



ESTUDIO DEL ORIGEN DE LAS ENFERMEDADES RELACIONADAS CON EL TRABAJO EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

CON LA FINANCIACIÓN DE LA
 FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Entidad Ejecutante:



Entidades Solicitantes:



ÍNDICE

01 INTRODUCCIÓN	4
02 JUSTIFICACIÓN, MOTIVACIÓN Y FINALIDAD DEL ESTUDIO	8
03 OBJETIVOS Y ALCANCE DEL ESTUDIO	12
04 DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO OBJETIVO DE ESTUDIO	14
05 ACCIONES REALIZADAS Y RESULTADOS OBTENIDOS	20
5.1 Estudio de evaluaciones de riesgos en las empresas del sector	21
5.2 Análisis de datos de bajas por accidente, enfermedad profesional y contingencias comunes producidas en el sector.	35
5.3 Análisis de datos de comunicación de enfermedades profesionales a la oficina virtual de la seguridad social.	39
5.4 Análisis de encuestas realizadas a los trabajadores del sector hostelería.	47
5.5 Resultados de entrevistas realizadas a responsables del área de salud del sector.	126
06 CONCLUSIONES DEL ESTUDIO	134
07 BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS NORMATIVAS	142
08 AGRADECIMIENTOS	150
09 ANEXO	152



INTRODUCCIÓN

La hostelería es un sector de actividad económica que constituye en España un papel de gran importancia por su contribución al conjunto de la economía y por el elevado número de personas que emplea. Aunque estas características coinciden en muchos países, en España se acentúan por su gran demanda turística.

La aplicación del concepto de salud al medio laboral tiene como finalidad estimular y sustentar el mayor nivel de bienestar físico, psíquico o mental y social de los trabajadores, siempre en el marco del principio general de la salud pública.

La definición de la OIT de 1953 acerca de lo que debe entenderse por “salud ocupacional” es francamente aclaratoria al respecto: “La salud ocupacional está dirigida a promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”.

Garantizar la Seguridad y la Salud de los trabajadores a su cargo constituye una obligación empresarial que, no sólo reporta una mejora de la calidad de vida de los mismos, sino que también mejora el desempeño profesional y reduce el gasto sanitario así como los costes derivados del absentismo a largo plazo.

Dentro de las herramientas preventivas de las que dispone el empresario para lograr este objetivo, la información, la formación, la divulgación, y la sensibilización son, entre otras, fórmulas empresariales adecuadas para alcanzar el objetivo de una necesaria seguridad y salud laboral. Por otro lado, para alcanzar los resultados deseados en materia de seguridad y salud se requiere el concurso activo de los trabajadores, ya que uno de los aspectos fundamentales de la actuación en materia de prevención de riesgos laborales, es promover la implicación de los trabajadores en los procesos de mejora de las condiciones de trabajo. En este sentido, la LPRL recoge en su art. 34 y siguientes, el derecho a la participación de los trabajadores. Se establece y regula la figura del delegado de prevención como representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos y, en concreto, para colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva, promover y fomentar la cooperación de los trabajadores, ser consultados por el empresario acerca de las decisiones a tomar, así como ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales

Dentro de este contexto, de salud y trabajo, se han enmarcado las bases de colaboración de la Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO (FECOHT), la Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT), la FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE HOSTELERÍA (FEHR) y Federación Hostelería - Turismo y Juego de UGT que han unido sus esfuerzos para acometer un Proyecto que les permita analizar el daño a la salud derivado de los riesgos laborales presentes en el sector de la hostelería.

El proyecto ha sido posible, gracias a la ayuda financiera prestada por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, en la Convocatoria de asignación de recursos de 2006, y a la colaboración técnica de MAPFRE SERVICIO DE PREVENCIÓN.

JUSTIFICACIÓN, MOTIVACIÓN Y FINALIDAD DEL ESTUDIO

2

El 1 de Enero y como resultado del Diálogo Social entró en vigor el Real Decreto 1299/2006 con un nuevo Listado de Enfermedades Profesionales. Los grupos de enfermedad reconocidas se amplían hasta 45.

Las definiciones de las enfermedades profesionales son diversas y varían de acuerdo con la jurisdicción; después de todo, el término "enfermedad profesional" tiene carácter legal y no médico.

