



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



Grado en: Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2016/ 2017

Convocatoria: junio 2017

**LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL COLECTIVO DE LAS
CAMARERAS DE PISO**

**THE PREVENTION OF OCCUPATIONAL HAZARDS IN THE PROFESSIONAL
CATEGORY OF FLOOR MAIDS**

Realizado por el alumno/a: D^a M^a Asunción Cordobés Rivero

Tutorizado por el Profesor/a: D. Juan Miguel Díaz Rodríguez

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ÍNDICE

RESUMEN

INTRODUCCIÓN

1.- LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: LEGISLACIÓN, ASESORAMIENTO Y CONTROL ADMINISTRATIVO

1.1 Legislación

1.1 a) Normativa Internacional

1.1 b) Normativa Europea

1.1 c) Normativa Española

1.2 Asesoramiento y control administrativo

1.2 a) El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

1.2 b) La Inspección de Trabajo

1.3 c) La Dirección General de Trabajo del Gobierno de Canarias

2.- ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

2.1 Obligaciones de empresarios y trabajadores

2.2 Servicios de Prevención

3.- EL CASO PARTICULAR DE LAS CAMARERAS DE PISO

3.1 Funciones de la Camareras de Piso

4.- FACTORES Y EVALUACIÓN DE RIESGOS QUE AFECTAN AL COLECTIVO DE CAMARERAS DE PISO

4.1 Riesgos Ergonómicos

4.2 Riesgos Psicosociales

4.3 Evaluación de riesgos



5.- INFRACCIONES Y SANCIONES

5.1 Infracciones Laborales

5.2 Sanciones

6.- CONCLUSIONES

7.- BIBLIOGRAFÍA

ABSTRACT

In the Canary Islands, the Hospitality Sector is one of the fundamental axes for the economic growth of the Islands and for the generation of employment.

Within the Hospitality Sector, the professional group of the female waitresses is one of the most numerous ones. This is a group that is highly feminized, something that has even been indicated by the Collective Agreement of the Hospitality Sector of Santa Cruz de Tenerife, when they refer to the designation of the job as "floor maids". This group is subjected to continuous ergonomic risks due to the intrinsic functions that its members have to carry out during a whole working day, originated mainly by the adoption of forced physical positions, the work load, and the repetition of movements in a determined period of time, producing in many cases, important psychosocial risks such as work stress, burnout or depression.

In order to avoid or minimize these risks, employers and workers have to adopt all existing measures, which most of them are already normatively established, including training and information.

This paper intends to make a compilation of the existing legislation on Occupational Risk Prevention and specifically those laws that are specifically applicable to the collective of floor maids, as well as to analyze some existing studies in this regard.

RESUMEN

En Canarias, el Sector de la Hostelería constituye uno de los ejes fundamentales tanto para el crecimiento económico de las Islas, como para la generación de empleo.

Dentro del Sector de la Hostelería, uno de los colectivos/categoría profesional más numeroso es el de las camareras de piso, colectivo altamente feminizado, tal y como se desprende incluso de la redacción dada por el propio Convenio Colectivo del Sector de la Hostelería de Santa Cruz de Tenerife, cuando se alude a la denominación del puesto de trabajo haciendo mención a “camareras de piso”. Este colectivo, debido a las funciones que ha de realizar durante su jornada laboral, está sometido a continuos riesgos ergonómicos, originados principalmente por la adopción de posturas forzadas, la carga de trabajo, y la repetición de movimientos en un período de tiempo determinado, pudiendo derivar a su vez en riesgos psicosociales como pueden ser el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

Para evitar o minimizar estos riesgos empresarios y trabajadores han de adoptar todas las medidas existentes, la mayoría de ellas establecidas normativamente, incluida la formación y la información.

En este trabajo se pretende realizar una recopilación de la normativa existente en Prevención de Riesgos Laborales y en concreto aquellas aplicables expresamente al colectivo de las camareras de piso, así como analizar algunos estudios existentes al respecto.

INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de La Salud, define la salud como el estado de bienestar físico, psíquico y social completo y no meramente la ausencia de daño o enfermedad.

A raíz de esta definición, en el ámbito laboral se puede considerar que la seguridad y la higiene en el trabajo es una preocupación constante de las Administraciones de los Estados, ya que la realidad económica y social en continua evolución incide directamente en las condiciones de trabajo.

La salud en la sociedad contemporánea es uno de los valores fundamentales condicionante a su vez del disfrute de los demás bienes, objetivo individual y social y uno de los pilares de la calidad de vida y del progreso social y económico.

Por su parte, el trabajo en cuanto actividad humana bien como actividad necesaria para la necesidad directa o indirecta de obtener los medios de vida y subsistencia, bien como deber de participación social, o como realización personal, es una de las variables esenciales que influyen en la salud por lo que se puede concluir que salud y trabajo se complementan recíprocamente.

En los últimos tiempos el colectivo de camareras de piso, dentro del sector de la hostelería (colectivo altamente feminizado) ha alzado la voz para denunciar las condiciones laborales extremas en las que deben desempeñar sus funciones en los complejos hoteleros, así se desprende de un artículo de prensa del diario ABC.

En otro artículo de prensa en este caso, el diario.es se pone de manifiesto que más de un 70% de las camareras de piso se medica para aliviar las dolencias musculares derivadas de su trabajo y poder así soportar la jornada laboral.

1.- LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: LEGISLACIÓN, ASESORAMIENTO Y CONTROL ADMINISTRATIVO

La prevención de riesgos laborales, en cuanto a la prevención de riesgos y el cumplimiento de las normas compete a las distintas Administraciones Públicas.

La normativa de seguridad y salud laboral emana de un triple ámbito: normas internacionales, normas comunitarias y normas internas.

1.1 LEGISLACIÓN

1.1 a) Normativa Internacional

En el ámbito de las normas internacionales, es de destacar el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales y que fue fundado en el año 1919.

El Convenio 155 OIT fue aprobado el 22 de mayo de 1981, bajo la denominación de “Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores”. Dicho Convenio fue ratificado por España en el año 1985.

El artículo 4 de este Convenio, establece que “todo Miembro deberá en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente en el trabajo.

Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo”.

Añade el artículo 8 OIT que estas medidas se adoptarán por vía legislativa o reglamentaria de acuerdo con las condiciones y las prácticas nacionales de cada país, y que a su vez el control de la aplicación de dichas leyes en materia de seguridad e higiene ha de estar asegurado por un sistema de inspección apropiado y suficiente.

España, al ratificar este convenio contrae compromisos con la Organización Internacional del Trabajo que se verán reflejados junto con la normativa jurídica establecida por la Unión Europea, en la regulación interna de nuestro país sobre seguridad y salud de los trabajadores.

