos laborales constituye el modo más efectivo para evitar las lesiones y enfermedades de los trabajadores/as, por ello es fundamental que éstos conozcan los riesgos a los que están expuestos en sus respectivos puestos de trabajo, y en función de la gravedad del riesgo, se deben adoptar las medidas preventivas apropiadas para garantizar su efectiva protección.

Sobre esta base, se afronta la edición de este cuadernillo que pretende aumentar la información y sensibilización de todos los actores implicados en la prevención de riesgos laborales, las políticas y dispositivos de prevención que se han de ir generando en los subsectores de Bingos y Casinos.

## 1.- SITUACIÓN ACTUAL DE LA SALUD LABORAL EN EL SECTOR JUEGO

La situación en la que se encuentra actualmente la prevención de riesgos laborales en el Sector de Juego, presenta una serie de factores positivos y otros negativos que debieran ser tenidos en cuenta a la hora de establecer mecanismos tendentes a garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores/as:

### a) Factores positivos:

Dada la actividad que desarrolla el sector, no declaran un elevado número de accidentes relacionados con una inadecuada seguridad en el trabajo. Por tanto (aparentemente), **la siniestralidad en el sector es muy baja**, a lo que hay que añadir la estabilidad en el empleo que lo caracteriza (Más del 70 por ciento de los trabajadores/as son fijos).

### b) Factores negativos:

Existen varios **riesgos importantes** (humo de tabaco, toxicidad de las monedas y billetes, iluminación, estrés, etc.), cuyo tratamiento no está siendo el más adecuado para conseguir su minimización o eliminación definitiva, con capacidad de provocar daños en la salud de los trabajadores/as y por tanto de producir bajas laborales que afectarían a la productividad del sector y a la calidad de vida del trabajador/a.

**Se reconoce como una debilidad actual la falta total de formación e información sobre Prevención de Riesgos Laborales de los trabajadores/as en el sector.** Es muy frecuente el desconocimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en consecuencia, se desconocen los derechos y obligaciones de trabajadores/as y empresarios/as, así como la falta de sensibilización y concienciación sobre la necesidad de adoptar prácticas seguras de prevención en el trabajo, lo que contribuiría a fomentar una labor más saludable dentro del ámbito de trabajo. En este sentido, existe en el sector la necesidad de promover el cumplimiento de la Ley en lo que se refiere a formación e información.

Los preceptos que marca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se incumplen por parte de las empresas como norma general, limitándose a

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO

cumplimientos formales (evaluaciones de riesgos sin aplicación práctica de la planificación de la actividad preventiva), requiriéndose la incorporación de mejoras (negociación colectiva) que contribuyan a que la actividad sea más segura y saludable garantizando que la política en gestión preventiva sea efectiva para la salud de trabajadores y trabajadoras.

Una de las principales **amenazas** es la falta de libertad (o pocas posibilidades), para organizar su trabajo, no pudiendo decidir ni su ritmo de trabajo (con plazos muy estrictos y ajustados) ni sus descansos.

En el tema de prevención de riesgos laborales, **la reducción de la jornada laboral, produciría una disminución importante de las bajas laborales** debidas, fundamentalmente, a la fatiga física y la carga mental que sufren los trabajadores/as.

### CONSECUENCIAS:

#### a) Para las empresas:

- Absentismo alto.
- Pérdida de personal experimentado.
- Costes por nuevas contrataciones.
- Costes por indemnizaciones y seguros.
- Costes por la formación del nuevo personal.
- Bajo nivel en la producción (personal nuevo equivale a pocas partidas/hora).

#### b) Para los trabajadores/as:

- Enfermedades.
- Poca o nula calidad en el trabajo.
- Pérdidas económicas en la participación de la propina diaria.
- Fatiga por el trabajo monótono o repetitivo.

## A) SUBSECTOR BINGOS

### DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD EN EL SUBSECTOR BINGOS

Son salas de bingo los locales o establecimientos específicamente autorizados para la realización del juego del bingo. El juego del bingo es una lotería jugada sobre 90 números, del 1 al 90 inclusive, teniendo los jugadores como unidad de juego cartones o tarjetas integradas por 15 números distintos entre sí, y distribuidos en tres líneas horizontales de cinco números cada una y en nueve columnas verticales, en cualquiera de las cuales puede haber tres, dos o un número, pero sin que nunca haya una columna sin número.

Las distintas **fases**, están constituidas por una serie de procesos que tienen las siguientes características:

- a) **Fase previa a la jugada:** Esta fase contempla los procesos de preparación de las instalaciones y equipamiento de sala, así como la compra de cartones y la recepción y acogida de los jugadores/as a la sala:
  - Puesta a punto de instalaciones y equipos. Consiste en la puesta a punto de todo el equipamiento informático y tecnológico del que están provistas las salas. Así mismo se contemplará el aviso sobre las posibles averías y la sustitución de pequeño material en la sala.
  - Aprovisionamiento de material en la sala. Compra de los cartones y de otros bienes consumibles en la sala (rotuladores, etc.). Incluirá la provisión de bebidas y alimentos en el servicio de cafetería de la sala.
  - Recepción y control de entrada. Consiste en la aplicación de la normativa de acceso a la sala. El control de acceso y registro de datos del jugador/a, así como la comprobación de que el jugador/a no figura en la base de prohibidos (Registro de Interdicciones de Acceso al Juego).

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO

- b) **Jugada:** La fase de la jugada supone el proceso central en la actividad productiva del bingo. Los procesos productivos que se localizan en esta fase son la venta de cartones y la locución de números que se realiza para la consecución de los premios:
- Venta de cartones: El proceso central en la actividad del juego del bingo es la venta de cartones en la sala. Esta actividad genera el mayor volumen de empleo y exige en su desarrollo unos requisitos físicos y ciertas aptitudes para la atención al cliente.
  - Locución de números: Como fase central de la jugada supone una actividad complementaria a la venta de cartones y es un proceso importante para el seguimiento y participación de los consumidores/as en el juego.
- c) **Fase posterior a la jugada:** La fase posterior a la jugada se localiza en la respuesta al descubrimiento de premios y en el pago de los premios, según las disposiciones legales reglamentarias, a los jugadores/as que han conseguido cumplimentar línea, bingo, bingo-prima o bingo simultáneo (Pleno y Superpleno), según proceda:
- Respuesta al descubrimiento de premios: Es el proceso que se genera una vez que un jugador/a logra cumplimentar una línea o bingo, se procede al reconocimiento de premios que supone identificar el número de cartón y comprobar la veracidad del premio.
  - Pago de premios: Con el que se finaliza la jugada. Los premios están regulados por la normativa que establece el porcentaje del premio de línea, de bingo y del bingo-prima.
- d) **Fase complementaria a la jugada:** En esta fase se distinguen tres procesos:
- Mantenimiento de sala y limpieza: Comprende las actividades de mantenimiento y limpieza de sala. Esta actividad se realiza fuera del horario de apertura de la sala al público.

- Servicios de hostelería: Se realizan de forma complementaria a la actividad del juego y se ofrecen a la clientela de la sala mientras realizan la jugada.
- Actividades de aparcacoches, vigilancia: Atienden las necesidades de acceso y seguridad de las salas. Este proceso se desarrolla en la mayor parte de las empresas del sector.

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN EL SUBSECTOR BINGOS

El personal al servicio de las salas de bingo se encuadra en dos grupos profesionales: **técnicos/as de juego y técnicos/as de sala**. Ambos agrupan exclusivamente a las categorías profesionales que desarrollan su actividad en la sala de juego, correspondiéndoles las funciones previstas en el vigente reglamento del juego del bingo.

- a) **Grupo de técnicos/as de juego**: Integra las categorías profesionales de jefe/a de sala, jefe/a de mesa y cajero/a.

#### Jefe/a de sala

- Ejerce la dirección y control general del funcionamiento de la sala, adoptando las decisiones relativas a la marcha de las distintas operaciones de acuerdo con las normas técnicas del bingo y marcando el ritmo adecuado de aquellas.
- Cuida del correcto funcionamiento de todos los aparatos, instalaciones y servicios, ejerce la jerarquía sobre todo el personal al servicio de la sala, es el responsable de la correcta llevanza de la contabilidad específica del juego, así como la tenencia y custodia de la propia sala, de las autorizaciones precisas para su funcionamiento y de la documentación relativa la personal.
- Ostentará la representación de la entidad titular de la autorización, o en su caso, de la empresa de servicios que gestione el juego, tanto frente a los jugadores/as como ante los/las agentes de la autoridad, a menos que dicha

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO

representación se halle atribuida a otra persona y ésta se encuentre presente en la sala.

### Jefe/a de mesa

- Es el/la responsable de la comprobación de las bolas y cartones, llevará la contabilidad de los cartones vendidos para cada jugada o sorteo.
- Efectúa la determinación de los premios de línea o bingo.
- Comprueba los cartones premiados, informa colectivamente de todo a ello a los jugadores/as.
- Es responsable y custodio del libro de actas de registro y lleva el control del stock de cartones por partida.
- Contesta individualmente cuantas peticiones de información o reclamaciones formulen los jugadores/as y consigna todo ello, así como las incidencias que se produzcan, en el acta de cada sesión.

### Cajero/a

- Tiene en su poder los cartones y los entrega ordenadamente a los/as vendedores/as, indicando al jefe/a de mesa el número de los cartones vendidos, así como las cantidades que correspondan a los premios de línea y bingo.
- Recauda el dinero obtenido en la venta de cartones y prepara las cantidades correspondientes a cada premio para su abono.

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO



- b) **Grupo de técnicos/as de sala:** Integrado por las categorías profesionales de locutor/a-vendedor/a y admisión-control.

### Locutor/a-vendedor/a

- Realiza la venta directa de los cartones y la recaudación de su importe, que entrega junto con los cartones sobrantes al cajero/a.
- Retira de la mesa, antes de efectuar la venta de los nuevos cartones, los utilizados por los jugadores/as en la jugada anterior y repasa las series dentro de su jornada laboral.
- En su turno de locutor/a pone en funcionamiento la máquina cuando se inicia la jugada, lee en voz alta el número de la bola según el orden de salida, apaga la máquina al finalizar el juego y abona a los jugadores/as los importes de línea y bingo.
- Cuando realiza la labor de locución no realiza la función de venta de cartones, aunque colabora en otras funciones dentro de la sala.

### Admisión y control

- Será el encargado/a de controlar la entrada de jugadores/as en la sala de juego, comprobando que el carné corresponde a la persona que lo presenta, e impidiendo la entrada a las personas que lo tuvieran prohibido, dando cuenta al jefe/a de sala de las incidencias.
- También tienen como misión la gestión del fichero de visitantes y su actualización.

## B) SUBSECTOR CASINOS

### DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD EN CASINOS

Tienen la consideración de casinos de juego, aquellos establecimientos dedicados especialmente a la práctica de juegos de suerte, envite o azar, recogidos en el Catálogo de Juegos.

Ningún establecimiento que no esté autorizado como "**casino de juego**" podrá ostentar esta denominación. Asimismo, podrán practicarse en los casinos de juego, previa autorización específica, los juegos autorizados para salas de bingo y salones de juego.

La concesión de la instalación de un casino se realiza mediante concurso público en el que se valora el interés turístico del proyecto, la solvencia de los promotores, el programa de inversiones y el cumplimiento de las condiciones concretas de la convocatoria. La concesión no excluye la obtención de las licencias preceptivas.

Son juegos exclusivos de los **casinos de juego**:

- Ruleta francesa.
- Ruleta americana.
- Veintiuno o Black Jack.
- Bola o Boule.
- Treinta y cuarenta.
- Punto y banca.
- Ferrocarril, Baccará o Chemin de fer.
- Baccará a dos paños.
- Dados.
- Póker.
- Y los desarrollados mediante máquinas de azar de tipo "C".

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO



Los casinos de juego deben prestar al público, al menos, los siguientes servicios:

- a) Bar.
- b) Restaurante.
- c) Salas de estar.
- d) Salas de espectáculos o fiestas.

Durante el horario autorizado en que el casino se encuentre abierto al público, deberá hallarse en servicio, como mínimo, una mesa de cada tipo de juego autorizado.

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN EL SUBSECTOR DE CASINOS

Algunos de los puestos de trabajo, clasificados por grupos, que pueden darse en un casino son:

**GRUPO I: Personal de Juego**

**GRUPO II: Personal de Caja**

**GRUPO III: Personal de Recepción**

**GRUPO IV: Personal de Sala de Maquinas**

**GRUPO V: Personal de Servicios Auxiliares de Sala**

**GRUPO VI: Personal de Servicios Varios**

**GRUPO I: Personal de Juego**

En el departamento de juego nos encontramos con los siguientes puestos de trabajo:

**Jefe/a de sector:** Es la persona responsable de la organización del personal de juego, de la apertura de la sala, del cumplimiento de las normas de apertura, funcionamiento y cierre de mesas.

**Jefe/a de mesa:** Es la personas responsable de dirigir y controlar la/s partida/s que le hayan sido asignadas con el fin de garantizar su correcto desarrollo de acuerdo con las normas legales, reglamentarias y de funcionamiento interno. También serán los encargados de la atención directa a los clientes y de la resolución en primera instancia de los posibles problemas que puedan darse a lo largo del transcurso de las partidas.

