

CON LA PREVENCIÓN GANAMOS TODOS

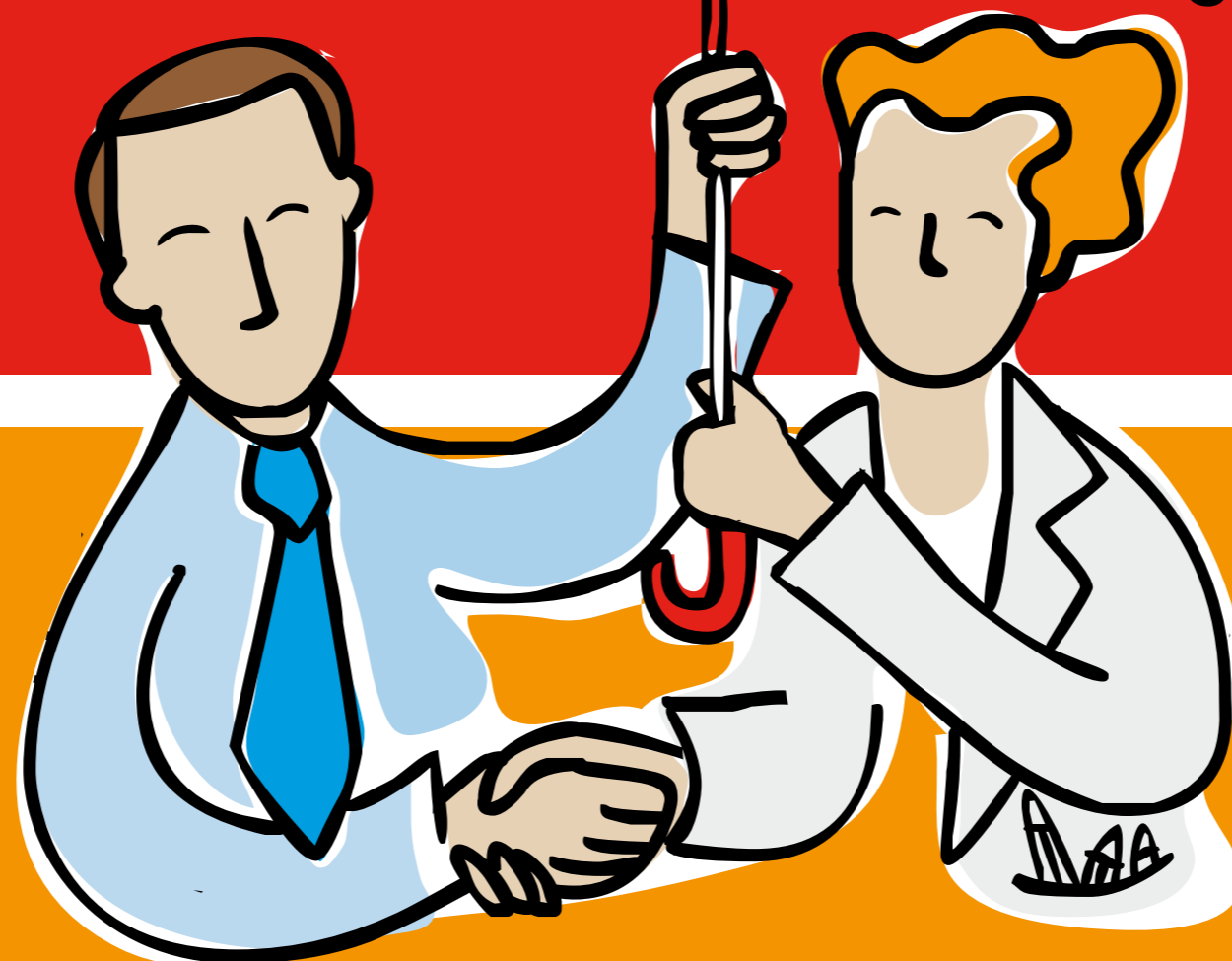
Empresarios y trabajadores por la mejora de la
seguridad y la salud en el trabajo



Prevención de
riesgos laborales en
centros educativos

www.prevencion.feteugt-sma.es

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente
saludlaboral@fete.ugt.org
Tel.: 91 589 75 44



ENFERMEDADES PROFESIONALES DEL SECTOR

Financiado por:



Financiado por:



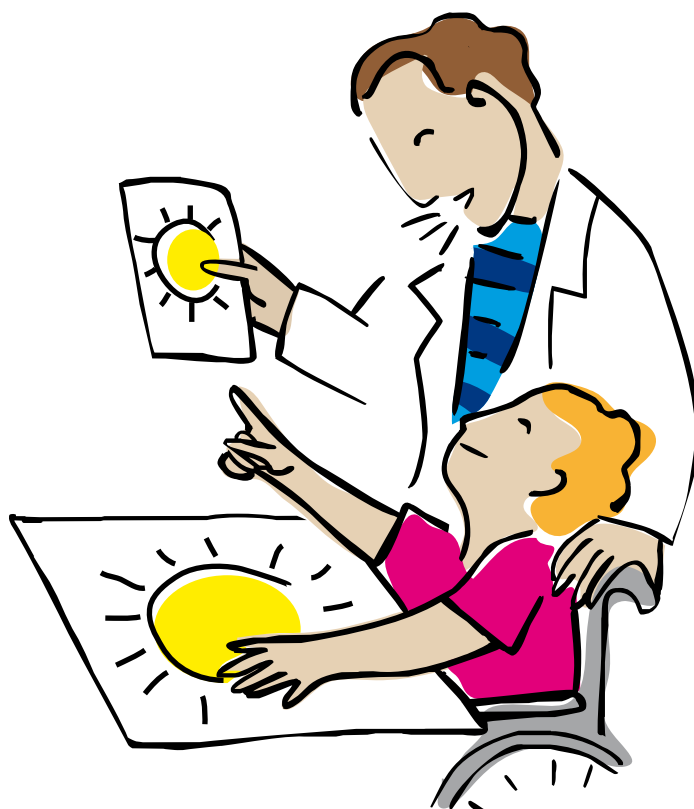
INTRODUCCIÓN

Este documento aporta una visión práctica de cómo mejorar las condiciones de seguridad en los centros educativos. Para ello, se desgranán los aspectos claves recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995.