1.1 b) Normativa Europea

En el ámbito comunitario, los objetivos de la política europea de Seguridad y Salud laboral, se centran en mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores (art.117 del Tratado de la Unión Europea) y evitar que la existencia de diferentes normativas nacionales a este respecto conduzca a niveles de protección diferentes entre los distintos países que conlleve a una competencia entre los mismos, que vaya en detrimento de la seguridad y la salud de los trabajadores.

A este respecto, cabe destacar la “Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones relativa al marco estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo para el período 2014-2020.

En dicha comunicación, se hace constar que uno de los objetivos estratégicos de la comisión europea, trabajando y colaborando en estrecha relación con los Estados miembros, los Agentes Sociales y el resto de instituciones y organismos de la Unión Europea, es obviamente, garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para los millones de trabajadores existentes en la Unión Europea.

La Unión Europea ha de velar y ayudar a los Estados miembros a afrontar los riesgos en este ámbito y garantizar la igualdad de condiciones en toda Europa, puesto

que los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, es similar en toda la Unión Europea.

Es de destacar en el ámbito de la UE la Directiva Marco 89/391/CEE de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

En ella se pretende la aplicación de medidas para promover la seguridad y la salud de los trabajadores, que obliga el art. 118 A del Tratado de Constitución de la Comunidad Económica Europea. Para ello, es necesario que tanto trabajadores como empresarios estén informados de los riesgos para su seguridad y su salud, así como de las medidas necesarias para reducir o suprimir esos riesgos y que además puedan contribuir, los trabajadores y sus representantes con su participación, de conformidad con las legislaciones nacionales a adoptar las medidas de protección necesarias. Además, los empresarios han de informarse de los progresos técnicos y de los conocimientos científicos sobre el diseño de los puestos de trabajo e informar a los representantes de los trabajadores, de manera que se pueda garantizar un mejor nivel de protección de seguridad y salud de los trabajadores.

Con lo expuesto, establece el artículo 1 de la Directiva 89/331/CEE, que su objeto es la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, incluyendo a tal efecto, principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales y la protección de la seguridad y de la salud y la eliminación de los factores de riesgo.

Incluye también principios generales relativos a la información, la consulta, la participación de acuerdo con las legislaciones, la formación de los trabajadores y sus representantes así como las líneas generales de activación para la aplicación de estos principios.

El artículo 3 de esta Directiva, establece una serie de definiciones englobando a cada una de las partes de la relación laboral del tenor literal siguiente:

“Trabajador: cualquier persona empleada por un empresario, incluidos los trabajadores en prácticas y los aprendices, con exclusión de los trabajadores al servicio de hogar familiar”

“Empresario: cualquier persona física o jurídica que sea titular de la relación laboral con el trabajador y tenga la responsabilidad de la empresa y o establecimiento”

“Representante de los trabajadores con una función específica en materia de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores: cualquier persona elegida, nombrada o designada de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales, como delegado de los trabajadores para los problemas de la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo”

“Prevención: el conjunto de disposiciones o de medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa, con el fin de evitar o de disminuir los riesgos profesiones”.

El empresario por su parte de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 5 y 6 de la Directiva, ha de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, así como la prevención de los riesgos profesionales, la información y la formación.

En cuanto a la protección, el artículo 7 establece que el empresario deberá asignar uno o varios trabajadores para ocuparse de las actividades de protección y de la prevención de riesgos profesionales en la empresa, debiendo disponer los trabajadores designados de tiempo para cumplir con dichas obligaciones. Cuando no sea posible realizar dichas competencias con medios propios, deberá el empresario recurrir a empresas ajenas.

De igual forma, el artículo 13 señala que el trabajador ha de velar por su seguridad y su salud según sus posibilidades de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario, debiendo para ello utilizar adecuadamente los instrumentos de trabajo, máquinas, aparatos, herramientas..., así como los equipos de protección individual puestos a sus disposición.

1.1c) Normativa Española

El artículo 40.2 de la Constitución Española recoge entre los principios rectores de la política social y económica, la obligación de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo y dicho mandato se ha desarrollado con la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), es la traslación al marco jurídico español de la Directiva Marco 89/391/CEE, que contiene el entorno jurídico general de la política de prevención comunitaria.

Por razón de su origen es una normativa estatal, es una norma de mínimos puesto que es la referencia legal desde la que deben desarrollarse las normas reglamentarias y técnicas de aplicación y es la referencia básica que ha de respetar y mejorar la negociación colectiva.

Por tanto, la LPRL es una norma de derecho necesario, de mínimos e indisponible, es decir, irrenunciable e intransferible.

La LPRL y sus normas reglamentarias de desarrollo, son consideradas legislación laboral dictada al amparo del artículo 149.1.1 de Constitución Española, de manera que estamos ante un marco normativo de competencia exclusiva del Estado, todo ello, sin perjuicio de la ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

A nivel Autonómico son varias las disposiciones promulgadas, pero únicamente relativas a la creación de organismos autónomos encargados de la seguridad y salud laboral. Concretamente en el ámbito de la Comunidad Autónoma Canaria, se creó el Instituto Canario de Seguridad Laboral (ICASEL), dentro de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda, y que más adelante se detallarán sus funciones a este respecto.

El objetivo de la LPRL atendiendo a lo establecido en su artículo 2, es promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del

trabajo.

Así el propósito perseguido por esta Ley es fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucrando a la sociedad en su conjunto.

Dado que la política en materia de prevención tiene por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigidas a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, así se recoge en el artículo 5 LPRL, la misma en su artículo 4 establece una serie de definiciones sobre las que trabajar para alcanzar esta política:

“Prevención: conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”

“Riesgo laboral: posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, que será calificado valorando tanto la probabilidad de que se produzca, como la severidad del daño”

“Daños derivados del trabajo: son las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”

“Riesgo laboral grave o inminente: es aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores”

“Equipo de trabajo: cualquier máquina, aparato, instrumento instalación utilizados en el trabajo”

“Condición de trabajo: cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud”

“Equipos de protección individual: es el equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que lo proteja de uno o varios riesgos que pueden amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin”.

La elaboración de esta política preventiva se llevará a cabo por el Gobierno a través de normas reglamentarias, con la participación de los empresarios y los trabajadores a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, con la cooperación y asesoramiento de las distintas Administraciones, que a su vez velarán por el cumplimiento de la normativa mediante las actuaciones de vigilancia y control.

En concreto, se regularán entre otros aspectos los siguientes:

- Los requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Los procedimientos de evaluación de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Los procedimientos de calificación de las enfermedades profesiones
- Los requisitos y procedimientos para la comunicación e información a la autoridad competente de los daños derivados del trabajo.

No obstante, la normativa reglamentaria en lo que respecta a la prevención de riesgos laborales es muy extensa, así, entre los Reales Decretos vigentes unos establecen condiciones generales para todos los sectores y otros, condiciones que afectan a riesgos y sectores concretos.

