

ASOCIACIÓN DOMITILA HERNÁNDEZ POR
LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

CONSEJERIA DE EMPLEO,
POLÍTICAS SOCIALES Y VIVIENDA.
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO.

“PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR DE LA DEPENDENCIA 2017” “Cuidando-T”



Guía de Prevención de Riesgos Laborales para trabajadoras y trabajadores del sector

Esta guía está dirigida a **personas trabajadoras** de una institución pública o entidad privada, que **atienden a personas en situación de dependencia**. El cuidado de personas dependientes por cuidadores/as profesionales puede realizarse en los propios domicilios de las personas usuarias (Atención Domiciliaria) o en centros especializados (Instituciones sociosanitarias).

Marco Normativo

Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Dicha norma **regula el derecho de protección de la seguridad y salud en el trabajo** de las personas trabajadoras, y **establece las obligaciones empresariales** en materia de seguridad y salud.

Esta Ley es de aplicación tanto a las personas trabajadoras por cuenta ajena como de las Administraciones Públicas.

Ley 39/2006, de **Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia**. Esta ley regula las condiciones básicas de promoción de la autonomía personal y de atención a las personas en situación de dependencia, mediante la creación de un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), con la colaboración y participación de todas las Administraciones Públicas.



El **catálogo de servicios** en el que se enmarcan las personas trabajadoras en el sector de la dependencia es el siguiente:

1. Servicio de prevención de la dependencia y promoción de la autonomía personal.
2. Servicio de Teleasistencia.
3. Servicio de Ayuda a domicilio.
4. Servicio de Centro de Día y de Noche:
 - a. Centro de Día para mayores.
 - b. Centro de Día para menores de 65 años.
 - c. Centro de Día de atención especializada.
 - d. Centro de Noche.
5. Servicio de Atención Residencial:
 - a. Residencia de personas mayores en situación de dependencia.
 - b. Centro de atención a personas en situación de dependencia.



Prevenir es actuar antes de que ocurra un daño. Supone anticiparse.

Prevención de Riesgos Laborales (PRL) es controlar o eliminar condiciones de trabajo que puedan suponer daños a la salud de los/as

La ley de PRL pone de manifiesto “*el derecho que tienen las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo*”, así como el deber del/la empresario/a de protección de la personas trabajadoras frente a los riesgos laborales.

Se establece una serie de derechos concretos para los/as trabajadores/as que, al mismo tiempo, se convierten en obligaciones del/la empresario/a. Estos derechos son:

Información: Conocer los riesgos del puesto de trabajo y las medidas de prevención aplicables y aplicadas a dichos riesgos. Art. 18.1 de la LPRL

Formación: Cómo evitar estos riesgos. Debe ser teórica y práctica, suficiente y adecuada al puesto de trabajo. El tiempo dedicado a dicha formación será considerado como tiempo de trabajo. Art. 19 de la LPRL

Vigilancia de la salud: Comprobar que los riesgos del puesto de trabajo no están afectando a la salud de quien se expone a ellos. Siempre ha de llevarse a cabo respetando la confidencialidad, la intimidad y la dignidad de la trabajadora o trabajador objeto de dicha vigilancia. Art. 22 de la LPRL.

Propuestas: Al empresario, al Comité de Seguridad y Salud y a los Delegados de Prevención, con el fin de mejorar la protección de la seguridad y salud en la empresa. Art. 18.2 de la LPRL.

Consulta y participación: Que se tenga en cuenta tu opinión en todas aquellas cuestiones que afecten a la salud en el trabajo. En las empresas con representantes de los trabajadores, la consulta y participación se realizará a través de los delegados de prevención. Art. 33 de la LPRL.

A. RIESGOS DEBIDOS A LA MOVILIZACIÓN DE PERSONAS DEPENDIENTES

A1. Sobreesfuerzos físicos y posturas forzadas

La movilización conlleva acciones de *levantar, bajar, sostener, desplazar, estirar o empujar*, lo que puede provocar lesiones, principalmente en la espalda, tales como **lumbalgias, hernias discales**, etc.

