



**Análisis de los riesgos  
ergonómicos  
y psicosociales**

**en el sector de las  
empresas de limpieza**

**y su impacto en la  
salud de los trabajadores.**

**Propuestas de mejora e intervención**

**ANÁLISIS DE LOS RIESGOS ERGONÓMICOS Y PSICOSOCIALES  
EN EL SECTOR DE LAS EMPRESAS DE LIMPIEZA, Y SU IMPACTO  
EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES. PROPUESTAS DE  
MEJORA E INTERVENCIÓN**

**FINANCIADO por: Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales**

**PROMOVIDO por:**

- FEDERACION DE ACTIVIDADES DIVERSAS DE COMISIONES OBRERAS (AA.DD.-CC.OO.)
- FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE UGT (FES-UGT)
- ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPRESAS DE LIMPIEZA (ASPEL)
- ASOCIACIONES FEDERADAS DE EMPRESARIOS DE LIMPIEZA NACIONALES (AFELIN)

**REALIZADO por:**

**El equipo técnico del Departamento de Desarrollo de Proyectos e Innovación de SGS TECNOS, S.A**

**Con la colaboración de:**

**Dña. María José Ruiz**

**Área de Prevención Industrial**

**División de Prevención y Medio Ambiente**

**SGS TECNOS, S.A.**

## Índice

<b>1.- PRESENTACIÓN</b>	<b>5</b>
<b>2.- INTRODUCCIÓN</b>	<b>7</b>
<b>3.- METODOLOGÍA DE ESTUDIO: descripción de los métodos de estudio empleados</b>	<b>9</b>
<b>4.- RESULTADOS DE LOS ESTUDIOS:</b>	<b>17</b>
<b>4.1. Estudios cualitativos</b>	<b>17</b>
<b>4.1.1. Entrevistas en Profundidad.</b>	<b>17</b>
<b>4.1.2. Grupos de Discusión.</b>	<b>27</b>
<b>4.2. Evaluación de Riesgos Ergonómicos.</b>	<b>35</b>
<b>4.3. Evaluación de Riesgos Psicosociales. Resultados</b>	<b>62</b>
<b>5.- LOS RIESGOS ERGONÓMICOS, PSICOSOCIALES Y SUS CONSECUENCIAS EN LA SALUD.</b>	<b>77</b>
<b>5.1. Estudio cuantitativo. Impacto sobre la salud percibida. Resultados.</b>	<b>77</b>
<b>6.- CONCLUSIONES GENERALES.</b>	<b>87</b>
<b>7.- PROPUESTAS DE MEJORA. RECOMENDACIONES</b>	<b>93</b>



# 1 PRESENTACIÓN

El proyecto que se presenta a continuación bajo el título de “ANÁLISIS DE LOS RIESGOS ERGONÓMICOS Y PSICOSOCIALES EN EL SECTOR DE LAS EMPRESAS DE LIMPIEZA, Y SU IMPACTO EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES. PROPUESTAS DE MEJORA E INTERVENCIÓN”, es un proyecto de investigación realizado en interés de la Federación Estatal de Actividades Diversas CCOO y la Federación de Servicios de UGT (Fes-UGT), que conjuntamente con la Asociación Profesional de empresas de Limpieza (ASPEL) y Asociaciones Federadas de empresarios de Limpieza Nacionales (AFELIN) deciden presentarlo a la Convocatoria 2008 de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. Por el carácter científico-técnico, importancia y repercusión del proyecto en las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores, este estudio ha sido altamente valorado y por ello subvencionado por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. La ejecución del proyecto se ha llevado a cargo por el equipo técnico de SGS TECNOS, formado por Técnicos en prevención y especialistas de diferentes ámbitos: ergonomía, psicología y medicina del trabajo, que han realizado el trabajo de campo, labores de investigación y gabinete, así como la redacción final del Manual.

Los objetivos del presente estudio han sido entre otros, determinar los factores de riesgo psicosociales y ergonómicos a los que están expuestos los trabajadores del sector de la limpieza y proponer medidas preventivas desde el punto de vista organizativo y de tipo individual para mejorar las condiciones de trabajo y así reducir los accidentes y enfermedades relacionadas con el tipo de trabajo a través de la sensibilización y concienciación de todos los trabajadores y empresarios en la prevención de los riesgos laborales.



## 2 INTRODUCCIÓN

En la actualidad, en el mundo de la industria y en otros muchos campos la importancia de la limpieza es cada vez mayor. Dentro de las tendencias de crecimiento del sector servicios, la limpieza en sus diversas modalidades, es uno de los más importantes, y representa un mercado en clara expansión que sociológicamente responde a un sector de características propias, al tratarse en general de trabajadores que van mejorando su cualificación, predominio netamente femenino y con un gran componente de contratación a tiempo parcial.

La limpieza deja de ser un elemento secundario, para convertirse en clave del nivel de satisfacción, salud y comodidad de los ciudadanos. No sólo por la necesidad de otorgar al cliente calidad en los productos y servicios, sino también por la toma de conciencia en cuanto a la calidad del ambiente de trabajo tanto para los empleados como para los empresarios.

El desarrollo profesional del sector, ha ido creciendo en paralelo al desarrollo social en toda Europa occidental, de tal forma que el volumen total del mercado Europeo, se sitúa ahora en 33.960 millones de euros, operan 81.500 empresas y da empleo a 2,7 millones de personas. Sin embargo, una actividad como esta, que crea empleo, genera riqueza y contribuye a la mejora del bienestar, más de 427.000 trabajadores y 39.000 empresas en España, de las que solo dos disponen de más de 20000 trabajadores y predominando la pequeña empresa (1 a 5 trabajadores), tiene que seguir avanzando para alcanzar unas mejores condiciones de trabajo para sus trabajadores.

En estos últimos años, en el sector de la limpieza se han multiplicado las iniciativas con el objetivo de aumentar la sensibilización de los directivos de empresas y de los trabajadores frente a la cuestión de la seguridad y salud en el trabajo, con el propósito de erradicar uno de los problemas que sufre el sector relacionado directamente con los riesgos laborales ya que causan malestar y un ambiente que se refleja en el trabajo final.

La necesidad de prevenir los riesgos de accidentes y de enfermedades profesionales durante el trabajo sigue siendo una preocupación constante de los sindicatos y de las empresas, tanto en el ámbito nacional como europeo.

Hoy en día, aún es frecuente relacionar Prevención de Riesgos Laborales con

siniestralidad en forma de accidentes o lesiones de carácter físico, cometiendo el error de olvidar otras formas de alteración de la salud como son las Enfermedades Profesionales y patologías de carácter ergonómico y psicosocial, lo que se aleja completamente de la interpretación que la OMS hace de la salud.

Las principales bajas laborales del sector de la limpieza son predominantemente de carácter músculo esquelético y, generalmente, quedan solapadas por las frecuentes bajas por incapacidad temporal que son gestionadas como enfermedades comunes sin relacionarse con el trabajo. No existen enfermedades profesionales reconocidas en el sector aunque el caballo de batalla actual son las alteraciones musculoesqueléticas (dolores de espalda, brazos, etc.). Estas enfermedades están aumentando de forma masiva en el sector y afectan sobre todo al colectivo femenino.

La aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en las empresas del sector de servicios, se ha limitado a identificar los riesgos clásicos y evaluar la siniestralidad bajo la lógica de la visión del accidente. Sin embargo hay que tener en cuenta la importancia que cobra actualmente la consideración y evaluación de otros riesgos como pueden ser los ergonómicos y psicosociales, riesgos que en la actualidad no están siendo identificados, evaluados ni prevenidos en las empresas, y que originan el mayor número de bajas laborales en este sector.

Por todo ello, para mejorar las condiciones de trabajo de los profesionales del sector de la Limpieza, en particular en lo que se refiere a la ergonomía y psicología se ha realizado este estudio exhaustivo sobre el tema, con el fin de aportar un diagnóstico preciso de la situación del sector en este tema y proponer las medidas preventivas necesarias.

*Mayoritariamente el personal de limpieza es femenino, pero como estamos estudiando el universo completo y no queremos caer en la discriminación positiva, a partir de este momento utilizaremos los vocablos “Los trabajadores” o “el trabajador”, para referirnos a las /los trabajadoras/es del sector.*

### 3 METODOLOGÍA DE ESTUDIO

Uno de los objetivos básicos de cualquier ciencia consiste en la identificación de problemas, y en descubrir las relaciones entre las variables que permitan describir, explicar y controlar hechos, para lo cuál se utilizan métodos de investigación. En este apartado se exponen los métodos de evaluación utilizados para determinar los factores ergonómicos y psicosociales del personal del sector de limpieza. El método es el procedimiento para la obtención del conocimiento, cuyo propósito en nuestro estudio ha sido conocer los factores que pueden influir sobre la seguridad y salud de estos trabajadores.

#### MÉTODO DE EVALUACIÓN CUALITATIVA

Las técnicas cualitativas las utilizamos por el uso de métodos interactivos con el colectivo a investigar. El objetivo de esta metodología es estudiar la realidad desde dentro, ya que tratamos de identificar la naturaleza de las realidades, el sistema de relaciones y su dinámica.

Mediante la utilización de técnicas cualitativas se pretende complementar los métodos de evaluación objetivos. Con los métodos subjetivos, se recoge la experiencia vivida por el trabajador y percepciones, tanto del colectivo de trabajadores expuestos, como de los técnicos de prevención de los Servicios de Prevención de las empresas del sector. Los métodos cualitativos utilizados en el presente estudio han sido las **entrevistas en profundidad y los grupos de discusión**.

#### MÉTODO DE EVALUACIÓN CUANTITATIVA

La investigación cuantitativa es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre unas variables. El objetivo del estudio cuantitativo es determinar y estudiar las causas de un hecho a través de la correlación de grandes cantidades de datos que permiten fundamentar una hipótesis.

Para ello se ha utilizado una **encuesta de salud** dirigida a los trabajadores para conocer la valoración que realizan de su estado de salud y en cualquier caso su relación con las condiciones de trabajo.

## METODO DE EVALUACIÓN ERGONÓMICA

En este punto del estudio, se ha llevado a cabo el análisis de las tareas más frecuentes y comunes que se realizan en este sector, además se describen diferentes tipos de servicios o actividades que pueden ofrecerse desde las empresas del sector.

Para llevar a cabo este análisis desde el punto de vista ergonómico se han realizado visitas a diferentes empresas del sector y centros de trabajo, para conocer las diferentes situaciones de trabajo que se pueden dar. Durante las mismas se tomaron los siguientes datos:

- Comentarios de los trabajadores.
- Grabación en vídeo de los procesos y ciclos de trabajo.
- Valoración de equipos de trabajo.
- Datos referidos a turnos, cadencia de actividad, personal en cada proceso, etc.
- Procedimientos de trabajo.
- Otros aspectos que puedan ser relevantes.

Para la valoración del nivel de riesgo se han utilizado las siguientes referencias:

- Real Decreto 487/1997 de 14 de abril sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos para los trabajadores y la Guía Técnica del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- El **método de evaluación** de riesgos asociados a la Carga Física del Instituto de Biomecánica de Valencia, **ERGO IBV**.
- Ergonomía del puesto de trabajo. Instituto de Biomecánica de Valencia.

### ● **Método Ergo IBV de evaluación de la carga física**

Para la evaluación de los riesgos ergonómicos del trabajo se ha utilizado el método Ergo IBV, una herramienta informática desarrollada por el Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV). Éste método se ha convertido en una herramienta de referencia entre los profesionales de la prevención de riesgos laborales en España.

Este método permite analizar tareas de carga física considerando los factores de riesgo asociados como características de la carga, esfuerzo físico necesario, características del medio de trabajo, exigencias de la actividad, y los factores individuales de riesgo.

### ■ **Manipulación manual de cargas.**

Las tareas de manipulación manual de cargas comprenden actividades de levantamientos, transportes, arrastres y empujes de cargas. El Método de Manejo

Manual de Cargas del IBV aplica un procedimiento basado en la ecuación propuesta por el National Institute of Occupational Safety and Health de Estados Unidos (NIOSH).

El método Ergo IBV valora el nivel de riesgo asociado a la Manipulación Manual de cargas considerando 3 niveles de riesgo:

<b>Riesgo limitado.</b>	La mayoría de los trabajadores no debe tener problemas al ejecutar tareas de este tipo.
<b>Incremento moderado del riesgo</b>	Algunos trabajadores tienen riesgo de lesión o dolencias si realizan estas tareas, aunque trabajadores seleccionados y entrenados pueden no tenerlos. En principio, las tareas de este tipo deben rediseñarse o asignarse a operarios seleccionados y efectuar un control de las mismas.
<b>Incremento acusado del riesgo</b>	Es una tarea inaceptable desde el punto de vista ergonómico, debe ser modificada.

#### ■ **Tareas múltiples e índice compuesto**

Por tareas múltiples se entiende aquellas formadas por un conjunto de tareas simples y realizadas más o menos simultáneamente dentro de una misma actividad global, y que presentan ciclos de manipulación manual de cargas bien definidos; como por ejemplo una combinación de un levantamiento con un transporte de cargas, o un empuje con un arrastre.

Los 3 niveles de riesgo resultantes se interpretan con un índice compuesto cuya interpretación se describe en el cuadro anterior de manipulación manual de cargas.

#### ■ **Posturas forzadas**

La evaluación de posturas forzadas se aplica en tareas sin ciclos de trabajo claramente definidos en las que se adoptan posturas forzadas de tronco y piernas. Por lo general son tareas con una distribución de las cargas de trabajo de cada actividad que no es uniforme durante la jornada. Este método está basado en el método OWAS desarrollado por Karhu, Kansí y Kuorinka (1977).

La aplicación del método se basa en la grabación y posterior observación de las tareas. Durante la visualización del vídeo, se codifican posturas muestradas en un intervalo determinado de tiempo, con el fin de obtener una visión general de la totalidad de posturas adoptadas en el ciclo de trabajo analizado.

Las posturas adoptadas se clasifican en cuatro categorías de acción o intervención ergonómica que son valoradas en función del tiempo que son mantenidas:

<b>Niveles de riesgo de la actividad Global</b>	
<b>Nivel de riesgo I</b>	Posturas que se consideran normales, sin riesgo de lesiones músculo-esqueléticas, y en las que no es necesaria ninguna acción. Situaciones de riesgo ergonómicamente aceptables
<b>Nivel de riesgo II</b>	Posturas con ligero riesgo de lesión músculo-esquelética sobre las que se precisa una modificación aunque no inmediata. Situaciones que pueden mejorarse pero en las que no es necesario intervenir a corto plazo.
<b>Nivel de riesgo III</b>	Posturas de trabajo con riesgo alto de lesión. Se debe modificar el método de trabajo tan pronto como sea posible. Implica realizar modificaciones en el diseño del puesto o en los requisitos impuestos por las tareas analizadas.
<b>Nivel de riesgo IV</b>	Posturas con un riesgo extremo de lesión músculo-esquelético. Deben tomarse medidas correctoras inmediatamente. Implica prioridad de intervención ergonómica

#### ■ **Tareas repetitivas de miembro superior con ciclos de trabajo definidos**

El método Ergo IBV para tareas repetitivas se basa en el cálculo de la exposición promedio del trabajador a diferentes factores de riesgo, como exposición, repetitividad de brazos y manos, y posturas fundamentales consideradas junto con el tiempo correspondiente en las tareas que realiza durante su jornada de trabajo. Este método refleja los niveles de riesgo de la tarea analizada en conjunto, distinguiendo el riesgo para la zona del cuello-hombro (a corto, medio y largo plazo) y para la zona de la mano-muñeca. Los niveles de riesgo considerados son cuatro con la siguiente interpretación:

<b>Niveles de riesgo Movimientos repetitivos</b>	
<b>Nivel de riesgo I</b>	Situaciones de riesgo ergonómicamente aceptables
<b>Nivel de riesgo II</b>	Situaciones que pueden mejorarse pero en las que no es necesario intervenir a corto plazo.
<b>Nivel de riesgo III</b>	Situaciones que implican intervenir tan pronto como sea posible.
<b>Nivel de riesgo IV</b>	Situaciones que Implican intervenir inmediatamente.

## MÉTODO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL

La evaluación de riesgos psicosociales de los trabajadores del sector de limpieza se ha hecho aplicando el método de evaluación de factores psicosociales publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Dentro de las aplicaciones destacadas de este método se han ido cumpliendo los fines del presente proyecto como han sido:

### ► Evaluación de situaciones concretas.

Los resultados obtenidos muestran qué magnitud y qué particularidades presenta unos determinados factores psicosociales en un grupo concreto, lo que permite realizar un diagnóstico de las condiciones psicosociales de los trabajadores del sector de la limpieza.

### ► Tomar conciencia de la situación.

La utilización del método puede contribuir a la difusión de nuevas perspectivas acerca de la organización del trabajo y a enriquecer el debate interno dentro del sector con conceptos y puntos de vista inusuales, sobre cuál puede ser el origen de algunos problemas y cómo abordarlos.

Este método se compone de un cuestionario de valoración que consta de 75 preguntas con las que se obtiene información sobre los 7 factores psicosociales siguientes:

Factor psicosocial	Descripción del factor
<b>Carga mental</b>	<p>Grado de movilización, esfuerzo intelectual que ha de realizar el trabajador para hacer frente al conjunto de demandas que recibe el sistema nervioso en el curso de realización de su trabajo.</p> <p>Este factor valora la carga mental a partir de los siguientes indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Presión de tiempo,</li><li>■ Esfuerzo de atención,</li><li>■ Fatiga percibida,</li><li>■ Número de informaciones,</li><li>■ El nivel de complejidad,</li><li>■ La percepción subjetiva de la dificultad que para el trabajador tiene su trabajo.</li></ul>

Factor psicosocial	Descripción del factor
<b>Autonomía temporal</b>	<p>La discreción concedida al trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo y descanso.</p> <p>Se pregunta al trabajador sobre la elección del ritmo o de la cadencia de trabajo y de la libertad para alterarlos si lo necesita, así como con respecto a su capacidad para distribuir sus descansos.</p>
<b>Contenido del trabajo</b>	<p>Grado en que el conjunto de tareas que desarrolla el trabajador activan una cierta variedad de las capacidades humanas, responden a una serie de necesidades y expectativas del trabajador y permiten el desarrollo psicológico del mismo.</p>
<b>Supervisión-participación</b>	<p>Grado de autonomía decisional del trabajador, es decir, el grado de adecuación en la distribución del poder de decisión entre el trabajador y la dirección, en relación a aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo.</p>
<b>Definición de rol</b>	<p>Problemas que pueden derivarse del rol laboral y de organización otorgado a cada trabajador, y es evaluado a partir de dos aspectos fundamentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ambigüedad.</li> <li>■ Conflictividad de rol.</li> </ul>
<b>Interés por el trabajador</b>	<p>Grado en que la empresa muestra la preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador, o bien si la consideración que tiene por el personal es de carácter instrumental y a corto plazo.</p> <p>Por eso, se evalúan aspectos relativos a la promoción, formación, información y estabilidad en el trabajo.</p>
<b>Relaciones personales</b>	<p>Mide la calidad de las relaciones personales de los trabajadores y es evaluado a través de tres conceptos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Hasta qué punto es posible la comunicación con otros trabajadores.</li> <li>■ La calidad de las relaciones que el trabajador tiene con los diferentes colectivos con los que puede tener contacto.</li> <li>■ Las relaciones que se dan generalmente en el grupo de trabajo.</li> </ul>

El método ha sido concebido para obtener valoraciones grupales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas, en nuestro caso, se pretende conocer la situación de los factores que afectan a los trabajadores del sector de limpieza. El método ofrece una puntuación para cada uno de los factores psicosociales. Esta

puntuación oscila entre 0 (que indica la situación más satisfactoria) y 10 (situación más insatisfactoria).

A fin de ofrecer una información complementaria, el sistema de valoración del método presenta los resultados en dos formatos diferentes; de un lado se ofrecen las medias del colectivo analizado para cada uno de los factores (Perfil Valorativo) y, por otro, se ofrece el porcentaje de contestación de cada opción de respuesta de cada pregunta (Perfil Descriptivo).

### ■ **Perfil valorativo**

El perfil valorativo ofrece la media de las puntuaciones del grupo estudiado para cada uno de los factores psicosociales de los que consta este método. En este perfil se distinguen tres tramos diferentes:

- Situación satisfactoria (desde 0 a 4 puntos),
  
- Situación intermedia (desde 4 a 7 puntos). Las condiciones existentes pueden generar molestias a un cierto número de trabajadores pero no son lo suficientemente graves como para demandar una intervención inmediata. Sin embargo, es una situación que es preciso subsanar en cuanto sea posible, ya que estos factores pueden resultar, en el futuro, fuente de problemas.
  
- Situación nociva (desde 7 a 10 puntos). Los factores cuya puntuación esté comprendida en este tramo requieren una intervención en el plazo más breve posible. Es previsible que en situaciones de este tipo exista entre los trabajadores una gran insatisfacción con su trabajo, o una tendencia al incremento del absentismo o que aparezca sintomatología asociada al estrés.

Estas puntuaciones son trasladadas a un perfil gráfico, en el que se presenta una escala de valores comprendida entre 0 y 10 para cada factor, donde cada punto de corte entre la línea quebrada y cada escala marca la puntuación media obtenida por toda la muestra en cada factor.

### ■ **Perfil descriptivo**

Este perfil complementa al perfil valorativo, ofreciendo una información detallada de cómo se posicionan los trabajadores ante cada pregunta, permitiendo conocer el porcentaje de elección de cada opción de respuesta, lo cual permite obtener datos acerca de aspectos concretos relativos a cada factor.



## 4 RESULTADOS DE LOS ESTUDIOS

### 4.1. ESTUDIOS CUALITATIVOS. RESULTADOS.

#### 4.1.1. ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

Los estudios cualitativos, en este caso las entrevistas en profundidad que han sido dirigidas a técnicos y expertos en materia de prevención de riesgos laborales, han permitido obtener la percepción subjetiva que estos sujetos tienen sobre la situación actual preventiva en las empresas del sector, así como las dificultades y soluciones posibles frente a los riesgos ergonómicos y psicosociales a los que están expuestos los trabajadores.

La información que se ha obtenido se ha estructurado en los siguientes puntos:

- ✓ Gestión de la prevención en las empresas.
- ✓ Principales riesgos laborales en el puesto de trabajo.
- ✓ Formación
- ✓ Siniestralidad del sector
- ✓ Propuestas de mejora

#### Resultados

##### ■ Gestión de la prevención en las empresas

El **100% de las empresas entrevistadas disponen de un Servicio de Prevención Propio o Mancomunado**, éste es más habitual debido a que las empresas grandes forman un gran grupo empresarial a nivel nacional formado por unidades de negocio, entre ellas destacan las de construcción, mantenimiento de servicios, vigilancia de seguridad, etc., el Servicio de Prevención cuenta con un responsable y dos o tres técnicos de prevención para todo el grupo que realizan la labor de las especialidades técnicas, ya que normalmente la vigilancia de la salud se contrata.