De forma complementaria hablaremos de las Enfermedades Profesionales que afectan al colectivo de trabajadores de la enseñanza: cuál es el marco normativo que las engloba, cuáles son típicas de nuestro sector, cómo se notifican.

Después de esta introducción hay **dos grandes capítulos:**

- 1. Prevención de riesgos laborales en centros educativos.**
- 2. Enfermedades profesionales del sector.**



CON LA PREVENCIÓN GANAMOS TODOS

Empresarios y trabajadores por la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo

Prevención de riesgos laborales en centros educativos

La prevención de riesgos laborales es una materia compleja y prolija en leyes y disposiciones legales, tanto de carácter jurídico como técnico, que hacen de su conocimiento y aplicación práctica algo engorroso y de difícil comprensión, tanto a la hora de exigir los derechos de los trabajadores como a la de asumir y tomar las medidas oportunas que obligan a los titulares de los centros educativos.

El propósito de FETE-UGT con esta publicación es facilitar una visión reducida, y de aplicación práctica, de lo más importante que se debe conocer sobre la prevención de riesgos laborales en nuestro sector ayudando principalmente a:

- Mejorar el conocimiento general sobre los derechos y obligaciones que genera la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Facilitar la implantación de las medidas preventivas que deben ser acometidas por los titulares de la actividad.
- Facilitar el trabajo de los Delegados y Delegadas de prevención de los centros.
- Lograr mejorar las condiciones de seguridad en el desarrollo de nuestra actividad, consiguiendo un entorno de trabajo más agradable y humano.

Para lograr estos objetivos vamos a utilizar como herramientas de trabajo:

- La presente publicación, que, a modo de guía básica, contiene una breve introducción con los aspectos generales más importantes que se deben conocer.
- Una página web, de carácter más técnico, con información específica complementaria y mucho más desarrollada, sobre los tipos de riesgos laborales que se pueden encontrar, sus medidas preventivas y modelos de documentos de utilidad para el desarrollo de tu trabajo.

A esta información se puede acceder en la siguiente dirección: www.prevencionenladocencia.com

MARCO LEGISLATIVO

Hasta la aparición de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (a partir de ahora LPRL), aunque existían relaciones normativas que hacían referencia al derecho de los trabajadores a unas condiciones de seguridad y salud adecuadas, éstas no estaban lo suficientemente desarrolladas ni articuladas. Con la aparición de la LPRL, que surge como transposición de la Directiva Europea 89/391/CEE, se determina el cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

Esta ley tiene como principios generales:

- La prevención de los riesgos profesionales.
- La eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo.
- La evaluación de los riesgos que no puedan ser eliminados.
- La información, consulta, participación equilibrada y formación de los trabajadores en materia preventiva.

Cabe destacar el papel primordial que tienen los trabajadores en esta norma pues, además de ser objeto de protección de la misma, tienen el derecho a participar en cómo debe ser tal protección, principalmente a través de los distintos representantes de los trabajadores, en concreto, mediante la figura de los delegados/as de prevención de riesgos laborales.

Para facilitar la comprensión integral de esta materia, nos proponemos dar respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿Qué es un riesgo laboral?
- ¿Qué tipos de riesgos podemos encontrar en nuestro lugar de trabajo?
- ¿Qué es la evaluación de riesgos laborales?
- ¿Quién tiene la responsabilidad de garantizar la protección de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral?
- ¿Cuáles son los derechos de participación de los trabajadores en esta materia?

¿QUÉ ES UN RIESGO LABORAL?

Se define riesgo laboral como **la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo**. Factor de riesgo es la causa inmediata que produce ese riesgo.

Un ejemplo bastante intuitivo que suele aparecer en los centros escolares es el riesgo laboral de sufrir una caída por una escalera, siendo uno de los factores de riesgo el tener los escalones bastante pulidos por su uso. Es obvio que existe la posibilidad de resbalarse, caerse y, como consecuencia de esta caída, producirse un golpe, una fractura o una torcedura.

Hay riesgos que se producen por una exposición continua a unas condiciones de trabajo inadecuadas. Un ejemplo de esto son las situaciones de violencia en el aula como factor de riesgo psicosocial.

La exposición a estas situaciones de violencia puede producir en los trabajadores estrés crónico, síndrome del quemado, depresión, etc.

¿QUÉ TIPOS DE RIESGOS PODEMOS ENCONTRAR EN NUESTRO LUGAR DE TRABAJO?

Los riesgos laborales se suelen agrupar mediante el siguiente criterio:

1. Riesgos relacionados con la seguridad en el trabajo:

- Propios de los lugares de trabajo.
- Debidos a una deficiente señalización de los peligros.
- Propios de los equipos de trabajo y máquinas.
- Producidos por la electricidad.
- Riesgos de incendios.
- Riesgos evitables por el uso de Equipos de Protección Individual.

2. Riesgos relacionados con la higiene en el trabajo:

- Riesgos químicos.
- Riesgos físicos.
- Ruido.
- Vibraciones.
- Ambiente térmico.
- Radiaciones electromagnéticas.
- Radiaciones ionizantes.
- Radiaciones no ionizantes.
- Riesgos biológicos.

3. Riesgos relacionados con la ergonomía y psicología:

ERGONOMÍA:

- Por una mala concepción y diseño de un puesto de trabajo.
- Carga de trabajo.
- Levantamiento manual de cargas.
- Riesgos de los puestos con pantallas de visualización (PVD).