En la atención domiciliar se acentúa la adopción de posturas forzadas ya que la mayoría de los domicilios no están adaptados a las necesidades de usuarios/as y trabajadores/as.



A2. Caídas por movimientos imprevistos de la persona dependiente.

Durante la movilización de personas dependientes puede haber **movimientos imprevistos e incontrolados** que dificulten la tarea y conlleven riesgo de **caída** del cuidador o cuidadora. Las características del suelo, el orden y la limpieza y la no adecuada vestimenta de la cuidadora o cuidador, aumentan las posibilidades de sufrir algún tipo de caída.

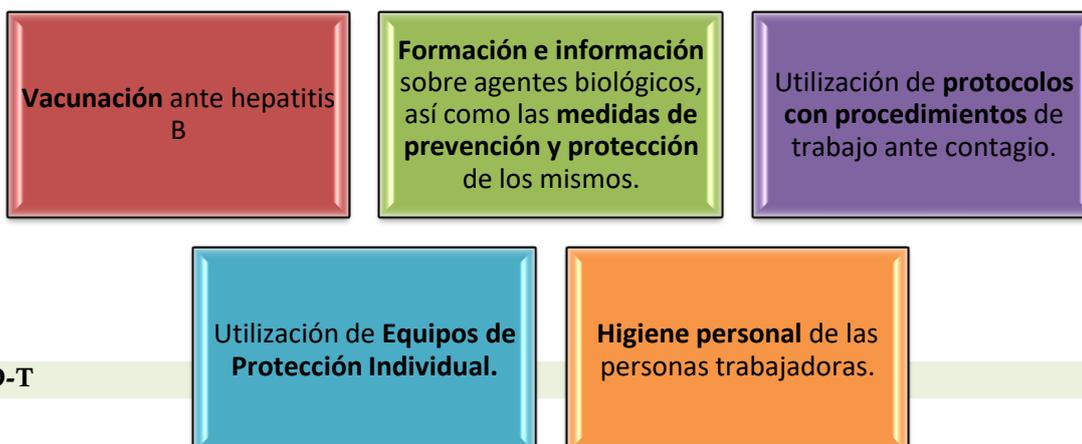
MEDIDAS PREVENTIVAS	
Reducir las movilizaciones innecesarias.	Caso de no disponer de ayudas mecánicas, solicitar ayuda de otras personas para realizar la movilización.
Usar ayudas mecánicas siempre que sea posible.	Utilización de técnicas para la movilización.
Conocer al usuario/a y a sus necesidades para adaptar las técnicas de movilización	Utilizar el equipo más adecuado.
Organizar pausas y descansos para prevenir lesiones por posturas forzadas.	Utilizar calzado antideslizante y vestimenta adecuada.
Evitar almacenar o dejar objetos a ras del suelo y cerca del lugar de manipulación.	

B. RIESGOS DEBIDOS A CONTAGIOS BIOLÓGICOS

Las/os trabajadoras/es que atienden a personas dependientes están expuestas/os a riesgo de contagio de enfermedades infecciosas. La exposición a estos agentes biológicos **se da básicamente en las tareas de aseo personal o en cualquier otra tarea que suponga el contacto con algún fluido personal del usuario o usuaria.**

En las personas de la tercera edad debe tenerse en cuenta además, que son un grupo de riesgo para determinadas enfermedades contagiosas (gripe, herpes zoster, hepatitis B).