En cuanto a España y en concreto a la rama de actividad de hostelería/comercio, la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo refleja que, con frecuencia ("siempre", "casi siempre" o "a menudo"), un 54,1% de los trabajadores tienen que realizar movimientos repetitivos de manos o brazos, un 48,1% debe mantener una misma postura, un 16,3% levanta o mueve cargas pesadas y un 14% debe adoptar posturas dolorosas o fatigantes. Entre los trabajadores encuestados de la rama de actividad de comercio/hostelería, un 19,7% considera que el trabajo afecta a su salud. En cuanto a molestias sufridas por los trabajadores que achaquen a posturas y esfuerzos derivados del trabajo, un 35,9% dice sufrir molestias en la parte baja de la espalda, un 25,5% en las piernas, un 22,7% en el cuello y un 22,3% en la parte alta de la espalda, mientras que un 26,5% asegura no sufrir ninguna molestia músculo-esquelética que achaque al trabajo. Por lo que se refiere al estrés, es considerado como una "dolencia" que, en opinión de los trabajadores, puede ser atribuible al trabajo por un 6,3% del total de trabajadores encuestados. Este porcentaje aumenta a un 27,9% entre los trabajadores que consideran que el trabajo afecta a su salud y a un 32,6% entre los trabajadores que consideran que el trabajo afecta a su salud en la rama de actividad de comercio/hostelería.

Incluso más complejas que la definición son las posibles causas de las enfermedades profesionales: en muchos casos (y cada vez más), los factores relacionados con el trabajo incrementan el riesgo de sufrir una enfermedad junto con otros factores no relacionados con el trabajo. Es decir que los factores relacionados con el trabajo agravan con frecuencia una enfermedad ya establecida. Es precisamente esta compleja multicausalidad de las enfermedades profesionales la que no sólo dificulta su reconocimiento y registro, sino también en grado sumo su prevención y aseguramiento.

El reconocimiento deficiente de las enfermedades profesionales se complica aun más por el hecho de que cada vez más enfermedades tienden a no ser causadas exclusivamente por el trabajo, aunque sí están "relacionadas con el trabajo". Esto dificulta crecientemente el reconocimiento de cualquier antecedente profesional. El término "enfermedad relacionada con el trabajo" implica un concepto más amplio que el de "enfermedad profesional", puesto que se refiere a todas las enfermedades en las que el trabajo es una causa contribuyente. Este concepto combina factores relacionados con el

trabajo y factores no relacionados con él. La OIT estima en 160 millones el número anual de enfermedades no mortales relacionadas con el trabajo. La Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que el 37 por ciento de los dolores lumbares, el 16 por ciento de las hipoacusias, el 13 por ciento de las enfermedades pulmonares obstructivas crónicas, el 11 por ciento de las enfermedades asmáticas y el 8 por ciento de las lesiones están relacionados con el trabajo. Las enfermedades músculo-esqueléticas y respiratorias se encuentran entre los tipos más corrientes de enfermedades relacionadas con el trabajo. Rara vez es posible demostrar que estas enfermedades se originan únicamente por el trabajo.

En el sector de la hostelería, según se desprende de la Ponencia sobre salud laboral, organizada por Federación estatal de trabajadores de Hostelería - Turismo y Juego de UGT y celebrada el 23 de enero de 2006, se debe fomentar el debate sobre algunas enfermedades que sin duda alguna deberían ser consideradas profesionales y que a la fecha de hoy no lo están.

Otra de las justificaciones que nos han llevado a la realización de este proyecto es la necesidad de disponer de una base de información de patologías relacionadas u ocasionadas por el trabajo, con el detalle de su diagnóstico e incidencia.

A partir de la información obtenida sobre las condiciones laborales intentaremos conocer los factores que pueden desarrollar las enfermedades profesionales.

OBJETIVOS Y ALCANCE DEL ESTUDIO

3

El objetivo fundamental de este estudio es detectar la relación existente entre los puestos de trabajo y los daños a la salud de los trabajadores que los ocupan.

Para cada uno de los puestos de trabajo identificados se ha estudiado el tipo de patología profesional o relacionada con el trabajo, secundaria a los riesgos específicos de cada uno de ellos, así como su incidencia.

Se ha trabajado en el análisis de evaluaciones de riesgo realizadas en empresas del sector que contribuye a elaborar el informe final.

Otro de los objetivos de este proyecto es elaborar un informe que contenga los resultados de las patologías detectadas en el sector. Este informe se elaborará mediante el estudio de las bajas por enfermedad producidas, sus causas y su relación con las condiciones de trabajo.

También se ha realizado una encuesta a los trabajadores a fin de que valoren su estado de salud y su relación con el trabajo.

El objetivo final de este Proyecto es analizar el daño a la salud derivado de los riesgos laborales presentes en el sector, y elaborar una propuesta de inclusión en la lista de enfermedades profesionales de aquellas patologías detectadas y no incluidas en la misma.

DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO OBJETO DE ESTUDIO.

4

Según el Convenio colectivo de Hostelería las categorías profesionales de los trabajadores del sector se dividen por Áreas Funcionales. Los puestos de trabajo se agrupan en estas áreas funcionales en la forma que se indica en la tabla siguiente:

ÁREA	PUESTO
AREA FUNCIONAL PRIMERA	Recepción, Conserjería, Relaciones Publicas, Administración, Gestión.
AREA FUNCIONAL SEGUNDA	Cocina, Economato.
AREA FUNCIONAL TERCERA	Restaurante, Sala, Bar y similares, Pista para catering.
AREA FUNCIONAL CUARTA	Pisos, Limpieza.
AREA FUNCIONAL QUINTA	Servicios de mantenimiento, Servicios auxiliares.
AREA FUNCIONAL SEXTA ^(*)	Servicios complementarios.