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO

**Crupier:** Es la persona responsable de la administración del juego en la mesa. Podrá ocupar cualquiera de los puestos de trabajo en la mesa de juego ya sea supervisando el juego como jefe de mesa; administrando las jugadas y los pagos como crupier, u ordenar las fichas de juego por precios y colores, como chipeador.

### **GRUPO II: Personal de Caja**

**Jefe/a de caja:** Es el responsable del control de la caja principal del casino, del operativo y del trabajo del equipo de cajeros/as. También realizará funciones de cajero/a.

**Cajero/a:** Es la persona responsable de la administración de la caja de juego y la de máquinas de azar. Podrán ocupar cualquiera de los puestos de trabajo en la caja.

### **GRUPO III: Personal de Recepción**

**Jefe/a de Recepción:** Es la persona responsable de la organización, control de la recepción del casino, como también de la admisión y acogida de los clientes del mismo.

**Recepcionista/Fisonomista:** Es la persona responsable de admisión y acogida de los clientes en el casino. Han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente la operativa diaria de recepción, resolviendo cualquier incidencia que se pueda presentar.

### **GRUPO IV: Personal de Sala de Maquinas**

**Jefe/a de Máquinas:** Persona responsable del control de la sala de máquinas del casino, de su operativa y del trabajo del equipo de los operadores/as de sala. También podrá realizar funciones de operador/a según las exigencias de la sala.

**Operador/a de Sala Máquinas:** Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de Sala de Máquinas. Son los operarios encargados del pago y atención a clientes en la sala de máquinas, así como de mantenimiento menor y limpieza de las máquinas instaladas en el casino.

**GRUPO V: Personal de Servicios Auxiliares de Sala**

Dentro de este grupo nos encontramos con los siguientes puestos de trabajo:

- Jefe/a de Seguridad
- Oficial de Seguridad Control
- Control
- Aparcacoches
- Jefe de Relaciones Públicas
- Comunicación y RRPP
- Limpiadora

**GRUPO VI: Personal de Servicios Varios**

En este departamento nos encontramos con los siguientes puestos de trabajo:

- Responsable Administrativo/a
- Auxiliar Administrativo/a
- Responsable Recursos Humanos y Relaciones Laborales
- Técnico RRHH y RRL
- Responsable Marketing/Comunicación
- Técnico M/C
- Comercial
- Jefe/a de Mantenimiento
- Oficial/a de Mantenimiento

### 2.- PRINCIPIOS GENERALES DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

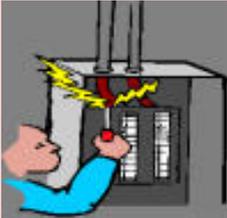
<b>PRINCIPIOS GENERALES DE LA ACCIÓN PREVENTIVA (ART. 15 LEY PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES)</b>
Evitar los riesgos
Evaluar los riesgos que no se pueden evitar
Combatir los riesgos en su origen
Adaptar el trabajo a la persona
Tener en cuenta la evolución de la técnica
Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro
Planificar la prevención
Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual
Dar formación e información a los trabajadores/as

Según el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

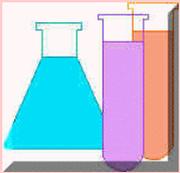
- ✓ El empresario/a tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores/as en materia de seguridad y salud en el momento de encomendarles las tareas.
- ✓ El empresario/a adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores/as que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.
- ✓ La efectividad de las medidas preventivas, deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador/a. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

### 3.- PRINCIPALES RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS

PRINCIPALES RIESGOS	MEDIDAS PREVENTIVAS
<b>SEGURIDAD</b>	
<p><b><u>Caídas al mismo nivel</u></b></p>  <p><b><u>Caídas a distinto nivel</u></b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orden y limpieza en la zona de trabajo. Mantener libre de obstáculos las zonas de trabajo y de paso.</li> <li>• Adaptar la iluminación a las características de la actividad a realizar.</li> <li>• Señalización correcta de obstáculos.</li> <li>• Los suelos, así como las suelas del calzado utilizado, deberán ser antideslizantes.</li> <li>• Si se produce algún derrame de líquidos sobre el suelo, deberá recogerse a la mayor brevedad posible.</li> <li>• Mantenimiento periódico de equipos e instalaciones.</li> <li>• En el caso de existir cables por el suelo, deberían instalarse sobre ellos canaletas fijas de protección.</li> <li>• Revisar periódicamente el estado de las escaleras, comprobando su resistencia y los elementos de apoyo y sujeción.</li> </ul>
<p><b><u>Cortes y golpes por objetos o herramientas</u></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener ordenado y limpio el lugar de trabajo.</li> <li>• Comprobar que la iluminación es la correcta.</li> <li>• Guardar el material y los utensilios que no se utilicen en cajones y organizadores, y dejar al alcance solo lo imprescindible.</li> <li>• No utilizar útiles / herramientas en mal estado.</li> </ul>

PRINCIPALES RIESGOS	MEDIDAS PREVENTIVAS
<b>SEGURIDAD</b>	
<p style="text-align: center;"><b><u>Riesgo de contactos eléctricos directos e indirectos</u></b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprobar que las características eléctricas de los equipos son adecuadas para el trabajo.</li> <li>Las operaciones de mantenimiento, manipulación y reparación de los sistemas eléctricos, deben ser realizadas por personal especializado y con la instalación desconectada, siguiendo las instrucciones del fabricante.</li> <li>Utilizar elementos aislantes en caso de ser necesaria la manipulación.</li> <li>Evitar conductores desnudos, protegiendo las partes activas o elementos en tensión con aislantes adecuados de forma que resulten inaccesibles.</li> <li>Los cuadros eléctricos deben permanecer cerrados y señalizados.</li> <li>Todos los enchufes han de tener toma de tierra y los aparatos que se conecten a la red deben contar con doble aislamiento.</li> <li>La puesta a tierra y el diferencial deben revisarse al menos una vez al año para garantizar su correcto funcionamiento.</li> <li>Evitar las conexiones múltiples y las alargaderas.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b><u>Choques contra objetos inmóviles I</u></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantener limpios y ordenados los lugares de trabajo.</li> <li>Facilitar los equipos de protección individual (EPI's) adecuados para cada tarea (guantes, calzado, etc.).</li> <li>Comprobar que la iluminación sea la adecuada a la tarea a realizar.</li> <li>Verificar que la distribución del mobiliario, sea la correcta.</li> <li>Extremar las precauciones en cuanto a los movimientos en el puesto de trabajo para evitar golpes, contusiones...</li> </ul>

PRINCIPALES RIESGOS	MEDIDAS PREVENTIVAS
<b>SEGURIDAD</b>	
<p><b><u>Choqueos contra objetos inmóviles II</u></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El espacio de trabajo ha de ser el suficiente para poder realizar todos los movimientos que requiera la tarea, teniendo en cuenta la presencia de equipos y materiales necesarios.</li> <li>• Comprobar que las zonas de paso, salidas o lugares de trabajo estén libres de obstáculos, de forma que en cualquier momento se puedan utilizar.</li> </ul>
<p><b><u>Incendio / Explosión</u></b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formar e informar a los trabajadores/as acerca del Plan de Emergencia y de los procedimientos a seguir en caso de incendio o explosión.</li> <li>• Comprobar el Plan de Emergencia y la correcta señalización de todos los elementos de extinción y de toda la señalización de evacuación.</li> <li>• Revisar y mantener de los equipos de extinción portátiles y fijos de acuerdo a la normativa aplicable.</li> <li>• Verificar que las vías y salidas de evacuación están señalizadas mediante paneles fotoluminiscentes de color verde.</li> <li>• Los extintores serán colocados, preferiblemente sobre soportes fijados a parámetros verticales, de modo que la parte superior del extintor quede, como máximo, a 1,70 metros sobre el suelo.</li> </ul>

PRINCIPALES RIESGOS	MEDIDAS PREVENTIVAS
HIGIENE	
<p style="text-align: center;"><b><u>Exposición a ruido</u></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eliminación de las fuentes de emisión del ruido, en caso de no ser posible realizar la evaluación de los niveles de ruido presentes en el centro de trabajo.</li> <li>Reducir el tiempo de exposición al ruido.</li> <li>Habilitar lugares de descanso y reunión.</li> <li>Acudir a los controles periódicos de audición (Vigilancia de la Salud).</li> <li>Sustituir máquinas y equipos defectuosos o ruidosos por otros en mejor estado y que emitan menos ruido.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b><u>Exposición a productos químicos, desinfectantes, decapantes, disolventes, detergentes, desengrasantes y otros productos de limpieza en trabajadores/as dedicados a la limpieza, pinturas y otros.</u></b></p> <div style="text-align: center;">  </div>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exigir el correcto etiquetado de los productos.</li> <li>La ficha de seguridad debe contener y ampliar toda la información referente a los agentes químicos que constituyen el producto.</li> <li>Sustituir los productos especialmente peligrosos, por otros que no lo sean, para la limpieza y mantenimiento de las instalaciones.</li> <li>Formación e información específica sobre el manejo de productos químicos.</li> <li>Almacenamiento en lugares apropiados.</li> <li>Proveer de equipos de protección individual adecuados, con marcado CE (guantes, mascarillas, gafas, etc.).</li> <li>Tras la manipulación de productos contaminantes es esencial la higiene personal.</li> </ul>

PRINCIPALES RIESGOS	MEDIDAS PREVENTIVAS
<b>HIGIENE</b>	
<b><u>Iluminación</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evitar deslumbramientos directos e indirectos.</li> <li>• Adaptar la iluminación a la actividad que se esté desarrollando.</li> <li>• Evitar fuentes de luz que perjudiquen la percepción de contrastes, la profundidad o la distancia entre objetos.</li> <li>• Adaptar la distribución y la potencia de las fuentes luminosas a las exigencias visuales de cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta la edad de la persona que lo va a desempeñar.</li> </ul>
<b><u>Temperatura, Ventilación y Climatización</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribuir los puestos de trabajo de manera correcta. Adecuar los parámetros de temperatura y ventilación a la actividad física que se desarrolle.</li> <li>• Utilizar ropa adecuada en función de las condiciones ambientales que existan, ropa ligera en verano y de abrigo en invierno.</li> <li>• Mantenimiento y puesta a punto adecuada, de los sistemas de climatización, dotando a los sistemas de distribución del aire frío de elementos difusores del aire que impidan o minimicen la acción directa del chorro de aire.</li> <li>• Evitar situarse junto a los focos de climatización y las posturas estáticas.</li> <li>• No exponerse a corrientes de aire.</li> <li>• Rotación de puestos y tareas.</li> </ul>

PRINCIPALES RIESGOS	MEDIDAS PREVENTIVAS
<b>ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA</b>	
<p style="text-align: center;"><b><u>Trastornos músculo-esqueléticos</u> debidos a posiciones mantenidas y forzadas dentro de la jornada laboral, movimientos repetitivos y malas posturas</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Impartir formación sobre posturas de trabajo.</li> <li>Información detallada sobre el funcionamiento de equipos y herramientas de trabajo.</li> <li>Mecanizar en la medida de lo posible, los procesos de manipulación de cargas y levantamiento de pesos.</li> <li>Realizar pausas y descansos periódicos.</li> <li>Adecuar los asientos de acuerdo con un diseño adecuado para evitar posturas forzadas.</li> <li>Organización del trabajo de manera que se posibiliten los cambios de posturas y descansos cuando se realice un trabajo en una postura forzada, así como la adopción de medidas para evitar los movimientos repetitivos.</li> <li>Aplicación de protocolos de vigilancia de Vigilancia de la Salud.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b><u>Fatiga mental por sobrecarga de trabajo</u></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer una organización del trabajo adecuada a las capacidades del trabajador/a.</li> <li>Prever pausas cortas y frecuentes.</li> <li>Alternar las tareas a lo largo de la jornada.</li> <li>Favorecer la rotación entre las personas que realicen un trabajo para el que se necesita un mayor grado de atención.</li> <li>Planificación con antelación de la tarea.</li> <li>Adecuar los puestos de trabajo a las expectativas y capacidades del trabajador/a.</li> <li>Dar un tiempo de aprendizaje y reciclaje, siempre que se introduzcan cambios tecnológicos, operativos u organizativos.</li> </ul>

PRINCIPALES RIESGOS	MEDIDAS PREVENTIVAS
<b>ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA</b>	
<p data-bbox="126 751 508 851"><b>Trastornos diversos producidos por el <u>trabajo a turnos y nocturno</u></b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer pausas y descansos.</li> <li>• Rotación en los puestos de trabajo.</li> <li>• Adaptar el trabajo al trabajador/a, a su capacidad dotándole de autonomía para actuar e intervenir.</li> <li>• Realizar ligeros movimientos y ejercicios para relajar la musculatura del cuello, espalda y brazos.</li> <li>• Limitar la intensidad de la carga de trabajo.</li> <li>• Oportunidad para variar la actividad a lo largo de la jornada.</li> <li>• Reducir la carga de trabajo en el turno de noche, especialmente entre las tres y las seis de la madrugada.</li> <li>• La planificación de los turnos ha de comunicarse con suficiente antelación y realizarse de manera que permita disponer de al menos dos fines de semana libres al mes. Esta planificación debe permitir, además de la recuperación del sueño y fatiga acumulados, la realización de actividades sociales y/o de ocio.</li> <li>• Permitir la promoción de los trabajadores/as así como la formación sobre nuevas técnicas y equipos.</li> <li>• No prolongar en exceso la jornada habitual y compensarla con descanso adicional.</li> <li>• Establecer la modalidad de trabajo a turnos cuyos horarios minimicen los efectos negativos de los turnos.</li> <li>• Limitar el número de años que se podrá desarrollar el trabajo a turnos (Negociación Colectiva).</li> </ul>