*“Somos tres técnicos para llevar el Servicio de Prevención, antes éramos 6 para llevar diferentes zonas, teníamos uno en Madrid y otro en Barcelona...”*

*“...somos unos 1200 trabajadores a nivel nacional con una estructura organizativa de tres direcciones regionales y una central. Tenemos SPP y contratado Vigilancia de la salud, la central de SPP está en Madrid, y en cada dirección regional existe un interlocutor que se ocupa de la gestión documental”.*

Los técnicos se encargan de visitar los centros de trabajo, hacer las evaluaciones de riesgos, formación, fichas informativas, coordinación de actividades, protocolos e instrucciones de seguridad. En la actualidad se realizan muchas evaluaciones generales independientemente de la actividad donde se encuentren realizando la limpieza, no son específicas por centro de trabajo ya que no existen suficientes técnicos en la empresa para cubrir los trabajadores y centros a nivel nacional. Por otra parte y debido a la crisis actual se ha recortado el número de técnicos, visitas (por evitar gastos de desplazamiento), etc.

*“Hacemos visitas a los centros y, en la medida de lo posible intentamos llegar a todos los centros, pero vamos a los centros donde se presentan más problemas o los trabajos son más complicados, donde se produce algún accidente o para dar formación si existe incorporación de personal, etc...”.*

*“lo importante es que te vean y que sepan que hay una persona dentro de su empresa que se preocupa por los temas de prevención, eso les da más confianza, ya que es muy difícil llegar a todos los sitios, voy a los centros donde más personas hay o donde hay más problemas”*

La mayoría de los **contratos** de las empresas de limpieza con el cliente se realiza estableciendo un **pliego de condiciones** donde se establecen las condiciones y actividades a realizar por los operarios, en ocasiones se accede por concurso con una duración determinada y los trabajadores de la contratista saliente pasan a estar adscritos a la nueva titular de la contrata. Es aquí donde se encuentran más problemas a la hora de gestionar un nuevo sistema de prevención según la empresa. Por otro lado, en la mayoría de los casos, las empresas no cuentan con el servicio de prevención cuando se redacta el pliego, éste se realiza atendiendo los aspectos económicos necesarios para acceder al contrato sin tener en cuenta si las actividades que se van a realizar son peligrosas o necesitan de una inversión mayor para proporcionar los recursos necesarios en materia de seguridad para el trabajador.

*“...yo puedo tener un sistema de gestión en mi empresa que funcione.. pero como los trabajadores llegan de otras empresas y han recibido formación e información en varias ocasiones, siempre dicen, pues esto ya me lo han explicado treinta veces, esto ya me lo sé, y es difícilísimo que tengan identidad de empresa, tu llegas les das el uniforme, los productos, etc. pero no les puedes hacer ver que tu sistema es diferente o que tratas de implantarlo para que ellos funcionen mejor”*

*“En nuestro caso los contratos son subrogados por dos años y no te da tiempo a hacer nada...”*

*“El sector tiene falta de regulación por todas partes, existe mucha competencia y no existen acuerdos hay guerra de precios y no se cuenta con la prevención, esto repercutiría en una mejora para los trabajadores (...) la seguridad no debe utilizarse como arma para otras cosas.”*

*“Lo importante es que se vea el coste de la no prevención, pero no se ve, en un principio la prevención era papel, hoy por hoy ya no es solo papel, o no debería...”*

Los técnicos de prevención delegan sus funciones como gestión de EPI's, de reconocimientos médicos, investigación de accidentes, etc. en los supervisores y éstos en sus encargados, los encargados pueden llevar un gran número de centros de trabajo a los que tampoco llegan a visitar periódicamente. Realmente quien se encuentra cara a cara con el trabajador y conoce los problemas de cada uno son los mandos intermedios.

Las funciones de supervisores y encargados son las de interlocutor directo con los trabajadores, llevando temas como: la organización de turnos, personal, gestión del sistema de prevención (papeleo), etc. el problema es que generalmente no cuentan con la cualificación necesaria para gestionar este tema ya que la mayoría de encargados han sido antes personal de limpieza de base y tiene otras prioridades como rentabilizar los costes de la empresa. En centros donde existe un gran número de trabajadores se dispone de un encargado de centro.

*“El primer problema fue concienciar a nuestros supervisores de la importancia de llevar esto a cabo, ya que tenemos que partir de la base que si yo no me creo lo que estoy contando o haciendo no te puedo convencer a ti para que lo hagas, entonces nuestra labor partió de los supervisores”*

*“Se ha decidido que los encargados deben tener la formación de nivel básico y ahora mismo estamos planificándola. Los encargados están implicados en aspectos relacionados con la seguridad en el trabajo, pero la mayoría no tienen los conocimientos y la formación suficiente para poder llevar todas las funciones que deben hacer, ellos asumen normalmente muchas funciones que no deberían realizar como el reparto de nóminas y otros papeleos (...) Cada encargado lleva un montón de centros y trabajadores y no pueden llegar a todo.”*

*“El encargado de centro organiza los turnos, las tareas, a los encargados los estamos formando a todos como recursos preventivos, les formamos a través de una plataforma de tele formación...”*

*“Hay zonas donde se gestiona la prevención mediante los jefes de servicio, algunos se implican más y otros se implican menos.”*

*“Muchos mandos intermedios nacen en los centros de trabajo, no tienen idea de estas cuestiones y no las han integrado en su actividad, a ellos solo les interesa que esto esté limpio”*

En cuanto a la participación de los órganos de representación de los trabajadores, en las empresas grandes disponen de delegados de prevención y se han constituido los Comités de Seguridad y Salud.

*“Tenemos dos delegados de prevención y colaboran en lo que pueden, a pesar de haber recibido la formación no tienen muy claras sus funciones, son de tipo más reivindicativo.”*

*“El comité de seguridad y salud si que se queja de estos riesgos, pero de momento no se ha hecho nada, ni han propuesto nada.”*

*“Trabajar un buen sistema de prevención es un trabajo de mucho tiempo, insistencia, y fundamental el apoyo de los delegados de prevención, sin ellos no puedes llegar a los trabajadores, lo importante es que colaboren con la empresa, ... ya que no sirve de nada unos delegados que no defiendan los intereses de los trabajadores. En nuestro comité de seguridad y salud se tiene una filosofía de trabajo, no es un órgano reivindicativo sino que se viene a trabajar, yo no les escondo ninguna información, ellos vienen conmigo a hacer las visitas, los protocolos de vigilancia se debaten y se aprueban en el comité de seguridad y salud..Es muy fácil protestar y no trabajar, hay que implicarles pidiendo soluciones y de manera que conozcan el tema”*

*“ (...)es mucho trabajo para los técnicos de prevención pero se puede cambiar el pensamiento reivindicativo por el constructivo, no es que estén de lado de la empresa siempre, son delegados de prevención claro, pero la visión cambia, incluso para la dirección”*

## ■ Principales riesgos laborales en el puesto de trabajo.

La mayoría de las tareas que se realizan en un puesto general de limpieza son similares (fregar, barrer, mopear, limpieza de superficies, etc.) implícitamente a estas tareas se les asocia una exposición a riesgos de carga física como posturas forzadas, movimientos repetitivos y manejo manual de cargas, donde el nivel de riesgo depende entre otros factores de las condiciones del centro de trabajo (espacios donde se desarrollan las tareas) y las características de los utensilios empleados.

En la mayor parte de las empresas se **realizan evaluaciones de riesgos generales** que se reparten a todos los trabajadores. Como hemos comentado anteriormente, dependiendo del espacio disponible y los medios que disponen los trabajadores, los métodos de trabajo varían de un centro a otro, por lo que las evaluaciones de riesgos generales no son objetivas a la situación real del trabajador.

En **cuanto a los riesgos psicosociales**, destacar que no suelen contemplarse en las evaluaciones de riesgo, en algunas empresas están comenzando a realizar estudios a nivel individual para resolver algún problema concreto. Los profesionales del sector, son conscientes de la existencia de los mismos, pero en su mayoría consideran que no es compatible trabajar sobre ellos con el actual sistema de trabajo. Por otro lado los mismos técnicos de prevención demandan una mayor especialización para poder desarrollar su trabajo adecuadamente y realizar todos aquellos estudios específicos necesarios para mejorar las condiciones de trabajo, ya que en ocasiones se ocupan de tantas actividades del grupo empresarial que no se tiene la especialización ni el trabajo de campo necesario para observar los riesgos existentes del sector.

Lo mismo que ocurre con los **riesgos ergonómicos**, en alguna de las empresas del sector se están estudiando y desarrollando estudios específicos sobre los factores de riesgos ergonómico, donde se identifican los problemas que ocasiona a los trabajadores su exposición, sin embargo comentan que tras el análisis de la situación de riesgo, resulta en ocasiones complicado llevar a cabo la implantación de las medidas correctoras.

*“Hemos puesto en marcha una sustitución de útiles, los que ya tenían por unos adaptables a los trabajadores, y hemos hecho estudios comparativos de donde se utilizan estos a los que se realiza con el método tradicional, ha tenido mucha acogida entre los trabajadores y los delegados de prevención, ahora mismo estamos ampliando al resto de los centros de trabajo”*

*“En ocasiones son malos hábitos de trabajo. Se hacen cosas puntuales nosotros hemos diseñado un carro modificándolo para realizar menos esfuerzos.”*

*“Para los movimientos repetitivos, alternación de tareas, les explicas en las formaciones que se organicen de manera que no les afecte, pero de todas formas ellas ya lo hacen porque el cuerpo se lo pide, luego se les explica el manejo manual de cargas para levantar basuras como se realizan las técnicas de levantamiento de pesos, además llevan unos carros de limpieza, el problema es cuando tienen muchas*

*escaleras como el cubo es muy grande para poder transportarlo piden cubos más pequeños para poder manejarlos mejor, luego hay servicios que tienen diferentes carros y según cada trabajador se van distribuyendo entre ellos.”*

*“Nosotros hemos hecho algún cambio de dimensiones de carro con modificaciones adaptables al centro de trabajo.”*

*“(…) en este país no hay cultura preventiva, pero todos piensan que la prevención no tiene nada que ver con su trabajo, ellos piensan que tienen que limpiar esta silla, o la pared, etc. lo que hay que hacer es poner en marcha cosas que les facilitemos el trabajo, en nuestro caso en cuanto al tema ergonómico hemos llevado unos útiles de trabajo que pesan menos, unos palos de mopa que se adaptan al trabajador, los mangos son ergonómicos para el agarre”,*

*“Esta empresa dispone de un procedimiento confidencial de comunicación en casos de acoso, estrés y otros factores de riesgo psicosociales. Se realiza una investigación personal desde el propio responsable de Recursos humanos (Buzón de sugerencias) el tema psicosocial debería ser más personal.”*

Respecto a los **riesgos generales**, destacar que los más comunes son caídas a distinto y mismo nivel, cortes y golpes producidos por objetos y riesgos por contacto con sustancias cáusticas o corrosivas.

*“Los principales son los riesgos posturales, repetitivos, prácticamente, y los psicosociales podemos discutir mucho porque van en función de la actividad, de la empresa, del contrato con el centro...”*

*“(…) para nosotros cobra una mayor importancia las posturas forzadas y los movimientos repetitivos y el manejo manual de cargas. Nosotros actuamos con formación específica, no genérica.”*

*“(…) posturas forzadas, y manejo de cargas. Riesgos psicosociales en nuestra evaluación no se ha reflejado aunque somos conscientes de que si que hay pero no nos hemos metido”.*

*“En cuanto a factores psicosociales, yo parto que las medidas de prevención son organizacionales y en este sector la organización la realiza el empresario, y no hemos entrado al detalle de evaluación de factores psicosociales, hemos hecho algo a nivel individual, en este país aún no están las cosas tan avanzadas como para ponernos a trabajar sobre este tema”*

*“(…) no se contemplan los riesgos psicosociales en sí, sólo hay algunos roces normales con los encargados, no hacemos estudios, además en limpieza no hemos hecho estudios de ergonomía. Si en otras actividades.”*

*“Se elaboran procedimientos de trabajo e instrucciones de trabajo seguro pero no mucho en limpieza.”*

El intercambio de información en materia de prevención entre las empresas es un pilar fundamental para poder dar una información y formación adecuada al trabajador de los riesgos existentes en su puesto de trabajo, para ello es muy importante el papel de la coordinación de actividades empresariales en este sector. La mayoría de técnicos entrevistados afirman que en el conjunto de los centros de trabajo no desarrollan ningún procedimiento relativo al tema en cuestión.

*“No llegamos a hacer la coordinación de actividades con todas las empresas y si se hace siempre son evaluaciones genéricas que poco te ayudan a la hora de darle información al trabajador, incluso a la hora de realizar nuestras evaluaciones de centro la responsabilidad de las medidas correctoras recaen sobre la empresa cliente.”*

*“El tema más complicado es la Coordinación de actividades, en ningún centro de los que vamos nos han pedido la documentación, incluso las medidas de emergencia nos organizamos nosotros.”*

## ■ Formación

La mayor parte de las empresas **no proporcionan una formación adecuada y específica a los trabajadores de limpieza**. La formación inicial supone un problema debido al volumen de personal que se contrata y la dispersión de centros, no se disponen de recursos humanos suficientes para realizar la formación antes del inicio de los trabajos, en ocasiones la primera formación se realiza a los meses de estar trabajando. En algunas empresas se reparte un librito con la **información básica** a los trabajadores.

*“Se hace la formación inicial pero es muy difícil prever las necesidades de contratación con lo que es muy difícil realizar la formación antes de empezar a trabajar, lo que se hace es que empiezan a trabajar y cuando se puede organizar se hace la formación”.*

*“En caso de una nueva incorporación el jefe de servicio nos llama y se le da la formación antes de empezar a trabajar, además disponemos de un librito donde aparece la información inicial que se les proporciona en el momento de la contratación.”*

*“Los cursos iniciales se realizan, ya que lo requiere la inspección de trabajo, pero luego ya no se hace nada, el 70 % de la formación del sector es de Prevención de riesgos laborales, pero el curso básico.”*

La formación específica no se contempla, si hablamos de cursos de riesgos ergonómicos y psicosociales, la mayoría de los entrevistados consideran la parte de manejo manual de cargas incluida en la formación básica como válida. En casos muy puntuales se ha formado al personal de los productos de limpieza utilizados o cuando se incorpora un nuevo equipo.

*“La formación que se realiza es un curso de 2 horas donde se incluye el MMC”*

*“Se adapta según el centro en el que están trabajando, en cuanto a ergonomía y psicología no se hace nada, se funciona como se puede, y se acaba actuando en lo que se ve más, de todas formas no hay concienciación en el sector porque llevan muchos años trabajando igual y tendríamos que estar encima de estas personas para cambiar la mentalidad.”*

Además de la formación de PRL la mayoría de técnicos reconoce que se debe establecer una cualificación regulada por la administración para aumentar la profesionalidad del sector, debemos considerar que todo evoluciona y los estándares de limpieza aumentan junto con las nuevas tecnologías.

*“Se debería establecer un Plan de formación periódica en todos los sentidos, donde se contemplen las técnicas de limpieza, de esta manera podríamos evitar el concepto de limpieza=no cualificación”.*

## ■ **Siniestralidad del sector**

El término siniestralidad laboral hace referencia a la frecuencia con que se producen accidentes con ocasión o a consecuencia del trabajo, es un dato fundamental porque de él se deriva en la mayoría de ocasiones, la información necesaria para conocer los fallos de la empresa y por tanto del sector.

No existe unanimidad entre los técnicos entrevistados a la hora de establecer las **causas de bajas** por accidente, no obstante la **mayoría afirman que son los trastornos musculoesqueléticos** las causas de baja leve, (sobreesfuerzos, posturas forzadas). En cuanto a las enfermedades profesionales no se han declarado ninguna en estas empresas hasta el día de hoy.

*“Existe un nivel de absentismo muy grande, en cambio de bajas por accidente muy pequeñas. Los graves o mortales son muy pocos y normalmente por caídas y por mala manipulación de máquinas de elevación, también tenemos algún problema con la piel...”*

*“los accidentes que tenemos son la mayoría por manejo manual de cargas y posturas forzadas, les siguen tropiezos y caídas a mismo nivel, la mayoría son de carácter leve.”*

## ■ **Propuestas de mejora**

Entre las cuestiones realizadas a los expertos del sector, se le planteaba el tema de **soluciones y mejoras** para poder implantar un sistema de prevención óptimo para las empresas del sector, relacionado en todo momento con la ergonomía y psicología en el puesto de trabajo de limpieza.

En cuanto a las **mejoras organizacionales** en la empresa, los técnicos lo tiene claro y demandan en la medida de lo posible, una mayor inversión en medios humanos con la especialización adecuada así como en medios materiales a la hora de planificar e implantar medidas correctoras en las situaciones donde se detecte una situación de riesgo para el trabajador. Todo esto supone una mayor implicación e integración de la Prevención de Riesgos en el sistema productivo de la empresa por todas las partes, desde la dirección hasta los propios trabajadores, delegados de prevención en las empresas y mandos intermedios.

*“Más personal dedicado a supervisar al personal, porque se detectarían problemas antes y se le podría dar solución más rápidamente, el control sobre las condiciones de trabajo son mínimas porque no se llega a más.”*

*“...a veces una inversión pequeña en maquinaria evitaría muchas veces que se realicen tareas de forma insegura, hay veces que el cambio de ruedas de un equipo supone un problema a la empresa.”*

*“Una mayor implicación de las direcciones de las diferentes empresas, es fundamental, que se piense que la prevención no genera gastos sino todo lo contrario, genera beneficios, los técnicos podemos hacer informes buenísimos que si la dirección no se implica no sirve de nada. La implicación de los trabajadores y de los delegados, si ellos no se mueven...”*

*“En estos momentos queda mucho camino por andar, y en nuestro sector no se realizan grupos de trabajo especializado. La prevención no se lleva a cabo. Y esto depende de muchos factores, de los Servicios de prevención ajeno, de los mismos técnicos de prevención, de la inspección de trabajo, etc.”*

En cuanto a los temas específicos de la **ergonomía y psicología**, reconocen que las **evaluaciones deberían ser específicas** de cada centro, además de realizar un mayor seguimiento de las condiciones de cada centro, intensificando la

gestión del sistema de prevención. Es de destacar la falta de formación a la que hacen referencia, no solo formación en materia de prevención de riesgos, sino formación del puesto de trabajo, ya que posibilitaría un desarrollo de trabajo con mayor calidad y sobre todo con la introducción de nuevas técnicas de limpieza que pueden mejorar las condiciones de trabajo.

*“La formación de cómo hacer el trabajo también es necesaria, cada limpiadora realiza las tareas como mejor le viene.”*

*“La gente no está concienciada pero porque en general la sociedad tampoco lo está en las tareas de la vida normal, la gente no piensa en si lleva mucha carga en las bolsas de la compra... por lo tanto sino lo hacen en casa, como lo van a hacer en el trabajo.”*

*“Las evaluaciones deben ser más específicas y concretas por ejemplo por zonas, nosotros tenemos evaluaciones de centros (...) las de industrias tienen que ser más específicas.”*

Otra posible solución que los expertos en prevención de las empresas plantean es una **mayor regulación del sector**, debemos tener en cuenta que una regulación suscita una mayor protección de los intereses de todas las partes en cuestión, dándose una mayor información y claridad tanto en la contratación de servicios, redacción de pliegos donde deberían especificarse temas como las condiciones de seguridad y salud en los distintos trabajos desarrollados, en la formación y cualificación del personal así como en la contratación del mismo, etc. igualmente debería definirse en un principio cuestiones que se plantean como quién implanta (empresa de servicio de limpieza o empresa cliente) las medidas correctoras en los centros donde se desarrollan las actividades de limpieza entre otras.

*“Se debería promover la regulación del sector en todos los sentidos, desde el convenio colectivo, la formación específica de los trabajadores, los contratos con los clientes, las actividades desarrolladas, así como la contratación del personal”*

*“incluso a la hora de realizar nuestras evaluaciones de centro la responsabilidad de las medidas correctoras recaen sobre la empresa cliente.”*

## 4.1.2. GRUPOS DE DISCUSIÓN

A través de este estudio se pretende obtener la visión de los trabajadores del sector de limpieza, sobre su entorno profesional, a través de explorar su propia realidad en cuanto a los riesgos laborales, y obtener cualquier otro dato de interés que ellos asuman como determinante para su trabajo.

Las cuestiones planteadas en los grupos dirigidos a los trabajadores se han estructurado en los siguientes bloques:

- ✓ Organización del trabajo
- ✓ Percepción de la prevención.
- ✓ Aspectos relacionados con la salud

### Resultados

#### ■ Organización del trabajo

La **organización del trabajo** depende entre otros factores de la actividad del centro de trabajo donde se desarrolla el trabajo de limpieza y el tipo de contrato acordado entre la empresa de limpieza y la empresa cliente, hemos comentado anteriormente que existe mucha variedad a la hora de establecer horarios, turnos, etc. asimismo aunque en general las tareas son las mismas los métodos difieren unos de otros, dependiendo de los espacios disponibles y los medios que se dispongan.

En los centros de trabajo “grandes” los trabajadores realizan toda su jornada laboral en el mismo centro, por otro lado hay trabajadores que recorren una ruta para desarrollar sus tareas en dos o tres centros diferentes según las horas contratadas con el cliente.

De la misma forma podemos diferenciar, dos grupos independientemente de la actividad, por un lado tenemos los trabajadores de limpieza, que realizan las tareas propias de limpieza en el centro como barrido, fregado de superficies, limpieza de mobiliario, entre otras., donde el colectivo es mayoritariamente femenino, y por otro lado los especialistas que en su mayoría son hombres y realizan los trabajos más peligrosos, ya que limpian cristales o zonas altas para lo que pueden utilizar medios auxiliares como plataformas, andamios, góndolas, y realizar trabajos verticales.

Las **funciones** que realizan son de todo tipo, porque aunque en los pliegos vayan definidas las tareas a realizar, en realidad dependen de las necesidades del cliente, llegando a cometer tareas que no les competen.

*“Las funciones no están en ningún papel y no se sabe la carga de trabajo que tiene un limpiador.”*

*“Las limpiadoras somos multitareas, retiramos lo que no sirve, la basura, lo que te dejan.”*

*“Las limpiadoras asumimos más funciones siempre de las que les toca.”*

*“Deberían especificar limpiadora, realiza tales tareas, dónde y cómo además con qué equipos, se mueve, se saca, etc.”*

*“De un colegio a otro puede haber diferencias como transportar las mesas y sillas del colegio, pero vamos a ver, yo limpio las sillas y mesas pero por qué tengo que llevar las mesas y sillas de las aulas a cualquier otro sitio? Con el esfuerzo que conlleva esto?”*

*“Aquí no hay normas y cada vez hay menos, estamos sometidos al pliego de condiciones del cliente, pero no se tiene acceso a esa documentación. Llega el encargado y te dice el cliente ha pedido que hagamos esto o en ocasiones es el mismo cliente el que te lo pide. Deberíamos partir de la teoría que un cliente no debe pedirte a ti directamente las cosas, sino que debería pasar por el encargado y/o y sino está disponible el supervisor.”*

*“Cuando tú haces una cosa porque te la manda el cliente tu estas cara a cara y si lo haces como sino tu eres responsable de haberlo hecho o no, no la encargada que en la mayoría de ocasiones ni se entera.”*

*“Las funciones del limpiador están claras, lo único es que una empresa que tiene 8000 o 9000 trabajadores puede tener 9 especialistas, a ver quién hace estas funciones...”*

Los **contratos** de trabajo con los centros suele ser por horas, es decir, los trabajadores tienen que cumplir un horario en su centro independientemente de las tareas a realizar, depende de la actividad que se desarrolle y si existe un encargado de centro se pueden organizar las tareas entre ellas.