MEDIDAS PREVENTIVAS



C. RIESGOS PSICOSOCIALES. «Aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con la capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del/la trabajador/a»

C1. Exigencias psicológicas y desgaste emocional. Pueden darse estas situaciones:

- ⊕ **Desgaste emocional** que sentimos al implicarnos en gran medida con la problemática de las personas usuarias.
- ⊕ **Conflictos y diferencias** que pueden surgir en la relación con los familiares y/o usuarios/as, así como no poder decir muchas veces lo que pensamos, en pro de nuestra profesionalidad.
- ⊕ **Demasiadas tareas** a realizar en el tiempo del que se dispone, con un número excesivo de personas usuarias por atender.
- ⊕ El **fallecimiento** de una persona a la que se ha cuidado de manera integral, continua e intensa puede afectar a la persona/s que han estado a su cuidado.



MEDIDAS PREVENTIVAS

- ☞ **Formación inicial y continua sobre la expresión emocional y el manejo en la interacción con la persona usuaria.**
- ☞ **Creación de grupos de trabajo para ofrecer soluciones** en casos de conflicto con experiencias compartidas.
- ☞ **Apoyo social de compañeros/as y superiores** para afrontar las demandas emocionales.
- ☞ En casos con riesgo de **carga emocional alta realizar los servicios entre dos trabajadores/as.**
- ☞ Realizar **pausas y descansos periódicos** para evitar el cansancio físico y mental, y

proporcionar a la trabajadora un lugar adecuado para ello.

- ☞ Establecer **canales eficientes de comunicación** entre los/as trabajadores/as de los diferentes turnos.
- ☞ **Rotar el trabajo con los usuarios/as asignados/as**, con el fin de hacerlo más equitativo, y para no vincularnos emocionalmente en exceso con los usuarios/as.
- ☞ Establecer **protocolos de atención a residentes y familiares** que permitan manejar las situaciones conflictivas o de tensión.

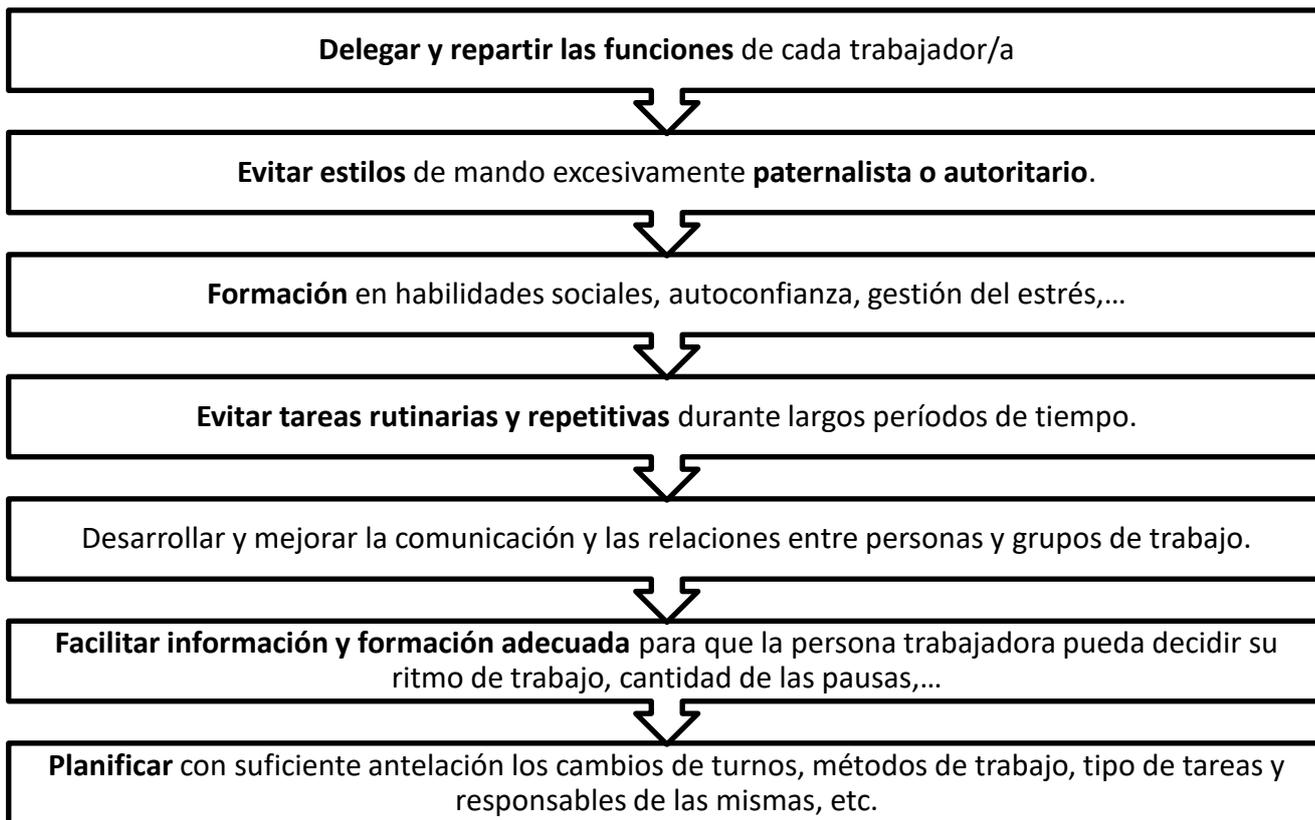
C2. Autonomía para organizar el trabajo.