PRINCIPALES RIESGOS	MEDIDAS PREVENTIVAS
<b>ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA</b>	
<p style="text-align: center;"><b>Trastornos diversos producidos por el <u>trabajo a turnos y nocturno II</u></b></p> <div style="text-align: center;">  </div>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecimiento de Programas de Formación para los trabajadores/as acerca de las consecuencias negativas que produce el trabajo a turnos y medidas a adoptar para minimizarlas o reducirlas.</li> <li>• Evitar el trabajo nocturno continuado y sin rotaciones. Reducir la carga de trabajo durante este período. Limitar la edad de los trabajadores/as que realizan este turno (ni menores de 25, ni mayores de 50). Ni permitir la incorporación al mismo de personas con tendencia a trastornos estomacales, insomnio o problemas psicológicos.</li> <li>• El turno nocturno jamás debería ser llevado a cabo por una única persona.</li> <li>• La Vigilancia de la Salud habrá de llevarse de manera estricta con los trabajadores/as que realicen su trabajo a turnos para permitir la detección precoz de los posibles trastornos que les pudiese generar, así como adoptar las medidas necesarias para atajarlos.</li> <li>• Inclusión en todo turno de una pausa amplia que garantice la posibilidad de tomar comida caliente y facilite la nutrición adecuada de los trabajadores/as.</li> <li>• Los turnos de noche y de tarde nunca deberían ser más largos que los de la mañana.</li> <li>• Los turnos deberán respetar al máximo el ciclo de sueño. Para ello, los cambios de turno deben situarse entre las 6 y las 7 h, las 14 y las 15 h, y las 22 y las 23 h.</li> </ul>

PRINCIPALES RIESGOS	MEDIDAS PREVENTIVAS
<b>ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA</b>	
<p style="text-align: center;"><b><u>Organización del Trabajo</u></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El contenido del trabajo, deberá ofrecer cierta variedad, incluyendo exigencias razonables y tener sentido para el personal que lo realiza.</li> <li>• La organización del trabajo deberá permitir la autonomía y participación de los trabajadores/as en aquellas cuestiones que afecten a la realización de su tarea (regular el ritmo de trabajo, intervenir en la resolución de incidencias, tener información acerca de cuáles son sus objetivos, cantidad y calidad de trabajo...).</li> <li>• Se debe diseñar un sistema que favorezca las comunicaciones interpersonales, prestándose especial atención a aquellos puestos que impliquen un aislamiento de los demás.</li> <li>• Realizar pausas a lo largo de la jornada de trabajo.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b><u>Estrés e insatisfacción como resultado de la sobrecarga de trabajo, del manejo de dinero y de las exigencias de los clientes</u></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajar en grupo siempre que se pueda.</li> <li>• Evitar la rutina en el trabajo.</li> <li>• Plantearse objetivos realistas.</li> <li>• Planificar el trabajo.</li> <li>• Mantener la comunicación fluida.</li> <li>• Establecer mecanismos de detección precoz de estrés a través de reconocimientos médicos encaminados a descubrir la existencia de alteraciones psicológicas y/o físicas.</li> <li>• Ayuda a trabajadores/as que lo necesiten.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b><u>Insatisfacción laboral producida por el trabajo monótono y repetitivo</u></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer pausas y descansos.</li> <li>• Rotación en los puestos de trabajo.</li> <li>• Adaptar el trabajo al trabajador/a, a su capacidad, dotándole de autonomía para actuar e intervenir.</li> </ul>

PRINCIPALES RIESGOS	MEDIDAS PREVENTIVAS
<b>ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA</b>	
<p style="text-align: center;"><b><u>Acoso en el trabajo y acoso sexual</u></b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implicar a todos los estamentos de la empresa en el estudio y la prevención de este tipo de fenómenos.</li> <li>• Formar e informar a los trabajadores/as sobre estos temas.</li> <li>• Apoyo personal y psicológico a los trabajadores/as que lo sufren.</li> <li>• Compromiso empresarial de lucha contra estos fenómenos</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b><u>Manipulación manual de cargas y/o transportar objetos</u></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación sobre la manipulación manual de cargas y posturas de trabajo.</li> <li>• Información exhaustiva sobre el funcionamiento de los equipos utilizados.</li> <li>• Emplear siempre que sea posible medios mecánicos en lugar de manuales, en caso de no ser posible, solicitar ayuda a un compañero/a.</li> <li>• Respetar las cargas máximas según sexo y edad.</li> <li>• Aplicación del protocolo de Vigilancia de la Salud.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b><u>Trabajos con Pantallas de Visualización de Datos (PVD)</u></b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación e información a los trabajadores/as sobre riesgos y medidas preventivas de sus puestos de trabajo.</li> <li>• Aplicar el protocolo de Vigilancia de la Salud, para estos trabajos.</li> <li>• Aplicación de la Guía Técnica de Pantallas de Visualización de Datos del INSHT en los siguientes aspectos:             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pantalla</li> <li>✓ Teclado</li> <li>✓ Iluminación del puesto de trabajo</li> <li>✓ Mesa de trabajo</li> <li>✓ La silla</li> <li>✓ El espacio de trabajo</li> </ul> </li> </ul>

#### 4.- TRABAJO TURNOS Y NOCTURNO

##### A) Alteración de los ritmos biológicos.

Las personas que desarrollan un trabajo a turnos o nocturno, en la mayoría de los estudios realizados sobre el tema, han demostrado una menor satisfacción con el horario y con el trabajo en general, respecto a los trabajadores/as que prestan sus servicios en jornada laboral diurna. Ello puede ser debido a diversas causas, pero, sin duda, una de ellas es la falta de adaptación de su reloj biológico.

El ser humano es un ser básicamente diurno; esto es, su organismo está fundamentalmente “programado” para trabajar de día y solazarse y descansar de noche. Por consiguiente todo horario que obligue al trabajador/a a estar despierto hasta muy entrada la noche o durante toda ella, debido a la compresión de la jornada semanal, a la obligación de hacer horas extraordinarias o a un sistema de turnos, trastornará su reloj biológico.

Existen mecanismos internos (el denominado reloj biológico) que controlan la fisiología y la bioquímica del organismo para ajustarlo al ciclo de 24 horas. Estos ciclos se denominan ritmos **circadianos**. La perturbación de las variaciones circadianas del funcionamiento fisiológico producido por la necesidad de permanecer despiertos y trabajando en horas biológicamente anómalas, y de dormir durante el día, es uno de los rasgos estresantes del trabajo a turnos.

Los ritmos biológicos del organismo humano siguen unas repeticiones cíclicas y regulares. Estos ritmos suelen clasificarse en **ultradianos**, si son superiores a 24 horas; **circadianos** o **nictamerales** si siguen un ritmo de 24 horas; o **infradianos**, si su ciclo es inferior a 24 horas.

Los ritmos circadianos son los más afectados y, por tanto, los más estudiados en relación con el trabajo a turnos. Estos ritmos biológicos coinciden con los estados de vigilia y sueño, siendo la mayoría de ellos más activos durante el día que durante la noche.

Las fases de activación (vigilia) - desactivación (sueño) se deben a la influencia de los ritmos circadianos sobre la formación reticular ascendente y el hipotálamo, coincidiendo la fase de activación con las

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO

horas diurnas, y las de inhibición con las horas nocturnas. Esto influye en una serie de funciones corporales; por ejemplo, la temperatura corporal disminuye por la noche hasta alcanzar un mínimo de 35,5°-36°C entre las 2 y las 3 de la madrugada, y aumenta de día hasta los 37°-37,3°C alrededor de las 17 horas.

Al cambiar los ciclos sueño/vigilia, estos ritmos se desequilibran, pero recuperan la normalidad cuando se vuelve a un horario normal. El trabajo a turnos, especialmente el trabajo nocturno, fuerza a la persona a invertir su ciclo normal de actividad de descanso, obligándole a ajustar sus funciones al período de actividad nocturna. Ello acarrea un cambio en las funciones corporales, que aumenta con el número de noches trabajadas, pero que no llega nunca a ser completo. Las alteraciones son debidas a la estabilidad de estos ritmos y a su dificultad para adaptarse a modificaciones externas. De hecho, el cuerpo está sometido a una tensión continua en su intento de adaptarse al cambio de ritmo.

Existen dos importantes dimensiones de la personalidad que parecen ser las variables que están asociadas a los ritmos circadianos, **la inclinación “matutina” o “vespertina”** y la introversión o extroversión.

La inclinación “matutina” o “vespertina” se puede establecer mediante cuestionarios o midiendo la temperatura corporal. Los individuos de condición matutina (“*alondras*”), caracterizados por una secuencia de fases adelantada de la temperatura corporal, se acuestan y despiertan antes que la mayoría de las personas, mientras que los individuos vespertinos (“*búhos*”) presentan una secuencia de fase retrasada en el ritmo circadiano y suelen acostarse y despertarse más tarde. La condición de “*alondra*” sería más ventajosa para los turnos de mañana, y la pertenencia al grupo de los “*búhos*” lo sería para los turnos de noche. Sin embargo, algunos autores señalan que un porcentaje desproporcionadamente elevado de quienes abandonan el trabajo por turnos son del tipo matutino.

En numerosas investigaciones realizadas mediante cuestionarios se ha establecido que los efectos adversos del trabajo por turnos se incrementan con **la edad** y que el grupo crítico de edad es, en promedio, el comprendido entre los 40 y los 50 años. Con los años, resulta cada vez más difícil dormir durante el día. Asimismo, existen indicios de que la adaptación de los ritmos circadianos a las exigencias del trabajo por

turnos es más lenta en los trabajadores/as de edad madura que en los más jóvenes.

**El sexo y el embarazo** son dos variables que, aunque debatidas frecuentemente no han sido suficientemente investigadas. Rute Franz y Cols (1987) han hecho un estudio sobre los trabajos hasta esa fecha existentes y llegaron a la conclusión de que los ritmos circadianos de hombres y mujeres reaccionan de la misma forma a la alternancia de las fases de trabajo y sueño en relación con el trabajo nocturno. No obstante, es preciso tomar en consideración dos aspectos: el ciclo menstrual y la carga adicional del cuidado de los hijos y las labores domésticas. El cuidado de los hijos en el hogar reduce el tiempo dedicado al sueño y al ocio para las mujeres que trabajan por turnos. Un estudio realizado en 120 mujeres empleadas permanentemente en el turno de noche, reveló que el período medio de sueño al final de un turno de noche era de 6 horas 31 minutos en las mujeres sin hijos, de 5 horas y 30 minutos con hijos mayores, y de 4 horas y 55 minutos en las mujeres con hijos pequeños.

Pero el estudio más reciente, realizado a lo largo del año 2001 por la Universidad de Newcastle, determinó que el trabajar por la noche puede contribuir a la aparición de úlceras pépticas que a su vez aumentan el riesgo de contraer cáncer gástrico. La proteína llamada TFF2 (que forma parte de los jugos gástricos) es clave en la reparación de tejidos estomacales dañados y el hecho de que éste ocurra durante el descanso nocturno (los jugos gástricos aumentan durante el sueño), y no después de una comida, tiene mucho sentido, llegando esa proteína a tener una concentración promedio, a lo largo de la madrugada, 2.400% superior a la que tiene a media tarde, y por lo tanto actuando con mayor intensidad.

### **B) Alteración del sueño y otros problemas de salud.**

A las alteraciones que pueden producirse en el organismo de las personas al cambiar el curso natural de los ritmos circadianos, el trabajo nocturno y a turnos ocasiona perturbaciones en el ritmo biológico del sueño.

La mayoría de los problemas de salud que aquejan a las personas que trabajan por turnos se asocian a la **calidad del sueño** que disfrutan

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO

durante el día después de un turno de noche y, en menor medida, al descanso anterior al inicio del turno de mañana. Como el funcionamiento de los ritmos circadianos es tal que el organismo está preparado para la actividad diurna y el reposo nocturno, al finalizar un turno de noche, el cuerpo no se encuentra, en general, perfectamente predispuesto para el sueño.

También pueden influir otros factores. En efecto, **la luz natural** puede perturbar el sueño, y **el nivel de ruido es mayor durante el día** que por la noche.

¿Que fases tiene el sueño?: una de **sueño lento** y una de **sueño rápido**. Durante la primera fase se da un período inicial de **sueño ligero** y un segundo período de **sueño profundo**, en el que las constantes fisiológicas y el tono muscular disminuyen. Esta fase del sueño permite la recuperación física del organismo.