Entre los que son aplicables al estudio que nos trata, prevención de riesgos laborales en el colectivo de las camareras de piso, se pueden enumerar los siguientes:

- RD 39/1997 de 7 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- RD 485/1997 de 14 de abril, sobre señalización de seguridad y salud en el trabajo. Este RD traspone la Directiva 92/58 CEE del Consejo de 24 de junio, relativa a las disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y de salud en el trabajo.
- RD 456/1997 de 14 de abril, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, trasponiendo a su vez la Directiva 89/654

CEE de 30 de noviembre, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo.

En este reglamento se define los lugares de trabajo como las áreas del centro de trabajo, ya sean edificadas o no, en las que los trabajadores deben permanecer o a las que puedan acceder por razón de su trabajo, incluyendo servicios higiénicos y locales de descanso.

- RD 773/1997 de 30 de mayo sobre utilización por los trabajadores de los equipos de protección individual. Este RD, es la trasposición de la Directiva 89/656 CEE de 30 de noviembre, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual, entendidos éstos como cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador.

- RD 487/1997, de 14 de abril, sobre manipulación de cargas que entrañen riesgos, en particular dorsolumbares. Este reglamento, traspone la Directiva 90/269 CEE de 29 de mayo, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares para los trabajadores, que define como manipulación de cargas cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores como el levantamiento, la colocación el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos, en particular dorsolumbares para los trabajadores (art.2).

1.2 ASESORAMIENTO Y CONTROL ADMINISTRATIVO

1.2a) El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

El INSHT es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado cuya misión es el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Para

ello, establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia.

Sus funciones están reguladas en el artículo 8 LPRL:

- Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización.
- Promoción y en su caso, la realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales.
- Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control.
- Colaboración con los organismos internacionales y el desarrollo de programas de cooperación internacional.
- Cualesquiera otras que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines y le sean encomendadas en el ámbito de sus competencias.

1.2 b) La Inspección de Trabajo

La inspección de trabajo es la organización administrativa responsable del servicio público de control y vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social, que incluye los servicios de exigencia de las responsabilidades administrativas pertinentes en que puedan incurrir empresas y trabajadores, así como el asesoramiento e información a los mismos en materia laboral y de seguridad social.

En caso de infracción por cualquiera de las partes, es la que propone a la autoridad competente las sanciones que correspondan y además tiene la capacidad de ordenar la paralización inmediata de trabajos, cuando a juicio del inspector se advierta existencia de riesgo grave inminente para la seguridad o la salud de los trabajadores.

1.2 c) La Dirección General de trabajo del Gobierno de Canarias

La Dirección General de Trabajo es el órgano superior de la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias, al que le corresponde las funciones de dirección, coordinación, estudio y resolución en materia de trabajo, previstas en el Reglamento Orgánico de este Departamento. (DECRETO 124/2016, de 19 de septiembre).

A propuesta conjunta de los Consejeros de Empleo y Asuntos Sociales y de Presidencia y Relaciones Institucionales, oído el Consejo Canario de Relaciones Laborales y previa deliberación del Gobierno, se acordó crear mediante el Decreto 215/1998, de 20 de noviembre, posteriormente modificado por decreto 54/2002, de 6 de mayo, integrado en la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, el Instituto Canario de Seguridad Laboral (ICASEL) como órgano competente en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito competencial de la administración laboral.

Le corresponde el ejercicio de las siguientes funciones:

a) La promoción de la prevención y el asesoramiento técnico que se regula en el artículo 7.1.a) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, incluidas la asistencia y cooperación técnica, la información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva, así como el seguimiento de las actuaciones que en materia de prevención realicen las empresas.

b) Las que como órgano técnico especializado asigna las disposiciones vigentes sobre seguridad y protección contra incendios en los establecimientos turísticos alojativos de la Comunidad Autónoma.

El Instituto Canario de Seguridad Laboral realiza actuaciones conjuntas con Organizaciones Sindicales, Empresariales, Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el resto de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, ya que su principal prioridad es ofrecer soluciones prácticas y eficaces a los problemas de

seguridad y salud en el trabajo y ponerlas al alcance de toda persona implicada y/o interesada en mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

2.- ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

2.1 Obligaciones de empresarios y trabajadores

El artículo 14 de la LPRL, establece el deber empresarial de dar protección eficaz al trabajador para garantizar la seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo y la obligación de adoptar todas las medidas que sean necesarias.

Para ello ha de integrar la actividad preventiva en la empresa, llevar a cabo la evaluación de riesgos y las actividades de información, consulta y participación y formación de los trabajadores.

El plan de prevención de riesgos laborales debe incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que se establezcan reglamentariamente, (art.16 LPRL).

El empresario además garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos laborales inherentes al trabajo, para ello el trabajador ha de prestar su consentimiento, salvo que esta vigilancia de la salud sea necesaria para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar que el estado de salud del trabajador no constituya un peligro para sí mismo o para el resto de los trabajadores.

Esta evaluación se llevará a cabo previo informe de los representantes de los trabajadores (art.22 LPRL).

Los trabajadores por su parte, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 29 de la LPRL, vendrán obligados a velar por su seguridad y salud en el trabajo así como por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Para ello entre otros aspectos, han de usar adecuadamente las máquinas, herramientas, aparatos y cualquier otro medio con los que desarrollen su actividad.

Igualmente, han de utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente y cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar que las condiciones de trabajo sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos, dará lugar a las sanciones pertinentes ya que tienen la consideración de incumplimiento laboral.

2.2 Servicios de Prevención

La organización preventiva dentro de la empresa ha de garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad. Para afrontar el deber de protección, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, podrá constituir un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa¹.

El empresario, podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, si se tratara de una empresa de hasta 10 trabajadores, o hasta 25 trabajadores siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo²

El artículo 31.2 LPRL determina que se entenderá por servicio de prevención, el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes.

¹ Art. 30 LPRL

² Art 30.5 LPRL modificado por la Ley 14/2013

2.2 a) Servicio de prevención propio.

Se deberá constituir un servicio de prevención propio en aquellas empresas que cuenten con más de 500 trabajadores. (art.14 RSP).

El empresario ha de someter no obstante, su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa (art.30.6 LPRL) y ha de elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes la memoria y programación anual del servicio de prevención³.

2.2 b) Servicio de prevención ajeno.

El servicio de prevención ajeno es el prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de las actividades de prevención, el asesoramiento y el apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntas⁴.

Cuando la designación de uno o varios trabajadores no fuera suficiente para la realización de la actividad de prevención y no existan las circunstancias que determinen la obligación de constituir uno propio, el empresario habrá de concertar con uno o varios servicios de prevención, que se prestarán colaboración cuando sea necesario y también cuando así lo establezca la autoridad laboral⁵.