*“A nosotros nos dicen.....: esto tiene que estar ahora, y luego lo otro, en este orden, de aquí para allá o al revés, y lo peor de todo, que si yo por ejemplo me organizo mi faena y termino no me puedo ir, ya que tengo un horario y debo de cumplirlo a rajatabla.”*

*“Muchas veces los horarios se complican por una mala organización que viene desde el mando intermedio.”*

La **organización** generalmente se basa en unos supervisores y unos encargados que recorren centros de trabajo y que se ocupan de gestionar las necesidades de los trabajadores. Son el nexo entre la empresa, centro de trabajo y trabajadores, y entre otras tareas se encargan de contratar al personal según las necesidades. La contratación del personal en la mayor parte de los casos no se realiza mediante un proceso de selección, el acceso al puesto de trabajo es fácil.

*“Yo empecé haciendo horas porque conocía a una compañera y necesitaba dinero, luego sustituciones y finalmente me hicieron fija esperando otra cosa, y aquí me he quedado.”*

En la mayoría de empresas los mandos intermedios, en este caso encargados y/o los supervisores son una gran figura en este sector, la **cualificación** de éstos, los métodos de mando, los conocimientos que posee tanto del centro de trabajo como de cada uno de los trabajadores influye de una manera determinante en el desarrollo diario de los trabajos. Cabe destacar que en la mayoría de las empresas del sector no se sigue un modelo de promoción de los trabajadores, los encargados son elegidos por la empresa sin seguir un criterio de cumplimiento de requisitos mínimos para poder desempeñar las funciones que conllevan el cargo.

*“Son personas elegidas a dedo, y las empresas no buscan gente cualificada para darle el cargo sino que buscan gente que sean afines a tu política de empresa, y les da lo mismo, luego al final el mando intermedio abusa del poder que tiene sobre los trabajadores, y llegan a hacer mucho daño a los trabajadores. El 90% de los mandos intermedios deberían estar en la calle.”*

*“Los encargados no tienen cualificación ninguna, hay mucho favoritismo, mucho caciquismo y esto genera el conflicto, tú eres mi amiga y tenemos que hacer un trabajo, tu vas a realiza esto y la otra que no lo es vas a hacer esto, esto y esto. Uno de los grandes problemas en limpieza es la escala de mandos.”*

*“..lo que se debería hacer es la instalación de una carrera profesional, se podría solucionar muchos problemas de prevención, se le puede dar la oportunidad al trabajador para que llegue a promocionarse y tenerlo motivado en todos los sentidos, hablamos de prevención. Será mejor para el cliente, mejor para la empresa y mejor para el trabajador. Sino el limpiador va a ser limpiador toda la vida, en cuanto a prevención el que esté en una buena empresa tendrá algo de suerte y sino llegará a mayor en las condiciones que llegue.”*

La mayoría de trabajadores piensa que la organización se podría mejorar en

muchos sentidos, implicando más al mando intermedio y organizando mejor los horarios y la gestión del tiempo.

*“Hay que tener conocimientos de control de tiempos, de equipos, maquinaria de trato con las personas, de gestión de personal y trabajo. Sectorialmente a nivel provincial se debería establecer una bolsa de trabajo, y de alguna forma tener unos niveles operativos de personal y que la selección de personal fuera más clara.”*

### ■ Percepción de la prevención

En general se **percibe que en los últimos años se han realizado cambios positivos en cuanto a prevención de riesgos laborales**, no obstante, indican que no todos los cambios han sido eficaces para ellos. Actualmente se realizan evaluaciones de riesgos, proporcionan la información referente al puesto de trabajo entre otras, pero en general, se sienten desprotegidos con la empresa, ya que la impresión que tienen los trabajadores es que se realiza para cumplir con los requisitos legales y no para salvaguardar la seguridad del trabajador. Las labores técnicas que realiza la empresa ya sea por sus propios técnicos o por los servicios de prevención ajeno, no llegan a cubrir las necesidades de los trabajadores, en ocasiones porque no hay conocimiento del trabajo realizado y otras porque no se les informa adecuadamente.

*“Llevo 27 años limpiando, ahora hay más carga de trabajo, antes hacíamos barbaridades en cuanto a la forma de limpiar como limpiar los suelos con petróleo, ahora todo eso ha cambiado, pero todo lo que se ha mejorado por un lado nos han cargado de trabajo por otro.”*

*“Ahora estamos con la empresa (...), y sí que hay prevención, cuando hay una auditoria te viene el técnico una semana antes, se prepara todo con tiempo, te preparan las fichas de seguridad, te miran los equipos, los útiles de trabajo, y queda todo perfecto luego no vuelven a venir, incluso te dicen que se llevan un producto porque es peligroso que cuando pasa la auditoria te lo vuelven a dejar, encima hasta el año que viene no vuelven a venir.”*

*“En mi empresa se ha hecho un estudio propio de riesgos psicosociales, se lo he pedido y me han dicho que ya me lo darán, el problema es que hasta los técnicos se creen la empresa, no nos proporcionan información y están en un nivel superior como si fueran los gerentes.”*

Otra perspectiva es la que se obtiene de sus propios compañeros, por diversos factores se percibe un desinterés general de los mismos a la hora de establecer

cambios en los métodos de limpieza y la introducción de nuevas tecnologías, **ven necesario un cambio de concienciación** y para ello demandan más tiempo dedicado a la formación. Lo mismo ocurre cuando se comenta la labor sindical ya que no llega a despertar interés en los trabajadores.

*“Yo soy delegada de prevención y a mis compañeras se lo digo, hay que poner las etiquetas en los envases y mis propias compañeras pasan, si mi encargado ve que faltan etiquetas y los técnicos vienen solo para las auditorias mis compañeras pasan de poner etiquetas.”*  
*“Pero muchas veces los problemas lo tenemos los mismos trabajadores, porque si tu sabes que no puedes hacer algo porqué lo haces?... yo voy a mis compañeros y les digo ¿Qué pasa? Y yo probablemente sea la primera que lo haga, por que? Porque yo sé en mi casa las necesidades que tengo y cada uno sabe las suyas y lo que tenemos es mucho miedo.”*

*“En los centros de trabajo donde la trayectoria sindical está más fuerte se va haciendo algo, pero esto es el 20% del sector. Si hay una cierta ilegalidad en toda la actividad aunque está todo incluido en el convenio.”*

*“La lucha sindical diaria en todas sus competencias debería ser mayor. Deberíamos llegar a todas partes, todo va en función muchas veces de la labor sindical. Nosotros tenemos 60 centros y nosotros conocemos a todas nuestras compañeras, nos dejan ir a visitar los centros sin interrumpir la jornada laboral, vamos a la hora que empiezan las trabajadoras y hacemos un centro por día, nuestra labor es presentarnos en esos centros como delegadas de prevención, y como la representación que tenemos. Hay centros donde no saben ni lo que son los delegados de prevención.”*

Respecto a los riesgos tanto generales como específicos son conscientes de la necesidad de las mejoras que se deben realizar empezando por el método de trabajo y hábitos que practican ellos mismos, **a pesar de percibir los riesgos a los que están expuestos diariamente priman la productividad** ante un cambio en el método de trabajo aunque garantice una mejora en las condiciones de seguridad y salud.

*“Hay una responsabilidad del trabajador como persona, y se sabe qué es una buena limpieza, que está bien hecho y lo que no, lo importante es limpiar una sala en condiciones para que en cuanto termine se pueda utilizar, cómo a costa de tu trabajo y de tu salud. Te dejas la salud haciendo eso y no es tan importante porque eso les da igual tanto a tu empresa como al cliente”*

*“Somos imprescindibles, estamos en todos los centros de trabajo, no hay un centro de trabajo que no se limpie, por lo que si lo pensamos*

*tenemos un doble riesgo, los propios de nuestra actividad y los de la actividad del centro de trabajo donde estemos.”*

En cuanto a los **riesgos ergonómicos y psicosociales apuntan a la organización del trabajo y las condiciones del centro como principales causas**. En algunos centros se toman medidas dentro de las posibilidades del desarrollo de la actividad, sin embargo se encuentran muchas dificultades, a veces estructurales de los centros de trabajo, para poder determinar cada causa sería necesario realizar un estudio específico de cada centro.

La presión de tiempos, las relaciones entre compañeras, y el estrés muchas veces les produce inseguridad, está presente en todo momento, además hay una total falta de reconocimiento no solo por la empresa, sino por la sociedad en general.

*“Para nosotros no tenemos medios, y depende de las condiciones del centro, mobiliario, etc, .....para evitar los riesgos ergonómicos necesitamos más tiempo para trabajar, para mover las cosas en condiciones, etc... todo esto te genera de estrés y podemos entonces hablar del riesgo psicosocial, no?”*

*“Hay muchos edificios que no están adaptados para llevar los carros, y tenemos que hacer los trabajos transportando los cubos a mano.”*

*“...al final se convierte en un mal hábito y que necesitas mucho tiempo para cambiar eso, además que a veces somos muy reticentes a cambiar esos hábitos.”*

*“Nosotros llevamos carros con cubos pequeños para poder subir escaleras, pero no sabes lo que nos ha costado, (...).”*

*“Somos las señoras de la limpieza, no hay un reconocimiento de la labor, y hay falta de valoración por parte de la sociedad, somos un sector en el que no se tiene ninguna consideración, somos esenciales para la comunidad porque estamos en todos los sitios.”*

*“Ten en cuenta, nuestras relaciones, con los clientes, con el personal del centro, con nuestras compañeras, todas estas relaciones para mí son estresantes. Me van cambiando del puesto de trabajo dentro del mismo centro según le venga bien al encargado, y esto también es presión porqué siempre me cambia a mí?”*

*“Se debería cambiar el método de limpieza y adaptar a los tiempos de trabajo que tenemos. Los tiempos han quedado obsoletos habiendo cambiando los métodos y las herramientas de trabajo. Bueno es cierto que ahora se mira un poco más todo esto. Esto se convierte en presión y empeora la productividad del trabajador, no se dan cuenta las empresas de esto?”*

Cuando una mujer llega a un centro de trabajo nuevo, no ha recibido formación y en muy pocas ocasiones tiene la información necesaria para el desarrollo de su trabajo. Cuando hablamos de la **formación recibida** o la que **consideran necesaria** para desarrollar el trabajo en condiciones de seguridad y salud, aparecen los mismos problemas de organización y gestión. La formación se realiza fuera del horario de trabajo, con lo que los trabajadores tienen que invertir su tiempo, entre otros factores para poder ir a un curso que generalmente es básico y según ellos no les aporta nada nuevo. Deberían encontrarse mecanismos de compensación para realizar la formación entre la empresa y los trabajadores adaptándolos en cada caso, además de motivar a las dos partes, en ocasiones el fracaso de los cursos reside en que la persona que los imparte no es conocedor del sector ni de los problemas existentes en cada situación o actividad. Una vez planteado este tema se ha considerado en varias ocasiones el “**carnet profesional**” de limpiador, este sistema que se está implantando ya en algunas comunidades debería estar regulado por la administración competente y consensuado por todas las partes tanto su contenido, como su duración. Ya se ha comentado a lo largo de este manual los beneficios que supondría al sector una regularización de la formación tanto para aumentar la cualificación de los operarios en técnicas de limpieza como para la prevención de riesgos laborales.

*“se supone que como somos mujeres por lo tanto ya sabemos limpiar, es como que vienes con la etiqueta puesta. Luego depende de la actividad del centro, en aviones y en trenes no es una actividad normal como en edificios y locales que son suelos, etc entonces la empresa sí que tiene darte un mínimo porque aprendes a golpes y disgustos, en nuestro caso te ponen una semana a aprender.”*

*“En muchas ocasiones cuando viene una nueva la propia encargada le dice mira tu compañera y que te explique lo que tienes que hacer, ¿por qué tengo que explicárselo yo a ella? Se lo explico por solidaridad, pero para eso cobra ella su dinero.”*

*“Además la formación es fuera de tu horario de trabajo, haces el esfuerzo de ir porque tienes que ir, escuchas una persona que te está diciendo las cosas y luego no puedes aplicarlas en tu trabajo, la sensación que tienes es que no te sirve para nada. Encima para terminar la encargada te dice: ¡nena esto no vale para nada!”*

*“En 25 años me dieron el primer curso hace tres semanas, fue un curso básico de dos horas y me repartieron la fichas informativas el mismo día. Cursos específicos de ergonomía y psicología no nos dan nada.”*

*“La única formación que hay es el librito que te dan que te dice si trabajarías así..., y la formación general con la ley y algunas cosas más, como por ejemplo que para mover una carga tiene que haber dos personas y si en el centro solo hay una?. Y luego te dicen firmame aquí como que lo hemos recibido. Son cursos muy básicos y no tienen nada que ver con tu puesto de trabajo.”*

*“La formación no me vale cómo me dan un curso de manejo manual de cargas general que no tiene nada que ver con mi puesto de trabajo, porque con el espacio disponible en un avión explícame cómo flexiono las piernas.”*

### ■ Aspectos relacionados con la salud

Los **aspectos relacionados con la salud** y que más afectan a estos trabajadores se resumen en los **trastornos músculoesqueléticos** derivados de las posturas forzadas. Apuntan a problemas derivados de movimientos repetitivos como el síndrome del túnel carpiano entre otras, como diversos dolores musculares en espalda, piernas, etc. los principales accidentes se producen por sobreesfuerzos, y le siguen los provocados por golpes y cortes.

Respecto a los reconocimientos médicos todos están de acuerdo en que las empresas ofrecen la opción de realizarlos, en lo que no están conformes es en los horarios y en los protocolos, este tema puede surgir también de la falta de información de todas las partes, ya que los protocolos se aprueban en los comités de seguridad y salud, y deben ser trasladados al trabajador ya sea en la información recibida de la empresa o por parte de los Delegados.

*“En cuanto a la salud, tenemos artrosis, el síndrome del túnel carpiano, el asma.”*

*“Reconocimientos médicos, sí nos hacen reconocimientos. A nosotras nos obligan al primero y luego lo hacen periódico.”*

*“Aquí hay un problema importante, las mutuas lo que hacen. Deben de ser mucho más específicos y con pruebas adaptadas. Es cierto que muchos trabajadores renuncian a los mismos, pero porque no te lo facilitan, te lo ponen fuera del horario de trabajo para hacerme un examen de orina, un aparato en la oreja me mira los ojos y qué...para eso no pierdo dos horas de mi tiempo.”*

*“En los reconocimientos una vez te miran unas cosas y otras veces te hacen otras cosas(...)A nosotros los análisis de orina nos lo han ido quitando y muchas otras pruebas.”*

## 4.2. EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS ERGONÓMICOS. RESULTADOS.

Para la realización de la evaluación de los riesgos ergonómicos en el sector de limpieza se estudiaron diferentes tipos de actividad, a fin de analizar los problemas ergonómicos más frecuentes e importantes en los puestos de trabajo.

Para determinar las actividades más representativas del sector, lo que se hizo en primer lugar fue crear un grupo de trabajo con expertos del sector y los técnicos responsables de la ejecución del proyecto donde se determinaron en base a unos criterios profesionales, las actividades donde se realizaría el estudio ergonómico y que son las siguientes:

- ✓ Limpieza industrial.
- ✓ Limpieza de grandes superficies.
- ✓ Limpieza de edificios y oficinas.
- ✓ Limpieza de Centros de Transporte.
- ✓ Limpieza de centros sanitarios
- ✓ Limpieza de mobiliario urbano. (Limpieza vial)

### ■ **Análisis de las actividades estudiadas del sector de limpieza**

#### ● **Limpieza industrial:**

Para valorar las características específicas de la limpieza industrial, se visitó una industria del sector textil. En ella, un equipo de limpiadores, desarrollan sus trabajos en dos turnos diferentes de 8 horas (De 8:00 a 16:00 horas y de 16:00 a 12:00 horas.), estipulándose dos pausas, de 10 y 30 minutos respectivamente.

Las diferentes tareas están asignadas a cada uno de los trabajadores, de forma que cada persona desarrolla sus propias funciones. Las tareas que se estudiaron en la visita de campo fueron:

✓ **Aseos y vestuarios:** El centro de trabajo cuenta con diversos aseos y vestuarios para sus trabajadores. La limpieza de aseos comienza con la limpieza y desinfección de sanitarios y espejos con paño húmedo o bayeta –lavabos, grifería, inodoros...- y finaliza con el fregado de suelos. Las tareas de limpieza de azulejos, son normalmente desarrolladas por hombres, aunque esta tarea se realiza con una periodicidad inferior (en torno a una vez al mes). La limpieza del alicatado se realiza o bien por medio de bayetas o bien con ayuda de raquetas limpia - cristales, en función de la preferencia del trabajador. Para los accesos a las zonas más altas, se utilizan escaleras de mano o mangos telescópicos.



✓ **Área de oficinas:** Cada trabajador lleva un carro de limpieza en el que transporta una bolsa de basura, el cubo de fregar y fregona, escoba, mopa, dos cubos con bayetas para la limpieza de superficies y algunos envases de productos de limpieza. Las tareas principales en oficinas son la limpieza de superficies con bayeta o gamuza (mesas, sillas, estanterías...), el vaciado de papeleras y, por último, la limpieza de suelos (barrido, mopeado y fregado) en despachos y zonas comunes. Una vez llenas, las bolsas de basura se depositan en el pasillo principal para su posterior recogida. Normalmente, el traslado de bolsas hacia el exterior es realizado por personal masculino. La mayor parte del personal está destinada a la limpieza de oficina, aseos y vestuarios.

✓ **Naves industriales y almacenes:** El cometido principal en naves principales y almacenes es la limpieza de suelos, tanto en calles interiores como en zonas diáfanas. El barrido normalmente se realiza manualmente por medio de escoba, mientras que para el fregado se utiliza una máquina fregadora. Asimismo, se retiran los cubos, papeleras y cualquier otro residuo generado en los puestos de trabajo. Periódicamente, se limpian las estanterías industriales y otras estructuras de la instalación. Esta tarea es frecuentemente realizada mediante aspiradora manual y otros medios manuales, ayudándose el trabajador de escaleras para acceder a partes altas de las estructuras.



✓ **Cristales:** La limpieza de cristales se realiza siempre desde el interior del centro de trabajo, no siendo necesario el uso de medios para la limpieza en altura. Después de enjabonar el cristal, se sitúa la raqueta en uno de los extremos superiores de la ventana y se va desplazando horizontalmente de arriba a abajo. Una vez limpio el cristal, se secan los bordes con gamuza. La limpieza de cristales a zonas de difícil acceso se hace con una frecuencia menor y frecuentemente es contratada a personal que cuenta con sistemas especiales.

✓ **Reposición de material de aseo:** Debido a las dimensiones del centro de trabajo, hay un trabajador que se dedica de manera exclusiva a la reposición de jabón y rollos de papel higiénico en los diferentes aseos y vestuarios. Esta tarea es normalmente desarrollada por el mismo personal que se encarga de la limpieza de aseos en los centros industriales de menor tamaño.

#### ■ **Limpieza de grandes superficies:**

Las características de limpieza en grandes superficies, se estudiaron en una visita a un centro comercial. Los trabajadores que desarrollan allí sus trabajos, pertenecen a una empresa del sector de la limpieza. Los turnos de trabajo en este centro de trabajo son: de 7:00 a 15:15 horas, con 30 minutos de descanso y de 15:15 a 21:45 horas, parte del personal perteneciente al equipo de trabajo tiene turnos de 4 o 6 horas, lo que permite compatibilizar estas funciones con las desarrolladas en otros centros de trabajo que le asigne su empresa.

El trabajo se desarrolla normalmente de lunes a sábado. En caso de que el centro comercial esté abierto en domingo, también se prestan los servicios de limpieza en los turnos señalados, computándose estos trabajos como horas extras.

Las tareas a desarrollar en el centro de trabajo, se encuentran delimitadas, de manera que cada persona tiene distintas funciones. La relación de tareas que se llevan a cabo en este tipo de establecimiento son:

✓ **Mopeado:** A primera hora de la mañana se limpian con mopa los pasillos y zonas diáfanas del centro comercial para eliminar todos los posibles residuos sólidos (restos de embalajes, etiquetas, etc.) generados durante la reposición de productos en los lineales. Estos desperdicios se van vertiendo un carro plegable de aluminio que contiene una bolsa de basura y cuyo contenido se vuelca finalmente en un contenedor situado en la zona de almacén.



✓ **Fregado:** Después de limpiarse con la mopa, se pasa la fregadora por zonas diáfanas y pasillos del centro comercial. Esta tarea se lleva a cabo de 7:00 a 9:30 horas aproximadamente. Para la realización de este trabajo, se utiliza una máquina fregadora-secadora de conductor sentado. El personal que trabaja con este equipo, se encarga el resto de la jornada laboral de llevar a cabo el mantenimiento de superficies y recoger posibles derrames que se generen en el centro de trabajo.



✓ **Limpieza de pavimentos en línea de cajas:** En la zona de cajas no es posible el acceso de la máquina fregadora, por lo que la limpieza se realiza manualmente por medio de escoba y fregona. Esta tarea se lleva a cabo aproximadamente de 7:00 a 9:00, previa a la apertura del centro.

✓ **Área de oficinas:** En el área de oficinas las tareas principales son la limpieza del mobiliario con bayeta o gamuza, el vaciado de papeleras y la limpieza de suelos (mopeado y fregado) en despachos, pasillos, halls y escaleras.

✓ **Aseos y vestuarios:** Las actuaciones en aseos y vestuarios incluyen la limpieza de sanitarios y espejos, el barrido y fregado de suelos y la reposición de papel higiénico y jabón de manos. Estas tareas se realizan tanto al inicio de la jornada, como periódicamente a través de un mantenimiento continuado. Aproximadamente una vez cada seis meses se realiza la limpieza a fondo de azulejos, para lo cual se utilizan paños o cepillos con gasa y mango telescópico.

✓ **Cristales:** Para la limpieza de cristales (ventanales, puertas, mamparas y otros lugares acristalados) se utilizan medios y personal especializados que son contratados puntualmente.

### ■ **Limpieza de edificios y oficinas**

Para analizar las características de este tipo de servicio, se visitó un edificio de oficinas de tres plantas en el que un equipo de 10 limpiadores desarrolla sus trabajos en los siguientes turnos y horarios (de 8:00 a 16:00 horas (8 horas) y de 15:00 a 18:00 horas (3 horas)). La mayor parte del equipo de limpieza trabaja en el horario de tarde (de 15:00 a 18:00 horas) para no interferir en la actividad habitual de la oficina. Las personas que trabajan en este turno se van trasladando por las diferentes áreas del centro de trabajo con un carro de limpieza en el que transportan una bolsa de basura, cubo de fregar y fregona, escoba, mopa, cubo con agua y bayetas para la limpieza de superficies y algunos productos de limpieza. Las tareas que se llevan a cabo son las siguientes:

✓ Se prepara un cubo con agua y una bayeta de microfibra para la **limpieza de mobiliario**. Este proceso incluye la limpieza de mesas, armarios, archivadores y también de los equipos ofimáticos. Para poder realizar una limpieza integral del mobiliario, con frecuencia es necesario retirar los objetos que se encuentran encima de las superficies. Los objetos más delicados se limpian con ayuda de un plomero o de una gamuza. Para el acceso a partes altas de estanterías y armarios, el personal de limpieza dispone de una escalera de mano.

✓ Se realiza el **vaciado de papeleras** en los diferentes despachos del centro de trabajo. El contenido, se va vertiendo en una bolsa que contiene el carro. Cuando las bolsas están llenas se transportan, mediante montacargas, hasta una zona habilitada en el sótano del edificio. Las bolsas normalmente se trasladan a mano desde el carro hasta la zona sótano, por lo que se procura que no sean llenadas en exceso para evitar sobreesfuerzos.