La **fase del sueño rápido**, o sueño paradójico, es la que permite la recuperación psíquica. Durante esta fase, que se repite unas cuatro veces durante el sueño nocturno, aumentan las constantes fisiológicas, metabólicas y endocrinas; aparecen una serie de movimientos oculares rápidos (fase MOR o REM, del inglés: rapid eyes movement) y se produce la actividad onírica.

Para recuperarse de la fatiga diaria es necesario dormir, con variaciones individuales, alrededor de siete horas durante la noche, de manera que puedan darse todas las fases del sueño y se facilite la recuperación física durante las primeras horas del sueño, y la recuperación psíquica en las horas siguientes.

En el trabajo a turnos, sin embargo, esto no es posible, ya que el sueño se ve alterado, no produciéndose nunca una adaptación plena al cambio horario. Por ejemplo, en el turno de mañana, al tener que despertarse demasiado pronto y acortar las últimas horas de sueño, se reduce el sueño paradójico, mientras que en el turno de noche, al alterar el ritmo sueño/vigilia, y a causa de la mayor dificultad de dormir de día se observa una reducción del sueño profundo, con lo que se dificulta la recuperación de la fatiga física.

Ello hace que se vaya acumulando la fatiga, provocando, a largo plazo, la aparición de un estado de fatiga crónica, que puede considerarse un estado patológico y que produce alteraciones de tipo nervioso (dolor de cabeza, irritabilidad, depresión, temblor de manos, etc.) enfermedades digestivas (náuseas, falta de apetito, gastritis, etc.) y del aparato circulatorio.

Estas alteraciones del sueño por un horario de trabajo anormal, **pueden producir importantes problemas de salud**. El deterioro de la misma puede manifestarse, en primer lugar, por la **alteración de los hábitos alimentarios**, y más a largo plazo, en alteraciones más graves, que pueden ser gastrointestinales, neuropsíquicas y cardio-vasculares.

Aunque no es fácil cuantificar con precisión la magnitud exacta de estos efectos, parece que, los trastornos gastrointestinales (dispepsia, gastritis, colitis, pirosis-ardor de estomago, digestiones pesadas, flatulencia y la antes comentada úlcera péptica) y los problemas cardiovasculares se dan con más frecuencia, en personas que trabajan de noche o a turnos (o han trabajado antes de esa manera) que en los trabajadores/as con jornada diurna.

Las personas necesitan al menos tres comidas diarias, algunas de ellas calientes, con un cierto aporte calórico y tomadas a una hora más o menos regular. El horario de trabajo afecta a la cantidad, calidad y ritmo de las comidas.

Las alteraciones digestivas manifestadas a menudo por las personas que trabajan a turnos se ven favorecidas por la alteración de los hábitos alimentarios: la calidad de la comida no es la misma, se suelen ingerir comidas rápidas y en un tiempo corto e inhabitual. Desde el punto de vista nutricional los alimentos están mal repartidos a lo largo de la jornada y suelen tener un alto contenido calórico, con abuso de ingesta de grasas.

En el turno de noche, además, suele haber un aumento en el consumo de café, tabaco, excitantes, etc. factores que pueden ayudar a la aparición de dispepsias. La cantidad de los alimentos se ve alterada (aumento de grasas, comidas rápidas, alcohol, etc.) así como el aporte equilibrado de elementos (exceso de lípidos y falta de glúcidos/hidratos de carbono), cuando el ritmo metabólico es más bajo.

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO

Los ritmos alimenticios responden a la necesidad del organismo de rehacerse. El trabajo a turnos supone, a menudo, aplazar una comida o incluso saltársela (generalmente el desayuno después de un turno de noche). Las alteraciones debidas a la desincronización de los ciclos circadianos digestivos pueden verse agravadas por el hecho de que los trabajadores/as suelen comer a disgusto cuando lo hacen fuera de hora, sin la familia.

El trabajo nocturno provoca alteraciones en el horario y la secuencia de las comidas. En efecto, durante la noche, el estómago no puede admitir, en cantidad ni calidad, una típica comida diurna. Por lo tanto, resulta comprensible que los trabajadores/as del turno de noche sufran inapetencia con mayor frecuencia que quienes trabajan de día y que los que no hacen turnos de noche.

### **C) Situación de la vida familiar y social.**

El trabajo por turnos puede repercutir negativamente en la vida familiar, la participación institucional y las relaciones sociales. La magnitud de los problemas que pueden producirse está, en función de diversos factores como la naturaleza del sistema de turnos, el sexo, edad, estado civil y estructura de la familia del trabajador/a.

Las actividades de la vida cotidiana están organizadas pensando en las personas que trabajan en horarios habituales: puesto que el ser humano es diurno, la sociedad es una cultura diurna, cuyas actividades cotidianas siguen una programación social por bloques temporales; por ejemplo, entre medianoche y las seis de la madrugada la mayoría de las personas duermen (inclusive tres de cada cuatro trabajadores/as que trabajen de noche); las tardes, las noches o los fines de semana se emplean para la relación familiar y social.

Ciertos momentos tienen más valor que otros, ya sea porque se dedican a actividades consideradas más importantes, ya sea porque pueden ser dedicados a numerosos tipos de actividad. En consecuencia, trabajar no significa sólo renunciar a una cantidad de tiempo, expresada en número de horas trabajadas/número de horas libres.

El tiempo libre se valora también en función de su situación a lo largo del día o semana. En los estudios realizados sobre el valor percibido del

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO



tiempo libre disfrutado durante diferentes días y horas, se ha puesto de relieve que el fin de semana se valoraba más que los días de la semana, y que el tiempo libre en horas vespertinas y nocturnas era más apreciado que el disponible durante el día.

El tiempo libre se valora más porque permite realizar una serie de actividades de orden personal y doméstico, desarrollar intereses y talentos personales y facilitar la relación con los demás.

En este sentido, no solo la biología humana es un obstáculo para las personas con una jornada de trabajo anormal, también lo es la sociedad. A diferencia del sueño nocturno de la mayoría, que está cuidadosamente protegido por estrictas normas legales (contra el exceso de ruido) o sociales (restringir el uso del teléfono por la noche), hábitos tales como despertarse tarde o dormir durante el día, que son necesarios para quienes tienen una jornada de trabajo anormal, son tolerados y protegidos por la sociedad sólo a regañadientes.

Las personas que trabajan a turnos, principalmente por la noche, también pueden verse privadas de los acontecimientos sociales que se producen por las tardes-noches y los fines de semana, lo que lleva a sentimientos de frustración.

Es no obstante en el ámbito familiar donde los trastornos sociales de una jornada de trabajo anormal pueden ser más devastadores. Este tipo de jornada puede poner gravemente en peligro los papeles familiares que desempeña el trabajador/a como padre/madre, cuidador/a, compañero/a social y pareja sexual, lo que produce falta de armonía en el matrimonio y problemas con los hijos/as.

El trabajo a turnos, especialmente el turno de noche y el de tarde, dificulta estas actividades e incluso la relación diaria debido a la falta de coincidencia con los demás. Las dificultades se dan en el ámbito familiar, ya que se limita la vida de la pareja, el papel de “padre” o “madre”; aparecen problemas de coordinación y de organización (horarios de comida, silencio durante el día, etc.); y existe menor oportunidad de vida social al disminuir la posibilidad de participar en actividades sociales o de coincidir con amigos o familiares. El tiempo de ocio se dedica a actividades individuales.

Por ello, algunos autores califican el trabajo a turnos de atípico, ya que las personas se encuentran desfasadas en relación con el resto de la sociedad, lo que hace que pueda aparecer una sensación de vivir aislado y de que no se es necesario para los demás, creando un sentimiento de inferioridad o culpabilidad que dificulta la aceptación del horario nocturno.

Además, los intentos del trabajador/a de rectificar o de evitar esos problemas sociales pueden tener como consecuencia una reducción del tiempo de sueño, por lo que a su vez se reduce la capacidad de atención y se pone en peligro la seguridad y la productividad.

En algunos estudios se han abordado los problemas del cónyuge del trabajador/a empleado por turnos, porque se ve obligado a modificar su estilo de vida para adaptarlo al horario variable de éste, lo que produce problemas de fatiga por verse obligado a demorar la realización de los trabajos domésticos más ruidosos, y a mantener a los niños callados mientras aquél descansa después de trabajar en el turno de noche.

Finalmente, las mujeres que trabajan por turnos suelen tener más problemas con el sueño y las obligaciones domésticas, debido a que las responsabilidades familiares no se reparten equitativamente entre los cónyuges.

### **D) El estrés.**

La suma de todas las alteraciones antes desarrolladas y producidas, como se ha demostrado, por el trabajo nocturno y a turnos, tienen un resultado final: el estrés, que literalmente significa “tensión”, “sobrecarga” o “esfuerzo”, y que no es ni una enfermedad, ni necesariamente tiene que hacer siempre referencia a efectos negativos sobre la salud, ya que las respuestas para hacer frente a las demandas muchas veces son necesarias para la supervivencia, y en principio actúan de forma efectiva para permitirnos enfrentarnos a ciertas situaciones de nuestra vida.

Por lo tanto se puede hablar de:

- ✚ Eustrés o estrés “bueno”: Necesario en nuestra vida cotidiana, ejerciendo una función de protección del organismo. Gracias a él podemos progresar en todos los sentidos.

- ✚ **Distrés o estrés negativo**: Se produce por una excesiva reacción al estrés, que se manifiesta en una demanda muy intensa o prolongada de actividad. Puede afectarnos física o psicológicamente por el exceso de energía que se produce y no se consume.

Definir el estrés resulta muy complejo y este tema ha sido objeto de diferentes análisis y constantes debates entre los expertos/as. Sobre la definición del estrés han existido esencialmente tres enfoques, cada uno con su carga asociada de conceptos, métodos y teorías. Conocerlos nos llevará a entender mejor la problemática que tienen los trabajadores/as de del Sector de juego al respecto:

**1) Enfoque fisiológico**: *Hans Selye* de la Universidad de Montreal, introduce en fisiología el concepto de estrés (1936), tomando este término desde su sentido físico, es decir, efectos de fuerzas ejercidas en todos los puntos del organismo, o lo que es lo mismo, un síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas no específicas del organismo, a distintos agentes nocivos de naturaleza física o química presentes en el medio ambiente, estableciendo el concepto de **Síndrome General de Adaptación**, que consta de tres fases sucesivas de adaptación del organismo: alarma, resistencia y agotamiento.

- ✚ **Fase de reacción de alarma**: preparación automática de respuesta ante un estímulo estresante, para la acción, tanto para luchar como para escapar al estímulo estresante. En esta fase se activa el sistema nervioso simpático teniendo como signos: dilatación de las pupilas, sequedad de boca, sudoración, tensión de los músculos, aumento de la frecuencia cardiaca y respiratoria, aumento de la presión arterial y disminución de la secreción gástrica, aumento de la síntesis de glucosa y de la secreción de adrenalina y noradrenalina. Esta reacción transitoria es de corta duración y no resulta perjudicial cuando el organismo dispone de tiempo para recuperarse.
- ✚ **Fase de resistencia**: que aparece cuando el organismo no tiene tiempo de recuperarse y continúa reaccionando para hacer frente a la situación. En esta fase aparecen diferentes reacciones metabólicas canalizando al sistema o proceso orgánico específico

que sea más capaz de resolverlo, haciendo frente a la presencia del estrés por un plazo indefinido.

- ✚ **Fase de agotamiento:** como la energía de adaptación es limitada, si el estrés continua o adquiere bastante intensidad, superando la capacidad de resistencia, el organismo entra finalmente en la fase de agotamiento, colapsando el sistema orgánico enfrentado al estrés, dando lugar a la aparición de alteraciones psicosomáticas.

**2) Enfoque desde el punto de vista de la ingeniería:** Que considera el estrés como una característica de los estímulos del entorno de las personas, concebido en términos de carga o nivel de demanda que se ejerce sobre el individuo por elementos nocivos de ese entorno. El estrés produce así una reacción de tensión en el individuo normalmente reversible, pero si estos elementos nocivos persisten pueden ser perjudiciales e irreversibles.

**3) Enfoque psicológico:** El estrés no es solamente una dimensión del ambiente físico o psicosocial; no puede ser definido solo en términos de carga de trabajo o de situaciones que se consideran estresantes, ni se puede definir sólo en términos de respuesta, como la movilización fisiológica o la disfunción de la ejecución. El estrés es un estado cognitivo que reside en la percepción que tienen las personas de la adaptación a las demandas de su entorno de trabajo y depende de la valoración cognitiva que las personas hacen su situación. El estrés, por lo tanto, está en función no solo de las demandas del entorno, sino de la percepción de los individuos de esas demandas y de su habilidad para adaptarse a ellas.

En definitiva, se producirá estrés cuando el individuo perciba que las demandas del entorno, superan a sus capacidades para afrontarlas y, además, valora esta situación como amenazante para su situación.

El estrés es la respuesta a un agente interno o externo perturbador; denominado **estresor**. Puesto que cualquier cosa puede convertirse en un estresor sería imposible elaborar una lista exhaustiva de estresores. Sin embargo, se puede afirmar que algunas condiciones externas tienen mayores probabilidades de operar como estresores que otras.