Bajo este factor se acogen aspectos referentes a la **capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo.**

Para **evitar este riesgo es importante** que la personas trabajadoras **se sientan parte integrada de la empresa**, así como el refuerzo del trabajo bien hecho transmitido por los/as usuarios/as.

Manifestaciones como: fatiga física y mental, alteraciones familiares y sociales, sentimientos de insatisfacción o de aburrimiento insoportable, estrés, conflictos derivados en situaciones de acoso o de violencia laboral,...

MEDIDAS PREVENTIVAS



C3. Posibilidades de apoyo. Hace referencia al **clima social en el lugar de trabajo** en relación tanto con los/as compañeros/as, como con los/as superiores/as. La falta de apoyo puede dar lugar a condiciones de estrés en la empresa y puede afectar a la realización adecuada del trabajo.

MEDIDAS PREVENTIVAS

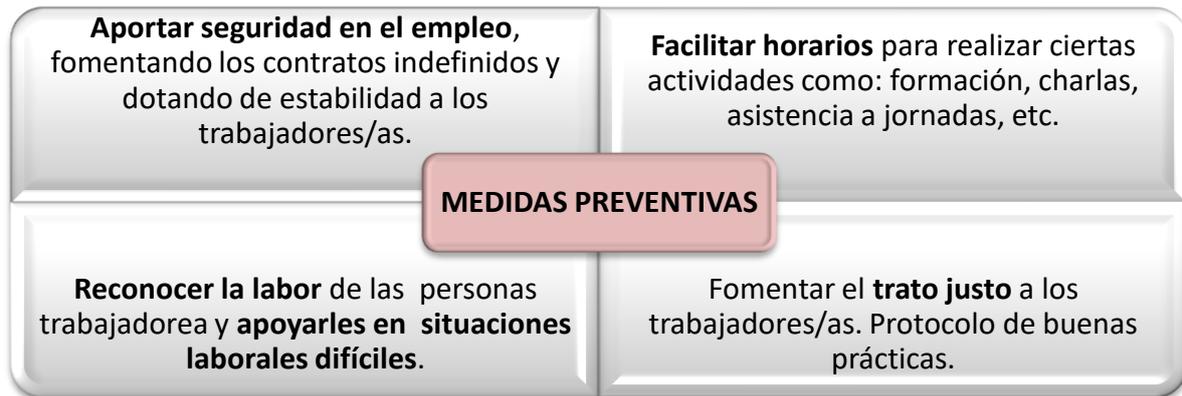
Definir las tareas que debe realizar cada trabajador/a y establecer objetivos de trabajo claros, priorizando las tareas.	Formar a los mandos para evitar los estilos autoritarios , y que permitan la participación de los trabajadores/as en la toma de decisiones.
Habilitar lugares y momentos en los que pueden reunirse las personas trabajadoras para hablar entre ellas y también con los superiores/as.	Aportar pautas claras de resolución de conflictos entre trabajadores/as (tanto personales como laborales).
Adoptar procedimientos para la comunicación en cualquier momento que sea necesario.	Organizar , antes del comienzo de cada turno del trabajo, breves reuniones para repartir instrucciones, intercambiar planes de trabajo del día, etc.
La empresa debe fomentar el apoyo entre compañeros/as en el trabajo diario, fomentando el trabajo en equipo.	