PSICOSOCIOLOGÍA:

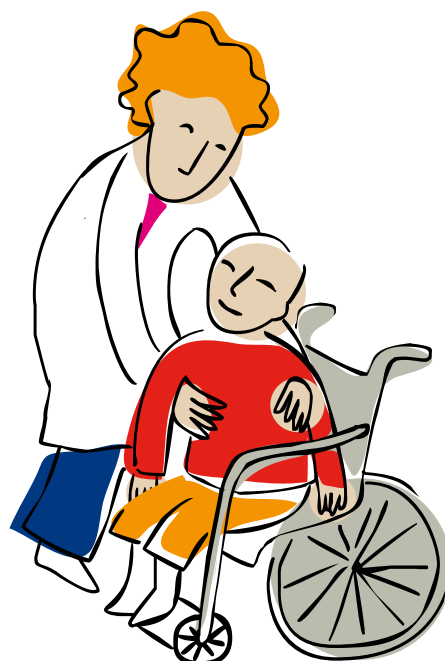
- Estrés.
- Síndrome del quemado o burnout.
- Carga mental.
- Mobbing.
- Bullying.

Para lograr una eficaz prevención de los riesgos laborales hay que estar familiarizado con los riesgos que se pueden encontrar en el centro de trabajo:

- Cuáles son.
- Qué los producen.
- Los efectos negativos de estos riesgos sobre la salud de los trabajadores/as.
- Tomar las medidas preventivas para eliminarlos o minimizarlos.

Lograr entender y comprender las respuestas a estas cuatro preguntas es clave para conseguir unas mejores condiciones de seguridad y salud en el centro de trabajo.

(En la página web www.prevencionenladocencia.com, que FETE-UGT ha realizado para dar respuesta a las necesidades de los trabajadores/as en esta materia, se explican de forma detallada los principales riesgos y las medidas preventivas anteriormente enumeradas).



CON LA PREVENCIÓN GANAMOS TODOS

Empresarios y trabajadores por la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo

¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN DE RIESGOS?

La evaluación de riesgos **es el procedimiento destinado a determinar los riesgos que existen en un puesto de trabajo con la finalidad de eliminar tales riesgos**, siempre que sea técnicamente posible o, si no fuera posible eliminarlos totalmente, reducirlos o minimizarlos.

Para conseguir este objetivo, en primer lugar, se deben identificar los riesgos existentes en cada puesto de trabajo. Una vez detectados, es preciso planificar la acción preventiva determinando: qué vamos a hacer (medidas necesarias), quién lo va a hacer (personas encargadas de su realización), y cómo lo vamos a hacer (plazos para su realización, fondos de los que disponemos, etc.).

La evaluación de riesgos laborales la debe realizar personal técnico cualificado: técnicos de prevención de riesgos laborales. Existen diversos modos de organizar el servicio de prevención en las empresas, siendo lo más frecuente recurrir a servicios de prevención ajenos, es decir, empresas especializadas externas a la organización.

Es importante conocer cuál es la situación del propio centro de trabajo en esta materia. Lamentablemente, la evaluación de riesgos, si es que se realiza, se limita a la mera descripción de riesgos, faltando la segunda parte de la misma: la propuesta de medidas correctoras que solucionen esos riesgos detectados.

Es obvio que **no todos los riesgos son igualmente peligrosos**. Para estimar **el grado de peligrosidad de un riesgo potencial**, se valorarán conjuntamente:

- La **probabilidad** de que se produzca el daño.
- La **gravidad** de sus posibles consecuencias si este llega a materializarse.

Esta valoración conjunta determina el nivel de riesgo que aparece en la siguiente tabla:

		CONSECUENCIAS		
		LIGERAMENTE DAÑINO LD	DAÑINO D	EXTREMADAMENTE DAÑINO ED
PROBABILIDAD	Baja B	Riesgo trivial T	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO
	Media M	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I
	Alta A	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I	Riesgo intolerable IN

Se puede observar que un riesgo que tenga una probabilidad baja de que ocurra y cuyas consecuencias para la salud, si se materializa, sean ligeramente dañinas, produce un nivel de riesgo trivial (T), es decir, poco importante. Sin embargo, un suceso que tenga una probabilidad alta de que ocurra y cuyas consecuencias para la salud sean extremadamente dañinas, si finalmente se consuma, determina un nivel de riesgo intolerable (IN).

Cada nivel de riesgo analizado determina la realización de una serie de medidas preventivas concretas que deben tomarse, siendo la importancia y magnitud de estas medidas proporcional al nivel de riesgo detectado. De esta forma, por poner algunos ejemplos, el nivel de riesgo más bajo, el trivial, no requiere medidas preventivas específicas, mientras que el nivel más alto, el catalogado como intolerable, requiere la paralización del trabajo hasta que solvete la circunstancia que lo produce.

¿QUIÉN TIENE LA RESPONSABILIDAD EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?

El art. 14 de la LPRL indica que los trabajadores tienen “derecho a la protección frente a los riesgos laborales”, siendo los titulares de la actividad los responsables de garantizar dicho derecho. En el caso concreto de los centros privados y concertados, esta responsabilidad recae en los empresarios; y en la Administración, en el caso de centros de titularidad pública.

¿CUÁLES SON LOS DERECHOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN ESTA MATERIA?

La LPRL indica que el empresario o la Administración, para el caso del personal a su servicio, deberán consultar a los trabajadores antes de tomar cualquier medida sobre decisiones relativas a la Salud Laboral.

Esta participación se realizará, como cauce habitual, a través de los representantes de los trabajadores, y más concretamente a través de los órganos de representación especializada en Salud Laboral: los Delegados de Prevención y el Comité de Salud Laboral.

1. Delegado/a de prevención:

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Los Delegados/as de Prevención se eligen entre y por parte de los representantes de los trabajadores.

Funciones, competencias y facultades de los Delegados de Prevención

Dentro de sus labores como Delegados de Prevención tienen derecho o estarán facultados para:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos y a Inspectores de Trabajo en sus visitas, pudiendo formular las observaciones oportunas.
- Recibir del empresario información sobre las actividades de prevención.