** El personal de este área funcional no ha sido incluido dentro de los puestos de trabajo objeto de estudio porque en el momento de la realización del mismo aún no había sido incorporado al ALEH III (noviembre 07).*

ACTIVIDADES DE LAS ÁREAS FUNCIONALES

En cada área funcional se definen las actividades que comprende, que se relacionan a continuación:

- **Área Funcional Primera:** Servicios de venta de alojamiento y derivados, atención, animación, acceso-salida y tránsito de clientes, facturación y caja, telecomunicaciones, administración y gestión en general.
- **Área Funcional Segunda:** Servicios de preparación y elaboración de alimentos para consumo, adquisición, almacenamiento, conservación-administración de víveres y mercancías, limpieza y conservación de útiles, maquinarias y zonas de trabajo.
- **Área Funcional Tercera:** Servicios de atención al cliente para el consumo de comida y bebida, almacenamiento y administración de equipamiento y mercancías, preparación de servicios y zonas de trabajo.
- **Área Funcional Cuarta:** Servicios generales de conservación y limpieza, atención al cliente en el uso de servicios, preparación de zonas de trabajo, servicios de lavandería, lencería, conservación de mobiliario y decoración.
- **Área Funcional Quinta:** Servicios de conservación y mantenimiento de maquinaria e instalaciones, trabajos complementarios de la actividad principal, reparaciones de útiles y elementos de trabajo, conservación de zonas e inmuebles.
- **Área Funcional Sexta:** Personal del Servicio complementario como: fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud, socorrista o especialista de primeros auxilios, animador turístico o de tiempo libre, monitor deportivo, pinchadiscos-discjockey, masajista, quiromasajista, esteticista, esteticista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente.

FUNCIONES DE LOS PUESTOS OBJETO DEL ESTUDIO

Los trabajadores en el desempeño del puesto de trabajo asumen una serie de funciones que corresponden a las siguientes:

Jefe de cocina

- Pertenecen al área funcional segunda.
- Sus funciones son: organización de la cocina y compra de materiales necesarios, elaboración de los menús, innovación de la carta, supervisión del producto final.

Cocinero/ cocinera

- Pertenecen al área funcional segunda.
- Elaboración de la comida, presentación de platos.

Camareros/as

- Pertenecen al área funcional tercera.
- Las funciones de estos empleados consisten en servir comidas y bebidas, acompañar a los clientes hasta sus mesas, y la limpieza y el mantenimiento de los comedores.

Recepcionista

- Pertenecen al área funcional primera.
- Son los encargados de informar, realizar reservas, entradas y salidas de clientes.

Servicio de limpieza: camareras de piso

- Pertenecen al área funcional cuarta.
- Sus funciones suelen concretarse en la limpieza y mantenimiento de las habitaciones, los espacios de uso común y las salas recreativas y de reuniones.

Personal de mantenimiento

- Pertenecen al área funcional quinta.
- El personal de mantenimiento se encarga de la limpieza a gran escala y de las tareas de montaje, pintura, reparación y restauración de las instalaciones generales

ACCIONES REALIZADAS Y RESULTADOS OBTENIDOS.

5

5.1. Estudio de evaluaciones de riesgo en las empresas del sector.

En las evaluaciones de riesgos laborales estudiadas hemos podido identificar, desde el punto de vista preventivo, cuáles son los riesgos inherentes a los puestos de trabajo o áreas funcionales en las que se dividen las categorías profesionales del sector.

A continuación se exponen los principales riesgos laborales que pueden encontrarse los trabajadores del sector hostelería durante el desarrollo de sus labores diarias, así como una serie de recomendaciones preventivas y correctoras para eliminar o minimizar las consecuencias de los mismos.

Caídas a distinto Nivel

Son los puestos de limpieza, mantenimiento y recepción, en los que se ha evaluado el riesgo de caídas a distinto nivel, en mayor porcentaje.

Se trata de un riesgo laboral que no se encuentra de forma permanente y definitiva a las evaluaciones de los puestos mencionados. Ya que depende de las instalaciones del centro de trabajo evaluado (la presencia de escaleras, altillos o zonas de trabajo elevadas), así como, si la actividad laboral en concreto requiere el uso de escaleras portátiles. En el análisis realizado estas son las causas identificadas para el riesgo referido.

En este caso las medidas preventivas propuestas, si responden a un patrón generalizado: Mantener las escaleras limpias y secas, proteger con barandillas, iluminar adecuadamente las escaleras, etc.

Respecto a las escaleras de mano: Antes de utilizar una escalera de mano deberá asegurarse su estabilidad, el ascenso y descenso de escaleras de mano se hará siempre de frente a las mismas, implantar un programa de mantenimiento de las escaleras manuales y de tijeras, etc.