✓ **Limpieza de suelos:** Se aspira o se barre según lo requiera el tipo de suelo. En los despachos con moqueta se pasa la aspiradora mientras que el resto de pavimentos son normalmente barridos con escoba.

✓ **Aseos:** Con la ayuda de una bayeta húmeda, se procede a la limpieza y desinfección de sanitarios (lavabos, inodoros) y espejos. Posteriormente, se barre y friega el suelo y se reponen el jabón y el papel higiénico en los dispensadores.

De forma periódica, se lleva a cabo la limpieza de azulejos. Esta tarea se realiza o bien por medio de paños húmedos o bien con ayuda de raquetas limpia - cristales, en función de la preferencia del trabajador. Se dispone de escaleras de mano y de mangos telescópicos para el acceso a las zonas más altas.



✓ **Limpieza de persianas y paredes:** Se realiza normalmente en los meses de verano. Las paredes son paneladas y se limpian a mano con paños húmedos.

✓ **Cristales:** La limpieza de cristales no compete al equipo que realiza las operaciones de limpieza diaria, sino que se contrata a un cristalero especializado.

✓ El personal que trabaja en un turno de 8 horas (de 8:00 a 16:00 horas), se encarga fundamentalmente del mantenimiento de baños y comedores del centro de trabajo. En los aseos, se limpian de forma periódica tanto suelos como sanitarios y se lleva a cabo la reposición del papel higiénico y del jabón de manos en surtidores. En los comedores, se realiza tanto la limpieza de suelos (barrido y fregado) como de mesas y superficies (encimeras, fregaderas...). Asimismo, se lleva a cabo la limpieza de los equipos eléctricos, como son el microondas y el frigorífico.

#### ■ Limpieza de centros de transporte

Con el fin de analizar las particularidades de la limpieza en centros de transporte, se visitó una estación de Metro de una gran ciudad en el que un equipo de trabajadores desarrolla sus trabajos en los siguientes turnos y horarios (de 8:00 a 16:00 horas, de 15:00 a 22:00 horas y de 23:45 a 06:45 horas, siendo los tres turnos de 7 horas).

Por lo general, en la limpieza de cada estación se invierten tres horas y media por la mañana y otras tres horas y media por la tarde. Por este motivo, cada trabajador suele realizar la limpieza de dos estaciones de metro diferentes en cada turno.

En los turnos de mañana y tarde suele haber un único trabajador, mientras que para el turno de noche se destina un equipo de 10 trabajadores que acuden al centro de trabajo con útiles de limpieza especiales. Esta limpieza integral realizada en el turno de noche se lleva a cabo cada 23 días.

Las tareas que se ejecutan en los turnos de mañana y tarde son las siguientes:

✓ **Barrido y mopeado:** Se lleva a cabo el barrido y el mopeado manual de los andenes, pasillos y escaleras de la estación. Los trabajadores transportan manualmente una bolsa de basura en la que van vertiendo todos los residuos generados en estas operaciones. Debido a que en las estaciones hay que salvar diversos desniveles, cada operario procura no cargar la bolsa de manera excesiva para evitar sobreesfuerzos. Normalmente la bolsa, una vez se va cargando, se transporta mediante arrastre manual situada próxima al cuerpo del trabajador, hasta depositarla en un cuarto habilitado para tal fin.



✓ **Vaciado de papeleras:** Las papeleras se encuentran fijadas a la pared y cuentan con un sistema de vaciado basculante, de manera que los trabajadores vuelcan el contenido de la misma sobre una bolsa de basura. En algunas estaciones, hay instaladas papeleras para la recogida selectiva de residuos, por lo que los trabajadores deben ir recogiendo su contenido en bolsas diferenciadas. La limpieza de ceniceros se realiza con ayuda de una escoba, barriendo superficialmente la arena para retirar sólo las colillas.

✓ **Limpieza de superficies con paño:** Se lleva a cabo la limpieza y abrillantado de las partes de aluminio de las escaleras mecánicas y de las puertas con ayuda de un paño. Este mismo procedimiento se sigue para la limpieza de barandillas.

✓ **Mantenimiento de ascensores:** En las estaciones que cuentan con ascensores, se realiza la limpieza interior de los mismos. Dicha tarea, incluye el barrido y fregado de suelo (que se lleva a cabo en los tres turnos indicados) y la limpieza de paredes y puertas (realizada normalmente por parte de la brigada de noche).

✓ **Limpieza de aseos y vestuarios:** En los aseos y vestuarios de la estación, se lleva a cabo la limpieza y desinfección de sanitarios y el barrido y fregado de suelos. Asimismo, se reponen tanto el jabón como el papel higiénico de los dispensadores. De forma periódica, se lleva a cabo la limpieza de azulejos. Esta tarea se realiza todos los días en los tres turnos señalados.

✓ **Limpieza de cabina del jefe de estación (en andén):** Se lleva a cabo en el turno de mañana, y consiste en la limpieza del suelo (barrido y mopeado) y de la mesa (limpieza con paño).

✓ **En el turno de noche se realizan,** además de las actividades descritas (limpieza de aseos/ vestuarios y ascensores) las siguientes:

— **Fregado de suelos.** Esta operación se realiza por medio de máquinas fregadoras. Los trabajadores del turno de noche se desplazan a la estación correspondiente con toda la maquinaria necesaria para la realización de las diferentes operaciones de limpieza.

— **Limpieza de escaleras mecánicas.** La limpieza de peldaños de las escaleras mecánicas, se hace con ayuda de una máquina fregadora específica que se coloca en el frontal de las escaleras y aprovecha el movimiento de las mismas para limpiarlas de manera automática.

— **Limpieza del puesto de atención al cliente.** Incluye tanto la limpieza de pavimentos (barrido y fregado), como la limpieza de mobiliario con ayuda de paño.

— **Limpieza de zonas acristaladas.** En el turno de noche se limpian todas las superficies acristaladas de la estación, que incluyen barandillas, puertas y ventanas y, en algunos casos, pórticos acristalados.

— **Limpieza a fondo de bancos, torniquetes de acceso para el público, interior de papeleras, etc.**

— **Limpieza de superficies pintadas:** Esta tarea se hace por medio de productos decapantes y/o chorro de agua a alta presión.

## ■ Limpieza de centros sanitarios:

Para valorar las características específicas de la limpieza en el ámbito sanitario, se realizaron visitas a un centro hospitalario. En este centro de trabajo, un equipo de limpiadores, desarrollan sus trabajos en los siguientes turnos y horarios: (de 8:00 a 15:00 horas, de 14:45 a 21:30 horas y de 21:30 a 5:15 horas) estableciendo una pausa de 15 minutos en cada turno, los trabajos se desarrollan de lunes a domingo.

Cada trabajador se encarga de la limpieza de diferentes áreas/secciones del centro hospitalario. Concretamente, las tareas que se estudiaron en la visita de campo fueron:

✓ **Zona de planta de hospitalización:** A primera hora de la mañana, se realiza la limpieza de todas las habitaciones, que incluye el barrido húmedo y fregado de suelos y el acondicionamiento de los baños.

Al inicio del turno de tarde, se le informa al limpiador/a acerca de las altas que ha habido en el hospital para limpiar las habitaciones correspondientes. Lo más habitual es que las habitaciones tengan capacidad para dos pacientes, por lo que, cuando uno de ellos es dado de alta, se limpia todo el área y mobiliario con el que el paciente ha podido tener contacto. Esta tarea incluye la limpieza y desinfección de suelo (mediante barrido húmedo con mopa y fregado), mobiliario (mesilla, silla, sillón del acompañante cama y armario) y colchón (por ambas caras). Asimismo, se realiza de nuevo la limpieza del aseo, retirando las toallas del paciente que ha sido dado de alta.

En el caso de que el paciente dado de alta padeciese de alguna enfermedad infecciosa, se procede también a la limpieza de paredes por medio de mocho.

La limpieza de los azulejos de los aseos se lleva a cabo semanalmente, excepto en los casos en los que la habitación haya sido ocupada por un paciente que presente alguna enfermedad infecciosa, en cuyo caso se limpian a la alta del trabajador.

Se dispone de carros de limpieza de tres bandejas con todo el material necesario para el acondicionamiento de estas zonas. Los distintos carros, están situados próximos a la zona en la que el operario desarrolla sus trabajos.



✓ **Hall principal, salas de espera, pasillos y escaleras:** Se realiza un barrido húmedo de los suelos y posteriormente se procede a fregar las superficies. Se limpian con paño las mesas de las salas de espera y barandillas de escaleras. Una vez por semana, se lleva a cabo la limpieza y desinfección de azulejos y sillones. La máquina fregadora (de conductor de pie) se pasa por las superficies aproximadamente una vez por semana. Periódicamente, se realiza el abrillantado

de suelos por medio de una máquina rotativa. La limpieza de ascensores, que incluye el barrido y fregado de suelos y la limpieza de paredes con mocho, se realiza 2 o 3 veces diarias. En todos los aseos destinados para el público, se realiza un barrido húmedo y fregado y una limpieza y desinfección de sanitarios, además de la reposición de papel higiénico y jabón de manos y el vaciado de papeleras. Periódicamente, se limpian y desinfectan con paño todas las rejillas del techo y luminarias. Para acceder a ellas, se utiliza una escalera manual.



✓ **Unidad de cuidados intensivos:** Incluye la limpieza y desinfección de suelos y la retirada de cubos de basura. Una vez por semana, se procede a limpiar los cajones y monitores y a limpiar las paredes con mocho. No se permite la entrada de carros de limpieza externos, de manera que los útiles que se usan en esta área son almacenados en la misma. En diversas áreas del centro hospitalario, se cuenta con pilas para el lavado de manos en las que el personal de limpieza debe realizar la reposición de jabón de manos y rollos de papel.

✓ **Quirófanos.** La zona de quirófano cuenta con las siguientes áreas, que deben ser acondicionadas por el personal de limpieza que desarrolla allí sus funciones:

- *Parte limpia.*
- *Sala de descanso para personal médico.*
- *Almacenes y cuartos con instrumental y maquinaria.*
- *Quirófanos (antequirófano y quirófano).*

Todos los quirófanos se acondicionan diariamente. Cada vez que sale un paciente, se limpia todo el quirófano (se retiran las sábanas de la camilla, se friega y desinfecta el suelo, se limpian las bateas y se sacan todas las basuras). Todas las superficies se limpian con paños estériles.

Durante las horas en las que los quirófanos se encuentran en funcionamiento, el personal médico que participa en la intervención va solicitando al personal de

limpieza el fregado manual de las bateas y el instrumental que se va utilizando. Este instrumental posteriormente se lleva a esterilizar al autoclave por parte de personal sanitario.

Una vez por semana, se desinfectan las rejillas de los quirófanos y se limpian en profundidad las camillas (que suelen contener adhesivos).

A menudo, la limpieza en profundidad de las diferentes superficies del área de quirófanos comporta el tener que alcanzar zonas de difícil acceso (como ruedas de carros o zonas bajas del mobiliario), por lo que es frecuente que se den posturas forzadas (piernas flexionadas, inclinaciones y torsiones de tronco y cuello, etc.). Así mismo, los pesos manipulados en esta área son con frecuencia muy elevados (cajas de instrumental y material médico diverso). A esto hay que añadir que los ritmos de trabajo en la zona de quirófanos son con frecuencia muy rápidos, ya que obedecen a las exigencias del servicio que se presta en ellos.

✓ **Zona de consultas externas:** En las consultas externas del centro, se realiza el barrido húmedo y fregado de suelos y la limpieza con paño del mobiliario de la consulta (camilla, carros de instrumental, mesa, silla, vitrinas...). Todas las consultas cuentan con un aseo, que también es acondicionado diariamente. En el aseo, se realiza el barrido y fregado, la limpieza de sanitarios con paño, la reposición de papel higiénico y jabón en surtidores y, una vez al mes, la limpieza de azulejos.

✓ **Urgencias:** La limpieza de la zona de urgencias incluye un barrido húmedo y fregado de suelos tanto en la zona de admisión, salas de espera y boxes. Asimismo, se limpian y desinfectan todas las camillas y sillas de ruedas, así como, periódicamente, las superficies –paredes, mostradores...- del área de trabajo.

✓ **Laboratorio (extracciones):** Se desinfectan las camillas y se realiza la limpieza completa de la instalación, que incluye barrido húmedo y fregado de suelos, limpieza completa del aseo, limpieza de superficies con paño (encimeras y mesas) y retirada selectiva de basuras. La limpieza de la maquinaria en esta zona es competencia del personal de laboratorio.

✓ **Área de oficinas:** En el centro hospitalario, hay diversas zonas de oficinas como son el área de admisión, de dirección y de control de consultas. Las tareas principales a desarrollar en oficinas son la limpieza de superficies con paño (mesas, sillas, estanterías, ordenadores...), el vaciado de papeleras y la limpieza de suelos (barrido húmedo con mopa y fregado).

✓ **Comedor y cafetería:** Al finalizar los turnos de comidas, se realiza un barrido y fregado de suelos y una limpieza de todo el mobiliario (mesas y sillas) del área. En el comedor, se friegan por medio de estropajo todas las pilas de comida. El ritmo de trabajo en esta área a menudo es muy elevado debido al escaso tiempo disponible para la adecuación del comedor entre el final de la cena y el cierre de la instalación.



✓ **Lavandería:** En esta zona, se barre el suelo mediante aspiradora y escoba y se friega con fregona. La limpieza de los azulejos de la pared se realiza mensualmente. Los sábados, se limpian en profundidad los sumideros, tuberías del techo, etc. La zona de la calandra de planchado se limpia por medio de aspiradora y un cepillo. El acceso a determinadas zonas de la máquina se ve dificultado tanto por las características de la misma como por el riesgo de quemaduras, lo que obliga a adoptar posturas forzadas.

✓ **Aularios y talleres:** El centro de trabajo cuenta un área de terapia ocupacional y un servicio de readaptación profesional en el que los pacientes realizan diversas actividades (ebanistería, carpintería...). Todas estas zonas son limpiadas diariamente. Debido al tipo de residuo que se genera en la realización de estas actividades, además de con gasa y mopa los suelos son limpiados con escoba y/o aspiradora. Las diferentes superficies son limpiadas con paño.

✓ **Zona de rehabilitación:** El centro hospitalario cuenta con una sala de fisioterapia, un gimnasio, una piscina climatizada, bañeras de hidromasaje, zona de hidroterapia, cabinas para termoterapia, sauna y vestuarios. En estas zonas, se limpian diariamente tanto los suelos (barrido húmedo y fregado en la mayoría de pavimentos, máquina fregadora en la piscina y mopeado con gasa en el gimnasio) como los útiles de trabajo (sillas, camillas...) y los aseos. Aproximadamente dos veces por semana se lleva a cabo la limpieza del interior de las taquillas y de las alfombras en vestuarios y, una vez al mes, se limpian y desinfectan todos los azulejos de las instalaciones.

✓ **Estabulario:** Es el lugar donde se alojan de forma permanente los animales utilizados para experimentación. Esta área cuenta con su propio quirófano, por lo que hay una persona de forma continua destinada a las tareas de limpieza en el

mismo. Otro operario se ocupa de la limpieza del resto de la instalación (suelos, superficies, etc.).

✓ **Limpieza de cristales:** La limpieza de cristales del centro hospitalario se lleva a cabo todos los días en los turnos de mañana y tarde. Esta operación se realiza por medio de mojador y raqueta e incluye la limpieza de todas las zonas acristaladas del hospital (puertas, ventanas, vitrinas, etc.). Para la limpieza de la parte exterior de los cristales, se utiliza una plataforma elevadora.

✓ **Limpieza de exteriores:** La zona de parking, los accesos y la zona perimetral del centro hospitalario se limpia por medio de máquina barredora diariamente. Todas las basuras recogidas o generadas de los procesos de limpieza, se depositan en los diferentes cuartos habilitados en diversas áreas del centro hospitalario. Desde allí, periódicamente son transportadas con ayuda de unos carros a las zonas delimitadas en la zona perimetral del edificio.

#### ■ Limpieza vial:

Con el fin de estudiar las características que comporta la limpieza vial, se acompañó a una trabajadora del sector durante su jornada laboral. La actividad del sector del puesto de peón de limpieza vial se desarrolla en el siguiente horario. de 6:30 a 13:10 horas (6 horas 45 minutos). Los trabajadores tienen estipuladas dos pausas, de 10 y 30 minutos respectivamente. La actividad del peón de limpieza vial incluye el servicio de limpieza urbana, la recogida de residuos y el depósito en contenedores. Concretamente, se observaron las siguientes tareas:

✓ **Limpieza vial:** Barrido manual de los residuos sólidos localizados en aceras, calzadas, medianas, escaleras o cualquier otra zona de la vía pública y posterior depósito de los mismos en los contenedores municipales. Esta operación se realiza con ayuda de una escoba y un recogedor. El operario se va desplazando con un carro de limpieza vial por la vía pública y se detiene a recoger todos los residuos que encuentra en su recorrido. El tipo de desperdicios objeto de barrido serán:

- Los producidos por la circulación peatonal o rodada.
- Los restos de la recogida de basuras domiciliarias que hubieran podido ser depositadas en la vía pública posteriormente a la recogida.
- Las hojas de arbolado.
- Los excrementos de los animales.
- Cualquier objeto o residuo depositado en la vía pública de origen desconocido que pueda ser admitido o transportado por el equipo de barrido.

Los residuos procedentes del barrido manual son recogidos por medio de recogedor y vertidos en un primer momento en los cubos que transporta el carro de limpieza. Posteriormente, el contenido de estos cubos es depositado en contenedores municipales.



La operación de barrido manual implica en ocasiones la adopción de posturas forzadas, muy especialmente en las proximidades de los bordillos en las que la presencia de vehículos aparcados puede dificultar el alcance de determinados residuos.

✓ **Vaciado de papeleras:** Siempre que el trabajador encuentra una papeleras llena en su recorrido, debe vaciar su contenido en los contenedores municipales. Normalmente, las papeleras cuentan con un sistema de anclaje que permite que sean desenganchadas para facilitar la tarea.

## ■ **Análisis de las tareas**

Con el fin de estudiar la posible relación entre la aparición de lesiones músculo – esqueléticas (LME) y las características del trabajo realizado por los trabajadores del sector de la limpieza, se ha realizado una descripción de la actividad a partir de un mínimo de tareas comunes a todos los diferentes ámbitos del sector. A continuación, se detallan las tareas más habituales en la profesión, entendiéndose que pueden existir variaciones en función del tipo de actividad, tamaño de la empresa, útiles de limpieza y organización del trabajo:

✓ Llevar a cabo la limpieza diaria de suelos, aplicando los métodos y productos adecuados a cada tipo de pavimento. Dentro de esta actividad se englobarían tareas como el barrido, fregado y mopeado de suelos, ya sea de forma manual (con ayuda de herramientas no motorizadas), o mecánica.

✓ Realizar la limpieza del mobiliario, aplicando los útiles y técnicas más adecuados al tipo de superficie (paños, bayetas, plumeros, etc.)

✓ Acondicionar los aseos, mediante la limpieza y desinfección de sanitarios, grifería y espejos.

✓ Limpiar cristales (interiores y exteriores) o azulejos, aplicando las técnicas y equipos adecuados en cada caso (mojadores, raquetas, bayetas, etc.). Esta tarea es normalmente realizada por personal especializado.

Según los factores de riesgo, podemos dividir la actividad de limpieza en las siguientes tareas:

<b>CLASIFICACIÓN DE TAREAS</b>	<b>METODO DE EVALUACION</b>
<b>Tarea 1: MOVIMIENTO DE CARROS DE LIMPIEZA</b>	<b>Manipulación manual de cargas: - Empuje - Arrastre</b>
<b>Tarea 2: BARRIDO</b>	<b>Posturas forzadas Movimientos repetitivos</b>
<b>Tarea 3: FREGADO</b>	<b>Posturas forzadas Movimientos repetitivos</b>
<b>Tarea 4: MOPEADO</b>	<b>Posturas forzadas</b>
<b>Tarea 5: LIMPIEZA DE SANITARIOS</b>	<b>Posturas forzadas Movimientos repetitivos</b>
<b>Tarea 6: LIMPIEZA DE MOBILIARIO</b>	<b>Posturas forzadas Movimientos repetitivos</b>
<b>Tarea 7: LIMPIEZA DE POLVO CON PLUMERO</b>	<b>Posturas forzadas Movimientos repetitivos</b>

## Tarea 1: MOVIMIENTO DE CARROS DE LIMPIEZA Ergo IBV V 7.0

### Descripción:

- Habitualmente, los trabajadores del sector se desplazan por las instalaciones con carros de limpieza en los que transportan todos los útiles y productos necesarios para llevar a cabo la actividad.
- Se considera para el análisis un carro tipo de limpieza fabricado en plástico y aluminio con tres bandejas en el que son transportados una bolsa de basura a media carga, el cubo de fregar y fregona, escoba, mopa, dos cubos con bayetas para la limpieza de superficies y algunos envases de productos de limpieza.



### Observaciones:

- Los carros disponen de elementos de agarre apropiados.
- Las ruedas del carro en ocasiones se giran y quedan en posiciones que hacen de freno para el desplazamiento del carro.
- Fuerza media de empuje:
  - 41 N.
- Fuerza media de arrastre.
  - 48 N.

Comparando los valores obtenidos en las mediciones, con la Guía de Manipulación Manual de Cargas del INSHT respecto a las fuerzas de empuje y tracción se aprecia que la fuerza empleada por los operarios de limpieza para el movimiento de empilados no supera los valores de referencia recomendados en la Guía.

Datos obtenidos en las mediciones:

- \* Fuerza media empleada: 48 N.

Valores que se recomienda no sobrepasar según la Guía del INSHT:

- Para poner en movimiento o parar una carga: 25 kg ( $\approx$  250 N).
- Para mantener una carga en movimiento: 10 kg ( $\approx$  100 N).

### Manipulación manual de cargas:

Empuje /arrastre

El **índice compuesto** de la tarea es **0.28**

El riesgo asociado a la tarea se considera **aceptable**. La mayoría de trabajadores no debe tener problemas al ejecutar este tipo de tarea.

Los factores que condicionan este resultado son:

- La distancia recorrida.
- El espacio de movilidad
- El peso de los útiles y productos de limpieza que se encuentren en el carro.

**Descripción:**

- Se analiza una tarea de barrido con escoba y recogedor en las instalaciones de un edificio de oficinas.
- La altura del mango de la escoba es de 150 cm. La trabajadora agarra el útil a una altura aproximada de 115 cm.
- Para la limpieza bajo mobiliario o en zonas de difícil acceso, son frecuentes las inclinaciones de espalda.
- Por lo general, esta tarea no supone la aplicación de fuerzas

**POSTURAS FORZADAS****Posturas forzadas**

Porcentajes de posturas respecto a los niveles de riesgo:

**Nivel 1: 60,9%**

**Nivel 2: 39,1%**

**Nivel 3: 0,0%**

**Nivel 4: 0,0%**

**ANÁLISIS DE LA TAREA**

Analizando los resultados obtenidos encontramos que:

- ⊙ El **39.1%** de las posturas adoptadas se encuentra en el **nivel II**, con ligero riesgo de lesiones musculoesqueléticas, las cuales requieren intervención ergonómica a medio largo plazo.
- ⊙ El 60.9%, son posturas sin ningún tipo de riesgo.