C4. Compensación.

Hace referencia al control de estatus, estima (respeto, reconocimiento, apoyo adecuado, trato justo), promoción, salario.

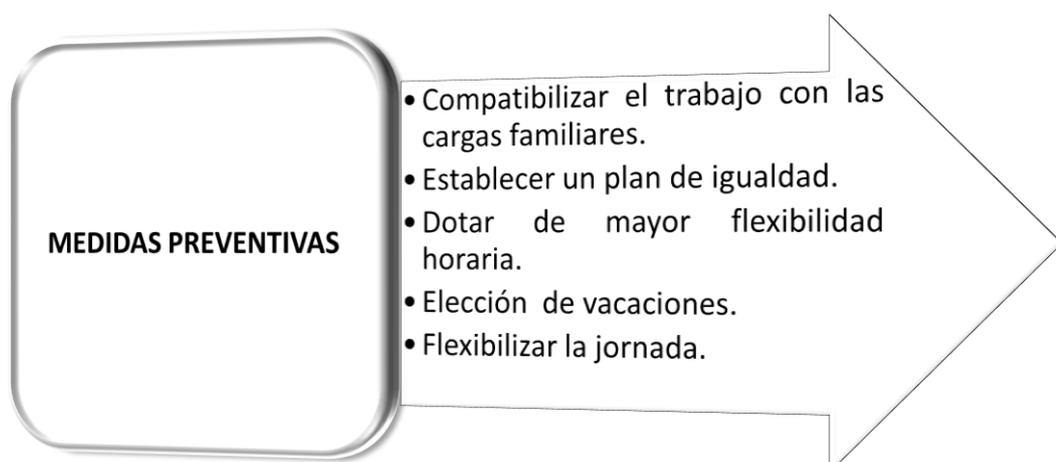
Son frecuentes los puestos de trabajo de carácter temporal y con salarios precarios.

Si hay escasez de compensaciones hay falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de puesto o servicio en contra de la voluntad del trabajador, trato injusto, inexistencia de reconocimiento, bajo salario, etc. Esto, unido a la falta de reconocimiento en el trabajo supone un *riesgo psicosocial importante*.



C5. Desigualdad (doble presencia). Hace referencia a las **desigualdades** entre hombres y mujeres respecto a las condiciones de trabajo (las mujeres se ocupan mayoritariamente en sectores con condiciones económicas más precarias) y a la cantidad de trabajo (las mujeres asumen la mayor parte del trabajo doméstico y familiar). Muchas de las mujeres trabajadoras tienen doble jornada: tareas similares de limpieza y atención en su propio hogar y en su puesto de trabajo.

Cuando se combina la doble presencia y la realización de trabajos con elevada tensión (exigencias elevadas y bajo control sobre el trabajo) los efectos sobre la salud pueden ser mayores. Por el contrario, el empeoramiento del estado de salud a medida que aumentan las cargas familiares no se observa en el colectivo de hombres.



D. RIESGOS ESPECÍFICOS EN ATENCIÓN DOMICILIARIA.

D1. Derivados de las tareas domésticas.