Caídas al mismo Nivel

Las caídas al mismo nivel son uno de los riesgos más frecuentes en todos los puestos de trabajo objeto de estudio en este manual, debido en gran parte a los frecuentes y rápidos desplazamientos del personal que favorecen que se produzcan resbalones en suelos mojados o caídas y tropiezos con el mobiliario.

La causa está relacionada con las infraestructuras físicas de las instalaciones de los centros de trabajo (escaleras, suelos irregulares, pendientes, escalones, mala iluminación, etc.) y con la organización del trabajo en la empresa (ritmo de trabajo, carga de trabajo, etc.).

Otra de las principales causas para la aparición de este riesgo es la falta de orden y limpieza en las zonas de paso o de trabajo, lo que en caso de presentarse, incrementa la probabilidad de que este riesgo se materialice y, además, puede agravar sus consecuencias.

Entre las medidas y recomendaciones propuestas para evitar la aparición de este riesgo o minimizar las consecuencias del mismo, se plantean medidas organizativas, como una mejor planificación de las tareas a realizar que reduzcan la carga y el ritmo de trabajo, y medidas técnicas como la señalización correcta de las zonas de circulación, la disposición y utilización por parte de los trabajadores de calzado cerrado con suela antideslizante o el correcto mantenimiento y/o rediseño de las instalaciones.

Caída de Objetos por Desplome

Este riesgo se presenta especialmente en los puestos de cocina, camarero, recepción y mantenimiento. Entre las causas más frecuentes se encuentran los almacenamientos desordenados, estanterías peligrosamente inestables o mal emplazadas.

El mantenimiento del orden y limpieza en el lugar de trabajo contribuye a la realización del trabajo de manera más eficiente y segura, evitando en gran medida la materialización de este riesgo.

Otras medidas encaminadas a prevenir la materialización de este riesgo son el fomento entre los trabajadores de métodos de almacenamiento y pautas de trabajo en condiciones de seguridad.

Caída de Objetos en Manipulación

El riesgo de caída de objetos en manipulación se presenta con mayor incidencia en los puestos de cocina, camareros y personal de recepción encargado de cargar, descargar y transportar equipajes.

Su causa principal es la manipulación de objetos con riesgo de caída; en el caso de los cocineros y los camareros, las consecuencias del riesgo se incrementan por la frecuencia con la que manipulan recipientes de cristal o cerámica, con riesgo de cortes, y además en muchas ocasiones, suelen estar calientes, con riesgo de quemaduras. Mientras que en el caso del personal de recepción, el origen del riesgo está en la manipulación y en el transporte de equipajes.

Las recomendaciones propuestas para la eliminación del riesgo o la minimización de sus consecuencias van orientadas a indicaciones sobre procedimientos y pautas de trabajo seguros, utilizando siempre que sea posible, medios auxiliares adecuados para el transporte de recipientes de cocina, platos, maletas, etc.

Pisadas sobre Objetos

Este riesgo se ha detectado en los puestos de cocina, camarero, recepción y mantenimiento. Suele originarse por la presencia de materiales (cables, cajas, cubiertos, cristales, clavos, etc.) en el suelo. Puede ser el origen de otros riesgos, como es el caso de caídas, o causar daños por sí mismo, como en el caso de pisar sobre algún clavo.

El mantenimiento del orden y limpieza en el lugar de trabajo contribuye a la realización del trabajo de manera más eficiente y segura, evitando en gran medida la materialización de este riesgo.

El control de este riesgo se basa en recomendaciones para mantener los puestos y las zonas de paso libres de objetos que puedan entorpecer el tránsito.

En los puestos de cocina y de camarero, se incide con especial atención sobre el tratamiento adecuado de los desperdicios y sobre la disposición de la materia prima necesaria para la jornada, haciendo indicaciones sobre elementos de almacenamiento adecuados, es decir "colocar cada cosa en su lugar y disponer de un lugar para cada cosa".

En el puesto de mantenimiento, se agrava este riesgo por la utilización de herramientas y materiales como clavos, grapas o tornillos. Las recomendaciones para estos trabajadores van dirigidas a la utilización de calzado de seguridad con suela antiperforante y puntera reforzada, la utilización de cajas de herramientas para guardar los materiales y herramientas que no se utilicen y la señalización de las zonas de tránsito y de almacenamiento.

Choques contra Objetos

Este riesgo se presenta en todos los puestos de trabajo objeto de este estudio, estos son, personal de cocina, camareros, personal de recepción, camareras de piso y personal de mantenimiento. El origen del mismo suele estar relacionado con el diseño de los puestos de trabajo, así como por un espacio de trabajo insuficiente.

Para evitar la materialización de este riesgo o minimizar sus consecuencias en caso de producirse, las indicaciones más generalizadas van dirigidas a mantener el orden y limpieza en los puestos de trabajo y al rediseño de los mismos aplicando recomendaciones ergonómicas basadas en la adecuación de los puestos de trabajo a los trabajadores.