Desde esta perspectiva los factores de estrés presentes en el Sector de Juego se pueden clasificar en tres grandes grupos:

## 1º Estresores del ambiente físico:

**Iluminación:** tiene una influencia importante sobre el rendimiento, la salud y el bienestar psicológico. Una iluminación inadecuada que no permite percibir de manera correcta los estímulos visuales, además de las consecuencias negativas para la visión, puede producir otros efectos, ya que hace la tarea más difícil. *Es común en casi todos los Bingos y Casinos la iluminación inadecuada, focos iluminando directamente a la cara y deslumbrando con excesiva potencia, zonas de las mesas de juego sin luz, etc.*

**Ruido:** a niveles más bajos de los que producen daños auditivos, el ruido puede crear otra serie de problemas. Puede incidir negativamente sobre el nivel de satisfacción, la productividad, la vulnerabilidad a los accidentes y los errores ya que interfiere en la actividad mental provocando fatiga, irritabilidad y dificultad de concentración. *Las máquinas tragaperras cercanas a las mesas de juego producen un efecto negativo en la concentración de los crupieres, y el aumento de errores en su trabajo.*

**Temperatura:** otro factor importante de estrés, debido a su influencia sobre el bienestar y confort de la persona. El exceso de calor produce somnolencia, aumentando el esfuerzo para mantener la vigilancia, y afectando negativamente a los trabajos que requieren discriminaciones finas y decisiones críticas. Al mismo tiempo, en condiciones de baja temperatura disminuye la destreza manual, lo que puede ser causa de una peor calidad del trabajo. *El uso inadecuado del aire acondicionado y la calefacción, los cambios bruscos de temperatura y la salida de chorros de aire enfocados directamente a las zonas donde están situados los crupieres, los jefes de mesa y los cajeros, son comunes en las salas de juego de Casinos y Bingos.*

## 2º Estresores de la tarea:

**Carga mental:** las características objetivas de la tarea son en sí mismas insuficientes para explicar la satisfacción y el estrés en el trabajo. Algunas personas se sienten incomodas al realizar una tarea sencilla y rutinaria, mientras que otras prefieren llevar a cabo tareas más complejas y

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO

enriquecedoras. Cuando la tarea se adecua a las expectativas y a la capacidad del trabajador/a, contribuye al bienestar psicológico y supone un elemento motivador importante. La expresión carga mental designa la obligación cognitiva o el grado de movilización de energía y capacidad mental que la persona pone en juego para desempeñar la tarea, para llevar a cabo una actividad mental que va a venir determinada por una parte por la cantidad de información que deba tratarse en un puesto de trabajo y por otra, por las características del individuo (edad, formación, experiencia, estados de fatiga, etc.).

Los mecanismos de la carga mental son complejos, en primer lugar por que las funciones cognitivas no pueden ser analizadas sólo desde un ángulo cuantitativo (cantidad de información tratada), sino que deben serlo también bajo el ángulo cualitativo, es decir, según lo compleja que sea intelectualmente la tarea a realizar. Al mismo tiempo estos aspectos se pueden presentar tanto por exceso (sobrecarga) como por defecto (subcarga).

La **sobrecarga cuantitativa** o estimulación excesiva se produce cuando estamos sometidos a más exigencias de las que podemos satisfacer. La sobrecarga cuantitativa se produce cuando se han de realizar muchas operaciones en poco tiempo debido al volumen de trabajo, a la especialización y estandarización de tareas que se han de llevar a cabo, a la necesidad de una atención sostenida y a los apremios de tiempo o ritmo de trabajo elevado, dando lugar a la aparición de fatiga mental, disminuyendo la eficiencia del trabajador/a y haciendo que unas mismas exigencias supongan una carga más importante. La sobrecarga laboral y el exceso de horas de trabajo tienen una incidencia directa sobre el hábito de fumar, el incremento de la ansiedad, la baja autoestima, la fatiga, la tasa cardiaca elevada y la disminución de la satisfacción laboral.

La sobrecarga laboral en sus límites más elevados, se produce en los Casinos de Juego, y así queda reflejado en el estudio realizado por el profesor Schmidtke (experto en ciencia del trabajo), que toma como referencia a ocho crupieres diferentes de ruleta francesa en un Casino de Viena, en diferentes momentos de su actividad, ejecutando su trabajo en cualquier parte del cilindro. La conclusión a la que llega este estudio es que no existen oficios que se puedan comparar y en los que haya que absorber tantas sobrecargas de trabajo, a la que se agregan las dificultades particulares del trabajo nocturno. Siendo esto posible debido a

la severísima selección de estos profesionales además de una motivación particular que les incita a no cometer error alguno, y a sufrir un desgaste prematuro de sus capacidades y su salud, llevando a los crupieres a jubilarse mucho antes de los 65 años por razones de salud o incapacitación profesional. Este estudio finaliza recomendando 32 horas de trabajo semanal como máximo exigible, si no se quiere dañar la salud psíquica y social de estos trabajadores/as.

### **3º Estresores relativos a la organización:**

La combinación de lo que le exige la organización da como resultado un conjunto de fuerzas que se denominan **conflictos de rol**. Éstos pueden ser: a) objetivos, cuando se dan, por ejemplo, dos o más órdenes contradictorias (sucede habitualmente entre varios jefes en Bingos y/o inspectores en los Casinos), o b) subjetivos, es decir, provienen del conflicto entre los requisitos formales del rol y los propios deseos, metas y valores del individuo. Es evidente que los roles conflictivos, sobre todo los objetivos, resultan de prácticas disfuncionales de la organización, teniendo como efecto inmediato una baja en el logro de los objetivos de la organización y una disminución de la satisfacción del trabajo.

Otro aspecto de estrés en las organizaciones es la **ambigüedad de rol**, es decir la falta de claridad sobre el trabajo que se está desempeñando, los objetivos de ese trabajo y el alcance de las responsabilidades. Esta incertidumbre es el resultado de la falta de información, y puede producir efectos sobre la salud física y mental con estados de depresión, reducción de la autoestima y de la satisfacción en general.

**Jornada de trabajo:** cuando es excesiva produce desgaste físico y mental e impide al individuo hacer frente a las situaciones estresantes. El aumento de la cantidad de tiempo dedicado al trabajo, normalmente está vinculado a la disminución del tiempo disponible para el ocio y el descanso, durante el cual el individuo puede abastecerse parcialmente de las reservas de energía necesarias para la adaptación. Actualmente la jornada en el convenio de la Comunidad de Madrid es de 40 horas con un esquema de 4 días de trabajo y 2 días libres con una jornada anual total de 1772 horas.

**Relaciones interpersonales:** suelen ser valoradas positivamente, pero también pueden llegar a convertirse en un estresor importante. Las malas

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO

relaciones entre los miembros del grupo de trabajo, con los superiores, con los compañeros, con los subordinados; la falta de cohesión del grupo, las presiones y el clima del equipo de trabajo, así como la reducción de los contactos sociales y el aislamiento en el puesto, pueden producir elevados niveles de tensión y estrés entre los miembros de un grupo. Por el contrario las buenas relaciones interpersonales, las posibilidades de comunicarse y el apoyo social juegan un papel amortiguador de los efectos negativos del estrés laboral sobre la salud y el bienestar psicológico en el trabajo. (El sistema de trabajo en Bingos y Casinos - excesivas horas permaneciendo con los compañeros/as-, el reparto de propina, diferente entre categorías, da lugar a malas relaciones y es un gran generador de tensiones en el puesto de trabajo).

**Promoción y desarrollo:** otro gran estresor cuando existe un desequilibrio entre las aspiraciones del trabajador/a sobre su carrera profesional y el nivel real de sus logros, convirtiéndose en fuentes de preocupación, ansiedad y frustración. (La diferencia salarial y de participación en el reparto de la propina, entre categorías provoca grandes frustraciones y depresiones entre los trabajadores/as del Sector Juego).

### Trastornos producidos por el estrés

En el siguiente cuadro se presentan algunas de las alteraciones físicas que pueden ser consecuencia de la respuesta inadaptada del organismo ante uno o varios agentes estresantes.

TRASTORNOS GASTROINTESTINALES	Úlcera péptica Dispepsia funcional Intestino irritable Colitis ulcerosas Aerofagia Digestiones lentas
TRASTORNOS CARDIOVASCULARES	Hipertensión arterial Enfermedades coronarias: <ul style="list-style-type: none"> <li> Angina de pecho</li> <li> Infarto de miocardio</li> </ul> Arritmias cardiacas
TRASTORNOS RESPIRATORIOS	Asma bronquial Disnea respiratoria Sensación de opresión en la caja torácica
TRASTORNOS ENDOCRINOS	Diabetes Hipertiroidismo Síndrome de Cushing
TRASTORNOS SEXUALES	Impotencia Eyaculación precoz Vaginismo Coito doloroso Alteraciones de la líbido
TRASTORNOS DERMATOLÓGICOS	Prurito Dermatitis atípica Sudoración excesiva Alopecia
TRASTORNOS MUSCULARES	Tics, calambres y contracturas Dolores musculares Alteraciones en los reflejos musculares
OTROS	Cefaleas Dolor crónico Insomnio Trastornos inmunológicos Falta de apetito

Los efectos del estrés pueden provocar una alteración en el funcionamiento del sistema nervioso que puede tener consecuencias psicológicas que afectarán al cerebro. Cualquier alteración fisiológica en el cerebro va a producir alteraciones en la conducta, ya que el cerebro es el órgano rector de aquélla.

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO

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

- Preocupación excesiva
- Incapacidad para tomar decisiones
- Sensación de confusión
- Incapacidad para concentrarse
- Dificultad para mantener la atención
- Sentimientos de falta de control
- Conductas impulsivas
- Risa nerviosa
- Bostezos frecuentes

Además de deteriorar la calidad de las relaciones interpersonales tanto familiares como laborales, puede llegar a provocar la ruptura de dichas relaciones.

### 4.1. PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

UGT-Madrid quiere sensibilizar tanto a trabajadores/as como empresarios/as de la Comunidad de Madrid sobre la necesidad de planificar adecuadamente el trabajo a turnos, rotatorios y nocturno, dando a conocer de manera amplia y detallada los riesgos en potencia a los que están expuestos estos trabajadores/as e igualmente dar a conocer las medidas específicas para su prevención.

Creemos que hay que realizar planes de prevención de riesgos laborales específicos para estos trabajadores/as en los que se contemple la organización de las condiciones de trabajo y el apoyo logístico y psicológico correspondiente.

La Federación Estatal de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego ha planteado una serie de objetivos de intervención para la Negociación Colectiva en este ámbito:

-  Proponer la creación de Comisiones Sectoriales de Salud Laboral, que dispongan de capacidad y medios adecuados dentro del marco de la firma de los convenios cuya misión será regular la actuación por parte de las empresas en cuanto a las medidas que adoptan

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO



para evitar la siniestralidad laboral derivada del trabajo a turnos y nocturno.

- ✚ Reducir la jornada semanal o mensual para los trabajadores/as en horario nocturno, con jornadas diarias no superiores a las siete horas.
- ✚ Aumentar los períodos de descanso en el horario nocturno.
- ✚ Realizar cursos de formación dentro del horario de trabajo encaminados a la información sobre prevención de accidentes, hábitos alimenticios adecuados y a las repercusiones que tiene en la salud el trabajo nocturno y a turnos.
- ✚ Facilitar en la medida de lo posible comida caliente y equilibrada, instalar espacios adecuados para el descanso de los trabajadores/as, así como facilitar un tiempo razonable y suficiente para comer.
- ✚ Disminuir el número de años en trabajo nocturno (La O.I.T. recomienda que a partir de los 40 años el trabajo nocturno continuado debería ser voluntario).
- ✚ Dar a conocer con antelación suficiente el calendario con la organización de los turnos.
- ✚ Posibilitar el mantenimiento de los mismos miembros en un grupo de manera que se faciliten las relaciones estables.
- ✚ Aplicar protocolos médicos específicos para los trabajadores/as con turnicidad y/o nocturnidad.
- ✚ Fomentar la creación de comités de seguridad y salud en empresas con escasa implantación sindical, ampliar las competencias de los ya existentes y contribuir a la formación de estos comités así como asesorar y marcar las pautas a la hora de encarar los problemas específicos de cada empresa. Estos comités deben llegar a ser órganos de control interno dentro de las empresas, encaminados a:
  - Evitar la realización de horas extraordinarias.
  - Intervención en la elaboración de los diferentes turnos de trabajo.
  - Coordinación y cumplimiento de la normativa en materia de salud laboral.
  - Planificación de la previsión de turnos y horarios con antelación suficiente.



## 5.- FATIGA Y TRASTORNOS MÚSCULO-ESQUELÉTICOS

### 5.1.- FATIGA

La fatiga es uno de los riesgos más frecuentes a los que se ven expuestos los trabajadores/as del Sector de Juego, y que puede ser, en muchos casos desencadenante de otros riesgos, accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales.

La fatiga puede describirse como: *“un estado característico de sensación de cansancio combinado con una reducción o variación no deseada en el rendimiento de la actividad”*.