- Proponer al empresario, y al Comité de Seguridad y Salud, la adopción de medidas carácter preventivo. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas ha de ser motivada.

La LPRL determina una serie de derechos o garantías que amparan a los Delegados de Prevención para el desarrollo de su labor. Estos son similares a los de cualquier representante de los trabajadores y son desarrollados tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la Ley de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

2. Comité de Seguridad y Salud:

El Comité de Seguridad y Salud es un órgano de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. **Se trata de un órgano consultivo.**

Se constituirán en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. Estará compuesto, en igual número, por representantes de la empresa, por un lado, y por Delegados de Prevención, representando a los trabajadores, por otro.



CON LA PREVENCIÓN GANAMOS TODOS

Empresarios y trabajadores por la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo

DESCRIPCIÓN GENERAL DE RIESGOS

Riesgos relacionados con los lugares de trabajo

Se define **lugar de trabajo** como un área del centro de trabajo, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que puedan acceder en razón de su trabajo. Se consideran incluidos en esta definición **los servicios higiénicos, locales de descanso, locales de primeros auxilios, comedores, patios de recreo, el gimnasio, las pistas deportivas, las piscinas, etc.**

Relacionado con este apéndice, hay que tener en cuenta:

- El orden, limpieza y mantenimiento general de todas las instalaciones, haciendo principal hincapié en zonas de paso, vías de circulación, salidas y salidas de emergencia, que deberán permanecer libres de obstáculos.
- Las condiciones generales de iluminación.
- Las condiciones de los servicios higiénicos y locales de descanso.
- El material y locales de primeros auxilios.
- Las condiciones constructivas.

Todas estas condiciones están reflejadas en el **Real Decreto 486/1997, de 14 de abril**, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. En este R.D. se pueden encontrar los requisitos a aplicar para cada uno de sus apéndices.

Los edificios de nueva construcción suelen respetar dichas condiciones, ya que se impone el cumplimiento de la normativa desde la fase de edificación. Para edificios más antiguos, y para la revisión periódica de todos los edificios, se recomienda aplicar las condiciones técnicas que aparecen en dicho Real Decreto.

RECOMENDACIONES:

Utilizar las listas de chequeo (check-list) de identificación de riesgos en lugares de trabajo, como la que adjuntamos en la página web dentro del epígrafe "documentación".

Riesgos relacionados con la señalización

El empresario o la Administración -en los centros de trabajo de su titularidad- deberán **adoptar las medidas precisas para que en los lugares de trabajo exista una adecuada señalización de seguridad y salud**. La señalización de seguridad llama la atención sobre la existencia de los riesgos, alerta sobre situaciones de emergencia, facilita la localización de vías de evacuación y orienta sobre el modo de realizar determinadas situaciones peligrosas, por poner algunos ejemplos.

Las obligaciones específicas en esta materia se recogen en el **Real Decreto 485/1997, de 14 de Abril** sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de Seguridad y Salud en el trabajo.

RECOMENDACIONES:

- Comprobar que existe la señalización adecuada para los riesgos existentes en tu trabajo.
- Es especialmente importante la relacionada con las salidas de emergencia y la disposición de los equipos de actuación contra incendios.
- Asegurarse de que los trabajadores y alumnos entienden el significado de dicha señalización.

Riesgos relacionados con la electricidad

La electricidad tiene un riesgo potencial muy alto, ya que una descarga eléctrica puede llegar a matar a una persona.

RECOMENDACIONES:

- Señalizar los potenciales riesgos eléctricos con su señal correspondiente.
- Realizar un correcto mantenimiento de las instalaciones eléctricas, evitando cables y enchufes en mal estado de conservación.
- Limitar la manipulación de instalaciones eléctricas y otros elementos que puedan estar en tensión a personal formado y/o autorizado.



Riesgos relacionados con equipos de trabajo y máquinas

Se considera **EQUIPO DE TRABAJO** a cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizado en el trabajo.

Una MÁQUINA es un equipo de trabajo que tiene alguna pieza móvil. Las máquinas son peligrosas por su propia funcionalidad (transformar, tratar, desplazar y/o acondicionar un material) y sus riesgos se pueden analizar de forma específica, según el tipo de máquina, o de forma general, según la naturaleza de estos peligros o riesgos.

Generalmente los docentes no utilizan máquinas especialmente peligrosas. Pero algunos trabajadores de PAS sí pueden estar expuestos a esta clase de peligros.

RECOMENDACIONES:

1. **Comprobar** que las máquinas y otros equipos de trabajo tengan:
 - La declaración CE de conformidad. Documento que garantiza que la máquina es segura. Se obtiene a partir del cumplimiento de una serie de requisitos comprobados por organismos de control acreditados.
 - El marcado "CE". Las máquinas y otros objetos que han pasado estos controles de seguridad deben llevar bien visible una etiqueta con las siglas CE.
2. **Tener** a disposición de los trabajadores, y cerca de los equipos de trabajo, **el manual de instrucciones de los mismos**. Allí están especificados los riesgos y sus medidas preventivas.
3. **Seguir las especificaciones de uso** de estos manuales.
4. **Usar, si fuera necesario, los equipos de protección individual específicos:** guantes, botas, gafas, etc.
5. **Entrenar y adiestrar a los operarios** de dichas máquinas.
6. **Realizar un correcto mantenimiento de las máquinas.** Una máquina en mal funcionamiento es especialmente peligrosa.

Riesgos relacionados con los incendios

El incendio es un fuego incontrolado y puede producir graves lesiones personales y daños materiales a las instalaciones y edificios.

Las lesiones personales, que pueden llegar a ser mortales, se deben principalmente a quemaduras producidas por las altas temperaturas y a la inhalación de gases tóxicos producto de la combustión de los materiales.