Golpes y cortes por Objetos y Herramientas

La presencia de este riesgo es común en todos los puestos de trabajo estudiados ya que en todos ellos se utilizan, en mayor o menor medida, útiles y herramientas, aunque es más habitual en los puestos de trabajo de cocinero y de mantenimiento debido a la frecuente utilización de herramientas y utensilios.

Con el fin de evitar la materialización de este riesgo, las recomendaciones más extendidas en las evaluaciones de riesgos analizadas van orientadas a la utilización y mantenimiento en buenas condiciones de estas herramientas, a la necesaria formación sobre la utilización de las mismas y a las recomendaciones, ya comunes en todos los puestos de trabajo del sector, sobre el orden y limpieza en el puesto de trabajo.

Otra de las indicaciones recomendadas para evitar la materialización del riesgo es la utilización de equipos de protección individual adecuados (guantes de seguridad, de cota de malla y mandiles). Asimismo se intenta fomentar la realización del trabajo desde la precaución y métodos de trabajo seguros.

Proyección de Fragmentos y Partículas

El riesgo de proyección de fragmentos y partículas aparece en los puestos de cocina y camareros y su origen está en la manipulación y elaboración de bebidas calientes (leche caliente, café, etc.) y alimentos cocinados (aceite caliente en la sartén, agua hirviendo, etc.). Esta característica agrava las consecuencias del riesgo debido a que los fragmentos y las partículas son proyectadas a alta temperatura con los que los efectos serán más perjudiciales.

Las recomendaciones en estos puestos de trabajo para evitar la aparición del riesgo o minimizar las consecuencias, van encaminadas a la implantación de procedimientos de trabajo seguros con la adquisición, por parte de este colectivo de trabajadores, de conocimientos preventivos, en muchos casos de sentido común, para el desempeño diario de sus tareas.

Este riesgo también se manifiesta en el puesto de trabajo de mantenimiento pero por causas distintas, como es la utilización de herramientas manuales o mecánicas o en trabajos de soldadura. En este puesto, las recomendaciones realizadas van dirigidas a la protección individual del trabajador mediante los EPI necesarios (guantes, ropa de trabajo, gafas de seguridad, pantalla de soldadura, etc.).

Atrapamientos por o entre Objetos

La presencia del riesgo de atrapamientos por o entre objetos se revela con mayor frecuencia en los puestos de cocina y en los de camarero. La causa de la aparición de este riesgo se origina por la utilización de determinadas máquinas (picadora, exprimidor, cortafiambre, etc.) con acceso a órganos móviles de la misma y por la falta de orden y limpieza en los puestos de trabajo.

El método para controlar la aparición de este riesgo se centra en el mantenimiento del orden y limpieza en el lugar de trabajo, así como las dirigidas a la formación y conocimientos sobre los riesgos existentes en el puesto de trabajo que debe facilitarse a los trabajadores y sobre los procedimientos de trabajo seguros que deben seguirse durante la realización de estas tareas.

Las medidas preventivas recomendadas para la prevención de este riesgo van encaminadas a asegurar que las máquinas cumplen los requisitos de seguridad establecidos en la legislación vigente y se les realicen las operaciones de reparación y mantenimiento de manera correcta.

Contactos Térmicos y Quemaduras

La alta probabilidad de manifestarse que presenta el riesgo de quemaduras en los puestos de cocina y camarero, hacen de este riesgo uno de los más frecuentemente materializados y, además, en la mayor parte de las ocasiones, las consecuencias ocasionadas por las quemaduras son bastante graves.

Por otra parte, el personal de mantenimiento puede estar expuesto a este riesgo durante la realización de diferentes trabajos, como reparaciones en calderería o trabajos de soldadura.

Las recomendaciones que se proponen para combatir la materialización de este riesgo se engloban principalmente en la formación de los trabajadores sobre los riesgos en sus puestos de trabajo y en el fomento de procedimientos de trabajo seguros donde premie la precaución durante el desempeño de sus labores. Otras recomendaciones al respecto son la utilización de equipos de protección individual adecuados (manoplas, delantales, pantallas, etc.).

Contacto eléctrico directo o indirecto.

Riesgo detectado en todos los puestos de trabajo del sector. Es común que se manifieste como causa la presencia de instalaciones eléctricas y manipulación de equipos de trabajo eléctricos. Posteriormente es en cada uno de los puestos, donde se especifica cual es el equipo y/o instalación en concreto, que provoca la presencia de este riesgo. Concretamente en cocina; manipulación de instalaciones eléctricas con las manos o los pies mojados o con ropa húmeda.

Las medidas preventivas van dirigidas a controlar el riesgo mediante pautas e instrucciones de seguridad, como son:

“Antes de comenzar a trabajar, realizar un control visual para detectar defectos reconocibles (comprobar periódicamente el estado de cables, enchufes, y aparatos eléctricos).”

“Evitar el uso de ladrones”.