- Cortes por objetos punzantes como tijeras, cuchillos, etc.
- La manipulación de productos químicos de limpieza

➤ Quemaduras.

- Sobrecarga de tareas domésticas al repetirse las mismas tareas en el trabajo y en el propio hogar.

MEDIDAS PREVENTIVAS

- ☞ Cuando se está cocinando, no dejar nunca **los mangos de las sartenes hacia afuera**.
- ☞ **Utilizar guantes o manoplas** para manipular utensilios de cocina calientes y las bandejas del horno.
- ☞ **Usar tapaderas** para cocinar alimentos que salpican.
- ☞ Sujetar la plancha, estufa,...por las zonas destinadas a ello.
- ☞ Leer el **etiquetado de los productos**, especialmente de aquellos que son inflamables.



En relación a la **manipulación de productos químicos de limpieza**.

- ☞ Preparar todo el material en condiciones de orden y limpieza antes de realizar cualquier operación con productos químicos y recoger todos los materiales, reactivos, equipos, etc. al finalizarla.
- ☞ Información y formación sobre los riesgos que comporta trabajar con ellas y conocer las reacciones peligrosas que pueden ocurrir durante su manipulación.
- ☞ No tocar con las manos ni probar los productos químicos, ni comer, fumar o masticar chicle durante su manipulación.
- ☞ **No reutilizar envases** para otros productos sin quitar la etiqueta original y no sobreponer etiquetas.
- ☞ Disponer de la información e instrucciones adecuadas para la eliminación de residuos químicos.
- ☞ **Utilizar el material de protección adecuado** y usarlo correctamente para cada tarea (guantes, gafas,...).



En caso de sufrir accidentes producidos por productos químicos, hay que seguir las recomendaciones de seguridad indicadas en la etiqueta y la ficha de seguridad del producto.

En relación a la **sobrecarga de tareas**.

- ☞ Ir variando en el orden de realización de las tareas.
- ☞ Gestión por parte de la empresa de la valoración de más personal.

D2. Trabajo en solitario.

La gran mayoría de **servicios domiciliarios son realizados por una sola persona**. En situaciones de trabajo en solitario nos podemos encontrar con una carga psicológica que se puede manifestar con un sentimiento de aislamiento y ansiedad.

Los **principales riesgos psicosociales** que pueden producir el **trabajo en solitario** son:

A. Alteraciones de las conductas del trabajador/a, lo que puede provocar cierto desequilibrio emocional.	B. Estrés , debido a la ausencia de otros trabajadores/as y por la realización de trabajos monótonos, lo que puede producir automatismo y en consecuencia, un menor control de los riesgos e incluso alterando la percepción del tiempo.	C. Necesidad de recurrir a la experiencia propia del trabajador/a debido a la ausencia de formación e información, pudiendo reaccionar de forma equivocada ante una situación crítica.
---	---	---

Hay que tener en cuenta en el trabajo en solitario **dos factores**:

- **Amenaza de violencia:** Los/as empresarios/as tienen la responsabilidad legal de prevenir ataques violentos contra sus empleados/as de acuerdo con las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- **Mujeres trabajando solas:** muchas mujeres trabajan solas y pueden enfrentarse a riesgos de asalto violento, así como a situaciones de acoso sexual, con o sin violencia.

MEDIDAS PREVENTIVAS

En relación amenaza de violencia: Se deben desarrollar políticas de prevención de la violencia contra el personal. Se deberán realizar procedimientos claros para la notificación de incidentes, incluyendo los cuasi accidentes y situaciones sospechosas, así como la formación e instrucciones precisas para todas las personas empleadas que puedan estar expuestas a este riesgo.

En relación a mujeres que trabajan en solitario: estos riesgos deben ser cuidadosamente evaluados por la empresa quien debe introducir las medidas necesarias para minimizar la posibilidad de asalto o acoso sexual. Estas podrían incluir capacitación especial y/o la provisión de equipos especiales, así como la necesidad de mantener un contacto regular con las mujeres que trabajan en solitario.