Si el empresario optare por concertar los servicios de prevención ajenos ha de consultar previamente a los representantes de los trabajadores⁶.

Las entidades especializadas han de estar acreditadas por la autoridad laboral (art. 31.5 LPRL redactado por la Ley 25/2009 de 22 de diciembre), probando así que reúnen los requisitos que establece el artículo 17 del Reglamento de Servicio de Prevención, éstos son:

³ Art. 15.5 RSP

⁴ Art. 10.2 RSP

⁵ Art. 16.1 RSP

⁶ ART. 15.5 LPRL y art. 16.2 RSP

- Disponer de la organización, instalaciones, personal y equipos necesarios para el desempeño de su actividad.
- Suscribir una póliza de seguro que cubra su responsabilidad.
- No mantener con la empresa concertada vínculos comerciales, financieros o de cualquier otro tipo.

Las funciones de los servicios de prevención serán (art.31.3 LPRL):

- Diseño, implantación y aplicación de un servicio de prevención de riesgos laborales.
- Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y a la salud de los trabajadores.
- Planificación de la actividad preventiva.
- Información y formación de los trabajadores.
- Prestación de los primeros auxilios.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores.

3.- EL CASO PARTICULAR DE LAS CAMARERAS DE PISO

La categoría profesional de las Camareras de Piso se encuadra dentro del área funcional cuarta: pisos y limpieza, del IV Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (en adelante ALEH), de septiembre de 2010, modificado en marzo de 2014.

Este acuerdo fue suscrito con fecha 27 de julio de 2010, de una parte, por la Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT) y la Federación Española de Hostelería (FEHR), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las organizaciones sindicales Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de UGT (CHTJ-UGT) y Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. (FECOHT-CC.OO.), en representación del colectivo laboral afectado.

Dicho Acuerdo es de aplicación a las empresas y a los trabajadores y trabajadoras del sector de Hostelería⁷.

3.1 Funciones de las Camareras de Piso⁸

- Realizar de manera cualificada la limpieza y arreglo de las habitaciones y pasillos, así como del orden de los objetos de los clientes.
- Limpiar y ordenar las habitaciones, baños y pasillos entre las habitaciones de clientes.
- Controlar el material, productos de los clientes y comunicar a sus responsables las anomalías en las instalaciones y los objetos perdidos.
- Realizar la atención directa al cliente en las funciones propias de su área.
- Realizar las labores propias de lencería y lavandería.

El artículo 38 del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife, vigente hasta el 30 de junio de 2019, en lo referente a la Seguridad y Salud Laboral, establece que se ha de elegir en todas las empresas los Comités de Seguridad y Salud Laboral que serán órganos de participación, consulta y seguimiento del cumplimiento de todo lo dispuesto en las normas vigentes sobre Seguridad y Salud en el trabajo.

Se crea la Comisión Provincial de Seguridad y Salud Laboral en Hostelería que estará integrada por diez miembros, cinco de la representación patronal y cinco de la sindical.

Esta Comisión se reunirá trimestralmente con el objeto de coordinar el cumplimiento de lo establecido por la LPRL, asumiendo las competencias que la citada Ley señala para los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud Laboral.

⁷ Art. 4 ALEH

⁸ Art 18.D.c ALEH

Las partes integrantes de la Comisión Provincial de Seguridad y Salud Laboral, negociarán los criterios y los programas a aplicar en los planes de prevención sobre ritmos de trabajo adecuados para el personal de pisos, en relación con el rendimiento y la salud laboral, debiendo incluir dichos planes de prevención, la evaluación ergonómica y de cargas de trabajo que realizan las Camareras de Pisos en su jornada laboral, así como la evaluación de factores que rodean su trabajo diario para poder obtener un plan de prevención de riesgos eficaz y protector.

Sigue preceptuando este art. 38 cc que una vez elaborado el Plan de Prevención de Riesgos, con la evaluación de los riesgos de las condiciones de trabajo de las Camareras de Piso, los Delegados de Prevención serán informados periódicamente, conociendo expresamente los partes de trabajo de las condiciones de trabajo de las Camareras de Piso para poder llevar a cabo el seguimiento y cumplimiento del plan de prevención.

La distribución de la carga del trabajo de las Camareras de Piso se analizará trimestralmente, por el Comité de Seguridad y Salud Laboral con el objeto de que se ajuste al plan de prevención.

Es de destacar la mención expresa que se realiza en el Convenio Colectivo del Sector de la Hostelería de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife a las condiciones de Seguridad y Salud Laboral para la categoría profesional de las Camareras de Piso.

4.- FACTORES Y EVALUACIÓN DE RIESGOS QUE AFECTAN AL COLECTIVO DE CAMARERAS DE PISO

4.1 Riesgos Ergonómicos

Las condiciones de trabajo de las camareras de piso son llevadas a cabo con importantes exigencias debido al contacto directo con los clientes, soportando además elevadas cargas de trabajo, así como jornadas de trabajo irregulares y una temporalidad muy elevada.

El ICASEL (Instituto Canario de Seguridad Laboral) en un estudio realizado sobre las condiciones ergonómicas y psicosociales en el sector Hotelero en Canarias, define las funciones de la Camareras/os de Piso, a su vez, de acuerdo con la definición establecida en el IV Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de la Hostelería, estas son:

- Realizar la limpieza y arreglo de las habitaciones, pasillos y zonas comunes, así como del orden de los objetos de los clientes.
- Limpiar y ordenar las habitaciones, baños y pasillos entre las habitaciones de clientes.
- Controlar el material, productos de los clientes y comunicar a sus responsables las anomalías en las instalaciones y los objetos perdidos.
- Realizar la atención directa al cliente en las funciones propias de su área.
- Preparar, transportar y recoger los materiales y productos necesarios para la limpieza y mantenimiento de habitaciones y áreas públicas e internas.
- Preparar las salas para reuniones, convenciones, etcétera.
- Realizar las labores propias de lencería y lavandería.

Según este estudio, el 89.5% de las personas que lleva a cabo estas tareas son mujeres.

La principal consecuencia de la realización de estas tareas es el padecimiento de trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo. Estos trastornos son afecciones de las estructuras corporales, como los músculos, articulaciones, tendones, ligamentos, nervios, huesos y el sistema de circulación sanguínea localizado, que están causados o se agravan básicamente por el trabajo y por los efectos del entorno inmediato en el que se realiza⁹.

Estos trastornos afectan principalmente a la espalda, cuello, hombros y extremidades superiores e inferiores.

⁹ TME en Horeca: Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo

Los factores de riesgos que contribuyen a padecer estos trastornos musculoesqueléticos son aquellos que tienen que ver con la postura, la fuerza, la repetición de movimientos y la duración.