“No verter líquidos cerca de tomas de corriente, aparatos o cuadros eléctricos”.

Por el contrario, no está generalizada la costumbre de proponer o recordar la obligatoriedad existente de proteger y señalizar las instalaciones eléctricas, a tenor de lo dispuesto en el R.D. 486/97, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo de Anexo I.

Incendio y Explosión

Este riesgo es, probablemente, el más grave de los riesgos laborales de la hostelería. Afecta a la totalidad de los puestos de trabajo del sector, en mayor medida a los puestos de cocina, camarero, limpieza y mantenimiento.

Hay que tener en cuenta que las instalaciones hosteleras son sitios públicos con una elevada concentración de personas, con lo que la prevención de este riesgo debe pasar también por la información a los clientes para evitar la manifestación del peligro.

Las recomendaciones para evitar la aparición del riesgo o minimizar sus consecuencias suelen ir encaminadas a controlar los elementos que pudieran originar un incendio, como son elementos eléctricos o utilización de productos inflamables, también mediante señalización de prohibición de fumar y un correcto mantenimiento de las instalaciones de gas en las cocinas y calderas.

En el caso de materializarse el riesgo, los empleados de los establecimientos deben conocer perfectamente las normas básicas de actuación, como son conocimientos sobre extinción de incendios y sobre medidas de evacuación. Por ello, es necesario promover la información y formación de los trabajadores sobre el plan de evacuación y emergencias de la empresa.

Riesgo químico

La exposición a contaminantes químicos, se ha evaluado en los puestos de cocina, personal de limpieza y mantenimiento. El grado de la peligrosidad para la salud de los trabajadores varía según el puesto de trabajo, ya que manejan distintos productos químicos.

El personal de cocina y limpieza, está afectado por la composición química de productos como detergentes, sustancias cáusticas y corrosivas (lejía, amoníaco, sulfuro, agua fuerte), e insecticidas. Mientras que los productos que maneja el personal de mantenimiento, se reducen básicamente a los siguientes: pinturas y productos de limpieza para abrillantar moquetas y alfombras.

Las medidas preventivas más usuales de las evaluaciones analizadas, se refieren por un lado a los productos en sí; ya que recuerdan la obligatoriedad de la tenencia de las fichas de seguridad de los productos, almacenamiento de los mismos, y tratamiento de los envases residuales.

Por otro lado, aquellas medidas dirigidas al trabajador, donde se le insta a la utilización de EPIS, conocimiento del producto (pictogramas...) y buenas prácticas para la manipulación de los productos, acordados para cada uno de los puestos de trabajo.

Ruido

De forma mayoritaria, este riesgo es contemplado en todos los puestos de trabajo, a excepción del puesto de limpieza. Análisis que en principio entendemos correcto, porque las tareas de limpieza se realizan en condiciones ajenas al ruido y bullicio de la gente.

Conviene recordar que las evaluaciones de riesgos deben reflejar la realidad individual de cada puesto de trabajo, por lo que no es un riesgo a descartar de forma absoluta y definitiva, dependerá del caso en concreto.

Las causas expuestas engloban la presencia de los equipos de trabajo, música, mobiliario, clientes y trabajo con otros compañeros. Algunas de las evaluaciones hacen mención de las instalaciones del edificio como los ascensores, etc...

Para exponer una propuesta estandarizada, de medidas correctivas al riesgo de ruido, se recogen las medidas observadas en mayor porcentaje, en el análisis realizado: sustitución de las máquinas ruidosas, mantenimiento preventivo de las máquinas y colocar mamparas para no oír las conversaciones.

Medidas que tienen como factor común, el eliminar/mitigar el riesgo desde el origen. Manera más adecuada y efectiva de aplicar la actividad preventiva.

Riesgo biológico

Son los puestos de cocina y personal de limpieza los afectados del posible contagio por agentes biológicos. Lógicamente, las causas varían según el puesto de trabajo donde nos ubiquemos.

El personal de cocina, corre el riesgo de posibles contagios de alimentos que pudieran estar contaminados desde su origen (bacterias, hongos...) o bien alimentos en mal estado.

Para el personal de limpieza, la causa de contagio se remite a la manipulación de la ropa sucia y la limpieza de sanitarios.

En ambos puestos como medidas preventivas se recomiendan, la realización de la vigilancia de la salud, el uso de equipos de protección individual y procedimientos de trabajo.

Para el caso del personal de cocina, se resaltan dos aspectos: uno, la necesidad de que los trabajadores deben estar en posesión del carné de manipulador de alimentos y el otro, los procedimientos de trabajo deben basarse en las buenas prácticas de manipulación de alimentos.

Sobreesfuerzos / Manipulación Manual de Carga.

Este riesgo se ha detectado en los puestos de camareras de piso en todas las evaluaciones analizadas, y en alguna de ellas también en el puesto de cocina.