La trabajadora en ocasiones realiza giros e inclinaciones de espalda para acceder a determinadas zonas con la escoba y flexiona ligeramente las rodillas. Estas dos correcciones posturales respecto a la postura de bipedestación son consideradas por ergo IBV como de riesgo de lesión músculo-esquelética sobre las que se precisa una intervención a medio plazo.



Analizando el detalle de posturas nos encontramos que las posturas que en mayor medida adopta el trabajador son:

- Espalda recta, piernas rectas y brazos ambos por debajo de los hombros. 39.1% y NIVEL I.
- Espalda inclinada, piernas rectas y brazos ambos por debajo de los hombros. 23.9% y NIVEL II.

## MOVIMIENTOS REPETITIVOS

Observaciones: Se ha considerado que la limpieza de suelos supone el 40% del tiempo de la jornada laboral. Dentro de esta subtarea de limpieza de suelos, se ha estimado que se invierte aproximadamente un 40% del tiempo en las operaciones de barrido, un 50% en el fregado y un 10% en desplazamientos, recogida de productos, etc.

### Movimientos repetitivos:

#### Riesgo laboral de la tarea:

**CUELLO – HOMBRO:** Corto, medio y largo plazo, NIVEL II

**MANO – MUÑECA:** NIVEL II

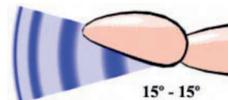
Los factores que condicionan este resultado son:

- \* La frecuencia.
- \* La postura. La flexión media del cuello en estas operaciones es de aproximadamente 10 – 20°. Se dan, además, flexiones y extensiones tanto de muñeca como de brazo.



CUELLO LIGERAMENTE FLEXIONADO

FLEXIÓN - EXTENSIÓN DE MUÑECA <15°



**Descripción:**

- Se analiza la tarea de fregado manual en las instalaciones de un edificio de oficinas.
- La altura del mango de la fregona es de 150 cm. La trabajadora agarra el útil a una altura aproximada de 115 cm.
- Para la limpieza bajo mobiliario, sanitarios o en zonas de difícil acceso, son frecuentes las inclinaciones de espalda.
- Por lo general, esta tarea no supone la aplicación de fuerzas excesivas excepto para la limpieza de impurezas que se encuentran adheridas al suelo y en las operaciones de escurrido de la fregona.

**POSTURAS FORZADAS****Posturas forzadas**

Porcentajes de posturas respecto a los niveles de riesgo:

**Nivel 1: 66,7%**

**Nivel 2: 33,3%**

**Nivel 3: 0,0%**

**Nivel 4: 0,0%**

**ANÁLISIS DE LA TAREA**

Analizando los resultados obtenidos encontramos que:

- ⊙ El **33.3 %** de las posturas adoptadas se encuentra en el **nivel II**, con ligero riesgo de lesiones músculo esqueléticas, las cuales requieren intervención ergonómica a medio largo plazo.
- ⊙ El 66.7%, son posturas sin ningún tipo de riesgo.

La trabajadora en ocasiones realiza giros e inclinaciones de espalda para acceder a determinadas zonas más inaccesibles (partes bajas de muebles o de sanitarios...) con la fregona y flexiona ligeramente las rodillas. Estas dos posturas son consideradas por ergo IBV como de riesgo de lesión músculo-esquelética sobre las que se precisa una intervención a medio plazo.

GIROS DE  
ESPALDA



DE PIE, AMBAS  
PIERNAS RECTAS



Analizando el detalle de posturas encontramos que las posturas que en mayor medida adopta el trabajador son:

- Espalda recta, piernas rectas y brazos ambos por debajo de los hombros. 41.7% y NIVEL I.
- Espalda inclinada, piernas rectas y brazos ambos por debajo de los hombros. 23.3% y NIVEL II.

## MOVIMIENTOS REPETITIVOS

Observaciones: Se ha considerado que la limpieza de suelos supone el 40% del tiempo de la jornada laboral. Dentro de esta subtarea de limpieza de suelos, se ha estimado que se invierte aproximadamente un 40% del tiempo en las operaciones de barrido, un 50% en el fregado y un 10% en desplazamientos, recogida de productos, etc.

### Movimientos repetitivos:

#### Riesgo laboral de la tarea:

**CUELLO – HOMBRO:** Corto, medio y largo plazo, NIVEL II

**MANO – MUÑECA:** NIVEL II

Los factores que condicionan este resultado son:

- \* La frecuencia.
- \* La postura. Se considera una flexión media del cuello en esta operación de aproximadamente 10 – 20°. Además, se producen frecuentes flexiones y extensiones de brazos y muñecas.
- \* La aplicación de fuerza para la limpieza de sustancias adheridas al pavimento.



CUELLO LIGERAMENTE FLEXIONADO



FLEXIÓN - EXTENSIÓN DE BRAZOS

**Descripción:**

- Se estudia una tarea de limpieza de pavimentos con mopa en las instalaciones de un centro de trabajo.
- La altura del mango de la mopa es de 150 cm. La trabajadora sujeta el útil a una altura aproximada de 115 cm.
- Se producen algunas inclinaciones de espalda para la limpieza en zonas de difícil acceso.
- La mopa es de tamaño y peso reducido, por lo que esta tarea no supone la aplicación de fuerzas excesivas.

**POSTURAS FORZADAS**

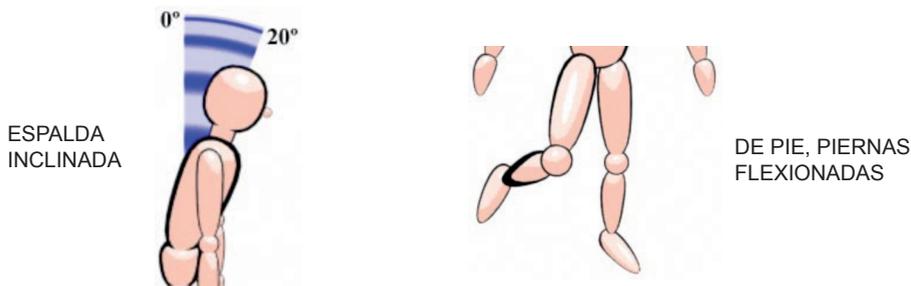
<b>Posturas forzadas</b>	Porcentajes de posturas respecto a los niveles de riesgo:
	<b>Nivel 1: 66,2%</b>
	<b>Nivel 2: 33,8%</b>
	<b>Nivel 3: 0,0%</b>
	<b>Nivel 4: 0,0%</b>

**ANÁLISIS DE LA TAREA**

Analizando los resultados obtenidos encontramos que:

- ⊙ El **33.8 %** de las posturas adoptadas se encuentra en el **nivel II**, con ligero riesgo de lesiones musculoesqueléticas, las cuales requieren intervención ergonómica a medio largo plazo.
- ⊙ El 66.2%, son posturas sin ningún tipo de riesgo.

La trabajadora en ocasiones realiza giros e inclinaciones de espalda para acceder a determinadas zonas con la mopa y flexiona ligeramente las rodillas. Estas dos correcciones posturales respecto a la postura de bipedestación son consideradas por ergo IBV como de riesgo de lesión músculo-esquelética sobre las que se precisa una intervención a medio plazo.



Analizando el detalle de posturas encontramos que las posturas que en mayor medida adopta el trabajador son:

- Espalda recta, piernas rectas y brazos ambos por debajo de los hombros. 25.4% y NIVEL I.
- Caminando, espalda recta y brazos ambos por debajo de los hombros. 25.4% y NIVEL I.
- Espalda recta, ambas piernas flexionadas y brazos ambos por debajo de los hombros. 12.7% y NIVEL II.
- Espalda inclinada, piernas rectas y brazos ambos por debajo de los hombros. 11.3% y NIVEL II.
- Espalda girada, piernas rectas y ambos brazos por debajo de los hombros. 8.5% y nivel I.

**Descripción:**

- Se analiza la tarea de limpieza de sanitarios (inodoros, lavabos, repisas y grifería) en los diferentes aseos del centro de trabajo.
- La tarea se lleva a cabo por medio de bayeta húmeda.
- Altura de los sanitarios:
  - Inodoros: 42 cm.
  - Lavabos: 85 cm.
- Es frecuente que se produzcan flexiones de piernas e inclinaciones de espalda para la limpieza en las zonas bajas de los sanitarios.
- Por lo general, esta tarea no supone la aplicación de fuerzas excesivas excepto en la operación de escurrido de las gasas y bayetas.

**POSTURAS FORZADAS**

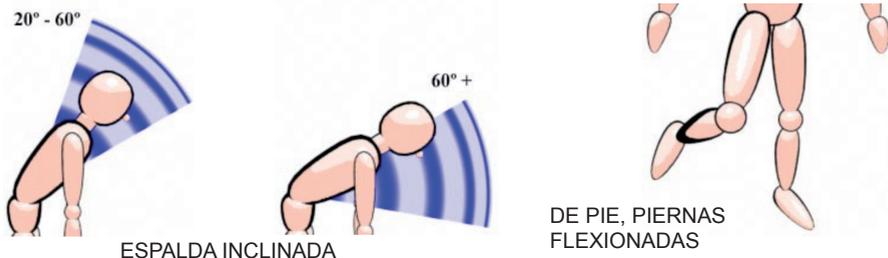
<b>Posturas forzadas</b>	Porcentajes de posturas respecto a los niveles de riesgo:
	<b>Nivel 1: 14,5%</b>
	<b>Nivel 2: 81,2%</b>
	<b>Nivel 3: 4,3%</b>
	<b>Nivel 4: 0,0%</b>

**ANÁLISIS DE LA TAREA**

Analizando los resultados obtenidos encontramos que:

- ⊙ El **81.2 %** de las posturas adoptadas se encuentra en el **nivel II**, con ligero riesgo de lesiones músculo esqueléticas, las cuales requieren intervención ergonómica a medio largo plazo.
- ⊙ El **4.3%** de las tareas se encuentran en el **nivel III**. Se trata de posturas sobre las que es preciso intervenir tan pronto como sea posible.
- ⊙ El 14.5%, son posturas sin ningún tipo de riesgo.

La trabajadora realiza inclinaciones muy frecuentes de espalda para la limpieza de los sanitarios de baja estatura o para el acceso a zonas poco inaccesibles. Por otra parte, se producen flexiones de ambas piernas para la limpieza en zonas bajas. Estas dos posturas son consideradas por ergo IBV como de riesgo de lesión músculo-esquelética sobre las que se precisa una intervención a medio plazo.



Analizando el detalle de posturas encontramos que las posturas que en mayor medida adopta el trabajador son:

- Espalda inclinada, piernas rectas y brazos ambos por debajo de los hombros. 47.8% y NIVEL II.
- Espalda recta, ambas piernas flexionadas y brazos por debajo de los hombros. 33.3% y NIVEL II.

## MOVIMIENTOS REPETITIVOS

Observaciones: Se ha considerado que la limpieza de sanitarios supone el 20% del tiempo de la jornada laboral. Dentro de esta subtarea de limpieza de sanitarios, se han considerado diferenciadamente la limpieza de lavabos y repisas (que supondría un 45% dentro de la limpieza de sanitarios) y la limpieza de inodoros (45%). El 10% restante de la subtarea se invierte en los desplazamientos, manejo de productos, etc.

### Movimientos repetitivos:

#### Riesgo laboral de la tarea:

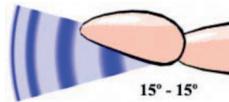
##### CUELLO – HOMBRO:

- Corto y medio plazo, NIVEL II (es una situación que puede mejorarse, pero no es necesario intervenir de manera inmediata).
- Largo plazo, NIVEL III (situaciones que implican intervenir tan pronto como sea posible)

##### MANO – MUÑECA: NIVEL III

Los factores que condicionan este resultado son:

- \* La frecuencia.
- \* La postura. Se considera una flexión media del cuello en esta operación de aproximadamente 10 – 20°. Además, se producen frecuentes flexiones y extensiones de brazos y muñecas.



FLEXIÓN - EXTENSIÓN  
DE MUÑECA < 15°



FLEXIÓN - EXTENSIÓN  
DE BRAZOS

**Descripción:**

- Se analiza la tarea de limpieza de mobiliario (mesas, sillas, ordenadores...) en los diferentes despachos de un edificio de oficinas.
- La tarea se lleva a cabo por medio de un paño impregnado de producto.
- Altura del mobiliario:
  - Mesas: 72 cm.
  - Sillas (altura del asiento): 42 cm.
- Es frecuente que se produzcan inclinaciones de espalda para la limpieza de las zonas de difícil alcance de las mesas y para la limpieza de los asientos de las sillas.
- Por lo general, esta tarea no supone la aplicación de fuerzas excesivas, excepto por la posible existencia de vertidos que se encuentren adheridos a las superficies del mobiliario.

**POSTURAS FORZADAS**

<b>Posturas forzadas</b>	Porcentajes de posturas respecto a los niveles de riesgo:
	<b>Nivel 1: 32,9%</b>
	<b>Nivel 2: 67,1%</b>
	<b>Nivel 3: 0,0%</b>
	<b>Nivel 4: 0,0%</b>

**ANÁLISIS DE LA TAREA**

Analizando los resultados obtenidos encontramos que:

- ⊙ El **67.1 %** de las posturas adoptadas se encuentra en el **nivel II**, con ligero riesgo de lesiones músculo esqueléticas, las cuales requieren intervención ergonómica a medio largo plazo.
- ⊙ El 32.9%, son posturas sin ningún tipo de riesgo.

La trabajadora realiza inclinaciones muy frecuentes de espalda durante la limpieza con paño del mobiliario, especialmente para el acceso a zonas poco inaccesibles o mobiliario de escasa altura (sillas). Por otra parte, de forma habitual la trabajadora trabaja con el peso en una pierna recta. Estas dos posturas son consideradas por ergo IBV como de riesgo de lesión músculo-esquelética sobre las que se precisa una intervención a medio plazo.



Analizando el detalle de posturas (Ver ficha Ergo IBV) nos encontramos que las posturas que en mayor medida adopta el trabajador son:

- Espalda inclinada, piernas rectas y brazos ambos por debajo de los hombros. 48.6% y NIVEL II.
- Espalda recta, piernas rectas y brazos ambos por debajo de los hombros. 27.1% y NIVEL I.

## MOVIMIENTOS REPETITIVOS

Observaciones: Se ha considerado que la limpieza de mobiliario con paño (mesas, sillas...) supone el 20% del tiempo de la jornada laboral

### Movimientos repetitivos:

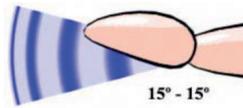
#### Riesgo laboral de la tarea:

**CUELLO – HOMBRO:** Corto y medio y largo plazo, NIVEL II (es una situación que puede mejorarse, pero no es necesario intervenir de manera inmediata).

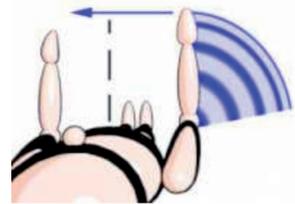
**MANO – MUÑECA:** NIVEL III (es una situación que implica intervenir tan pronto como sea posible)

Los factores que condicionan este resultado son:

- \* La frecuencia.
- \* La postura. Se considera una flexión media del cuello en esta operación de aproximadamente 10 – 20°. Además, se producen frecuentes flexiones y extensiones de brazos y muñecas.
- \* La fuerza ejercida se considera ligera.



FLEXIÓN - EXTENSIÓN  
DE MUÑECA < 15°



FLEXIÓN - EXTENSIÓN  
DE BRAZOS

**Descripción:**

- Se analiza la tarea de limpieza de polvo en las estanterías del área de oficinas de un centro de trabajo.
- La tarea se lleva a cabo con ayuda de un plumero. El útil tiene una longitud de 60 cm.
- Altura de las estanterías: Los estantes se sitúan a las siguientes alturas:  
-10 cm -45 cm. -80 cm. -115 cm. -150 cm. -185 cm.
- Mientras que en la limpieza de los estantes inferiores son frecuentes las inclinaciones de espalda y las flexiones de piernas, en la limpieza de los estantes superiores es habitual que se trabaje con un brazo por encima del hombro.
- Esta tarea no supone la aplicación de fuerzas excesivas.

**POSTURAS FORZADAS**

**Posturas forzadas**

Porcentajes de posturas respecto a los niveles de riesgo:

- Nivel 1: 61,4%**
- Nivel 2: 25,7%**
- Nivel 3: 12,9%**
- Nivel 4: 0,0%**

**ANÁLISIS DE LA TAREA**

Analizando los resultados obtenidos encontramos que:

- ⊙ El **25.7 %** de las posturas adoptadas se encuentra en el **nivel II**, con ligero riesgo de lesiones músculo esqueléticas, las cuales requieren intervención ergonómica a medio largo plazo.
- ⊙ El **12.4%** de las posturas se encuentran en el **nivel III**. Se trata de posturas sobre las que es preciso intervenir tan pronto como sea posible.
- ⊙ El **61.4%**, son posturas sin ningún tipo de riesgo.



La trabajadora realiza frecuentes inclinaciones de espalda y flexiones de piernas durante la limpieza de los estantes inferiores. Asimismo, en la limpieza de los estantes superiores es habitual que se trabaje con uno o ambos brazos por encima del hombro.

Analizando el detalle de posturas nos encontramos que las posturas que en mayor medida adopta el trabajador son:

- Espalda recta, piernas rectas y brazos ambos por debajo de los hombros. 32.9% y NIVEL I.
- Espalda inclinada, las dos piernas flexionadas y ambos brazos por debajo del hombro. 12.9% y NIVEL III.
- Espalda inclinada, las dos piernas rectas y ambos brazos por debajo del hombro. 12.9% y NIVEL II.

## MOVIMIENTOS REPETITIVOS

Observaciones: Se ha considerado que la limpieza de mobiliario con plumero supone el 20% del tiempo de la jornada laboral. De cara a la realización del análisis, se han considerado de manera diferenciada las posturas implicadas en la limpieza de partes altas y partes bajas de estanterías.

### Movimientos repetitivos:

#### Riesgo laboral de la tarea:

##### CUELLO – HOMBRO:

- Corto plazo, NIVEL III (es una situación que implica intervenir tan pronto como sea posible).
- Medio y largo plazo, NIVEL IV (es una situación que implica intervenir inmediatamente)

**MANO – MUÑECA:** NIVEL III (es una situación que implica intervenir tan pronto como sea posible)

Los factores que condicionan este resultado son:

- \* La frecuencia.
- \* La postura. Se considera una flexión media del cuello en esta operación de aproximadamente 10 – 20° para la limpieza de partes bajas de estanterías y que se da una extensión en la limpieza de los estantes superiores. Además, se producen frecuentes flexiones y extensiones de brazos y muñecas.

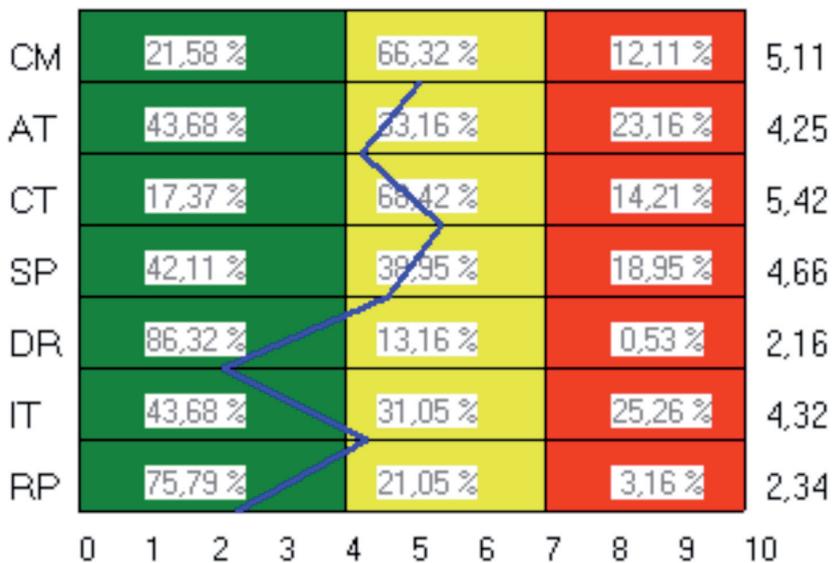


### 4.3. EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES. RESULTADOS.

Para la realización del estudio psicosocial se recogieron un total de 380 cuestionarios de evaluación que fueron distribuidos a las diferentes empresas del sector. Los trabajadores respondieron a los mismos de forma anónima y voluntaria. Los cuestionarios se remitieron al equipo técnico de SGS donde se llevó a cabo el tratamiento estadístico de los datos y el análisis de condiciones cuyos resultados se muestran a continuación.

#### ■ Perfil valorativo.

La valoración obtenida para cada uno de los 7 factores evaluados se muestra a continuación en el Perfil Valorativo, para el conjunto de la muestra n=380.



A la derecha del cuadro aparece la puntuación de cada factor evaluado, por el que se determina la situación según el valor que puede ir de 0 a 10 (0=más satisfactorio, 10=menos satisfactorio).

Los porcentajes situados en cada tramo (verde satisfactorio, amarillo intermedio y rojo nocivo), es la proporción de preguntas contestadas en cada tramo para toda la muestra.

Podemos apreciar en el mismo que existen dos factores evaluados positivamente, Definición de Rol (DR) con un índice de 2.16 y Relaciones Personales (RP) con un 2.34. El resto de factores se sitúan en una valoración intermedia (amarillo intermedio).

## Perfil descriptivo.

Para los factores con valoración intermedia (ver cuadro) se considera una situación que es preciso subsanar en cuanto sea posible, ya que éstos pueden resultar, en el futuro, fuente de problemas. Estos factores son:

	Situación: Satisfactoria Intermedia Nociva	Trabajadores sector de limpieza
FACTORES	CARGA MENTAL	5.11
	AUTONOMÍA TEMPORAL	4.25
	CONTENIDO DEL TRABAJO	5.42
	SUPERVISIÓN - PARTICIPACIÓN	4.66
	INTERÉS POR EL TRABAJADOR	4.32

✓ **Contenido del trabajo.** Con este término se hace referencia al grado en que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador activan una cierta variedad de capacidades, responden a una serie de necesidades y expectativas del trabajador y permiten el desarrollo psicológico del mismo. Este es el factor valorado menos positivamente por el total de la muestra. Este factor es medido mediante una serie de preguntas que pretenden analizar en qué medida el trabajo desarrollado por un trabajador está diseñado con tareas variadas y con sentido, implica la utilización de diversas capacidades, está constituido por tareas monótonas o repetitivas o en qué medida es un trabajo que resulte importante, motivador o rutinario. A continuación, se muestran los porcentajes de elección de respuesta para los ítems que componen el factor de “Contenido del Trabajo”.