Para que un incendio se inicie tienen que coexistir tres factores: un combustible, material susceptible de arder; un comburente, generalmente el oxígeno y sin el cual el fuego se extinguiría; y un foco de ignición, chispa o llama que inicia la reacción. Juntos conforman el conocido "triángulo del fuego", sin cuyos componentes no se puede producir un incendio.

Para evitar el riesgo de incendio es importante:

- Controlar las condiciones estructurales que eviten o dificulten un fuego o su propagación. Estas son impuestas por legislación.
- Controlar los posibles focos térmicos y de combustibles: estufas, calderas, etc.
- Controlar los posibles combustibles potenciales: productos químicos, papel, etc. (En la lista de comprobación o check-list que se puede consultar en la página web proponemos una lista de aspectos a comprobar para evitar el riesgo de incendios).
- Estar preparados para el hipotético caso de que se pudiera producir un incendio, como vemos a continuación.

El plan de autoprotección, denominado antiguamente plan de emergencias, es "la planificación y organización humana de los propios recursos para la utilización óptima de los medios técnicos previstos con la finalidad de reducir al mínimo las posibles consecuencias que pudieran derivarse de la situación de emergencia". La situación de emergencia típica, pero no única, es el riesgo de incendios. En centros escolares podemos estar expuestos a otras situaciones de emergencias, como inundaciones, movimientos sísmicos, vulcanismo, amenazas de bomba, etc.

El objetivo de este plan es:

- Tener identificados y evaluados los riesgos potenciales.
- Conocer las medidas preventivas necesarias para que las posibles emergencias no se produzcan.
- Tener los medios de protección, técnicos y humanos a utilizar para hacer frente a tales emergencias, si finalmente se producen.

RECOMENDACIONES:

- Exigir que se realice el plan de autoprotección según la normativa vigente.
- Exigir que se realicen simulacros de evaluación.
- Asegurarse de que todos los trabajadores y usuarios de las instalaciones tienen claras las funciones y pasos a realizar en caso de emergencia.

En el epígrafe "documentación" de la página web www.prevencionenladocencia.com se puede consultar un CD interactivo, realizado por FETE-UGT, en el que se desarrolla con profundidad, y en un formato visualmente atractivo, todo lo que se debe conocer de las emergencias en centros escolares.

CON LA PREVENCIÓN GANAMOS TODOS

Empresarios y trabajadores por la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo

Riesgos evitables por el uso de equipos de protección individual

Equipo de protección individual (EPI) es cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud.

Ejemplos de EPI que se utilizan en nuestro sector son: batas, gorros de cocina, mandiles para cocinar, guantes y mascarillas para personal de limpieza, etc.

Los titulares de la actividad deben proporcionar a sus trabajadores los EPI necesarios para el desarrollo del trabajo.

RECOMENDACIONES:

- Exigir los EPI que sean necesarios para el desarrollo de la actividad.
- Deben ser de la **calidad adecuada** (marcado CE).
- Utilizar de **forma individual**.
- Instruir a los usuarios sobre el **uso de los EPI**, sus características y sus limitaciones.

Riesgos químicos

Los compuestos químicos, dependiendo de su naturaleza y tiempo de exposición a los mismos, **pueden producir efectos graves sobre la salud de las personas que entran en contacto con ellos.**

En la enseñanza no suele haber una exposición excesiva a compuestos químicos pero sí es frecuente su uso en tareas de limpieza.

Es importante conocer que los efectos de los compuestos químicos varían dependiendo del compuesto químico que se utiliza, del tiempo de exposición al mismo y del modo en que penetran en el cuerpo, que puede ser por inhalación, absorción cutánea, a través de heridas o cortes, o por vía digestiva, al fumar o comer estando expuestos a estas sustancias.

Es importante analizar las etiquetas de los productos químicos. En ellas hay información básica sobre los peligros inherentes al uso de tales compuestos, las precauciones a tomar en su manipulación y un teléfono de contacto en caso de intoxicación.

RECOMENDACIONES:

- Conocer los **compuestos químicos que se usan en el centro.**
- Leer las **etiquetas** de los compuestos químicos a utilizar.
- Utilizar las **medidas preventivas necesarias.** El uso de EPI no es la única medida preventiva que debe tomarse respecto a estos riesgos.

Riesgos físicos

Los agentes físicos son manifestaciones de la energía que pueden causar daños a las personas.

En nuestro ambiente de trabajo nos encontramos expuestos a multitud de agentes físicos entre los que destacan:

- Ruido.
- Vibraciones.
- Energía térmica, como el frío y el calor.
- Energía electromagnética en forma de radiaciones no ionizantes: microondas, radiación ultravioleta, rayos infrarrojos, etc.

Muchas veces, más allá de los riesgos específicos que tiene cada forma de energía, estos agentes aumentan el grado de incomodidad o insatisfacción laboral. La mayoría de los trabajadores expuestos a muchos de los riesgos de este tipo dan por hecho que no se puede hacer nada para evitar estas molestias o incomodidades. Sin embargo, **hay que saber que existe legislación específica respecto a:**

- Niveles de **ruido.**
- **Exposición a vibraciones.**
- Condiciones de **temperatura** de los lugares de trabajo.
- Especificaciones que deben tener los equipos de trabajo respecto a la **emisión de radiaciones.**

RECOMENDACIONES:

- El **R.D. 286/2006 regula los niveles de exposición al ruido.**
- **R.D. 486/1997**, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, **regula las condiciones de temperatura de los lugares de trabajo.**



Riesgos biológicos

En algunos casos, los trabajadores también pueden estar expuestos a riesgos derivados de la exposición a agentes biológicos.