POSTURA: posición del cuerpo, incluidos piernas y brazos durante el trabajo.

Las posturas forzadas y los sobreesfuerzos al llevar a cabo las tareas habituales:

- Preparación de camas
- Movimiento de mobiliario
- Uso de aspiradora
- Traslados de carros de ropa
- Limpieza de superficies altas

Estas tareas suelen llevar a adoptar malas posturas, en las que las articulaciones se deben extender más allá de su posición neutra y cómoda y cerca del extremo máximo de alcance de movimiento.

FUERZA: la fuerza ejercida por ejemplo al mover camas y muebles o al transportar el carro con la ropa y el material necesario para la limpieza, conlleva riesgo de lesión.

REPETICIÓN: los movimientos repetitivos conllevan a riesgo de lesión si implican continuamente a los mismos grupos de articulaciones y músculos pudiendo provocar fatiga muscular, sobrecarga o dolor, es el caso de la utilización de la aspiradora, limpieza de ventanas, limpieza de polvo, frotado de manchas.

Los factores de riesgo a considerar en los movimientos repetidos en el caso de las camareras de piso son el mantenimiento de posturas forzadas de muñeca o de hombros, la aplicación de la fuerza manual excesiva, los ciclos de trabajo muy repetidos que dan lugar a movimientos rápidos de pequeños grupos musculares, así como los tiempos de descanso insuficientes.

DURACION: hace referencia al tiempo, minutos u horas al día o días al año que el trabajador realiza un trabajo específico sin descanso, lo que puede activar el riesgo de lesión.

El INSHT, ha editado algunas guías destinadas a la evaluación y la prevención de riesgos laborales, concretamente una de ellas, relativa a la manipulación de cargas que entrañe riesgos en particular, dorsolumbares, proporcionando criterios y recomendaciones para facilitar a los empresarios y a los responsables de la prevención, al amparo del art.5 del Real Decreto 39/1997 de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención, y con el objeto de facilitar la aplicación del Real Decreto 487/1997 de 14 de abril, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación de cargas que entrañe riesgos en particular dorsolumbares para los trabajadores.

El art.2 de este Real Decreto señala que “(...) se entenderá por manipulación manual de cargas cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos en particular dorsolumbares, para los trabajadores”.

En el puesto de camareras de piso entre las tareas que implican manipulación manual de cargas se pueden enumerar las siguientes: preparar, transportar y recoger los materiales y productos necesarios para la limpieza y mantenimiento de las habitaciones y áreas comunes internas, manipular bolsas de sábanas y toallas, separar y juntar las camas, levantar los colchones, trasladar mobiliario o aparatos de limpieza.

La manipulación manual de toda carga que pese más de 3kg. puede entrañar un potencial riesgo dorsolumbar no tolerable, si se manipula en unas condiciones ergonómicas no favorables, como pueda ser, alejada del cuerpo, con posturas inadecuadas, en condiciones ambientales desfavorables, con sueldos inestables, etc¹⁰.

¹⁰ Guía Manipulación Manual de Cargas INSHT

A este respecto, desde el Fremap, mutua colaboradora con la Seguridad Social, se realizan una serie de recomendaciones a adoptar por el colectivo de camareras de piso, como medidas preventivas para evitar riesgos:

- Mantener la espalda recta y si se tiene que llevar peso, llevarlo pegado al cuerpo, repartiendo la carga entre los brazos.
- Si la cama estuviera pegada a la pared, habrá que separarla para hacerla, de forma que se pueda rodear. Para separarla, se ha de apoyar en la pared y empujarla, siempre que no tuviera ruedas.
- Los movimientos de arrastre y empuje se han de realizar procurando mantener la espalda recta.

Si bien como se ha expuesto, estas medidas han de ser adoptadas por las trabajadoras, los empresarios por su parte, deberán adoptar las medidas técnicas u organizativas necesarias para evitar la manipulación manual de cargas. Cuando no sea posible evitarlos, el empresario tomará las medidas de organización adecuadas utilizando los medios apropiados o proporcionando a los trabajadores tales medios para reducir los riesgos que entrañe la manipulación¹¹.

Entre las medidas preventivas que puede adoptar el empresario destacan: la adquisición o sustitución de los equipos de trabajo, el mantenimiento de los equipos existentes, el rediseño del puesto de trabajo, incluso se podría incluir como medida preventiva de la carga física, la realización de ejercicios de calentamiento y estiramiento como adaptación de la musculatura a la actividad física a realizar por las trabajadoras.

El Real Decreto 487/1997, trata de prevenir las lesiones que se puedan producir en la espalda, sobre todo en la zona dorsolumbar con ocasión del desempeño laboral.

¹¹ Art. E RD 487/1997

La manipulación manual de cargas en muchos casos es la responsable de la aparición de la fatiga física o de lesiones, que se producen de forma inmediata o con posterioridad debido a la acumulación de pequeños traumatismos¹².

Las lesiones más frecuentes son:

- Contusiones
- Cortes
- Heridas
- Fracturas
- Lesiones musculoesqueléticas.

Estas lesiones se pueden producir en cualquier zona del cuerpo, pero con más frecuencia en los miembros superiores y la espalda, en especial, la zona dorsolumbar, que pueden ir desde una lumbalgia hasta alteraciones de los discos intervertebrales (hernias discales), pudiendo tener una larga y difícil recuperación y que en muchos casos, requiere de largos procesos de rehabilitación, pudiendo en ocasiones quedar el trabajador incapacitado para realizar su trabajo habitual, viendo mermada su calidad de vida¹³.

El empresario tiene la obligación jurídica de proteger la salud y la seguridad de sus trabajadores, para ello ha de evaluar los riesgos para la seguridad y la salud en el

¹² Guía Manipulación Manual de Cargas INSHT

¹³ Sentencia del TSJ de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) Sala de lo Social, sec 1ª S 9-5-2016, nº 368/2016, rec 40/2016.

Esta sentencia se dicta contra recurso de Suplicación interpuesto por la empresa XXXXXXXX frente a la sentencia 000565/2015 del Juzgado de lo Social de Santa Cruz de Tenerife en reclamación de Resolución de contrato interpuesto por una camarera de piso.

En este caso, la trabajadora fue objeto de resolución de contrato tras incorporarse de un período de incapacidad temporal, al habersele comunicado el alta médica por la Dirección Provincial de la Seguridad Social una vez agotado la duración máxima de 365 días. La empresa alegó para proceder a su despido que la trabajadora no estaba apta para desempeñar su puesto de trabajo, tras informe emitido por el servicio de prevención de la Mutua Fremap, no obstante, el EVI, equipo de valoración de incapacidades de la Seguridad Social, había emitido previamente informe en el que se hacía constar con respecto a la trabajadora, “las limitaciones orgánicas y funcionales siguientes: No menoscabo limitante para su profesión habitual”, por lo que el despido se declaró improcedente, desestimando a su vez esta sentencia el recurso de suplicación interpuesto por la actora.

lugar de trabajo, mejorando si fuera necesario las pautas existentes. Se trata pues de evaluar los riesgos, identificando los peligros que puedan derivar en trastornos musculoesqueléticos, e identificando también los riesgos y las personas que pueden sufrir los daños.