*¿En qué medida se requieren las siguientes habilidades para realizar tu trabajo?*

	Casi nunca	A veces	A menudo	Constantemente
Capacidad de aprender cosas o métodos nuevos	41.58%	36.84%	16.84%	3.16%

Sin respuesta: 1.58%

	Casi nunca	A veces	A menudo	Constantemente
Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones	28.42%	42.11%	19.47%	8.42%

Sin respuesta: 1.58%

	Casi nunca	A veces	A menudo	Constantemente
Organizar y planificar el trabajo	32.11%	32.11%	20.00%	14.21%

Sin respuesta: 1.58%

	Casi nunca	A veces	A menudo	Constantemente
Tener iniciativa	26.84%	34.21%	22.11%	12.11%

Sin respuesta: 4.74%

	Casi nunca	A veces	A menudo	Constantemente
Transmitir información	28.42%	45.79%	17.37%	6.84%

Sin respuesta: 1.58%

	Casi nunca	A veces	A menudo	Constantemente
Trabajar con otras personas	13.68%	26.32%	24.74%	33.16%

Sin respuesta: 2.11%

	Casi nunca	A veces	A menudo	Constantemente
Tener buena memoria	13.16%	21.58%	34.74%	27.89%

Sin respuesta: 2.63%

	Casi nunca	A veces	A menudo	Constantemente
Habilidad y destreza manual	5.79%	9.47%	33.16%	48.42%

Sin respuesta: 3.16%

	Casi nunca	A veces	A menudo	Constantemente
Capacidad para concentrarse en el trabajo	12.11%	11.05%	33.68%	41.05%

Sin respuesta: 2.11%

	Casi nunca	A veces	A menudo	Constantemente
Precisión	15.26%	21.58%	30.53%	29.47%

Sin respuesta: 3.16%

	Casi todo el tiempo	Sobre ¾ partes del tiempo	Sobre la mitad del tiempo	Sobre ¼ partes del tiempo	Casi nunca
La ejecución de tu trabajo, ¿te impone realizar tareas repetitivas y de corta duración?	60.00%	20.53%	4.74%	5.79%	5.79%

Sin respuesta: 3.16%

	No lo sé	Es poco importante	No es muy importante pero necesario	Es importante	Es indispensable
¿En qué medida contribuye tu trabajo al conjunto de la empresa?	24.74%	3.16%	19.47%	36.84%	12.11%

Sin respuesta: 3.68%

	Poca variedad de tareas y sin relación entre ellas	Tareas variadas pero con poco sentido	Poca variedad de tareas pero con sentido	Varios tipos de tareas y con sentido
Con respecto al trabajo que realizas, crees que realizas	7.89%	7.37%	30.53%	50.00%

Sin respuesta: 4.21%

	No	A veces	Con frecuencia	Siempre
El trabajo que realizas, ¿Te resulta rutinario?	8.42%	34.74%	27.37%	26.32%

Sin respuesta: 3.16%

	Unicamente el salario	La posibilidad de promocionar profesionalmente	La satisfacción de cumplir con mi trabajo	Mi trabajo supone un reto interesante
¿Qué aspecto del trabajo te atrae más, además del salario?	35.79%	6.32%	50.53%	3.16%

Sin respuesta: 4.21%

*En general, ¿Cómo crees que consideran tu trabajo las siguientes personas?*

	Poco importante	Algo importante	Bastante importante	Muy importante
Tus superiores	26.32%	28.95%	25.79%	14.74%

Sin respuesta: 4.21%

	Poco importante	Algo importante	Bastante importante	Muy importante
Tus compañeros de trabajo	20.53%	28.95%	32.11%	13.16%

Sin respuesta: 5.26%

	Poco importante	Algo importante	Bastante importante	Muy importante
El público o los clientes (si los hay)	13.16%	23.16%	30.53%	22.11%

Sin respuesta: 11.05%

	Poco importante	Algo importante	Bastante importante	Muy importante
Tu familia y amistades	17.37%	18.95%	24.74%	34.74%

Sin respuesta: 4.21%

✓ **Carga mental:** nos referimos a este término como el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente al conjunto de demandas que recibe el sistema nervioso en el curso de realización de su trabajo. Para ello se valoran los siguientes indicadores:

Presión de tiempo, contemplado a partir del tiempo asignado a la tarea, la recuperación de retrasos y el tiempo de trabajo con rapidez.

Esfuerzo de atención, viene dado, por una parte, por la intensidad o el esfuerzo de concentración necesario para recibir las informaciones del proceso y elaborar las respuestas adecuadas y por la constancia con que debe ser sostenido este esfuerzo. El esfuerzo de atención puede incrementarse en función de la frecuencia de aparición de posibles incidentes y las consecuencias que pudieran originarse por una equivocación del trabajador.

Fatiga percibida, es unas de las principales consecuencias que se desprenden de una sobrecarga de las exigencias de la tarea.

El número de informaciones que se precisan para realizar la tarea y el nivel de complejidad de las mismas son dos factores a considerar para determinar la sobrecarga. Se mide la cantidad de información y la complejidad de esta.

La percepción subjetiva de la dificultad que para el trabajador tiene su trabajo.

Es el segundo factor peor valorado por la muestra de trabajadores del sector de la limpieza. A continuación, se muestran los porcentajes de elección de respuesta para los ítems que componen el factor de “Carga Mental”.

	Casi todo el tiempo	Sobre ¾ partes del tiempo	Sobre la mitad del tiempo	Sobre ¼ partes del tiempo	Casi nunca
Exceptuando las pausas reglamentarias, aproximadamente ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? <i>(de forma que te impida tener la posibilidad de hablar, de desplazarte o simplemente de pensar en cosas ajenas a tu tarea)</i>	50.53%	13.16%	9.47%	2.63%	16.84%

Sin respuesta: 7.37%

	Muy alta	Alta	Media	Baja
¿Cómo calificarías la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?	16.84%	53.68%	25.26%	2.63%

Sin respuesta: 1.58%

	Normalmente demasiado poco	En algunas ocasiones demasiado poco	Es suficiente, adecuado	No tengo un tiempo determinado, me lo fijo yo
Para realizar tu trabajo, la cantidad de tiempo de que dispones es:	21.05%	34.74%	33.68%	9.47%

Sin respuesta: 1.05%

	No	Sí, con horas extra	Sí, durante las pausas	Sí, durante el trabajo, acelerando el ritmo
Cuando se produce un retraso en el desempeño de tu trabajo, ¿Se ha de recuperar?:	28.95%	8.42%	2.63%	58.42%

Sin respuesta: 1.58%

	Casi todo el tiempo	Sobre $\frac{3}{4}$ partes del tiempo	Sobre la mitad del tiempo	Sobre $\frac{1}{4}$ partes del tiempo	Casi nunca
La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con cierta rapidez?	52.11%	16.32%	8.42%	2.63%	18.42%

Sin respuesta: 2.11%

	Frecuentemente	En algunas ocasiones	Casi nunca
Los errores, averías u otros incidentes que puedan presentarse en tu puesto de trabajo se dan:	5.79%	44.21%	48.95%

Sin respuesta: 1.05%

	Generalmente pasa desapercibido	Puede provocar algún problema menor	Puede provocar consecuencias graves
Cuando en tu puesto de trabajo se comete algún error:	27.89%	57.89%	12.11%

Sin respuesta: 2.11%

	No, nunca	Sí, a veces	Sí, frecuentemente	Sí, siempre
Al acabar la jornada, ¿Te sientes fatigado?:	7.37%	52.63%	22.63%	16.32%

Sin respuesta: 1.05%

	Muy elevada	Elevada	Poca	Muy poca
Para realizar tu trabajo la cantidad de información (órdenes de trabajo, señales de la máquina, datos de trabajo...) que manejas es:	4.74%	38.95%	37.37%	13.68%

Sin respuesta: 5.26%

	Muy complicada	Complicada	Sencilla	Muy sencilla
¿Cómo es la información que manejas para realizar tu trabajo?:	0.53%	6.32%	73.16%	18.95%

Sin respuesta: 1.05%

	No	Sí, a veces	Sí, frecuentemente
El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?:	80.53%	16.32%	1.05%

Sin respuesta: 2.11%

**Autonomía temporal:** este factor se refiere a la libertad concedida al trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo y descanso. Se pregunta al trabajador sobre la elección del ritmo o de la cadencia de trabajo y de la libertad que tiene para alternarlos si lo desea, así como respecto a su capacidad para distribuir sus descansos.

A continuación, se muestran los porcentajes de elección de respuesta para los ítems que componen el factor de “Autonomía temporal”.

	Puedo hacerlo sin necesidad de ser sustituido	Puedo ausentarme siendo sustituido por un compañero	Es difícil abandonar el puesto
¿Tienes posibilidad de abandonar tu puesto de trabajo por unos minutos?	50.00%	18.95%	28.95%

Sin respuesta: 2.11%

	Sí	No	A veces
¿Puedes distribuir tu mismo las pausas a lo largo de la jornada laboral?	45.26%	46.32%	5.79%

Sin respuesta: 2.63%

	Sí	No	A veces
¿Tienes posibilidad de marcar tu propio ritmo de trabajo?	45.79%	18.95%	33.16%

Sin respuesta: 2.11%

	Sí	No	A veces
Tienes posibilidad de variar el ritmo de trabajo a lo largo de tu jornada laboral? ( <i>Adelantar trabajo para tener luego más descanso</i> )	27.89%	40.53%	29.47%
Sin respuesta: 2.11%			

✓ **Supervisión – participación:** Este factor mide el grado de distribución del poder de decisión, respecto a distintos aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo, entre el trabajador y la dirección. Este factor se evalúa a partir de la valoración que el trabajador otorga al control ejercido por la dirección y el grado de participación efectiva respecto a distintos aspectos del trabajo así como por la valoración que el trabajador realiza de distintos medios de participación.

A continuación, se muestran los porcentajes de elección de respuesta para los ítems que componen el factor “supervisión – participación”.

*¿Qué te parece el control que la jefatura ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?*

	Insuficiente	Adecuado	Excesivo
Método para realizar el trabajo	21.58%	65.79%	8.95%
Sin respuesta: 3.68%			

	Insuficiente	Adecuado	Excesivo
Planificación del trabajo	22.63%	64.21%	8.95%
Sin respuesta: 4.21%			

	Insuficiente	Adecuado	Excesivo
Ritmo de trabajo	4.74%	60.53%	30.00%
Sin respuesta: 4.74%			

	Insuficiente	Adecuado	Excesivo
Horarios de trabajo	12.63%	70.00%	11.58%
Sin respuesta: 5.79%			

	Insuficiente	Adecuado	Excesivo
Resultados parciales	19.47%	67.37%	7.37%
Sin respuesta: 5.79%			

	Insuficiente	Adecuado	Excesivo
Resultado último del trabajo	12.11%	72.11%	11.58%
Sin respuesta: 4.21%			

*¿Cómo valoras el funcionamiento de los medios de que dispones para presentar sugerencias o para participar en las decisiones que te interesan?*

	No existe	Malo	Regular	Bueno
Conversación con superiores	18.95%	13.16%	31.05%	33.68%
Sin respuesta:	3.16%			

	No existe	Malo	Regular	Bueno
Buzón de sugerencias	60.53%	5.79%	12.11%	18.42%
Sin respuesta:	3.16%			

	No existe	Malo	Regular	Bueno
Círculos de calidad	42.11%	8.95%	15.26%	28.95%
Sin respuesta:	4.74%			

	No existe	Malo	Regular	Bueno
Comité de empresa/delegado	14.21%	5.26%	26.32%	48.42%
Sin respuesta:	5.79%			

	No existe	Malo	Regular	Bueno
Asambleas y reuniones	27.37%	5.26%	36.84%	25.26%
Sin respuesta:	5.26%			

*¿En qué medida participas en la decisión de los siguientes aspectos de tu trabajo?*

	No se me considera	Se pide mi opinión	Decido yo
Orden de las operaciones a realizar	51.05%	28.95%	15.26%
Sin respuesta:	4.74%		

	No se me considera	Se pide mi opinión	Decido yo
Resolución de incidencias	44.74%	36.32%	13.16%
Sin respuesta:	5.79%		

	No se me considera	Se pide mi opinión	Decido yo
Asignación y distribución de tareas	52.63%	24.74%	17.89%
Sin respuesta:	4.74%		

	No se me considera	Se pide mi opinión	Decido yo
Planificación del trabajo	46.32%	27.89%	20.00%
Sin respuesta:	5.79%		

	No se me considera	Se pide mi opinión	Decido yo
Cantidad de trabajo	57.89%	26.32%	10.53%
Sin respuesta:	5.26%		

	No se me considera	Se pide mi opinión	Decido yo
Calidad de trabajo	49.47%	32.63%	13.16%
Sin respuesta:	4.74%		

✓ **Interés por el trabajador:** Este factor hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador o bien si la consideración que tiene el trabajador es de carácter instrumental y a corto plazo. La preocupación personal y a largo plazo tiende a manifestarse en varios aspectos, asegurando estabilidad en el empleo, considerando la evolución de la carrera profesional de los trabajadores, facilitando información de los aspectos que le puedan concernir y facilitando formación a los trabajadores. Se evalúan aspectos relativos a la promoción, formación, información y estabilidad en el empleo.

A continuación, se muestran los porcentajes de elección de respuesta para los ítems que componen el factor “interés por el trabajador”.

	Mucha	Bastante	Poca	Ninguna
¿Qué importancia crees que tiene la experiencia para promocionar en tu empresa?	22.11%	21.58%	23.16%	28.42%
Sin respuesta: 4.74%				

	Muy adecuada	Suficiente	Insuficiente en algunos casos	Totalmente insuficiente
¿Cómo definirías la formación que se facilita o imparte en tu empresa?	25.79%	23.68%	30.00%	17.37%
Sin respuesta: 3.16%				

*¿Cómo valoras el funcionamiento de los siguientes medios de información en tu empresa?*

	No existe	Malo	Regular	Bueno
Charlas con los jefes	40.00%	8.95%	22.11%	20.00%
Sin respuesta: 8.95%				

	No existe	Malo	Regular	Bueno
Tablones de anuncios	29.47%	5.79%	25.26%	36.32%
Sin respuesta: 3.16%				

	No existe	Malo	Regular	Bueno
Escrito a cada trabajador	26.84%	7.89%	28.42%	33.16%
Sin respuesta: 3.68%				

	No existe	Malo	Regular	Bueno
Información oral	22.11%	10.00%	32.11%	32.11%
Sin respuesta: 3.68%				

	Es probable que siga en esta empresa	No lo sé	Es probable que pierda mi empleo	Es muy probable
¿Crees que en un futuro próximo puedes perder el empleo en esta empresa o que tu contrato no será renovado?	40.53%	50.00%	2.63%	3.16%
Sin respuesta: 3.68%				

En el resto de factores analizados (“Definición de Rol” y “Relaciones Personales”), se obtiene una puntuación satisfactoria porque el valor del resultado es más cercano a “0” que como se ha comentado anteriormente responde a una situación más satisfactoria.

	Situación: Satisfactoria Intermedia Nociva	CENTRO DE TRABAJO RAFAEL FERRIOL
FACTORES	DEFINICIÓN DE ROL	2.16
	RELACIONES PERSONALES	2.34

A continuación, se muestran los porcentajes de elección de respuesta para estos dos factores:

✓ **Definición de rol.** Este factor considera los problemas que pueden derivarse del rol laboral y organizacional otorgado a cada trabajador y es evaluado a partir de dos aspectos fundamentales:

- La ambigüedad de rol. Se produce ambigüedad de rol cuando se da al trabajador una inadecuada información sobre su rol laboral u organizacional
- La conflictividad de rol. Se da conflictividad entre roles cuando existen demandas de trabajo conflictivas o que el trabajador no desea cumplir.

¿Cómo se te informa de los siguientes aspectos de tu trabajo?

	Muy claro	Claro	Algo claro	Poco claro
Lo que debes hacer ( <i>funciones, competencias y atribuciones</i> )	21.05%	44.74%	15.79%	15.26%

Sin respuesta: 3.16%

	Muy claro	Claro	Algo claro	Poco claro
Cómo debes hacerlo ( <i>métodos de trabajo</i> )	23.68%	55.79%	11.05%	5.79%

Sin respuesta: 3.68%

	Muy claro	Claro	Algo claro	Poco claro
Cantidad de producto que se espera que hagas	31.05%	45.26%	12.63%	5.26%

Sin respuesta: 5.79%

	Muy claro	Claro	Algo claro	Poco claro
Calidad del producto o del servicio	27.89%	46.32%	15.79%	6.32%

Sin respuesta: 3.68%

	Muy claro	Claro	Algo claro	Poco claro
Tiempo asignado	35.26%	41.05%	11.58%	7.89%

Sin respuesta: 4.21%

	Muy claro	Claro	Algo claro	Poco claro
Información necesaria para llevar a cabo la tarea	23.68%	45.79%	14.21%	13.68%

Sin respuesta: 2.63%

	Muy claro	Claro	Algo claro	Poco claro
Mi responsabilidad ( <i>qué errores o defectos pueden achacarse a mi actuación y cuáles no</i> )	31.58%	39.47%	13.16%	8.95%

Sin respuesta: 6.84%

Señalar en qué medida se dan las siguientes situaciones en tu trabajo:

	Frecuentemente	A menudo	A veces	Casi nunca
Se me asignan tareas que no puedo realizar al no tener los recursos y/o materiales necesarios	6.32%	7.89%	26.32%	56.32%

Sin respuesta: 3.16%

	Frecuentemente	A menudo	A veces	Casi nunca
Para ejecutar algunas tareas tengo que saltarme los métodos establecidos	4.74%	8.95%	26.32%	56.84%

Sin respuesta: 3.16%

	Frecuentemente	A menudo	A veces	Casi nunca
Recibo instrucciones incompatibles entre sí ( <i>unos me mandan una cosa y otros, otra</i> )	4.21%	10.00%	19.47%	62.63%

Sin respuesta: 3.68%

	Frecuentemente	A menudo	A veces	Casi nunca
El trabajo me exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estoy de acuerdo	4.74%	7.37%	31.58%	53.16%

Sin respuesta: 3.16%

✓ **Relaciones personales:** Mide la calidad de las relaciones personales de los trabajadores y es evaluado a través de tres conceptos. Se indaga hasta qué punto es posible la comunicación con otros trabajadores; se hace referencia a la calidad de las relaciones que el trabajador tiene con los distintos colectivos con los que puede tener contacto y se valoran las relaciones que se dan generalmente en el grupo de trabajo.

A continuación, se muestran los porcentajes de elección de respuesta para los ítems que componen el factor “Relaciones Personales”.

	Nada	Intercambio de algunas palabras	Conversaciones más largas
Fuera del tiempo de las pausas reglamentarias, ¿Existe la posibilidad de hablar?	8.95%	60.00%	27.37%

Sin respuesta: 3.68

*¿Cómo consideras que son las relaciones de las personas con las que debes trabajar?*

	No tengo jefes	Buenas	Regulares	Malas	Sin relaciones
Jefes	3.16%	44.74%	31.58%	7.37%	10.00%

Sin respuesta: 3.16%

	No tengo compañeros	Buenas	Regulares	Malas	Sin relaciones
Compañeros	2.11%	71.05%	20.53%	2.11%	1.05%

Sin respuesta: 3.16%

	No tengo subordinados	Buenas	Regulares	Malas	Sin relaciones
Subordinados	46.84%	29.47%	14.74%	2.11%	0.53%

Sin respuesta: 6.32%

	No tengo clientes o público	Buenas	Regulares	Malas	Sin relaciones
Clientes o público	20.53%	61.58%	9.47%	1.58%	3.16%

Sin respuesta: 3.68%

	Relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones personales positivas	Relaciones personales positivas, sin relaciones de colaboración	Relaciones solamente de colaboración para el trabajo	Ni relaciones personales ni colaboración para el trabajo	Relaciones personales negativas
--	--	---	--	--	---------------------------------

¿Qué tipo de relaciones de trabajo se dan generalmente en tu grupo?	44.74%	16.84%	22.11%	3.68%	7.89%
---	--------	--------	--------	-------	-------

Sin respuesta: 4.74%

Seguidamente, se indica en una tabla resumen las puntuaciones obtenidas del total de trabajadores que participaron en el presente estudio, para cada uno de los factores.

<b>Situación:</b>	<b>Carga mental</b>	<b>Autonomía temporal</b>	<b>Contenido del trabajo</b>	<b>Supervisión participación</b>	<b>Definición de rol</b>	<b>Interés por el trabajador</b>	<b>Relaciones personales</b>
Satisfactoria Intermedia Nociva							
<b>Trabajadores sector limpieza</b>	<b>5.11</b>	<b>4.25</b>	<b>5.42</b>	<b>4.66</b>	<b>2.16</b>	<b>4.32</b>	<b>2.34</b>



## 5 LOS RIESGOS ERGONÓMICOS, PSICOSOCIALES Y SUS CONSECUENCIAS EN LA SALUD.

### 5.1. ESTUDIO CUALITATIVO. IMPACTO SOBRE LA SALUD PERCIBIDA.

Para la evaluación del impacto de los riesgos ergonómicos y psicosociales sobre el estado de salud de los trabajadores y trabajadoras del sector de la limpieza se ha realizado un **Estudio epidemiológico descriptivo de tipo transversal**, basado en el análisis de los datos recogidos en un cuestionario de salud aplicado a una muestra de trabajadores.

La muestra se compone de 300 trabajadores de varias empresas del sector de la limpieza, seleccionados de forma aleatoria. El **cuestionario específico de salud**, diseñado *ex profeso* para el presente estudio, es de tipo autocumplimentado y anónimo, y se ha entregado a los trabajadores para obtener información de una serie de áreas: datos sociodemográficos, condiciones de trabajo, antecedentes sanitarios, y distintos indicadores que evalúan el estado de salud percibido.

Los riesgos psicosociales han sido analizados mediante el cuestionario de Salud Goldberg 12 (GHQ-12), recomendado por el Ministerio de Sanidad en la Encuesta Nacional de Salud 2006, y se ha incorporado al Cuestionario de Salud. Su objetivo es medir el estado de bienestar general evaluado por el propio trabajador, especialmente en lo referente a distintos estados emocionales. También se han incluido diversos ítems que estudian la aparición de diferentes riesgos psicosociales durante la actividad laboral.

A continuación se muestran los resultados del **análisis descriptivo la muestra**.

#### a. Datos sociodemográficos

**La edad media** (+/- desviación típica) de la población estudiada es de **44 años** (+/- 9 años), lo que indica una población relativamente mayor. Al analizar la distribución por grupos de edad, el 8,5% de la muestra tienen entre 20 y 30 años, el 30,2% entre 31 y 40 años, el 39,7% entre 41 y 50 años y el 21,7% tienen más de 50 años. Las **mujeres** suponen casi tres cuartas partes de la muestra (72,2%)

El 38,5% tienen un nivel de estudios correspondiente a educación primaria. El 27,5% tienen la educación secundaria. El 19,6% han acabado el bachillerato, y el 4,5% tienen formación universitaria.

El perfil tipo del personal de limpieza obtenido es de una mujer de 44 años con un nivel de estudios correspondiente a educación primaria.

## **b. Datos relativos a la organización del trabajo**

El 78,7% tienen **contrato indefinido**, siendo el resto por obra (11,5%), de tipo temporal (5,2%), o fijo discontinuo (4,5%). La **antigüedad media** se sitúa en 13,5 años. Al distribuir por **grupos de antigüedad**, obtenemos: 1,8% llevan menos de un año en la empresa; 13,4% entre 1 y 5 años, 25,4% entre 6 y 10 años; 20,8% entre 11 y 15 años y 38,5% más de 15 años.

Respecto al tipo de **jornada laboral**, el 30% trabajan a jornada completa. El 44,3% realiza el **turno** de mañanas, el 18,9% realiza el turno de tardes, y el 14,1% el turno de noches. El tercio restante sigue otro tipo de turnos, principalmente de tipo rotatorio.

El **lugar de trabajo** más habitual en la muestra es la limpieza de oficinas (36,5%), seguido de las instalaciones industriales (29,1%). Otros lugares de trabajo son los centros sanitarios (14,7%), centros de transporte (8,7%) y grandes superficies (4,7%). Debe tenerse en cuenta que los trabajadores **pueden verse expuestos a otros riesgos** laborales, además de los inherentes a la actividad de limpieza en función del lugar de trabajo. Por ejemplo, a riesgos biológicos en el caso de los centros sanitarios, o a agentes químicos específicos en caso de realizar su trabajo en determinadas instalaciones industriales.