Dentro del sector docente hay que tener en consideración los riesgos biológicos, aun dentro de su incidencia moderada, en los siguientes casos:

- **Contagio de enfermedades transmitidas por los alumnos.** Durante los primeros años de vida de los infantes se está desarrollando su sistema inmunitario. En las escuelas los niños conviven durante muchas horas y tienen un mayor contacto con procesos infecciosos, generalmente de carácter leve. Hay que extremar la higiene de manos y ropa de trabajo.
- **Infecciones propias del personal de cocina.** Están expuestos a sufrir y transmitir contagios en la manipulación de alimentos.
- **Infecciones que se producen en los servicios.** Los servicios son destino final de los productos de excreción del cuerpo, heces y orina, que pueden ser vectores de múltiples infecciones. Debe tener especial cuidado el personal de limpieza de estos sanitarios.

RECOMENDACIONES:

- Recordar que **se deben evaluar los riesgos biológicos.**
- Incidir en la **limpieza de cocina y sanitarios.**
- **Proporcionar EPI a los trabajadores que lo necesiten.**
- **Los cocineros/as** deben estar en posesión del **carne de manipulador de alimentos.**

Riesgos relacionados con la ergonomía

La función principal de la Ergonomía es la adaptación del puesto de trabajo al hombre. Para ello:

- Detecta los riesgos posturales y de carga física de trabajo.
- Controla que los niveles de ruido, iluminación o temperatura del puesto de trabajo sean los adecuados.
- Selecciona herramientas o equipos de trabajo cuyo propio uso no genere riesgos.

RECOMENDACIONES:

- **Proponer medidas organizativas que faciliten una carga de trabajo adecuada:** distribución adecuada de las clases, distribución de los periodos de pausas, etc.
- Respecto al levantamiento manual de cargas: **formar a los trabajadores en la técnica de levantamiento de cargas,** teniendo en cuenta no sobrepasar, sin ayuda de equipos de trabajo u otras personas, los 25 Kg. de peso.
- **Solicitar que elementos del puesto de trabajo:** sillas, mesas, ordenadores, etc., **tengan las condiciones ergonómicas adecuadas.**
- **Formar a los trabajadores que lo necesiten sobre el uso correcto del ordenador.**

Riesgos relacionados con los factores psicosociales

Los factores psicosociales son aquellas condiciones presentes en el entorno de trabajo que pueden afectar a la salud física, psíquica o social del trabajador, al bienestar de éste o al desarrollo del trabajo del mismo.

Estas condiciones están directamente relacionadas con la organización del trabajo, su contenido y/o la realización de tareas.

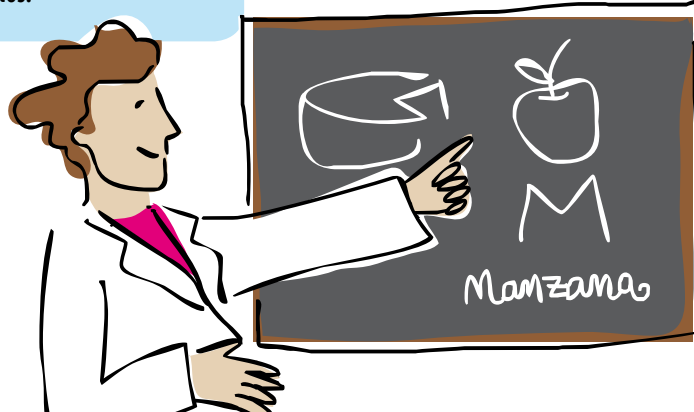
Las consecuencias perjudiciales sobre la salud, o el bienestar del trabajador, que se derivan de una situación en las que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables son:

- Estrés.
- Fatiga mental.
- Síndrome del quemado o Burnout.
- Insatisfacción laboral.
- Problemas de relación.
- Desmotivación laboral.

El sector educativo, lamentablemente, está expuesto a estos factores de origen psicosocial en mayor medida que otros sectores.

RECOMENDACIONES:

- **Exigir que las evaluaciones de riesgos contemplen los riesgos psicosociales.**
- **Elaborar protocolos de actuación** para casos concretos: acoso, bullying, etc.
- **Elaborar planes para la promoción y mejora de la convivencia escolar** que implique a toda la comunidad escolar.
- En la página web: **www.prevencionenladocencia.com**, en el apartado 'Riesgos laborales', dentro del epígrafe 'Portal preventivo', **se puede consultar con profundidad todo lo relacionado con los riesgos psicosociales.**



CON LA PREVENCIÓN GANAMOS TODOS

Empresarios y trabajadores por la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo

Enfermedades profesionales en el sector educativo

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

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

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

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

- Los accidentes de trabajo.
- Las enfermedades profesionales.

ACCIDENTES DE TRABAJO

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

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

NO tendrán consideración de Accidentes de Trabajo los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, por ejemplo un atentado o un terremoto, los que sean debidos a un conocimiento deliberado de realizar un delito o conducta punible o la imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

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

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



ENFERMEDADES PROFESIONALES

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

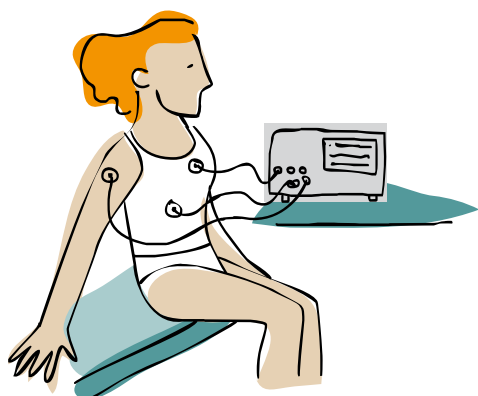
Para que una enfermedad sea considerada “profesional” se deben cumplir dos requisitos fundamentales:

- Que estas patologías estén incluidas en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, que aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social.
- Que exista una relación causaefecto entre la enfermedad y la relación laboral.