Estas acciones deben orientarse no solo a evitar lesiones, sino a reducir la gravedad de las que se puedan producir.

A su vez, la formación práctica en el lugar de trabajo juega un papel fundamental para evitar los TME, esta formación debe incluir según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo los siguientes aspectos:

- Técnicas sobre manipulación manual
- Diseño del puesto de trabajo
- Identificación de los factores de riesgo
- Cómo usar los equipos e instrumentos de trabajo de forma segura y ergonómica
- Hacer descansos o rotar los puestos para permitir que se recupere el cuerpo.

A este respecto, los artículos 18 y 19 LPRL, establecen que el empresario deberá garantizar que los trabajadores y los representantes de los mismos, reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la manipulación manual de cargas, sobre la forma correcta de manipular las cargas y sobre los riesgos que acarrea el no hacerlo de la forma adecuada, ya que el riesgo de padecer lesiones debido a la manipulación manual de cargas aumenta cuando los trabajadores no tienen la formación e información adecuada para realizar sus tareas laborales de una forma segura.

Otra guía editada por el INSHT, es la guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo. Esta guía tiene por objeto facilitar la aplicación del RD 486/1997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

A efectos de este Decreto se entiende por lugares de trabajo, las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo, incluidos los servicios higiénicos, locales de descanso, locales de primeros auxilios y los comedores¹⁴.

El empresario adoptará las medidas necesarias para que la utilización de los lugares de trabajo no origine riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, si ello no fuera posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo¹⁵. Así, las condiciones ambientales, temperatura del aire, humedad, velocidad del aire, entre otras, ya sea por calor o por frío no deberán suponer un riesgo para la salud de los trabajadores, debiendo evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperaturas y las corrientes de aire.

Una iluminación adecuada es otro efecto a tener en cuenta, ésta ha de permitir que los trabajadores dispongan de condiciones de visibilidad adecuadas para desempeñar sus tareas sin riesgo para la salud y la seguridad.

El espacio de trabajo ha de ser adecuado para que las tareas se realicen con movimientos y posturas de trabajo correctas, en unas condiciones ergonómicas aceptables.

Los suelos deberán ser fijos, estables y no resbaladizos, sin irregularidades ni pendientes peligrosas.

4.2 Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo son unos de los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, afectando tanto a la salud de las personas, a las organizaciones/empresas y a las economías nacionales, así los reconoce la Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo, y por tanto, ha de plantearse y gestionarse como un problema de la organización

¹⁴ Art. 2 RD 486/1997

¹⁵ Art. 3 RD 486/1997

como cualquier otro riesgo para la salud y la seguridad en el trabajo y no como un defecto personal de los trabajadores.

Con carácter general, estos riesgos psicosociales derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo.

Unas condiciones laborales inadecuadas pueden llevar a resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

Condiciones de trabajo pueden entrañar riesgos psicosociales en el colectivo de las camareras de piso:

- Cargas de trabajo excesivas
- Exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto
- Rapidez con las que ha de realizar su trabajo
- Imposibilidad de hacer su trabajo en el tiempo establecido para ello, debiendo realizar horas fuera de su jornada laboral
- Falta de participación en la toma de decisiones que afectan a la trabajadora y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo
- Inseguridad en el empleo
- Comunicación ineficaz y falta de apoyo por parte de la dirección o las compañeras.

Las trabajadoras de igual forma sufren estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente. Además de los problemas de salud mental, las trabajadoras sometidas a períodos de estrés prolongado, pueden desarrollar problemas graves de salud física como enfermedades cardiovasculares o problemas musculoesqueléticos, conllevando esto al aumento del absentismo laboral, presentismo (trabajadoras que acuden a trabajar estando enfermas, lo que les impide rendir con eficacia), y al aumento del índice de accidentes laborales y lesiones.

Todo esto a su vez deriva en el aumento de los costes para la empresa y para la sociedad en general.

Para evitar todo ello, sería preciso la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales y evitar así los riesgos asociados para la salud y la seguridad de la trabajadora en el trabajo.

La Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo señala que la gestión del estrés no sólo es una obligación moral y una buena inversión para los empresarios, sino un imperativo legal establecido en la Directiva Marco 89/391 CEE.

4.3 Evaluación de riesgos

Evaluación de riesgos laborales para la categoría profesional de camareras de piso que podría ser aplicable a cualquier instalación hotelera¹⁶:

Factor de Riesgo	Medida Correctora
Riesgos de sobreesfuerzo y posturas inadecuadas por diseño no apropiado de las herramientas manuales	<p>Los trabajos de limpieza implican la utilización de espalda y extremidades superiores de manera excesiva por lo que se debe evitar forzarlo.</p> <p>Si los mangos de las distintas herramientas de trabajo de limpieza (escoba, fregona...), son demasiado cortos y no se adaptan a las dimensiones corporales de la trabajadora, éstas tendrán que inclinarse más y adoptar posturas forzadas, por lo que se ha de vigilar que los palos de los utensilios de trabajo, tengan las dimensiones adecuadas.</p> <p>Existen herramientas de trabajo que</p>

¹⁶ Fuente: información suministrada por un Técnico en prevención de riesgos laborales

Factor de Riesgo	Medida Correctora
<p>Riesgo de sobreesfuerzo físico por tener mobiliario pesado o que haga adoptar posturas incómodas.</p>	<p>facilitan el trabajo más que otras y que limitan el sobreesfuerzo, como puede ser utilizar mopas en lugar de escoba en los lugares donde sea posible, ya que la movilidad del palo de la mopa es más ergonómica que el de las escobas.</p> <p>Utilizar fregona en lugar de haragán, lo que hará que la trabajadora evite tener que agacharse para cambiar el paño así como evitar retorcer la bayeta.</p> <p>El establecimiento hotelero en el momento de la adquisición del mobiliario, debe tener en cuenta cuestiones ergonómicas para el manejo por las camareras de piso. Debieran ser lo más ligeros posibles, fáciles de limpiar y que evite el adoptar posturas forzadas.</p> <p>A este respecto, es recomendable que las camas del hotel dispusieran de ruedas¹⁷, así como llevar a cabo el mantenimiento de las mismas o su sustitución cuando fuera preciso.</p>

¹⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Sana Cruz de Tenerife) Sala de lo Social, sec 1ª, S 29-5-2014, nº 365/2014, rec.45/2013

RESUMEN: Declarativa de derechos. Salud Laboral. Seguridad e higiene en el trabajo. El tribunal estima parcialmente el recurso interpuesto por las trabajadoras y declara el derecho de las mismas a que se adopten medidas por la empresa para la prevención y eliminación de riesgos laborales. La empresa tiene la obligación de eliminar el riesgo ergonómico en posturas forzadas con la espalda inclinada, respecto de las camas de las habitaciones que estén asignadas a las trabajadoras demandantes.