También debe señalarse que el 49,0% de trabajadores de la muestra refiere trabajar en días **festivos**. En concreto, el 29,4% trabaja en festivos con frecuencia, y el 19,6% lo hace en ocasiones puntuales.

Por otra parte, el 67,6% no alarga la jornada laboral. El 21,6% sí lo hace, pero con compensación económica en forma de “horas extra”, y el 10,8% refiere alargar su jornada laboral sin compensación económica.

## **c. Datos relativos a las condiciones de trabajo**

Tal y como se ha visto en el estudio ergonómico realizado, los riesgos ergonómicos más destacables son la manipulación manual de cargas, las posturas forzadas y los movimientos repetitivos. La percepción de los mismos por parte de los trabajadores va a suponer la adopción de medidas de protección, en mayor o menor grado.

La **manipulación manual de cargas** (mayores de 3 kg.) se desarrolla durante menos de la cuarta parte de la jornada laboral, en el 48,9% de los trabajadores. El 27,3% refiere realizar tareas que requieren la manipulación de peso durante más de la mitad de la jornada.

La adopción de **posturas forzadas** es otra de las características del trabajo de limpieza. La **flexión del tronco** es la postura que con más frecuencia se adopta durante la actividad laboral, según refiere el 72,0% de los trabajadores. Esta postura está directamente relacionada con la aparición de problemas de espalda, sobre todo a nivel lumbar. Le sigue en frecuencia la rotación o giro del tronco (59,3%), también relacionada con las lumbalgias, y la elevación de los brazos por encima del cuello (58,0%), que puede producir lesiones a nivel cervical y de los hombros.

La utilización de herramientas con diseño ergonómico, adaptadas para conseguir la disminución del riesgo de lesiones, es una medida destacable en la prevención de lesiones músculo-esqueléticas. Menos de la tercera parte de la muestra coincide en afirmar que disponen de herramientas adecuadas. El 43% indica disponer de algunas, pero no todas. El 24,7% indica no tener los utensilios de trabajo adaptados.

Las tareas que más carga de trabajo señaladas por los trabajadores son el fregado de suelos, principalmente con una fregona, y la limpieza general, utilizando bayetas y trapos. Otras actividades como el aspirado o el paso de una mopa tienen menor ocupación en la carga laboral diaria.

#### **d. Datos relativos a los hábitos y estilo de vida**

El **tabaquismo** es un importante problema de salud, debido a las patologías que conlleva sobre el aparato cardiocirculatorio, entre otros. Son fumadores el 31,3%, el 9,3% se declara fumador ocasional. El 22,1% refiere ser ex fumador, y el 37,4% no ha fumado nunca.

La práctica habitual de **ejercicio físico** es uno de los pilares para el mantenimiento de la salud y de la calidad de vida. Menos de la tercera parte de los trabajadores (32,8%) realiza ejercicio varias veces a la semana. El 15,4% practica alguna actividad física varias veces al mes, y el 11,3% menos de una vez al mes. El 40,6% indica no realizar ningún tipo de actividad deportiva.

El **Índice de Masa Corporal** es un parámetro de fácil obtención (se calcula dividiendo el peso, en kilogramos, por el cuadrado de la estatura, en metros) y proporciona información muy válida sobre el **estado nutricional** de una persona. En la muestra analizada, se destaca que el 28,7% tiene un IMC entre 25,5 y 30, lo que indica sobrepeso. Además, el 9,1% sufre obesidad (IMC superior a 30).

Por tanto, considerando en su conjunto estos factores de riesgo cardiovasculares (tabaquismo, sedentarismo y obesidad), en una tercera parte de la muestra aparece alguno de los tres, lo que multiplica de manera importante el riesgo de sufrir un accidente vascular.

En lo concerniente a las horas de **sueño**, los trabajadores de la muestra duermen, como media, unas 6,6 horas al día. Más de la mitad afirma padecer algún **trastorno del sueño**, bien en el momento de inicio (21,1%), o bien por fragmentación del mismo, con varios despertares nocturnos (31,9%). Las causas son diversas, pero debe destacarse que el papel reparador del sueño, así como el correcto descanso son necesarios, y los trastornos del sueño pueden ocasionar alteraciones a nivel psíquico, como cansancio, disminución de la atención, estrés y ansiedad, con el consiguiente aumento del riesgo de cometer errores durante el trabajo.

#### e. **Antecedentes de la salud**

Más de la mitad de la población estudiada (55,7%) indica que percibe su **estado de salud** como “normal”. El 30,4% lo considera “bueno” y el 7,1% lo considera “muy bueno”, frente al 6,8% que sostiene tener una salud “mala” o “muy mala”.

Al preguntar sobre una serie de síntomas aparecidos en alguna ocasión, desde que comenzó a trabajar en el sector de la limpieza, se obtienen los siguientes resultados: los antecedentes que presentan mayor relevancia son de tipo músculo-esquelético: el **dolor de espalda** es señalado por más de la mitad de la muestra (frecuencia del 56,9%) seguido del **hombro doloroso** en más de la tercera parte (35,9%).

A continuación aparecen los trastornos del **aparato circulatorio**, fundamentalmente las **varices** en las extremidades inferiores, asociados a las largas jornadas en posición de bipedestación. El **dolor de cabeza** afecta a la cuarta parte de la muestra. La **artrosis** aparece en el 22,5%, signo de la edad media avanzada en una parte de los trabajadores (el 21,7% tiene más de 50 años). La **ansiedad** se muestra en el 20,3%. Los síntomas alérgicos son superiores a la media, al igual que las epicondilitis y el síndrome del túnel carpiano, ambas patologías asociadas a los

movimientos repetidos de las extremidades superiores. Aunque todos ellos son más frecuentes en las mujeres, debe destacarse que la frecuencia de trastornos circulatorios, dolor de cabeza y síndrome del túnel carpiano es notablemente superior respecto a la frecuencia señalada por los hombres. En principio, las mujeres realizan más tareas de fregado y limpieza general, mientras que los hombres realizan trabajos más especializados, como la limpieza de cristales, con trabajos en alturas, y el empleo de máquinas de limpieza.

A continuación se muestran los valores obtenidos en total y por sexos, y la comparativa de los porcentajes de la Encuesta Nacional de Salud (ENS) de 2003, para el apartado de población trabajadora.

<b>Antecedente</b>	<b>Frecuencia Total</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>ENS</b>
Dolor de espalda	56,9%	46,3%	61,0%	20,2%
Hombro doloroso	35,9%	25,6%	39,9%	-
Trastornos Circulatorios	32,9%	11,0%	41,3%	15,1%
Dolor de cabeza	24,1%	8,5%	30,0%	17,0%
Artrosis	22,5%	12,5%	26,3%	12,3%
Ansiedad	20,3%	8,5%	24,9%	14,2%
<b>Alergia</b>	<b>17,0%</b>	8,5%	20,7%	14,9%
<b>Epicondilitis</b>	<b>16,3%</b>	7,3%	19,7%	-
<b>S. Túnel Carpiano</b>	<b>14,8%</b>	2,4%	19,7%	-
<b>Dermatitis</b>	<b>14,6%</b>	12,2%	15,5%	6,2%
Depresión	11,5%	4,9%	14,1%	-
Asma	7,3%	2,4%	9,4%	5,0%

El consumo de **medicamentos** proporciona información sobre el estado de salud actual, al menos, en aquellas patologías que han sido previamente diagnosticadas.. La mitad de los trabajadores analizados toma medicación (50,3%), principalmente analgésicos, consumidos por más de la cuarta parte (26,7%). Los tranquilizantes suponen la segunda medicación más utilizada (12,0%), seguidos por los antilipemiantes, (9,0%) y los antidepresivos (7,7%). Es decir, medicación para el dolor, para la ansiedad y para el tratamiento de las alteraciones del estado de ánimo.

## f. Enfermedades relacionadas con el trabajo

Como dato más relevante, se obtiene que el **49,3% de los trabajadores indica que el trabajo afecta a su salud**. Sin embargo, durante el último año, solo el 5,8% ha acudido al médico por motivo de un accidente de trabajo, mientras que el 62,0% ha acudido a su médico para consulta de una patología considerada como contingencia común. Un 12,2% afirma haber acudido por motivo de una enfermedad profesional. Debe tenerse en cuenta que **no hay enfermedades profesionales declaradas** en ninguna de las empresas visitadas.

Tipo de Lesión	Frecuencia	H	M
Accidente Laboral	5,8%	6,1%	5,6%
E. Profesional	12,2%	4,9%	15,0%
E. Común	62,0%	54,9%	64,8%

Al analizar por grupos de edad, la enfermedad común mantiene una prevalencia parecida en todos los grupos de edad, mientras que las **enfermedades profesionales** tienen más prevalencia conforme aumenta la edad de los trabajadores., situándose en el 16,2% a partir de los 40 años, y en el 20,3% a partir de los 50.

## g. Análisis de los síntomas músculo-esqueléticos

Las enfermedades osteomusculares constituyen el grupo de patologías más frecuentes, tanto como causa de incapacidad temporal, como por motivo de asistencia sanitaria en el último año o como antecedente patológico.

Para un análisis pormenorizado, hemos utilizado una adaptación del **Cuestionario Nórdico Estandarizado** y hemos distinguido los siguientes apartados:

- Dolor de espalda: Incluye dolor de columna vertebral de localización cervical, dorsal o lumbar.
- Dolor en Miembros Superiores: Incluye dolor en hombros, codos, muñecas o manos
- Dolor en Miembros Inferiores: Incluye dolor en caderas, rodillas o tobillos.

Se ha valorado la prevalencia de dolor en los **últimos 12 meses** según diferentes localizaciones anatómicas (realizando una comparativa con los resultados de la Encuesta Nacional de Salud de 2006), la prevalencia de dolor **en la última semana**, la **relación** del dolor con las condiciones de trabajo, y finalmente, si el dolor ha sido el motivo de causar **baja laboral**.

■ Dolor de espalda.

El 82,7% de los trabajadores tiene dolor de espalda en alguna de sus localizaciones. Predominando el dolor en la zona lumbar (62,7%), seguido por el dolor en nuca/cuello (58,7%)

Localización anatómica del dolor	Frecuencia	Frecuencia ENCT 2006
Dolor de Espalda	82,7%	-
Dolor Cervical	58,7%	29,4%
Dolor Dorsal	45,7%	27,4%
Dolor Lumbar	<b>62,7%</b>	41,3%

Cuando se pregunta sobre si este dolor se considera que está relacionado con los esfuerzos o posturas en el trabajo, el 45% afirman dicha relación, si bien las mujeres tienen una mayor apreciación de esta relación que los hombres (83,7% frente al 16,3%)

Un 7,7% de los trabajadores han estado de baja por lumbalgia, un 4,7% por cervicalgia, y un 4,3% por dolor en la columna dorsal. Como se verá en las siguientes localizaciones, queda manifiesto el pequeño porcentaje de **bajas** debidas a los accidentes de trabajo que se registran en el sector.

■ Miembro superior

El dolor en miembros superiores, incluye las localizaciones en hombros, brazos, codos, manos o muñecas, y se encuentra asociado a posturas mantenidas, micro traumatismos de repetición, o la manipulación de cargas. El 59,3% manifiesta dolor en miembros superiores, principalmente en los hombros (44,3%)

Localización anatómica del dolor	Frecuencia	Frecuencia ENCT 2006
Dolor en miembros superiores	59,3%	-
Dolor en hombros	<b>44,3%</b>	10,06%
Dolor en brazos/codo	16,3%	11,9%
Dolor en muñecas/manos	37,0%	7,0%

Aproximadamente 1 de cada cuatro trabajadores, considera que las molestias o dolor en los miembros superiores se deben a las posturas y movimientos adoptados

durante el trabajo, si bien es inferior en el caso del dolor en codos/brazo (11%). Nuevamente, al analizar la relación por sexos, las mujeres tienen una mayor percepción de dicha relación (81,5%) que los hombres (18,5%).

Han supuesto baja laboral el 2,0%(muñecas/manos), el 2,3% (codos) y en el 2,7%(hombros) de los casos.

Conviene recordar que patologías que afectan a las muñecas, como el síndrome del túnel carpiano, implican molestias y dolor que suelen ser soportados durante largos períodos de tiempo, hasta que finalmente desembocan en una incapacidad que requiere de un tratamiento quirúrgico. Igualmente, las epicondilitis y otros procesos del codo suelen prolongarse con varios episodios de recaída si se continúa la exposición a los mecanismos que intervienen en su génesis.

#### ■ Miembro inferior

La mayor parte de la actividad de limpieza se realiza en posturas de bipedestación, lo que conlleva una sobrecarga sobre las estructuras ósteo-musculares de los miembros inferiores. La prevalencia de dolor en los miembros inferiores es del 40,7%, porcentaje que casi duplica al aparecido en la ENCT 2006.

Localización anatómica del dolor	Frecuencia	Frecuencia ENCT 2006
Dolor de miembros inferiores	40,7%	-
Dolor en caderas/ nalgas	9,7%	4,7%
Dolor en las rodillas	26,7%	6,4%
Dolor en tobillos y pies	26,3%	5,9%

El 15,3% de los trabajadores consideran el dolor en las piernas como relacionado con el trabajo, pero también se cumple la asimetría de género, ya que las mujeres perciben la relación laboral con mayor prevalencia (75% frente al 25%).

El 1,3% de los trabajadores ha necesitado de una baja laboral para la recuperación de una lesión a nivel de las extremidades inferiores, excepto del dolor en las caderas, que no ha causado ningún caso de baja.

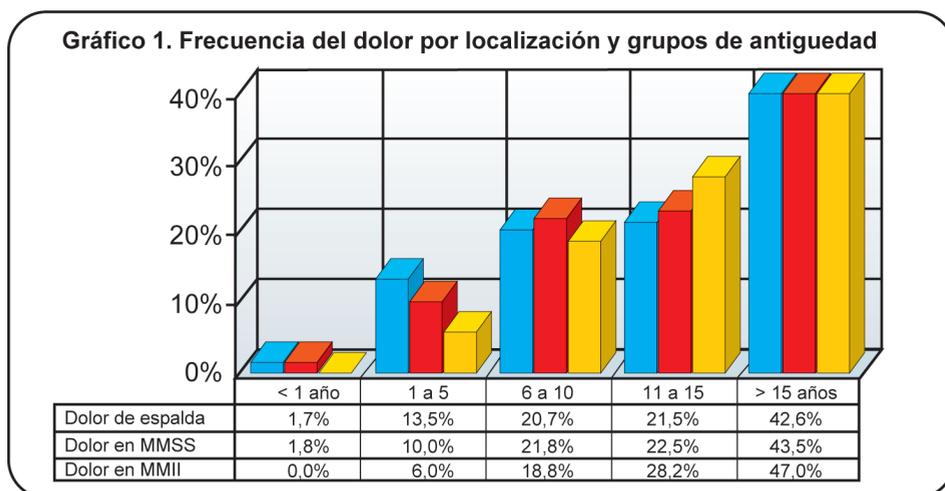
En todas las localizaciones del aparato locomotor se aprecia un incremento de la prevalencia del dolor en relación con:

- La **adopción de posturas forzadas** con mayor frecuencia durante el trabajo. (como la elevación de brazos por encima de los hombros, la postura de cuclillas,

la flexión y giros de los hombros

- La **antigüedad** en el puesto, especialmente a partir de los 10 años de antigüedad.
- Los trabajadores de **centros sanitarios**, seguido por los que realizan la limpieza de instalaciones industriales.

■ Dolor en los últimos 7 días, por localizaciones



Se ha interrogado por la presencia de síntomas músculo-esqueléticos **en los últimos 7 días**. El 39,7% de la muestra refiere padecer alguna molestia de tipo músculo-esquelético en la última semana, lo que supone una frecuencia bastante relevante. Las localizaciones más frecuentes son: Cervical (17,0%), lumbar (14,0%), dorsal (8,0%), manos (7,0%), hombros (4,7%) y rodillas (4,0%).

a. **Estudio de los riesgos psicosociales**

Si bien el puesto de trabajo de limpieza no requiere procesar una elevada cantidad de información, debe tenerse en cuenta que la existencia de condiciones de la tarea, de la forma de organización del trabajo y del horario de trabajo, la presión de tiempo, la cantidad de trabajo, la repetitividad o monotonía, las relaciones interpersonales, constituyen un conjunto de factores que van a estar presentes entre los trabajadores.

Todos ellos, constituyen los factores de riesgo que englobamos bajo la denominación de carga mental o riesgos psicosociales, y que pueden tener traducción en los niveles de salud, manifestado como ansiedad, estrés, alteraciones del estado de

ánimo, depresión, alteraciones del sueño, somatizaciones de diferente localización (dolor de cabeza, contractura muscular, parestesias, dolor torácico, etc...).

Mediante el **cuestionario de salud GHQ-12**, se realiza una valoración sobre la salud mental mediante 12 preguntas, puntuadas entre 0 y 3 puntos. Se ha considerado riesgo de mala salud mental el tener 13 o más puntos (el Ministerio de Sanidad establece el punto de corte entre 11 y 13). Según los resultados del GHQ-12, prácticamente **uno de cada cuatro trabajadores** de la muestra (24,7%) presenta riesgo de **mala salud mental**.

Como grupos más vulnerables a los riesgos psicosociales, encontramos los siguientes:

<b>Grupos más vulnerable a riesgo psicosocial</b>	<b>Frecuencia</b>
Mujeres	29,6%
Grupo de edad entre 41 y 50 años	32,5%
Trabajadores con contrato temporal	40%
Trabajadores con jornada parcial	28,0%
Trabajo en festivos	32,2%
Trabajadores que alargan la jornada laboral sin compensación	28,1%
Trabajadores de centros sanitarios	34,1%

Por último, mencionar que el 39,4% de los trabajadores que piensan que el trabajo afecta a su salud han obtenido resultados positivos en el GHQ-12, lo que pone de manifiesto que el impacto de los factores psicosociales sobre la percepción de la salud es muy importante.

La organización del trabajo también supone un factor de riesgo de carga mental sobre una parte de los trabajadores. El 36,3% manifiesta no poder coger días sin empleo para asuntos propios, el 38,8% no puede solicitar una reducción de jornada por asuntos familiares, el 31,3% no puede solicitar una excedencia, y el 49,3% no puede ausentarse del trabajo por motivos familiares.

Otros riesgos psicosociales estudiados muestran que, durante los últimos 12 meses, el 13,3% refiere haber sufrido violencia psicológica en el trabajo, y más de la mitad (el 54,8%) manifiesta que ha sido en más de una ocasión. El 11% ha sufrido acoso de tipo moral, y el 2,3% acoso de tipo sexual. Por otra parte, 3,3% ha vivido más de un episodio de discriminación de tipo sexual, y el 2,3% por motivos de nacionalidad.

## 6 CONCLUSIONES GENERALES

La aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en las empresas del sector de servicios, se ha limitado, en muchos casos, a identificar los riesgos clásicos y evaluar la siniestralidad bajo la lógica de la visión del accidente. Sin embargo, la LPRL amplía el concepto preventivo con otros riesgos como pueden ser: los **ergonómicos** (dorsolumbares, carga física de trabajo o ritmos de trabajo) y riesgos **psicosociales** (aquellos provocados por el tipo de organización del trabajo en las empresas como pueden ser los factores de turnicidad, prolongación o extensión no regulada del horario de trabajo, la intensificación del esfuerzo de trabajo, el acoso psicológico en el trabajo, síndrome de estar quemado, burn-out, etc.), no están siendo identificados, evaluados ni prevenidos en las empresas.

En el sector de la limpieza los principales problemas para los trabajadores que se han percibido tras realizar el estudio, se deben a la carga física por la aplicación en muchas de las tareas que realizan los trabajadores, de fuerzas intensas y movimientos repetitivos, y a los aspectos psicosociales producidos por la cierta inseguridad laboral que existe, altas exigencias psicológicas cuantitativas, falta de posibilidades de relación social, falta de control sobre los tiempos de trabajo, falta de estima, falta de influencia sobre el trabajo, falta de posibilidades de desarrollo, escasa claridad de rol, falta de sentimiento de grupo y doble presencia.

Además hay que destacar otros muchos aspectos de interés que a continuación reflejamos en este punto de conclusiones y que son:

A **nivel ergonómico**, y basándonos en los estudios realizados de manejo manual de cargas, posturas forzadas y movimientos repetitivos podemos destacar las siguientes impresiones:

**En cuanto a manipulación manual de cargas (MMC):** Como hemos dicho anteriormente, la manipulación manual de cargas es considerada cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores. La manipulación manual de cargas puede causar trastornos acumulativos debido al progresivo deterioro del sistema músculo-esquelético por la realización continua de actividades de levantamiento y manipulación de cargas (por ejemplo dolores dorso-lumbares), o traumatismos agudos como cortes o fracturas debidos a accidentes. El primer síntoma que se produce con la MMC es la fatiga, seguida de alteraciones en músculos, tendones, ligamentos y articulaciones

especialmente a nivel de espalda y miembros superiores, que si persisten en el tiempo, pueden desencadenar afectaciones óseas, neurológicas y vasculares. Tras el análisis de tareas como desplazamiento de objetos, elementos de mobiliario y el carro de limpieza, se comprueba que se realizan esfuerzos físicos que no suponen a priori un problema a la mayoría de trabajadores debido a la utilización de útiles cada vez más adaptados al tipo de tareas que se realizan, las fuerzas de empuje y arrastre, que no superan los valores de referencia recomendados según la Guía de Manipulación Manual de Cargas, no obstante, se debe tener en cuenta que este valor es relativo puesto que los factores que condicionan este resultado son las distancias recorridas, el espacio existente de movilidad, el peso de los objetos existentes en el carro y las características de la persona. Debemos apuntar la existencia de centros de trabajo donde los carros para el transporte de los útiles de trabajo son inviables debido a las condiciones del medio, con lo que el transporte de los mismos se realiza de forma manual.

**En cuanto a las posturas forzadas:** En el ámbito laboral se definen las “posturas forzadas” como aquellas posiciones de trabajo que supongan que una o varias regiones anatómicas dejan de estar en una posición natural de confort para pasar a una posición (forzada) que genera extensiones, flexiones, y/o rotaciones excesivas con la consecuente producción de lesiones por sobrecarga. Las tareas con posturas forzadas implican a cualquier parte del organismo y fundamentalmente a tronco, brazos y piernas.

Las posturas forzadas en numerosas ocasiones originan trastornos músculo - esqueléticos. Estas molestias músculo - esqueléticas son de aparición lenta, por lo que se puede ignorar el síntoma hasta que se hace crónico o aparece el daño permanente.

Los daños se localizan principalmente en el tejido conectivo, especialmente en los tendones y sus vainas y pueden verse también dañados o irritar los nervios o impedir el flujo sanguíneo a través de venas y arterias.

Se caracteriza por molestias, incomodidad, impedimento o dolores persistentes en articulaciones, músculos, tendones y otros tejidos blandos con o sin manifestación física causado o agravado por movimientos repetitivos en ocasiones, posturas forzadas inadecuadas. Puede constatarse en las elevadas frecuencias observadas en caso del dolor de espalda (82,7%).

Se definen tres etapas en la aparición de los trastornos originados por posturas forzadas:

En la primera etapa aparece el dolor y el cansancio durante las horas de trabajo, desapareciendo fuera de este. Esta etapa puede durar meses o años. A menudo se suele eliminar la causa mediante medidas ergonómicas.