Las causas más alegadas para este riesgo, son la manipulación de equipos de trabajo que entraña esfuerzo físico (como aspirador,...), o bien la realización de tareas inherentes al mismo puesto de trabajo que requieren también un esfuerzo físico como la limpieza de mesas y cambiar ropa de cama.

Las medidas preventivas que se proponen, se encuadran tanto en medidas organizativas, como medidas técnicas. Así por ejemplo, respecto a las primeras se aconseja la colocación de carro de limpieza cerca de la zona a limpiar para evitar desplazamientos.

También de forma generalizada se observa la recomendación de posturas ergonómicas tanto para el manejo de los equipos de trabajo como para realizar la actividad laboral donde se exponen las cantidades máximas para la manipulación manual de peso.

Especial mención requiere la situación de trabajadores con sensibilidad especial, como es el caso de embarazadas. En las evaluaciones analizadas se indica expresamente la limitación de peso a manipular manualmente cargas que excedan de 10 kg. Debería en todos los casos estar evaluado el riesgo para la posible situación de embarazo

Respecto a la manipulación manual de carga, se hace referencia también a la formación e información. Pero además de recomendar posturas ergonómicas para la realización de la tarea, también se resalta la necesidad de respetar las cargas máximas según el sexo y edad, expuestas en el R.D. 487/97, de 14 de abril, por el que se establecen las Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso-lumbares, para los trabajadores.

Por último, se aconseja la realización de descansos y/o pausa establecidas, siempre que el trabajo lo permita.

Condiciones ambientales adversas

Las causas expuestas para justificar la inclusión de este riesgo, se transforman según el puesto de trabajo. De forma que, para el puesto de cocina, el discomfort térmico viene dado tanto por un exceso de calor (cercanía a los fogones) como por un exceso el frío (cámaras frigoríficas). Mientras que al personal de limpieza, en aquellas evaluaciones en las que se ha contemplado tal riesgo, se razona por la presencia de foco de calor en planchado.

Las proposiciones más generalizadas de medidas preventivas son aquellas destinadas al trabajador, como el uso de ropa adecuada, realizar descansos, la realización de reconocimientos médicos específicos, etc. Así también se mencionan las medidas destinadas a los lugares de trabajo, como son: que las cámaras frigoríficas dispongan de los resguardos y dispositivos de seguridad, en zonas de foco de calor reducir la temperatura en interiores favoreciendo la ventilación natural, usando ventiladores, aire acondicionado, etc.

En los puestos de camarero y recepción principalmente se enfoca como causa la incomodidad ambiental, las posibles deficiencias de las instalaciones del aire acondicionado y la calefacción, así como las salidas de chorros de aire enfocados directamente en las zonas donde están situados los trabajadores. Las medidas correctoras, se reducen al reflejo de que estas instalaciones deben ser las correctas y adecuadas en su funcionamiento.

Tras el análisis realizado, nos gustaría mencionar que el aire acondicionado es tratado en la mayoría de las evaluaciones como posible factor de riesgo por cambio brusco de temperatura. Pero conviene no olvidarlo como posible riesgo biológico, presente en estos equipos, con la correspondiente medida preventiva de que los equipos deben ser revisados por personal especializado, con especial hincapié en la limpieza/sustitución periódica de los filtros.

Riesgo por uso de PVD

En la mayoría de las evaluaciones analizadas, este riesgo laboral, se evalúa únicamente en el puesto de personal de recepción. Es tal vez, uno de los riesgos detectados más obvios, ya que la tarea que se realiza principalmente es el trabajo con ordenadores.

En el análisis de las medidas aconsejadas, se deja entrever, que la totalidad de las evaluaciones se basan en los criterios establecidos en la guía técnica relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización publicado por el INSHT. En conclusión, podemos establecer dos grupos de medidas:

Por un lado, se propone un buen diseño del puesto, contemplando el equipamiento (con recomendaciones específicas sobre la pantalla, el teclado, mesa de trabajo y la silla), los programas del ordenador y condiciones ambientales.

Por otro lado, respecto al estrés, carga mental y fatiga física visual que puede causar el manejo de PVD, se recomiendan como medidas preventivas: la correcta organización del trabajo, prestando especial atención al ritmo de trabajo, la realización de pausas cortas y frecuentes. Sobre unos 10 ó 15 min., por cada 90 min. de trabajo, en dichas pausas realizar ejercicios de relajación de la vista. Y por último tener en cuenta el grado de autonomía del trabajador.

Finalmente, se suele recomendar la formación e información adecuadas del trabajador en la utilización de los equipos de trabajo de manera segura.

Posturas forzadas

Prácticamente en la totalidad de las evaluaciones se incluye este riesgo en todos los puestos de trabajo.

La causa alegada hace referencia a la fatiga física que provoca el mantener la misma postura (de pie o sedentaria) durante largos períodos de la jornada, en lo que se refiere al puesto de recepción.