La fatiga se considera un estado de agotamiento tanto físico como psicológico. Va convirtiéndose en enfermedad debido a sus efectos acumulativos; tiene un carácter circadiano surgiendo con mayor intensidad en los horarios de desactivación del organismo porque necesita efectuar más esfuerzo, de ahí que el trabajo nocturno y/o a turnos provoquen mayor fatiga.

#### 👉 ¿Hablamos de cansancio o de fatiga?

Toda persona experimenta cansancio de una forma u otra, con mayor o menor intensidad. Habrá situaciones en que la persona note que está cansada, que va perdiendo fuerza, capacidad de concentración, etc. si se recupera de ese cansancio podrá comenzar una nueva jornada en condiciones óptimas; si por el contrario lo va acumulando día a día, con el tiempo sentirá dolor de espalda, malestar general, etc. Este cansancio afecta a todo el organismo física y psicológicamente.

#### ¿Es lo mismo que fatiga laboral?

Si, porque el cansancio que nota una persona, es un aviso. El cansancio o fatiga avisa que el cuerpo no puede más, que tiene que descansar.

Normalmente, el inicio de la fatiga es recuperable con descanso, pero si no se descansa, la fatiga terminará avanzando hacia la llamada *“fatiga crónica”*.

Algunas de las manifestaciones de la fatiga son:

- ✚ Aparecen nuevas enfermedades o se acentúan las ya existentes.
- ✚ Mayor vulnerabilidad a padecer Enfermedades Profesionales.
- ✚ Dolor de cabeza, trastornos digestivos...
- ✚ Dolor de manos y articulaciones por sobrecarga de la postura o por movimientos repetitivos.
- ✚ Pérdida de fuerza, concentración o rendimiento.
- ✚ Torpeza en movimientos de precisión, dificultad o retardo en la toma de decisiones.
- ✚ Trastornos de los sentidos: de la vista (pérdida de agudeza visual), del oído (menor capacidad de percibir o diferenciar sonidos), del tacto (se van perdiendo facultades para discriminar entre materiales fríos/calientes), del equilibrio postural (se sienten mareos...).
- ✚ Trastornos del sueño.
- ✚ Estrés: la fatiga deja a la persona más vulnerable a padecer los efectos del estrés.

### ✚ ¿A qué se debe la fatiga laboral?

Ésta puede aparecer por:

- ✚ Exceso de trabajo: horarios inadecuados, tareas mal diseñadas, sobrecarga de tareas, exceso de ritmo de trabajo.
- ✚ Falta de descanso: tareas sin pausas o insuficientes, inadecuación de días libres y/o vacaciones.
- ✚ Problemas organizativos: en el diseño, contenido y variedad de funciones.
- ✚ Efecto del ambiente laboral: ruido, vibraciones, temperaturas extremas, etc.

### ✚ ¿Qué hacemos cuando aparece la fatiga?

Lo más importante es tomar conciencia del problema, para detectarlo a tiempo. Una vez detectado, hay que poner los medios posibles para intervenir en su prevención, habrá que revisar la organización del trabajo, los tiempos, los contenidos, las tareas, etc. hay que adecuar las características del trabajo a las condiciones particulares de la persona,

adaptando las tareas o actividades a las capacidades humanas más idóneas.

Y por último, es necesario establecer medios de actuación cuando existan además, causas “extralaborales” que favorezcan la fatiga, ya que aunque las causas no sean exclusivas del trabajo, sí que tienen consecuencias en el mismo, y a veces muy graves.

En definitiva, la adaptación del puesto a la persona, debe incluir la intervención para adecuar las tareas y actividades a la persona concreta que las ejecuta.

**Uno de los objetivos básicos de la prevención es conseguir una organización del trabajo que impida o aminore la fatiga del trabajador/a**

### 5.2.- TRASTORNOS MÚSCULO-ESQUELÉTICOS

Los Trastornos Músculo-Esqueléticos (TME) se han incrementado de manera exponencial en las últimas décadas, afectando a trabajadores/as de todos los sectores y ocupaciones con independencia de la edad y el género. Constituyen el problema de salud de origen laboral más frecuente en el sector y una de las primeras causas de absentismo.

Los trastornos músculo-esqueléticos se definen como el grupo de procesos, muy diferentes entre sí, provocados por la lesión de alguna de las partes que forman el aparato locomotor, principalmente de las partes blandas: músculos, tendones, nervios y algunas estructuras próximas a las articulaciones.

Son un conjunto de lesiones inflamatorias o degenerativas de músculos, tendones, articulaciones, ligamentos, nervios, etc. Sus localizaciones más frecuentes se observan en cuello, espalda, hombros, codos, muñecas y manos.

Los diagnósticos más comunes son las tendinitis, tenosinovitis, síndrome del túnel carpiano, mialgias, cervicalgias, lumbalgias, etc.

El síntoma predominante es el dolor asociado a inflamación, pérdida de fuerza y disminución o incapacidad funcional de la zona anatómica afectada.

### ↳ **¿Cuáles son los factores de riesgo de los TME?**

La probabilidad de desarrollar un TME está relacionada con la falta de equilibrio entre las exigencias mecánicas que imponen el trabajo y la capacidad funcional propia de cada individuo.

Los factores de riesgo que influyen en la aparición de los TME son en términos generales: la manipulación manual de cargas, realización de movimientos repetitivos, esfuerzos excesivos, uso de herramientas vibrátiles, adopción de posturas forzadas o estáticas, apremio de tiempo y otros factores indirectos.

### ↳ **¿Cómo podemos prevenir los trastornos músculo-esqueléticos?**

#### Diseño ergonómico:

- ✎ Tener en cuenta el principio básico de “Adaptar o ajustar el trabajo a la persona” con el fin de conseguir que el puesto y el trabajo resulten cada vez más cómodos y seguros.
- ✎ Identificar los riesgos músculo-esqueléticos que existen en el puesto de trabajo.
- ✎ Tener en cuenta la información aportada por los trabajadores/as, por el médico del trabajo y por la empresa.
- ✎ Realizar un análisis de las características del puesto y de la actividad.
- ✎ Diferenciar cada una de las tareas que engloba el trabajo, para identificar y valorar los riesgos.

#### Informar y formar:

- ✎ El trabajador/a debe conocer los síntomas iniciales de los procesos músculo-esqueléticos y aprender a valorarlos, en caso de que los sufra.
- ✎ El trabajador/a debe tener formación sobre conocimientos básicos de anatomía, gestos y posturas correctas a adoptar en el puesto de

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO



trabajo y al realizar la tarea, el correcto empleo de útiles y herramientas y mantenimiento adecuado y en el caso de modificación de procesos o retorno al trabajo después de una larga ausencia, debe tener un aprendizaje progresivo.

### Organización del trabajo:

-  Disminuir el tiempo que dedica cada trabajador/a a las tareas identificativas como especialmente dañinas.
-  Alternar las tareas.
-  Aumentar el número de pausas o micropausas, para recuperar la fatiga.
-  Adaptar los ritmos a las capacidades funcionales de los trabajadores/as.

### Actuaciones sobre el puesto:

-  Mejorar las herramientas y los equipos de trabajo, mediante el diseño ergonómico.
-  Diseño ergonómico del mobiliario.
-  Distribución de los objetos, en lo relacionado con la distancia a la que están colocados los objetos que se utilicen.
-  Ejercicios que permitan movilizar las articulaciones y estirar de forma controlada los músculos sobre-exigidos en caso de mantenimiento de posturas estáticas.

### Vigilancia de la salud:

-  Aplicar los protocolos de vigilancia sanitaria específica de los trabajadores/as: manipulación manual de cargas, movimientos repetitivos, posturas forzadas y otros.

**La salud de los trabajadores/as puede verse afectada si no se toman medidas a fin de evitar los TME**



## 6.- RECOMENDACIONES DE UGT-MADRID

Las **propuestas que desde UGT-Madrid** hacemos para intentar solventar la siniestralidad laboral de la Comunidad de Madrid, irían encaminadas hacia:

- Exigir el **cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, en relación a los derechos de los trabajadores/as.
- **Continuidad de Acuerdos firmados** con Agentes Sociales y **mayor duración** de los mismos.
- **Aplicación del Real Decreto 597/2007**, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, e instar a la Administración a que se publique no sólo en el Boletín Oficial del Estado o de la Comunidad Autónoma, sino también a través de los medios de comunicación de forma que se de la mayor publicidad posible.
- **Exclusión de las subvenciones públicas de las empresas** que hayan sido **sancionadas** por infracción grave y muy grave en materia de seguridad y salud.
- La **comunicación inmediata**, al Ministerio de Economía y Hacienda, de las **empresas que hayan sido sancionadas** con carácter grave o muy grave, en los términos previstos por la Ley de Contratos del Estado y la normativa reglamentaria que la desarrolla.
- **Instar a la Administración a que se persone como acusación popular** en aquellos casos en que exista presunción de delito por parte del empresario/a.
- Demandar una **efectiva coordinación entre la Inspección de Trabajo, Fiscalía y Judicatura**, con la participación de los agentes sociales para conseguir mejorar la efectividad de las actuaciones llevadas a cabo en materia de siniestralidad laboral; a través del protocolo marco de colaboración entre el Consejo General del Poder Judicial, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Fiscalía General del Estado para la investigación eficaz y

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO

rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores/as y la ejecución de las sentencias condenatorias.

- Solicitar una **aplicación efectiva del convenio de colaboración** firmado entre la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, el Decano de los Juzgados de Primera Instancia e Instrucción de Madrid y Ayuntamiento de Madrid, para actuar contra la Siniestralidad Laboral, e instar a la Comunidad de Madrid a que impulse la firma de convenios con otros municipios para perseguir el delito en materia de seguridad y salud.
- **Aumentar los recursos materiales y humanos** de la **Inspección Provincial** de Trabajo de la Comunidad de Madrid, así como del **IRSST** (Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo), solicitando un incremento del número de técnicos habilitados para una mayor vigilancia y control de la norma.
- Desarrollar una **ley integral** que aglutine las distintas normas de aplicación en el conjunto de jurisdicciones y que contemple las lagunas que aún encontramos en la normativa de salud laboral.
- Desarrollar y consolidar una **cultura preventiva** en la sociedad española en todos los ámbitos, impulsando el tratamiento de la prevención de riesgos laborales en los diferentes niveles del sistema educativo, de forma que se de cumplimiento a uno de los objetivos marcados en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012.

## **NO OLVIDES QUE**

Uno de nuestros objetivos es desarrollar actividades de promoción de la salud de los trabajadores/as y mejorar las condiciones de trabajo existentes en la empresa, de forma que podamos disminuir la siniestralidad existente en nuestra Comunidad.

Es importante que contemos con representación de los trabajadores/as en todas las empresas, ya que a través de ésta haremos llegar al empresario/a nuestras propuestas, dado que los trabajadores/as somos los que mejor conocemos nuestro puesto de trabajo y las condiciones en que desarrollamos el mismo.

Los Delegados/as de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo son los órganos de defensa de los intereses de los trabajadores/as, vigilan el cumplimiento en las empresas y centros de trabajo de la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y promueven la participación de los trabajadores/as, desarrollando una política preventiva y de promoción de la seguridad y salud, en definitiva ejercen una labor de vigilancia y control de las condiciones de salud y seguridad en el desarrollo del trabajo en la empresa.

**... PONTE EN CONTACTO CON UGT,  
¡TU SINDICATO!**



## **7.- BIBLIOGRAFÍA**

- La prevención de Riesgos Laborales en el Sector Juego. (2007) UGT-Andalucía.
- Guía de buenas prácticas formativas en prevención de riesgos laborales en el Sector de Juego del Bingo. (2008) Fórmula Magic Formación, S.L.
- Programa de formación en materia de prevención de riesgos laborales en el sector de juego del Bingo. (2007) Fórmula Magic Formación, S.L.
- Identificación de los factores de riesgo y riesgos en el sector de juego del Bingo. (2006) Formaplus, S.L.
- Estudio de referencia para el diálogo social europeo sobre el trabajo nocturno y a turnos en el sector de Casinos de juego. (2006) Fuente CHTJ – Estatal.
- Información de los principios de acción preventiva de los riesgos laborales en el sector del juego del Bingo. (2004) Formaplus, S.L.
- Textos legales de Prevención de Riesgos Laborales.
- Guías Técnicas del INSHT.



## 8.- REFERENCIAS NORMATIVAS

- **Constitución Española**, de 27 diciembre de 1978 en su artículo 40.2.
- Real Decreto de 24 de julio de 1889, **Código Civil**. Artículos 1101, 1902, 1903, 1904.
- **Resolución de 6 de marzo de 1973** por el que se aprueba el modelo oficial del Parte de Enfermedad Profesional.
- **Ley 42/1997**, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **Real Decreto 577/1982**, de 17 de marzo, por el que se regula la Estructura y Competencias del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- **Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medioambiente** (Ratificado por España el 26 de julio de 1985).
- **Ley 14/1986**, de 25 de abril, General de Sanidad.
- **Real Decreto 1316/1989**, de 27 de octubre, sobre protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido durante el trabajo.
- **Real Decreto Legislativo 1/1994**, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- **Real Decreto Legislativo 1/1995**, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- **Real Decreto 1561/1995**, de 21 de septiembre, sobre las Jornadas Especiales de Trabajo.
- **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- **Real Decreto 1299/2006**, de 10 de noviembre, **por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales** en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.
- **Real Decreto 486/1997**, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo.
- **Real Decreto 773/1997**, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas a la utilización por los trabajadores de los Equipos de Protección Individual.
- **Real Decreto 487/1997**, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la Manipulación Manual de Cargas

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO

que entrañen riesgos, en particular, dorsolumbares para los trabajadores.