D3. Definición y concreción de las tareas.

En este factor de riesgo, se evalúa La falta de definición de tareas, de información previa de cada usuario/a y domicilio, el reparto equitativo de la carga de trabajo, la monotonía y repetitividad, la dificultad para el desempeño de la tarea.



MEDIDA PREVENTIVA

Desde las organizaciones se debe proporcionar a la persona trabajadora la información necesaria para que comprenda el sentido de su trabajo y su integración en el proceso. Dotar de contenido en muchos casos, significa facilitar la toma de decisiones o la participación en el trabajo o en la tarea.

D4. Riesgos de accidentes de tráfico.

Los accidentes de tráfico pueden ser accidentes:

- **In labore**, que son los que se producen en el transcurso del trabajo, es decir, del camino entre domicilios o durante las gestiones con la persona usuaria fuera del domicilio; y accidentes
- **In itinere**, que son los que se producen en el camino de casa al lugar de trabajo o viceversa. Los dos tienen la misma consideración de accidentes de trabajo.

Los accidentes pueden producirse como **viandante** o como **conductor** de su vehículo particular para llegar a los domicilios.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Respetar las normas de seguridad vial tanto como conductor de un vehículo como viandante.

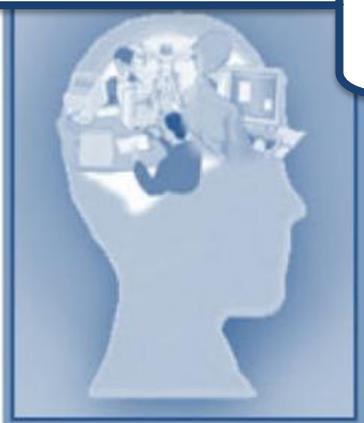
Si se acompaña a la persona usuaria, tener en cuenta al cruzar las calles o ritmo al andar.

Por la carretera caminar siempre por la izquierda y procurar hacerlo en zonas iluminadas.

Realizar un correcto mantenimiento del vehículo.

La empresa tiene la obligación de prevenir los riesgos psicosociales (Art. 4.7 y Art. 15.d de la LPRL) y es importante solicitar a nuestra empresa que evalúe los riesgos psicosociales.

Los **riesgos psicosociales** no son un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares, sino que **tienen su origen en las condiciones laborales derivadas de la organización del trabajo.**



LA PREVENCIÓN TAMBIÉN ESTÁ EN NUESTRAS MANOS.

UTILIZA ROPA Y CALZADO
ADECUADOS

APLICA LAS TÉCNICAS
DE MOVILIZACIÓN

REALIZA UN LAVADO DE
MANOS ASIDUO

COMUNICA A TÚ
RESPONSABLE CUALQUIER
ACCIDENTE LABORAL QUE
SUFRAS

PLANIFICA LAS TAREAS,
SIEMPRE QUE PUEDAS.

DUERME LAS HORAS
SUFICIENTES

APRENDE A GESTIONAR LAS
EMOCIONES NEGATIVAS, QUE PUEDEN
SURGIR DEL TRATO CON LAS PERSONAS
USUARIAS

EMPLEA
ADECUADAMENTE
LOS EQUIPOS DE
TRABAJO
DISPONIBLES

TRANSFERENCIAS O CAMBIOS POSTURALES:

- Trabaja siempre a una altura adecuada.
- Mueve a la persona lo más cerca de tu cuerpo posible.
- Mantén la espalda recta y las piernas flexionadas durante la movilización.

CONTÁCTANOS

Asociación Domitila Hernández, por la Igualdad de Oportunidades.

C/Transversal Turilago Nº 4, El Tablero

38.107 S/C de Tenerife.



671.739.152

922.573.289



direcciondomitila@gmail.com

Visita nuestra página web www.asociacion-domitila.es