Factor de Riesgo	Medida Correctora
<p>Riesgo de sufrir lesiones dorsolumbares en caso de que no se respeten las recomendaciones respecto a la manipulación de cargas.</p>	<p>Se recomienda igualmente, la incorporación de ruedas a los sofás.</p> <p>Recomendaciones sobre posturas y movimientos en manipulación de cargas:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Apoyar los pies firmemente -Mantener la carga tan cerca del cuerpo como se pueda, ya que aumenta la capacidad de levantamiento -No levantar la carga pesada por encima de la cintura en un solo movimiento -Mantener los brazos pegados al cuerpo y lo más tensos posible. -No girar el cuerpo mientras se sostiene una carga -Doblar las caderas y las rodillas para coger la carga del suelo -Mantener la espalda recta -Aprovechar el peso del cuerpo de manera efectiva para empujar los objetos y tirar de ellos. -Cuando las dimensiones o el peso de la carga a transportar lo aconsejen, solicitar ayuda a un compañero o si se precisa, utilizar medios mecánicos de transporte.
<p>Riesgo de fatiga física por el esfuerzo que realizan las camareras piso la hora de</p>	<p>Se recomienda no cargar en exceso los carros o desplazarlos entre dos operarios.</p>

Factor de Riesgo	Medida Correctora
<p>manipular los carros de limpieza o lencería por las rampas que pudieran existir</p> <p>Riesgos debido a la existencia de escaleras de mano que no disponen de todas las medidas de seguridad o no disponer de las suficientes escaleras para la totalidad de las trabajadoras</p> <p>Riesgos de caída de personas a distinto nivel debido a la posibilidad de coger objetos que están a cierta altura utilizando escaleras de mano</p>	<p>El carro se ha de empujar y no tirar de él, de esta forma el esfuerzo será menor.</p> <p>La empresa ha de poner a disposición de las trabajadoras el número suficiente de escaleras para que puedan ser utilizadas cuando se haya de llevar a cabo limpieza en altura. Las escaleras de mano deberán ser conformes con la norma UN EN 131 Partes 1 y 2:1994 que proporciona los tipos, tamaños, requisitos, ensayos y marcado de las escaleras de mano.</p> <p>Se prohíbe expresamente la utilización de escaleras de madera pintadas, por la dificultad que ello conlleva para la detección de sus posibles defectos.</p> <p>Siempre que se desee alcanzar objetos a cierta altura debe hacerse con la ayuda de una escalera de mano adecuada.</p> <p>Se debe habilitar un lugar próximo donde guardarlas y que facilite el ir a buscarla cuando sea preciso.</p> <p>Antes de utilizar la escalera, ésta se debe inspeccionar para asegurarse de su correcto estado, asegurando su estabilidad asentando sólidamente su base.</p>

Factor de Riesgo	Medida Correctora
<p>Riesgos psicosociales por la distribución horaria de la jornada de trabajo, el exceso de horas, la falta de planificación o una asignación de tareas inadecuada</p>	<p>El ascenso y descenso así como los trabajos se harán de frente a la misma.</p> <p>No se podrá manipular cargas por o desde la escalera de mano cuando su peso o dimensiones puedan comprometer la seguridad del trabajador y nunca han de ser utilizadas por dos o más personas simultáneamente.</p> <p>Las tareas y competencias, deben ser distribuidas con claridad, teniendo en cuenta las pausas necesarias, los equipos y medios más adecuados para la realización de las mismas y las cualificaciones de las trabajadoras</p> <p>Se ha de tener en cuenta los horarios de trabajo, para evitar el aislamiento y otros problemas de falta de comunicación e información, tales como el establecimiento de canales seguros y fiables de información, bidireccionales y que lleguen a todos los trabajadores, tanto entre sí como entre los mandos y las trabajadoras. La organización del trabajo facilitará la relación entre los trabajadores con el fin de mejorar la productividad y calidad en las condiciones de trabajo.</p>

Factor de Riesgo	Medida Correctora
<p>Posibilidad de riesgo de padecer problemas psicosociales derivados de llevar a cabo trabajos monótonos, poco valorado, con falta de autonomía e independencia</p>	<p>Desde la prevención de riesgos laborales se debe velar por la salud psíquica y el bienestar de los trabajadores por lo que es recomendable que:</p> <p>La cantidad de trabajo sea adecuada al tiempo disponible para llevarlo a cabo</p> <p>Potenciar la participación de las trabajadoras en las decisiones relacionadas con sus tareas</p> <p>Potenciar la decisión de las trabajadoras sobre sus condiciones de trabajo</p> <p>Facilitar el apoyo entre el personal</p> <p>Eliminar la competitividad entre compañeras</p> <p>Garantizar la seguridad y la estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo, esto es jornada, sueldo, días de descanso.</p> <p>Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar</p> <p>Motivar a través del reconocimiento del trabajo bien hecho haciéndoles partícipes de las felicitaciones o comentarios positivos de los clientes</p> <p>En definitiva, cualquier medida que favorezca el bienestar y la salud de los trabajadores y que reduzca los riesgos psicosociales.</p>

5.- INFRACCIONES Y SANCIONES

5.1 Infracciones laborales

El artículo 1 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden social, señala como infracciones administrativas en el orden social las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables.

Dichas infracciones no podrán ser objeto de sanción sin la previa instrucción del oportuno expediente, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Dependiendo de la naturaleza del deber infringido, y la entidad de derecho afectado, las infracciones se calificarán como leves, graves y muy graves.

En materia de prevención de riesgos laborales, tendrán la consideración de infracciones laborales las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Los artículos 11, 12 y 13 del RDL 5/2000 detallan cada uno de los tipos de infracciones, agrupándolas en leves, graves y muy graves respectivamente.

Tienen la consideración de infracciones leves, entre otras:

- La falta de limpieza del centro de trabajo siempre que no suponga riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores.
- No informar a la autoridad laboral competente de los accidentes de trabajo acaecidos o de las enfermedades profesionales que tengan la calificación de leves.
- Las que supongan incumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales cuya trascendencia no sea grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

Infracciones graves (entre otras):

-Incumplimiento de la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa mediante la implantación y aplicación de un plan de prevención

- No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos, su actualización, revisiones y los controles periódicos de las condiciones de trabajo

- No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores

- La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fueran incompatibles con sus características personales o que se encuentren manifiestamente en estados transitorios de salud que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

- El incumplimiento de la obligación en materia de formación e información suficiente y adecuada

- No proporcionar la formación o los medios adecuados para que los trabajadores designados para la actividad de prevención así como los delegados de prevención puedan desarrollar sus funciones.