- **Ley 54/2003**, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Real Decreto 171/2004**, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- **Real Decreto 688/2005**, de 10 de junio por el que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno.
- **Real Decreto 689/2005**, de 10 de Junio por el que se modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, y el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.
- **Real Decreto 396/2006**, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.
- **Real Decreto 604/2006**, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- **Real Decreto-Ley 5/2006**, de 9 junio de **Mejora del crecimiento y del empleo**.
- **Ley 32/2006**, de 18 octubre, Ley reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- **Real Decreto 1299/2006**, de 10 de noviembre, **por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales** en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.
- **Orden TAS 1/2007**, de 2 de enero, **por el que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional**, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales.

- **Real decreto 306/2007**, de 2 de marzo, por el que se actualiza las cuantías de las sanciones establecidas en el TRLISOS.
- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Real Decreto 597/2007**, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.
- **Real Decreto 1109/2007**, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- **Real Decreto 1765/2007**, de 28 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.

### Instalación eléctrica

- **Real Decreto 614/2001**, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al Riesgo Eléctrico.
- **Real Decreto 842/ 2002**, de 2 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento Electrotécnico para Baja Tensión.

### Equipos de trabajo

- **Real Decreto 1215/1997**, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
- **Real Decreto 2177/2004**, de 12 de noviembre por el que se modifica el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, en materia de trabajos temporales en altura.

### Sustancias químicas

- **Real Decreto 99/2003**, de 24 de enero, por el que se modifica el Reglamento sobre Notificación de Sustancias Nuevas y Clasificación, Envasado y Etiquetado de Sustancias Peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo.

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO

- **Real Decreto 379/2001**, de 6 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de Almacenamiento de Productos Químicos y sus Instrucciones Técnicas complementarias MIE-APQ-1, MIE-APQ-2, MIE-APQ-3, MIE-APQ-4, MIE-APQ-5, MIE-APQ-6 y MIE-APQ-7.
- **Real decreto 1802/2008**, de 3 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, con la finalidad de adaptar sus disposiciones al Reglamento (CE) n.º 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo (Reglamento REACH).

### Incendios y explosiones

- **Real Decreto 31/2003**, de 13 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de prevención de Incendios de la Comunidad de Madrid.
- **Real Decreto 786/2001**, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad contra incendios en Industria.

### Máquinas

- **Real Decreto 56/1995**, de 10 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1435/1992, de 27 de noviembre, por el que se dicta disposiciones de aplicación de la Directiva del Consejo 89/392/CE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los estados miembros sobre máquinas.
- **Real Decreto 1215/1997**, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud par la utilización por los Trabajadores de los Equipos de Trabajo.
- **Real Decreto 1849/2000**, de 10 de noviembre, por el que se derogan diferentes disposiciones en materia de Normalización y Homologación de productos industriales.

### Contaminantes biológicos

- **Real Decreto 664/1997**, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la Exposición a Agentes Biológicos durante el trabajo y Orden Ministerial de 25 de marzo de 1998 por la que se adapta en función del Progreso Técnico el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo.

## Ruido

- **Real Decreto 286/2006**, de 10 de marzo, sobre protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.
- **Real decreto 1675/2008**, de 17 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 1371/2007, de 19 de octubre, por el que se aprueba el Documento Básico «**DB-HR Protección frente al ruido**» del Código Técnico de la Edificación y se modifica el Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación.

## Vibraciones

- **Real Decreto 1311/2005**, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.

## GUÍAS TÉCNICAS DEL INSHT

Guías Técnicas para la evaluación y prevención de los riesgos:

- ✚ Relativos a la utilización de lugares de trabajo.
- ✚ Relativos a la manipulación manual de cargas.
- ✚ Relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización.
- ✚ Relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- ✚ Relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
- ✚ Relativos a la utilización de equipos de trabajo.
- ✚ Relativos a la utilización de los buques de pesca.
- ✚ Sobre Señalización de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✚ Para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual.
- ✚ Relativos a las obras de construcción.
- ✚ Relacionados con Agentes químicos.
- ✚ Relacionados con la protección frente al riesgo eléctrico.
- ✚ Relacionados con la exposición al ruido.
- ✚ Relacionados con las vibraciones mecánicas.

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO

- ✚ Para la integración de la prevención de riesgos laborales.
- ✚ Sobre la exposición de amianto en el trabajo.
- ✚ Derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo.
- ✚ Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España 2008.

### MINISTERIO DE SANIDAD

- Protocolos de Vigilancia de la Salud específicos para trabajadores expuestos a:
  - ✚ Agentes anestésicos inhalatorios.
  - ✚ Agentes biológicos.
  - ✚ Agentes citostáticos.
  - ✚ Alveolitis alérgica extrínseca.
  - ✚ Amianto.
  - ✚ Asma laboral.
  - ✚ Cloruro de vinilo monómero.
  - ✚ Dermatitis laborales.
  - ✚ Manipulación manual de cargas.
  - ✚ Movimientos repetidos.
  - ✚ Neuropatías.
  - ✚ Óxido de etileno.
  - ✚ Pantallas de visualización de datos.
  - ✚ Plaguicidas.
  - ✚ Plomo.
  - ✚ Posturas forzadas.
  - ✚ Radiaciones ionizantes.
  - ✚ Ruido.
  - ✚ Silicosis.

## 9.- ANEXOS

### SOLICITUD CONVOCATORIA DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Don \_\_\_\_\_  
Presidente Comité de Seguridad y Salud  
Departamento De Recursos Humanos de la Empresa

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 200\_\_

Estimado Sr. \_\_\_\_\_

(Nombre y Apellidos) \_\_\_\_\_ como Delegado/a de Prevención de esta empresa y según lo previsto en el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mediante el presente escrito solicito que a la mayor brevedad posible sea convocado el Comité de Seguridad y Salud para tratar los siguientes temas:

Orden del día:

Enumerar los temas a tratar:

- a) .....
- b) .....
- c) Ruegos y preguntas.

Atentamente,

Firmado:

Delegado/a de Prevención

**\*Si se quiere apoyo del sindicato, añadir el siguiente párrafo:**

A esta reunión asistirá D./Dña \_\_\_\_\_, como Técnico de Prevención ajeno a la empresa, en apoyo de la representación de los trabajadores en este Comité y en base al artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.



## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO

### SOLICITUD DE INFORMACIÓN A LA EMPRESA

**\*Asunto:**

- **Relación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales** (artículo 36.2 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales).
- **Mayor Nivel de consulta y participación** (artículos 33 y 34 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales).
- **Propuesta de mejora de las condiciones de trabajo** (artículo 36.2.f de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales).
- **Formación e información a los trabajadores/as** (artículos 19 y 18 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales).
- **Asistencia a un curso para Delegados/as de Prevención** (artículo 37.2 de Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales).
- **Información sobre la evaluación de riesgos** (artículo 33 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y artículo 3.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención).

De: \_\_\_\_\_ Delegado/a de Prevención

A: \_\_\_\_\_ (Director, Gerente, Jefe de Personal, etc.)  
de la Empresa \_\_\_\_\_

Lugar y Fecha \_\_\_\_\_

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo \_\_\_\_\_  
establece que los Delegados de Prevención: “ \_\_\_\_\_ ”  
(\*Asunto que corresponda).

Le rogamos que nos facilite \_\_\_\_\_

En espera de su pronta contestación, reciba un saludo

Firmado

Delegado/a de Prevención.

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO



### SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LA ADOPCIÓN DE RECURSOS PREVENTIVOS EN LA EMPRESA

De Don/Doña \_\_\_\_\_ Delegado/a de  
Prevención, a Don/Doña \_\_\_\_\_ (Director/a,  
Gerente, Jefe/a de Personal,...) de la Empresa \_\_\_\_\_

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Mediante la presente me pongo en contacto con usted para solicitarle que me sea entregada la información relativa a los recursos preventivos por los que ha optado la empresa, para el cumplimiento de lo establecido en el artículo 32.bis de la Ley 54/2003 de 12 de diciembre reforma del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales.

Esperando su pronta contestación y entrega de la información solicitada, en el plazo máximo de \_\_\_\_\_, en aras de un correcto cumplimiento de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales.

Un saludo.

Recibí .Fecha

La Empresa

Delegado/a de Prevención

Firmado

Firmado



## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO

### SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LA ADOPCIÓN DE RECURSOS PREVENTIVOS EN EL CASO DE EMPRESAS CONCURRENTES

De Don/Doña \_\_\_\_\_ Delegado/a de  
Prevención, a Don/Doña \_\_\_\_\_ (Director/a,  
Gerente, Jefe/a de Personal,...) de la Empresa \_\_\_\_\_

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Mediante la presente me pongo en contacto con usted para solicitarle que me sea entregada la información relativa a los recursos preventivos por los que ha optado la empresa, para el cumplimiento de lo establecido en el artículo 32.bis de la Ley 54/2003 de 12 de diciembre reforma del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales y en los artículos 11 y 12 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Según el artículo 12 punto 3 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, cuando los medios de coordinación establecidos sean la presencia de **recursos preventivos** en el centro de trabajo o la designación de una o varias personas encargados de la coordinación de actividades empresariales, se facilitarán a los trabajadores/as los datos necesarios para permitirles su identificación.

Esperando su pronta contestación y entrega de la información solicitada, en el plazo máximo de \_\_\_\_\_, en aras de un correcto cumplimiento de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales.

Un saludo.

Recibí .Fecha

La Empresa

Delegado/a de Prevención

Firmado

Firmado

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO



### SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN EL CENTRO DE TRABAJO

De Don/Doña \_\_\_\_\_ Delegado/a de  
Prevención, a Don/Doña \_\_\_\_\_ (Director/a,  
Gerente, Jefe/a de Personal,...) de la Empresa \_\_\_\_\_

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Mediante la presente me pongo en contacto con usted para solicitarle me sea entregada la siguiente información en materia preventiva, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

- Riesgos específicos de cada una de las actividades que puedan afectar a los trabajadores/as de otras empresas concurrentes y especialmente de aquellos que puedan verse agravados o modificados por las actividades que realizan otras empresas en el centro de trabajo.
- Accidentes de Trabajo derivados de las actividades que se puedan afectar a los trabajadores/as de las otras empresas.
- Comunicación de las situaciones de emergencia.

La información referente a los riesgos derivados de la concurrencia de actividades, que reciben los diferentes empresarios del centro de trabajo, deberá ser trasladada a sus trabajadores/as, junto con la información sobre los riesgos derivados de su propia actividad según el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Esperando su pronta contestación y entrega de la información solicitada, en el plazo máximo de \_\_\_\_\_, en aras de un correcto cumplimiento de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales.

Un saludo.

La Empresa

Delegado/a de Prevención

Firmado

Firmado



## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO

### MODELO DE DENUNCIA A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE  
MADRID

C/ Ramírez de Arellano, 19  
28043 MADRID.

D./Dña. \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_ y  
con domicilio a efectos de notificaciones en la calle  
\_\_\_\_\_ nº \_\_\_\_\_ y localidad \_\_\_\_\_ ante  
este organismo comparece y,

#### DICE

Que por medio del presente escrito viene a formular DENUNCIA en  
materia de prevención de riesgos laborales contra la/s empresa/s  
\_\_\_\_\_, con domicilio/s \_\_\_\_\_

#### HECHOS

Exponer de manera detallada los hechos.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Por todo lo expuesto,

**SOLICITAMOS A ESTA INSPECCIÓN**, que tenga por presentado este  
escrito de **DENUNCIA**, con sus copias y de acuerdo con las alegaciones  
vertidas, realice las oportunas averiguaciones de los hechos denunciados  
al poder ser constitutivos de una infracción laboral y sancione como  
corresponda.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2.00\_\_\_\_

NOMBRES Y FIRMAS

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES  
EN EL SECTOR JUEGO



MODELO DE SOLICITUD AL INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO

**\*Asunto:**

- **Visita a la empresa** (artículo 4 de la Ley 23/1997, de 19 de noviembre, Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- **Asesoramiento** (artículo 4 de la Ley 23/1997, de 19 de noviembre, Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- **Consulta** (artículo 4 de la Ley 23/1997, de 19 de noviembre, Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo).