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

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

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



ENFERMEDADES PROFESIONALES DEL SECTOR EDUCATIVO

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

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

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

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

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

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

CON LA PREVENCIÓN GANAMOS TODOS

Empresarios y trabajadores por la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo

INCLUSIÓN DE NUEVAS PATOLOGÍAS AL CUADRO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

El Real Decreto 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales, **establece mecanismos para una posible inclusión, en el futuro, de enfermedades** de las que se sospecha su origen profesional pero todavía no existen evidencias inequívocas al respecto.

Para ello, se faculta al Ministerio de Trabajo a la modificación de dicho cuadro, previo informe del Ministerio de Sanidad y de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y se establece la obligatoriedad de incluir, como enfermedades profesionales, las que la Unión Europea establezca como tal.

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

NOTIFICACIÓN DE ENFERMEDAD PROFESIONAL

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

Para los trabajadores incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, la Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, establece el modelo de parte de enfermedad profesional y se dictan normas para su elaboración y transmisión.

Con el nuevo Decreto, ya no es el empresario el que inicia la tramitación del parte de enfermedades profesionales, como ocurría anteriormente. Ahora **será la entidad gestora -el INSS o la Mutua**

que asuma la protección de las contingencias profesionales- la encargada de la notificación. La empresa se limitará a facilitar a la entidad correspondiente la información que obre en su poder para la elaboración del parte.

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

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

Trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Funcionarios Civiles del Estado

A los funcionarios de MUFACE, el camino para que se les reconozca una enfermedad profesional es diferente, a pesar de que la normativa general dice que la tramitación de los partes y su comunicación deberán ser realizados por vía electrónica a través de Internet.

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

- Se realiza un escrito dirigido al Órgano de Personal correspondiente.
- Se acompañará de todos los documentos en nuestro poder.
- Se acompañará de todas las pruebas que se posean.
- Se envía una copia del escrito al centro donde se tiene el destino.
- El Órgano de personal reunirá y completará la documentación que sirva de base a la propuesta de resolución.
- El Órgano de personal iniciará un expediente de averiguación de causas y elaborará una resolución que comunicará al mutualista y al Servicio Provincial de MUFACE de adscripción del mutualista.
- Plazos para resolver: dos meses desde la recepción del acuerdo de iniciación si de oficio o desde la recepción de la solicitud en el registro competente para su tramitación.

¿POR QUÉ EXISTE UNA INFRANOTIFICACIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES?

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

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

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

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

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

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

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

- Tratamiento médico-quirúrgico y de rehabilitación, las prescripciones farmacéuticas y técnicas diagnósticas y terapéuticas que sean necesarias.
- Suministro y renovación normal de los aparatos de prótesis y ortopedia si fuesen necesarios, así como los vehículos para inválidos si fueran necesarios.
- Cirugía plástica y reparadora adecuada cuando hubieran quedado deformaciones o mutilaciones que produzcan alteración importante en el aspecto físico del accidentado.
- Rehabilitación necesaria hasta obtener una curación completa.
- Los gastos de desplazamiento, si fuesen necesarios para recibir la asistencia.

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



CON LA PREVENCIÓN GANAMOS TODOS

Empresarios y trabajadores por la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo

RECLAMACIONES POR LA GESTIÓN DE LAS MUTUAS DE TRABAJO

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

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

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

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



OFICINA VIRTUAL DE RECLAMACIONES

El Ministerio de Trabajo, a través de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, **ha facilitado una página web para gestionar las reclamaciones de manera fácil y rápida: <http://www.ovrmateps.es/virtual>**

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

Código de seguridad ?

Por motivos de seguridad se requiere que ingrese un código para registrar su reclamación. Para obtener este código ingrese su email personal y haga click en el botón "Validar"

Acceda a su email para recuperar el código que le hemos enviado. Si ya dispone del código de seguridad simplemente ingréselo en la casilla correspondiente y haga click en "Continuar"

Email

Código de seguridad

En caso de que no disponga de correo electrónico, haga click: [AQUÍ](#)

Con objeto de verificar la capacidad de disposición del usuario sobre el buzón de correo electrónico introducido en el formulario, dicho dato será utilizado para generar un código aleatorio de confirmación, que le será remitido al mismo y que será imprescindible para tramitar el alta de su reclamación en esta oficina virtual.
Se pone en conocimiento del usuario que el dato solicitado sólo será

Acepto la cláusula

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

1. Aceptar la cláusula que aparece al final de texto, marcada en rojo con una uve.
2. Rellenar la casilla que pone e-mail y darle al botón "Validar".
3. En pocos minutos recibirás un código numérico de seguridad, de carácter personal, en el correo electrónico que has facilitado.
4. Añadir dicho número a la casilla "Código de seguridad", y apretar el botón "Continuar". Una vez hecho esto, accederás al formulario de reclamación.

TRASTORNOS FONIÁTRICOS. NÓDULOS EN LAS CUERDAS VOCALES

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

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

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

¿POR QUÉ SE PRODUCEN ESTOS TRASTORNOS FONIÁTRICOS ?

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

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

La actividad docente

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

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

El entorno acústico y ambiental

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

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

Factores y hábitos personales

La forma en la que emite la voz cada individuo y algunos de sus hábitos personales pueden ser factores de riesgo a la hora de sufrir una patología relacionada con la voz, siendo la causa principal la falta de técnica vocal y el desconocimiento del mecanismo de emisión de voz.

Son factores de riesgo:

- La utilización de un volumen de voz demasiado alto.
- Inspirar constantemente por la boca, reseca las mucosas bucales, o hacerlo de forma insuficiente para mantener una voz sostenida y firme.
- Utilizar incorrectamente las cajas de resonancia.
- Articulación rápida y pobre sin marcar las letras y vocales.
- Utilizar tonos de voz demasiado graves o demasiado agudos.
- Estar tenso, estresado. Cuando la voz se emite con hipertensión muscular en la parte anterior del cuello y la laringe, la ondulación de las cuerdas vocales origina un duro impacto entre ambas y la mucosa de sus bordes se irrita.
- No dar importancia a los trastornos de la voz lo que lleva a la cronificación de los trastornos.
- Fumar y beber alcohol de manera significativa, pues irrita las mucosas de la garganta.
- No dormir suficientemente ni hacer los descansos de voz adecuados.

PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LA VOZ

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a Empresarios -en el caso de centros concertados y privados- y a la Administración Pública respecto a los centros públicos a: evitar los riesgos derivados del trabajo, evaluar los riesgos que no puedan ser evitados y tomar las medidas preventivas oportunas en relación con los riesgos

CON LA PREVENCIÓN GANAMOS TODOS

Empresarios y trabajadores por la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo

detectados, informando y formando a los trabajadores respecto a los riesgos que pueden sufrir en su puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas a adoptar para evitarlos. De esta forma, y para el caso concreto de los riesgos derivados de la voz, son los titulares de los centros -empresarios y la Administración Pública, para sus respectivos centros- los responsables de tomar las medidas preventivas que a continuación exponemos.

1. Medidas preventivas de carácter colectivo:

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

2. Medidas preventivas organizativas:

Medidas diseñadas desde una organización del trabajo en la que se eviten los factores de riesgo que puedan producir alteraciones en la voz de los trabajadores. Ejemplos de este tipo de medidas podrían ser: alternar la exposición oral con la realización de ejercicios prácticos en los que no sea necesario hablar; distribuir las horas lectivas favoreciendo las pausas y descansos vocales; diseñar estrategias de respuesta ante la disrupción para evitar forzar la voz al imponer la disciplina; estrategias para evitar el estrés; diseño de cursos específicos de técnica vocal, etc.

3. Medidas preventivas individuales:

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

El empresario debe formar a sus trabajadores para que apliquen las estrategias individuales necesarias para una correcta realización de su trabajo. Por ello es importante conocer:

- **Respecto a la emisión de voz: aprender técnicas de proyección vocal adecuadas;** disminuir el nivel de ruido ambiental en vez de hablar más alto para compensarlo; hablar de cara a las personas; evitar hablar mientras se escribe en la pizarra y gritar a alumnos que estén a larga distancia y en espacios abiertos.
- **Respirar por la nariz y no por la boca para evitar que se reseque la laringe;** respiración abdominal e intercostal; evitar ropas excesivamente ajustadas que impidan una respiración adecuada.
- **Utilizar técnicas para evitar fatiga vocal: hablar en un tono vocal normal y en una intensidad adecuada para no dañar el aparato fonador;** permitir una variación del tono vocal mientras habla; proyectar la voz sin forzar la garganta; conocer los propios límites físicos en cuanto a tono e intensidad.
- **Respecto a la postura: mantener una posición confortable, erguida y simétrica;** mantener la garganta relajada; evitar tensar o apretar los dientes, la mandíbula o la lengua durante la fonación (usar técnicas que reduzcan al máximo la tensión muscular).
- **Mantener un estilo de vida y un entorno de vida saludable:** limitar la ingestión de alcohol, café y té; llevar una dieta adecuada; evitar el sedentarismo y practicar algún tipo de actividad física;

limitar el uso de la voz durante las actividades de ocio; reconocer los primeros síntomas de fatiga vocal: dolor de garganta, sequedad, etc.; evitar ambientes secos como los causados por excesivo aire acondicionado o calefacción; beber agua de forma abundante, incluso en clase.

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

VIGILANCIA DE LA SALUD EN LOS TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA

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

Por esta razón sería recomendable la inclusión de una revisión foniatría dentro de los reconocimientos médicos de los docentes.

SÍNTOMAS DE UN POSIBLE TRASTORNO FONIÁTRICO

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

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

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

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

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	12
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN CENTROS EDUCATIVOS	12
■ MARCO LEGISLATIVO	12
¿QUÉ ES UN RIESGO LABORAL?	12
¿QUÉ TIPOS DE RIESGOS PODEMOS ENCONTRAR EN NUESTRO LUGAR DE TRABAJO?	12
¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN DE RIESGOS?	12
¿QUIÉN TIENE LA RESPONSABILIDAD EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?	12
¿CUÁLES SON LOS DERECHOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN ESTA MATERIA?	12
DESCRIPCIÓN GENERAL DE RIESGOS	12
ENFERMEDADES PROFESIONALES DEL SECTOR	12
■ ACCIDENTES DE TRABAJO	12
■ ENFERMEDADES PROFESIONALES	12
■ ENFERMEDADES PROFESIONALES DEL SECTOR EDUCATIVO	12
■ INCLUSIÓN DE NUEVAS PATOLOGÍAS AL CUADRO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES	12
■ NOTIFICACIÓN DE ENFERMEDAD PROFESIONAL	12
■ PRESTACIONES A LAS QUE SE TIENE DERECHO EN CASO DE ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL	12
■ RECLAMACIONES POR LA GESTIÓN DE LAS MUTUAS DE TRABAJO	12
OFICINA VIRTUAL DE RECLAMACIONES	12
■ TRASTORNOS FONIÁTRICOS. NÓDULOS EN LAS CUERDAS VOCALES	12
¿POR QUÉ SE PRODUCEN ESTOS TRASTORNOS FONIÁTRICOS?	12
PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LA VOZ	12
VIGILANCIA DE LA SALUD EN LOS TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA	12
SÍNTOMAS DE UN POSIBLE TRASTORNO FONIÁTRICO	12
PARA SABER MÁS: BIBLIOGRAFÍA	12

PARA SABER MÁS:

BIBLIOGRAFÍA

- www.prevencionenladocencia.com. Página web de prevención de riesgos laborales del sector de la enseñanza, realizada por FETE-UGT.
- El Real Decreto 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales.
- 'La voz como herramienta de trabajo: factores de riesgo, problemas más frecuentes y su prevención'. Secretaría de Política Sindical/Salut Laboral de la Unió General de Treballadors de Catalunya.
- Página web de FETE-UGT: www.prevencionenladocencia.com