Infracciones muy graves:

-No paralizar ni suspender de forma inmediata cuando así lo requiera la inspección de trabajo, los trabajos que se lleven a cabo sin tener en cuenta la normativa sobre prevención de riesgos laborales que impliquen la existencia de un riesgo grave e inminente para la salud y seguridad de los trabajadores

-La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fueran incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados transitorios que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, cuando supongan un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores

-Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.

5.2 Sanciones

En el artículo 39 se establecen los criterios de graduación de las infracciones en función de las cuales se establecerán las correspondientes sanciones, pudiendo imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo, atendiendo entre otros aspectos a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, el incumpliendo de las advertencias previas o a los requerimientos de la inspección.

En las sanciones en materia de prevención de riesgos laborales, se tendrá en cuenta a efectos de su graduación los siguientes criterios:

- La peligrosidad de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo
- El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades
- La gravedad de los daños producidos o que se puedan producir por carecer de las correspondientes medidas preventivas o que éstas fueran deficitarias
- El número de trabajadores afectados
- La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes.

Si la infracción tuviera una persistencia continuada en su comisión, se sancionará en el máximo de la calificación.

En cuanto a la cuantía de las sanciones en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 40.2 del RDL 5/2000 se atenderá a la siguiente clasificación:

- Las leves, en su grado mínimo, con multa de 40 a 405 euros; en su grado medio, de 406 a 815 euros; y en su grado máximo, de 816 a 2.045 euros.
- Las graves en su grado mínimo, con multa de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.496 euros; y en su grado máximo¹⁸ de 20.491 a 40.985 euros.
- Las muy graves en su grado mínimo, con multa de 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio, de 163.956 a 406.890 euros; y en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros.

Con respecto a las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajena a la empresa, las personas o las entidades que lleven a cabo la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y las entidades acreditadas para desarrollar o certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, la comisión por infracciones por faltas graves o muy graves, además de las multas previstas podrá conllevar la cancelación de la acreditación otorgada por la autoridad laboral.

¹⁸ Antecedentes de hecho decimotavo, sentencia del TSJ de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) Sala de lo Social, sec 1ª, S 29-5.2014 nº 365/2014, rec 45/2013.

Se levanta por la Inspección de Trabajo Acta de infracción en materia de prevención de riesgos laborales por deficiencias en la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

Dichos hechos constituyen una infracción administrativa, tipificándola como grave, graduando la sanción en su grado máximo, tramo superior, en atención al número de trabajadores afectados, a la permanencia de los riesgos existentes en el puesto de trabajo, se aprecian de manera continuada desde el año 2006 deficiencias en las evaluaciones de riesgos, a la inobservancia de las propuestas realizadas por el Comité de Seguridad y Salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes y la inobservancia de los requerimientos previos de la Inspección de Trabajo, proponiendo una sanción de 40.985 euros, que es impuesta por Resolución del Servicio de Promoción Laboral de Tenerife.

6.- CONCLUSIONES.

Es bien sabido, que en España en general y en Canarias en particular, el sector hotelero es un eje fundamental para el crecimiento económico.

Las camareras de piso, categoría profesional que desempeñan alrededor de 15.000 mujeres en toda Canarias, constituyen quizás el elemento más importante dentro de este engranaje, puesto que su desempeño laboral es fundamental para el establecimiento hotelero, dado que muestra la imagen del mismo y por ende la imagen de las islas. De ellas, las camareras de piso, autodenominadas las “Kellys” (las que limpian) depende en gran parte la calidad del sector turístico.

A pesar de la importancia de su tarea profesional aún hoy en día, se considera un trabajo degradante y son relegadas al último eslabón de la cadena cuando bajo mi punto de vista, son el eje principal. De ahí que continuamente estén denunciado su precariedad laboral con salarios que no le repercuten el trabajo que llevan a cabo, considerándose uno de los trabajos más duros de los realizados en un hotel, con jornadas de trabajo extensas y agotadoras y en muchas ocasiones teniendo que ocultar sus dolencias físicas e incluso psicológicas para no ser despedidas.

Si bien la mayoría de los hoteles llevan a cabo su plan de prevención de riesgos laborales, evaluando los riesgos de cada puesto, la gran mayoría de ellos a través de un servicio de prevención ajeno al igual que la vigilancia de la salud, así queda reflejado en el estudio de las condiciones ergonómicas y psicosociales en el sector hotelero de Canarias, llevado a cabo por el ICASEL, y a pesar de que las camareras de piso son conocedoras de los riesgos que derivan de su quehacer diario e intentan adoptar las medidas por ellas conocidas para evitar dichos riesgos en cuanto a carga física, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, movimientos repetitivos e incluso aspectos psicosociales, el problema radica en la carga y los ritmos de trabajo.

Debería llevarse a cabo un cálculo preventivo para determinar el número de camareras de piso necesarias en función del número de habitaciones a realizar y las características de las mismas y la afluencia de clientes en virtud de la temporada.

Se tendrá en cuenta además para este cálculo, si las habitaciones se encuentran en la misma o distintas plantas, lo que hará que el desplazamiento sea mayor y requiera más tiempo, así como las zonas comunes existentes.

De las denuncias manifestadas por las mismas se desprende que esta previsión no sólo no se lleva a cabo, sino todo lo contrario, debido a la situación económica en la que estamos inmersos, muchos empresarios del sector se han visto en la obligación o no, de despedir personal lo que supone una carga de trabajo para los que mantienen su puesto, debiendo realizar su trabajo y además el que con anterioridad realizaba otra compañera.

BIBLIOGRAFIA

- López Gandía, Juan. Blasco Lahoz, José Francisco. Curso de Prevención de Riesgos Laborales. 16^a edición. 2015. Editorial Tirant Lo Blanch.
- Estudio sobre las condiciones ergonómicas y psicosociales en el sector hotelero de Canarias. Instituto Canario de Seguridad Laboral. Dirección General de Trabajo. Gobierno de Canarias.

NORMATIVA

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 487/1997, de 14 de abril sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el Orden Social.
- Directiva 89/391/CEE de 12 de junio de 1989 del Consejo de la Unión Europea, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Convenio 155 OIT

- Convenio Colectivo del Sector de la Hostelería de Santa Cruz de Tenerife 2015-2019

Páginas web consultadas

- Ministerio de empleo y seguridad social- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo
HTTP://osha.europa.eu
- Acceso al derecho de la Unión Europea- <http://eur-lex.europa.eu>
- Página web El Derecho- www.ElDerecho.com