GERENTE I.R.S.S.T.  
C/ Ventura Rodríguez, 7-6<sup>a</sup>  
28008 MADRID

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2.00\_\_

Estimado Gerente:

D. (Nombre y apellidos del solicitante) con DNI \_\_\_\_\_, como  
(Delegado/a, Trabajador/a, etc) de la empresa \_\_\_\_\_ con  
CIF \_\_\_\_\_ y domicilio en (Localidad), calle \_\_\_\_\_,  
nº \_\_\_\_\_, solicita al IRSST. (\*Asunto que corresponda)

(Exposición de motivos, haciendo referencia a los artículos legales que  
correspondan)

---

---

En espera de su pronta contestación, reciba un saludo

Firmado.: NOMBRE.....  
CARGO



## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO

### MODELO DE COMUNICACIÓN URGENTE A LA AUTORIDAD LABORAL EN CASO DE ACCIDENTE GRAVE, MUY GRAVE O MORTAL, O LEVE SI AFECTA A MÁS DE 4 TRABAJADORES/AS

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Dirección Provincial de Trabajo  
Director General  
C/ Princesa, 5, Planta baja  
28008 Madrid

Muy Sr. Nuestro:

Por la presente le comunico con carácter urgente que el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas, ocurrió un accidente con lesiones \_\_\_\_\_ (1) en el centro de trabajo, sito en la localidad \_\_\_\_\_ calle o término \_\_\_\_\_ nº \_\_\_\_, que afectó al/los siguiente/s trabajador/es \_\_\_\_\_ (2).

Atentamente

- 
- (1) Elegir según los casos: grave, muy grave, mortal o leve que afecten a más de 4 trabajadores/as.  
(2) Relacionar el/los trabajador/es accidentados

# PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO



## MODELO INFORME SOBRE ADSCRIPCIÓN DE TRABAJADORES/AS PUESTOS A DISPOSICIÓN POR EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

A los representantes de los trabajadores/as

Muy Srs. Nuestros:

El artículo 28 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y el concordante artículo 4 del Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, indican que la empresa usuaria informará a los Delegados de Prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores/as de la incorporación de todo trabajador/a puesto a disposición por la Empresa de Trabajo Temporal, especificando el puesto de trabajo a desarrollar, sus riesgos y medidas preventivas y la formación e información recibidas por el trabajador/a.

Mediante el presente escrito se informa sobre los siguientes extremos:

1. La empresa tiene suscrito un contrato de puesta a disposición con la empresa de trabajo temporal \_\_\_\_\_ (1).
2. Los trabajadores/as cedidos y los puestos de trabajo que va a desempeñar cada uno son los siguientes:

Sr. D \_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_ puesto de trabajo  
Sr. D \_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_ puesto de trabajo

1. Riesgos inherentes al puesto de trabajo y medidas preventivas \_\_\_\_\_ (2).
2. Formación e información recibida por el trabajador/a \_\_\_\_\_ (3).

Rogamos se acuse recibo de este escrito

La Empresa

Representantes de los trabajadores/as

Firmado \_\_\_\_\_

Firmado \_\_\_\_\_

- (1) Indicar la razón social de la empresa de trabajo temporal
- (2) Relacionar uno a uno los riesgos del puesto de trabajo y las medidas preventivas para preservar de dichos riesgos.
- (3) Indicar la formación e información (cursos, jornadas, comunicados, etc.).



# PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO



## PARTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO

PARTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO  
(Por favor, antes de cumplimentar, lea las instrucciones)

Accidente  1  Recaida  2

PAT

### 1.- DATOS DEL TRABAJADOR

Apellido 1º: ..... Apellido 2º: ..... Nombre: ..... Sexo: Varón  1  Mujer  2

Nº Afiliación Seguridad Social (NAF) (1)  Fecha ingreso en la empresa  (dia/mes/año) Fecha nacimiento  Nacionalidad (2) Española  Otra

Identificador Persona Física (IPF) (3)  Ocupación del trabajador: (4)  CNO-94  Antigüedad puesto trabajo (5) Tipo contrato (6) meses  días

Situación profesional (marque con una X la que corresponda):  
 Asalariado sector privado  Autónomo sin asalariados  
 Asalariado sector público  Autónomo con asalariados

Régimen Seguridad Social (7)  Convenio aplicable: ..... Epígrafe de AT y EP

Domicilio: ..... Teléfono: ..... Provincia: ..... Municipio: ..... Código Postal: .....

### 2.- EMPRESA EN LA QUE EL TRABAJADOR ESTÁ DADO DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Nombre o Razón Social: ..... CIF o NIF (8)  Código C. Cotización en la que está el trabajador (9)

Domicilio que corresponde a esa Cuenta de Cotización (C.C.): ..... Provincia: .....

Municipio: ..... Código Postal:  Teléfono: .....

Actividad económica principal correspondiente a esa C.C. (10): ..... CNAE-93  Plantilla correspondiente a esa C.C. (11)

Marque si actuaba en el momento del accidente como:  Contrata o subcontrata  Empresa de Trabajo Temporal

¿Cuál o cuales de las siguientes son las modalidades de organización preventiva adoptadas por la empresa? :

Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva de la empresa  Servicio de prevención propio  Servicio de prevención ajeno  
 Trabajador(es) designado(s)  Servicio de prevención mancomunado  Ninguna

### 3.- LUGAR Y/O CENTRO DE TRABAJO DONDE HA OCURRIDO EL ACCIDENTE

#### LUGAR

Lugar del accidente:  En el centro o lugar de trabajo habitual  En otro centro o lugar de trabajo  En desplazamiento en su jornada laboral (\*)  Al ir o al volver del trabajo, "in itinere" (\*)

(\*) En estos casos, los datos del centro se cumplimentarán con los correspondientes al centro de trabajo habitual

Además, marque si ha sido accidente de tráfico

Si el accidente se ha producido en un lugar ubicado fuera de un centro de trabajo, indicar su situación exacta (país, provincia, municipio, calle y número, vía pública o punto kilométrico), otro lugar:

País: ..... Provincia: ..... Municipio: .....

Calle y número: ..... Vía pública y punto kilométrico: .....

Otro lugar (especificar) : .....

#### CENTRO DE TRABAJO

- Marque si el centro de trabajo pertenece a la empresa en la que está dado de alta el trabajador (empresa del apartado 2)
- Marque si el centro pertenece a otra empresa (en este caso indicar a continuación su relación con la empresa del apartado 2)

Contrata o subcontrata → Cumplimentar CIF o NIF

Usuaría de ETT → Cumplimentar CIF o NIF

Otra → Cumplimentar CIF o NIF

DATOS DEL CENTRO : (a cumplimentar cuando el accidente se haya producido en un centro o lugar de trabajo distinto al consignado en el apartado 2, o cuando el trabajador estuviese realizando trabajos para una empresa distinta a la consignada en dicho apartado 2)

Nombre o Razón Social: ..... Domicilio: ..... Provincia:

Municipio: ..... Código Postal:  Teléfono:

Plantilla actual del Centro (12)  Código Cuenta Cotización  Actividad económica principal del centro (13) :  CNAE-93

#### 4.- ACCIDENTE

Fecha del accidente (día/mes/año)  Fecha de Baja Médica  Día de la semana del accidente  Hora del día del accidente  Hora de trabajo (14)  Era su trabajo habitual  SI  NO

Marque si se ha realizado evaluación de riesgos sobre el puesto de trabajo en el que ha ocurrido el accidente

Descripción del accidente (15) : .....

¿En qué lugar se encontraba la persona accidentada cuando se produjo el accidente? (Lugar) (16) :

¿En qué proceso de trabajo participaba cuando se produjo el accidente? (Tipo de trabajo) (17) :

¿Qué estaba haciendo la persona accidentada cuando se produjo el accidente? (Actividad Fis. específica) (18) :

Agente material asociado a la ACTIVIDAD FÍSICA (19) :

¿Qué hecho anormal que se apartase del proceso habitual de trabajo desencadenó el accidente? (Desviación) (20) :

Agente material asociado a la DESVIACIÓN (21) :

¿Cómo se ha lesionado la persona accidentada (Forma, Contacto-modalidad de la lesión) (22) :

Aparato o agente material causante de la lesión (23) :

Marque si este accidente ha afectado a más de un trabajador

Marque si hubo testigos. En caso afirmativo indicar nombre/s, domicilio/s y teléfono/s (24) : .....

#### 5.- ASISTENCIALES

Descripción de la lesión (25) :

Grado de la lesión (26): Leve  Grave  Muy grave  Fallecimiento  Parte del cuerpo lesionada (26) :

Médico que efectúa la asistencia inmediata (nombre, domicilio, teléfono) : .....

Marque el tipo de asistencia sanitaria (27) : Hospitalaria  Ambulatoria

Marque si ha sido hospitalizado. En caso afirmativo Indicar nombre del establecimiento: .....

#### 6.- ECONÓMICOS

A) Base de cotización mensual : -En el mes anterior (1) ..... -Días cotizados (2) ..... -Base reguladora A (3) .....	B) Base de cotización al año (4) : B1.- por horas extras ..... B2.- por otros conceptos ..... Total B1 + B2 ..... Promedio diario base B (5) .....	C) Subsidio : Promedio diario ..... -Base reguladora A ..... -Base reguladora B ..... Total B.R. diaria (6) ..... Cuantía del subsidio 75% (7) .....
---	--	---

Don/Doña: ..... en calidad de ..... de la empresa, expide el presente parte en ..... a ..... de ..... de 20__ (firma y sello)	Entidad Gestora o Colaboradora n.º  Nº EXPEDIENTE	AUTORIDAD LABORAL (Sellado y fechado)
---	---	--

# PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR JUEGO



## 10.- DIRECCIONES DE INTERÉS

<p><b>SECRETARÍA DE SALUD LABORAL UGT-MADRID</b>                  Avda de América, 25. 28002 Madrid.                  Tel.: 91 589 09 09/10 / Fax: 91 589 71 45                  e-mail: <a href="mailto:saludlaboral@madrid.ugt.org">saludlaboral@madrid.ugt.org</a>                  Web: <a href="http://www.saludlaboralugtmadrid.org">http://www.saludlaboralugtmadrid.org</a></p>	
<p><b>OFICINA TÉCNICA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES UGT- MADRID</b>                  C/ Alcántara 67-69, Bajo Dcha. 28006 Madrid                  Tel.: 900 36 36 37/91 309 24 11                  e-mail: <a href="mailto:prevencion@madrid.ugt.org">prevencion@madrid.ugt.org</a> / <a href="mailto:slaboral@madrid.ugt.org">slaboral@madrid.ugt.org</a></p>	
<p><b>SERVICIO DE PREVENCIÓN, INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL SOBRE LAS DROGODEPENDENCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL</b>                  Avda. de América, 25, planta baja                  28002 Madrid                  Tel.: 91 589 09 09                  e-mail: <a href="mailto:sindrogas@madrid.ugt.org">sindrogas@madrid.ugt.org</a> // Web: <a href="http://www.saludlaboralugtmadrid.org">www.saludlaboralugtmadrid.org</a></p>	
<p><b>CHTJ (COMERCIO, HOSTELERÍA, TURISMO Y JUEGO)</b>                  Avda. América, 25 - 5ª planta                  28002 Madrid                  Telf.: 91 589 75 57                  e-mail: <a href="mailto:chtj@madrid.ugt.org">chtj@madrid.ugt.org</a></p>	
<p><b>UNIÓN COMARCAL NORTE UGT- MADRID</b>                  Avda. Valdelaparra, 108                  28100 Alcobendas                  Telf.: 91 662 08 75                  e-mail: <a href="mailto:uczonanorte@madrid.ugt.org">uczonanorte@madrid.ugt.org</a></p>	<p><b>UNIÓN COMARCAL SUR UGT- MADRID</b>                  Avd/ Los Ángeles, 20                  28903 Getafe                  Telf. 91 696 05 11                  e-mail: <a href="mailto:ucgetafe@yahoo.es">ucgetafe@yahoo.es</a></p>
<p><b>UNIÓN COMARCAL ESTE UGT- MADRID</b>                  C/ Simón García de Pedro, 2                  28805 Alcalá de Henares                  Telf.: 91 888 08 18/09 92                  e-mail: <a href="mailto:uceste@madrid.ugt.org">uceste@madrid.ugt.org</a></p>	<p><b>UNIÓN COMARCAL OESTE UGT- MADRID</b>                  C/ Clara Campoamor, 2                  28400 Collado Villalba                  Telf.: 91 850 13 01 / 91 849 11 97                  e-mail: <a href="mailto:saludlaboraloeste@madrid.ugt.org">saludlaboraloeste@madrid.ugt.org</a></p>
<p><b>UNIÓN COMARCAL SURESTE UGT- MADRID</b>                  C/ Silos, 27                  28500 Arganda del Rey                  Telf.: 91 876 89 65                  e-mail: <a href="mailto:ucsureste@madrid.ugt.org">ucsureste@madrid.ugt.org</a></p>	<p><b>UNIÓN COMARCAL SUROESTE UGT- MADRID</b>                  C/ Huesca, 2                  28941 Fuenlabrada                  Telf.: 91 690 40 68                  e-mail: <a href="mailto:suroeste@madrid.ugt.org">suroeste@madrid.ugt.org</a></p>
<p><b>INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>                  C/ Ventura Rodríguez, 7                  28008 Madrid                  Tel.: 900 71 31 23                  e-mail: <a href="mailto:irsstprevencion@madrid.org">irsstprevencion@madrid.org</a></p>	
<p><b>INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO</b>                  C/ Ramírez de Arellano, 19                  28043 Madrid.                  Tel.: 91 363 56 00</p>	