En la segunda etapa, los síntomas aparecen al empezar el trabajo y no desaparecen por la noche, alterando el sueño y disminuyendo la capacidad de trabajo. Esta etapa puede durar seis meses.

En la tercera etapa, los síntomas persisten durante el descanso. Se hace difícil realizar tareas, incluso las más triviales.

Durante las tareas analizadas como barrer, fregar, mopear, limpieza de mobiliario, limpieza del polvo y sanitarios se ha comprobado que la mayor parte del tiempo adoptan posturas inadecuadas o forzadas dependiendo del uso y tamaño de los útiles de limpieza y el espacio de trabajo existente para realizar la limpieza de los diferentes objetos. Las posturas que se adoptan en mayor medida son giros e inclinaciones de espalda para acceder a determinadas zonas inaccesibles llegando a flexionar ligeramente las rodillas en tareas de barrido, fregado y mopeado. En las tareas de limpieza de sanitarios y de mobiliario los trabajadores realizan inclinaciones muy frecuentes de espalda para la limpieza de mobiliario de baja estatura o para el acceso a zonas poco inaccesibles, además se producen flexiones de ambas piernas para la limpieza de zonas bajas, donde se llega en un alto porcentaje a niveles de riesgo de tipo II y III, estas correcciones posturales respecto a la postura de bipedestación son consideradas por el método de riesgo de lesión músculo- esquelética sobre las que se precisa una intervención a corto y medio plazo.

**En cuanto a movimientos repetitivos:** Los movimientos repetitivos se definen como un grupo de movimientos continuos, mantenidos durante un trabajo que implica al mismo conjunto óseo muscular provocando en el mismo, fatiga muscular, sobrecarga, dolor y por último lesión. Las lesiones por movimientos repetitivos, son lesiones temporales o permanentes de los músculos, los nervios, los ligamentos y los tendones que se deben a un movimiento que se realiza una y otra vez. El trabajo repetido afecta sobre todo al miembro superior, porque suele ser el que realiza de forma continuada ciclos de trabajo similares. Así, en general, los antebrazos y las manos realizan el trabajo dinámico mientras que los brazos y los hombros proporcionan equilibrio y estabilidad. De esta forma, repartiéndose el trabajo entre las articulaciones, pueden lesionarse ambas, aunque por distintas razones.

En la mayor parte de los casos estudiados, los movimientos repetidos se producen con el manejo de útiles de trabajo, piezas, o útiles que deben sujetarse y manipularse. Tras el análisis realizado en este estudio podemos concluir que los movimientos repetitivos que pueden originar este tipo de lesiones son: acción repetitiva de brazos y codos y flexión media del cuello de aproximadamente 10°-20° junto con aplicación de fuerza para la limpieza de sustancias adheridas en el

pavimento, produciéndose frecuentes flexiones y extensiones de brazos y muñecas, agarrar o sujetar objetos, levantar el brazo y/o el hombro frecuentemente, hacer fuerza con la mano o el brazo en las tareas de barrido, fregado de suelos, limpieza de superficies con bayeta o gamuza, extensión del cuello en limpieza de polvo con plumero. En la mayoría de casos se dan niveles de riesgo medio-alto este resultado implica la realización de modificaciones e intervenciones en el diseño del puesto de trabajo.

Los síntomas de los movimientos repetitivos entre otros son: escozor, sensación de hormigueo, calambres, hinchazón, pérdida de sensibilidad, pérdida de fuerza y dolor. El síndrome del tunel carpiano, las epicondilitis y el hombro doloroso, son presentaciones con una frecuencia destacada, que suponen la necesidad de estas actuaciones.

A **nivel psicosocial** y teniendo en cuenta los resultados del estudio realizado, destacamos a continuación los puntos más significativos para los profesionales del sector:

Para empezar, ninguno de los factores analizados de forma general en la muestra total (380 trabajadores) manifiesta una valoración nociva que haga previsible que exista entre los trabajadores participantes del sector de la limpieza una gran insatisfacción con su trabajo, o una tendencia al incremento del absentismo o que aparezca sintomatología asociada al estrés.

Sin embargo, hay algunos factores que presentan una valoración intermedia, es decir, las condiciones existentes pueden generar molestias a un cierto número de trabajadores pero no son lo suficientemente graves como para demandar una intervención inmediata.

En cuanto al **contenido del trabajo** en general, los trabajadores del sector de limpieza consideran que, en la mayor parte de los casos, el trabajo no desarrolla la capacidad de adquirir nuevos aprendizajes ni de organizar y planificar el propio trabajo. Así mismo, sólo en algunas ocasiones el trabajo requiere adaptarse a nuevas situaciones, tener iniciativa o transmitir información. Por otra parte, el trabajo es valorado como rutinario y repetitivo. Por último, casi la mitad de los trabajadores del sector que han participado en el estudio, cree que su trabajo es considerado como poco o algo importante tanto por parte de sus superiores como por parte de sus propios compañeros.

Como aspectos positivos, se considera que el trabajo requiere para su realización disponer de habilidad y destreza manual y capacidad de concentración.

Haciendo referencia a la **carga mental**, en general, los trabajadores del sector de la

limpieza comentan que, en algunas empresas, se trabaja a un ritmo muy elevado, con objetivos temporales muy estrictos, de forma que las horas de las jornadas de trabajo suelen ser ajustadas para las tareas que tienen que llevar a cabo. En algunas ocasiones, esto supone que se alarguen las jornadas y, en otras, que se aceleren los ritmos de trabajo. En concreto los aspectos que más influyen son el tiempo y la intensidad de la atención, el tiempo de trabajo con rapidez y el modo en el que normalmente se deben recuperar los retrasos (acelerando el ritmo). Como aspectos positivos, en general se considera que la información que se maneja para realizar el trabajo no es compleja y que el trabajo no resulta difícil.

Los resultados sobre la **autonomía temporal** nos indican en general, que el aspecto mejor valorado es la posibilidad de abandonar el puesto de trabajo por unos minutos sin necesidad de ser sustituido, mientras que el peor valorado es la posibilidad de variar el ritmo de trabajo. Asimismo, mientras que casi la mitad de los trabajadores manifiesta que puede distribuir las pausas a lo largo de la jornada laboral, la mitad restante expresa lo contrario.

Existe una gran variabilidad respecto a la valoración de este factor en función de las características de la empresa en la que se desarrollan las actividades de limpieza. Así, mientras que en algunas empresas los ritmos están muy sujetos a las demandas del servicio, en otras existe mayor posibilidad de marcar y variar los propios ritmos por no estar condicionados a ningún reclamo inmediato.

En cuanto al factor de **supervisión-participación**, en términos generales, la supervisión del trabajo, entendida como el control que la jefatura ejerce respecto a diferentes aspectos del trabajo, se considera adecuada. Sin embargo, más del 20% de los trabajadores del sector participantes en el estudio, valora como insuficientes tanto la supervisión ejercida sobre los métodos para realizar el trabajo como el control ejercido sobre la planificación del trabajo. Por el contrario, se considera, en un 30% de los casos, que la supervisión de los ritmos de trabajo es excesiva.

Algunos de los medios de participación, son, en cambio, valorados de manera menos positiva que las formas de supervisión en la empresa. Así, por ejemplo, un gran porcentaje de trabajadores manifiesta que no dispone de buzón de sugerencias o círculos de calidad en su empresa o valora estos medios como malos o regulares.

Por último, uno de los aspectos peor valorados en este factor es el grado de participación percibida por los trabajadores al decidir sobre diferentes aspectos de su trabajo (orden de las operaciones, resolución de las operaciones, distribución de tareas, planificación del trabajo, cantidad de trabajo y calidad del trabajo).

**Interés por el trabajador**, más de la mitad de los trabajadores considera que la experiencia tiene poca o ninguna importancia para promocionarse dentro de la empresa.

De igual manera, en torno al 50% de los trabajadores considera que la formación que se imparte o facilita desde su empresa es insuficiente, mientras que la mitad restante la considera adecuada o suficiente.

Respecto a los medios de información dentro de la empresa (charlas con los jefes, tableros de anuncios, escrito a cada trabajador o información oral), la mayoría de los trabajadores considera que no existen o las valora como malos o regulares.

En relación a la estabilidad laboral, aproximadamente la mitad de los trabajadores no sabe si mantendrá el empleo, mientras que en torno al 40% considera probable continuar en la misma empresa. Esta valoración puede estar motivada debido a que, en el sector de la limpieza, existe una elevada rotación de personal y muchos de los contratos son temporales y a tiempo parcial.

Entre los aspectos mejor valorados podemos concluir que en referencia a la **definición de rol**, los resultados obtenidos muestran que, por lo general, los trabajadores del sector de la limpieza disponen de información adecuada sobre su rol laboral (lo que deben hacer, cómo lo deben hacer, la cantidad y calidad que se espera, el tiempo asignado, la información necesaria y su responsabilidad).

En algunos casos, sin embargo, se observa que puede haber situaciones en las que se den instrucciones incompatibles o que el trabajo exija tomar decisiones o realizar cosas con las que no se está de acuerdo.

En cuanto a las relaciones personales, en general, el trabajo en el sector de la limpieza permite comunicarse y se observa que las relaciones son buenas, aunque hay un porcentaje de trabajadores que, o bien no tiene relaciones con sus superiores, o estas son malas o regulares. Esta situación puede deberse a que, en algunas ocasiones, los encargados gestionan diversos centros de trabajo, por lo que la relación entre estos y su personal puede ser más esporádica.

## 7 PROPUESTAS DE MEJORA. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones de mejora que se presentan a continuación, parten de los resultados obtenidos en los estudios realizados en este proyecto, del análisis de la información recogida en el trabajo de campo, de las propuestas recogidas en el grupo de trabajo, así como del análisis y conocimiento del equipo técnico encargado de su ejecución.

Estas propuestas quieren incidir fundamentalmente en la mejora de las condiciones ergonómicas y organizativas del trabajo y son coherentes con los resultados analizados y con el marco legislativo.

■ En general, para mejorar la situación de los trabajadores del sector de limpieza se recomienda el estudio y evaluación de cada centro de trabajo, contando con las condiciones existentes y actividades a desarrollar en cada uno de ellos que se describen en el contrato (en su caso pliego) entre empresa de limpieza y empresa cliente, para ello se debe contar con la participación de los representantes de los trabajadores, fomentando el trabajo y la integración de la prevención de riesgos en la actividad a todos los niveles de la empresa.

■ Dotar de medios humanos suficientes para llegar al control de las condiciones de trabajo y desarrollo de la gestión preventiva a todos los centros de trabajo y sus trabajadores, estos deberán contar con la cualificación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales respecto a las actividades de limpieza desarrolladas en el sector.

■ Formación adecuada de los mandos intermedios (encargados y supervisores) para que adquieran las habilidades suficientes para realizar sus tareas de forma eficaz y saludable, especialmente en lo concerniente a gestión de equipos humanos y capacidad de liderazgo de cara a:

- Mejorar la comunicación con los trabajadores,
- Potenciar la participación de éstos en el máximo de aspectos del trabajo posible,
- Mejorar el control del mando sobre la planificación del trabajo.

■ Se recomienda implantar planes de formación a todos los niveles de la empresa en cuanto a formación básica inicial y formación específica de contenido ergonómico y psicosocial adecuado a cada actividad de limpieza, así como la introducción a nuevas técnicas de limpieza. La formación debe llegar a todos los

trabajadores independientemente del turno, horario, centro de trabajo...

■ Potenciar una regulación del sector donde se determinen los procesos de promoción a las diferentes categorías y se establezcan los conocimientos necesarios para acceder a los puestos de trabajo, tanto en mandos intermedios como a los trabajadores.

■ Establecer protocolos de actuación ante las nuevas incorporaciones en la empresa y centro de trabajo, determinando la información y formación necesaria para el comienzo de los trabajos.

■ Planificar y desarrollar las medidas correctoras necesarias que deriven de los estudios ergonómicos específicos de cada centro, informando de las mismas a los trabajadores.

■ Fomentar desde la empresa la realización de los reconocimientos médicos periódicos específicos a los trabajadores, lo que permitirá detectar con antelación los posibles problemas de salud derivados del trabajo.

■ Se recomienda el uso de carros adaptados para el transporte de los útiles y productos de limpieza (cubos, escobas, fregonas, productos, etc.) y para la recogida de los residuos generados en la actividad. Serán de fácil manejo, provisto de empuñaduras y de ruedas adecuadas al tipo de suelo por el que se desplacen. Los carros no deberán superar la altura de 140 cm. (en general, se aconseja que la altura de empuje y arrastre de los carros se encuentre aproximadamente a la altura de los codos, entre los 90 y los 100 cm.). Se debe llevar a cabo un mantenimiento periódico de los carros, en especial de las ruedas, que se deberán conservar en adecuadas condiciones de limpieza y engrase para facilitar su rodamiento.

■ En la medida de lo posible, el carro se colocará en el centro de la zona a limpiar para aprovechar al máximo los desplazamientos, además se ordenarán los materiales en el carro de forma que cada útil o producto se encuentre fácilmente accesible desde el lugar en el que se desarrolla la actividad. Para manejar los carros, se recomienda empujarlos desde su parte posterior en lugar de tirar de ellos. De esta manera, se realiza un menos esfuerzo y disminuye la carga sobre la espalda.

■ Los útiles que dispongan mangos como escoba, fregona o mopa, deben sostenerse con ambas manos. Los diestros deben coger la parte central del palo con la mano derecha, porque esta mano es la que realiza más trabajo físico. Con la mano izquierda, coger la parte superior del palo, sin sobrepasar la altura del hombro, evitando cansancios innecesarios. Por contra, los zurdos deben realizar la operación a la inversa. Al coger estos palos, se debe prestar atención a la postura de las manos que se adopta para evitar la deformación o inclinación cubital. El palo debe sujetarse

con toda la superficie de la mano. Se deberá sostener los palos a una altura adecuada y cerca del cuerpo, de forma que las manos queden entre la altura del pecho y de las caderas.

■ La longitud de los palos debe ser suficiente como para que se alcance el suelo sin necesidad de inclinarse. Los útiles deberán ser ligeros fabricados con materiales de bajo peso (aluminio, pvc, etc.)

#### **Incorrecto**



Cuidado con la deformación cubital

#### **Correcto**



Sujetarlo con toda la mano. Mantener las muñecas bien derechas.

■ En las operaciones de barrido y fregado, mover los útiles lo más cerca posible de los pies y hacerlo tan sólo con el movimiento de los brazos, sin seguirlos con la cintura, asegurándose de que la columna vertebral se mantiene constantemente vertical y no inclinada. Cuanto más vertical esté el palo en estas operaciones, aunque la superficie que abarcamos sea pequeña, el esfuerzo que tenemos que hacer con los brazos y con la espalda es menor. Evitar las inclinaciones y torsiones de espalda: Aproximarse a la zona a limpiar, flexionar las piernas o apoyar una rodilla en el suelo para la limpieza de zonas bajas.

■ Se recomienda el uso de mangos telescópicos que permitan adaptarse a las diferentes estaturas de los usuarios o, en su defecto, mangos con altura suficiente que permitan ser sostenidos entre el nivel del pecho y de la cadera (se aconseja que los mangos cuenten con aproximadamente 140 cm. de longitud que, sumados a la altura de la escoba, proporcionen una altura final adecuada).

■ La altura adecuada del mango del recogedor será aproximadamente el nivel de los codos del trabajador (100 – 105 cm.).

■ Se recomienda el uso de cubos de limpieza industrial que dispongan de escurridor con prensa para evitar sobreesfuerzos, si disponen de ruedas facilitará su transporte. Evitar los que disponen asa fina de metal (o colocar un recubrimiento en la zona de agarre), de forma que se vea reducida la presión localizada sobre la mano.

■ Se recomienda el uso de mopas de mayor tamaño o que cuenten con base intercambiable para poder abarcar superficies más grandes. El incremento del tamaño de la mopa no debe suponer un aumento significativo en el peso del útil.

■ Para las tareas en grandes superficies, se recomienda sustituir las herramientas manuales (escoba y recogedor, fregona) por motorizadas (máquinas barredoras, fregadoras, etc).

■ En operaciones de limpieza de mobiliario, sanitarios, etc. se evitarán las inclinaciones y giros de espalda. En la limpieza de las zonas inferiores o elementos del aseo de baja altura, aproximarse a la zona a limpiar, flexionar las piernas o apoyar una rodilla en el suelo. En la limpieza de zonas altas (como espejos, azulejos...), aproximarse lo máximo posible al área y/o utilizar escaleras o banquetas que garanticen las condiciones de seguridad, evitando realizar trabajos con los brazos por encima de los hombros. Para facilitar el alcanzar zonas de difícil acceso sin necesidad de flexionar el tronco, se recomienda colocar alargadores a elementos como paños, bayetas o estropajos. Las bayetas o paños no deben ser de grandes dimensiones para evitar que su peso sea elevado y que requieran de más fuerza para su escurrido. Se evitará la aplicación de fuerza manual excesiva en los movimientos de flexión/ extensión, en las rotaciones o en la sujeción del paño. Se recomienda el uso de manoplas de microfibra para reducir la fuerza de agarre.



■ Cuando la limpieza de aseos o mobiliario suponga la adopción frecuente de la postura arrodillado (con una o ambas piernas), se recomienda el uso de pantalones multiusos con rodilleras extraíbles, de acuerdo la normativa RD 773/1997 de Equipos de Protección Individual y UNE – EN 144024: 2005. Equipos de protección individual – Rodilleras para trabajos en posición arrodillada.



■ En operaciones de limpieza de polvo, evitar las inclinaciones y giros de espalda. En la limpieza de los estantes más bajos o zonas bajas del mobiliario,

aproximarse a la zona a limpiar, flexionar las piernas o apoyar una rodilla en el suelo, evitando permanecer mucho tiempo en la misma posición. En la limpieza de estantes elevados o zonas elevadas del mobiliario, aproximarse lo máximo posible al área y/o utilizar escaleras o banquetas que garanticen las condiciones de seguridad, evitando realizar trabajos con los brazos por encima de los hombros.



■ Para facilitar el alcance a zonas de difícil acceso sin necesidad de flexionar el tronco o de trabajar con los brazos por encima de los hombros, se recomienda colocar alargadores a los palos del plumero, además se aconseja la utilización de mangos telescópicos para poder acceder a zonas elevadas sin forzar la extremidad superior. El plumero dispondrá de cuerpo flexible para alcanzar los rincones más recónditos e inaccesibles (altos de armarios, radiadores, estanterías, etc.).

■ Con el fin de evitar sobreesfuerzos por movimientos repetitivos en muñecas, se aconseja sustituir los plumeros manuales por plumeros giratorios inalámbricos.

■ Para todas las operaciones de limpieza se deberá evitar prolongar la sobrecarga postural estática alternando el apoyo del peso del cuerpo sobre una pierna y la otra alternativamente.

■ En la medida de los posible, se recomienda realizar una alternancia de tareas (de forma que se vayan utilizando grupos musculares distintos), con el fin de minimizar el efecto de la exposición a movimientos repetitivos.

■ Se deben proporcionar tiempos de descanso adecuados para minimizar el riesgo de la exposición a movimientos repetitivos. Se recomienda la realización de pausas cortas y frecuentes (10/15 minutos de descanso por cada 1 ó 2 horas de trabajo continuado).

■ Hacer seguimiento de las situaciones de mayor carga de trabajo y analizar junto con los responsables del área las posibles disfunciones en la organización que puedan ser mejoradas, programando el volumen de trabajo y el tiempo necesario para su desarrollo. En definitiva se debe potenciar el control sobre los tiempos de trabajo. Esto es: mayor adecuación horaria, tiempos asignados, mayor consulta y participación

sobre la organización de sus puestos, etc. En su caso se deberá indagar las causas por las que los tiempos asignados para la realización de la tarea son escasos: falta de personal, dificultad de la tarea, exceso de la misma. Analizando la adecuación entre los recursos humanos disponibles y el nivel de carga de trabajo existente.

■ Contar con personal de apoyo para las situaciones en las que se generen picos de trabajo (imprevistos, bajas de personal, etc.).

■ Evitar al trabajador sensaciones de urgencia y apremio de tiempo.

■ Evitar, en la medida de lo posible, los trabajos que requieran esfuerzos intensos y continuados. Si no es posible, procurar reestructurar la asignación de tareas con el fin de distribuir las equilibradamente entre los trabajadores.

■ Prestar una especial atención a aquellos puestos que, por el trabajo que en ellos se realiza, tienen mayor probabilidad de cometer errores y, especialmente, cuando las consecuencias de éstos son graves.

■ Flexibilizar, en la medida de lo posible, la distribución de pausas a lo largo de la jornada.

■ Prestar una mayor atención a los puestos que por razones intrínsecas a las tareas que se desempeñan (por ejemplo, limpieza en centros hospitalarios, transporte, etc.), existe una alta probabilidad de no disponer de autonomía.

■ Estudiar en profundidad las capacidades que el trabajador pone en juego en su puesto de trabajo; rediseñar el contenido del trabajo no reduciendo la contribución del trabajador a aspectos automatizados sino enriqueciendo su tarea.

■ Favorecer la utilización de capacidades diversas, la oportunidad de nuevos aprendizajes a través del trabajo que permitan incrementar las cotas de decisión e intervención acerca de la autoorganización y planificación del trabajo.

■ Analizar los medios actuales existentes en su organización para canalizar la participación; ¿son adecuados, ágiles, eficaces?, ¿qué aspectos podrían mejorarse?, ¿sería preciso crear nuevos canales de participación?

■ Fomentar una mayor motivación, responsabilización e identificación del personal con los objetivos de la empresa. Reforzar la identificación con la empresa (integración) y potenciar la motivación y satisfacción por la labor realizada. La escasa implicación e identificación con el trabajo realizado podría mejorarse tras una sensibilización a todos los niveles acerca del significado y la importancia del trabajo que realizan. Esto puede conseguirse implantando medios de participación de los trabajadores en la mejora de los aspectos organizativos (por ejemplo; reuniones periódicas entre responsables y trabajadores, recogida de sugerencias, concurso de

ideas, etc.), Fomentando la participación de los trabajadores en los distintos aspectos que configuran el trabajo (distribución y planificación de las tareas, etc.), así como dar más participación a los trabajadores en la definición de los planes de formación.

■ Evitar que los sistemas de control (de trabajo, tiempo, horarios...) generen una supervisión excesiva pero evitar también los sistemas de control inoperante que den como resultado una ausencia total de control.

■ Proporcionar a los encargados y supervisores una formación adecuada para que adquieran las habilidades suficientes para realizar sus tareas de forma eficaz y saludable, especialmente en lo concerniente a gestión de equipos humanos y capacidad de liderazgo de cara a:

- Mejorar la comunicación con los trabajadores.
- Potenciar la participación de éstos en el máximo de aspectos del trabajo posible.
- Mejorar el control de la jefatura sobre la planificación del trabajo.
- Flexibilizar progresivamente la supervisión promoviendo la delegación en los trabajadores y la responsabilidad individual.
- Proporcionar al trabajador un mayor control sobre su trabajo (capacidad de decisión sobre ritmo, organización, etc.).
- Mejorar los canales de información así como los medios de participación de los trabajadores/as.

■ Aumentar la información desde la empresa de:

- Las posibilidades de promoción existentes.
- Planes de formación y otros referentes a cuestiones técnicas de prevención en los trabajos a desarrollar.