Como medidas preventivas se recomienda formación e información de posturas ergonómicas adecuadas para evitar la fatiga física, establecer pausas de trabajo, siempre que sea posible y realizar reconocimientos médicos específicos a los trabajadores.

Hemos apreciado, que en las evaluaciones de riesgos no se hace mención específica a la consulta y participación de los trabajadores establecida en la normativa.

Riesgos Psicosociales

Este riesgo se ha identificado mayoritariamente en los puestos de cocina, camareros, personal de limpieza y recepción. Las tres causas expuestas son trabajo por turnos, trabajo nocturno y carga de trabajo, aspectos todos ellos característicos en los puestos de trabajo del sector.

A continuación exponemos las propuestas más comunes de medidas preventivas:

La mayoría de las evaluaciones se centran en la vigilancia de la salud del trabajador. Previa a la incorporación al puesto de trabajo, y posterior seguimiento en el que se compruebe la adaptación del trabajador.

Por otro lado, son comunes las medidas preventivas organizativas, de forma que los turnos respeten al máximo el ciclo de sueño, turnos de noche nunca serán más largos que los de mañana, etc.

En último lugar, básicamente se reclama la participación por parte de los trabajadores y otorgarles mayor autonomía para el desempeño de sus tareas.

Exposición al humo del tabaco

En el análisis realizado podemos observar que casi la totalidad de las evaluaciones, coinciden en incluir este riesgo en el puesto de camarero, exclusivamente.

Evaluación que en principio entendemos correcta, tras la entrada en vigor de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco. En virtud de la cual, deberán quedar habilitadas/ delimitadas las "zonas de fumadores", en aquellos locales que cumplan con los requisitos mínimos. Partiendo de la base que el local evaluado cumple con la normativa vigente, en principio será el camarero, el único expuesto al humo ambiental del tabaco.

Aunque entendemos que no se debería descartar el contemplar este riesgo en la evaluación de otros puestos como es el de recepción, mantenimiento, etc. Por lo expuesto, en la misma ley mencionada, en lo referente a la delimitación de las zonas habilitadas para los fumadores:

"Deberán estar separadas físicamente del resto de las dependencias del centro o entidad y completamente compartimentadas, y no ser zonas de paso obligado para las personas no fumadoras, salvo que éstas tengan la condición de trabajadoras o empleadas en aquéllas y sean mayores de edad".

En cuanto a la causa de exposición, de forma generalizada se recogen los efectos perjudiciales sobre la salud de los trabajadores, tanto a largo como a medio y corto plazo.

Respecto a las medidas preventivas, se suelen recomendar dos en concreto:

En primer lugar, una ventilación adecuada, que es una medida mitigadora del efecto, pero no elimina el riesgo.

En segundo lugar, sin mencionar explícitamente la Ley 28/2005, se hace referencia a la necesidad de cumplir los requisitos estrictos de separación de las zonas habilitadas, sin los cuales deberá mantenerse la prohibición de fumar.

Conclusiones del Análisis de las Evaluaciones de Riesgo

Tras el análisis detallado por riesgo, presentamos a continuación las conclusiones generales de las evaluaciones de riesgos en el sector de la hostelería:

En general se ha identificado el riesgo de exposición a agentes químicos por utilización de productos de limpieza de forma mayoritaria en las camareras de piso, en menor medida, en los camareros de sala y cocina, y en alguna ocasión en el personal de mantenimiento.

En cuanto a los riesgos biológicos, se identifican en el puesto de camareros de sala y en los de cocina en el 50% de las evaluaciones analizadas.

Se ha identificado riesgo derivado de las condiciones ambientales en el puesto de cocina y, dependiendo de la época del año y de la zona geográfica, en el puesto de camarero de sala, por los cambios bruscos de temperatura (climatización, terrazas, etc.).

Los sobreesfuerzos son identificados en la mayoría de las evaluaciones de riesgos laborales analizadas. Se evalúa el riesgo de carga física por bipedestación, como primera causa, seguido del riesgo derivado de la manipulación manual de cargas en los puestos de camareros de sala, cocina y camareras de piso. Es en este último puesto donde se contempla ocasionalmente el riesgo por movimientos repetitivos.

En lo referente a riesgos psicosociales, son reflejados en menor medida que los riesgos ergonómicos. Se identifica el riesgo psicosocial causado por atención directa al público, principalmente en los puestos de camareros de sala y en ocasiones en el puesto de recepción. También se ha identificado para el camarero de sala la carga mental debida a la turnicidad y al ritmo de trabajo.

La indicación de formación específica por riesgo no aparece reflejada en todas las evaluaciones de riesgos laborales. En las que se contempla, la formación va dirigida principalmente a los puestos de trabajo donde aparecen los riesgos de manipulación manual de cargas y posturas forzadas, sobre todo en los puestos de camareros de sala, de piso y cocina.

En cuanto a los trabajadores especialmente sensibles, concretamente el riesgo para el embarazo, es contemplado en las evaluaciones de riesgos. En los puestos de camareros de sala y cocina, principalmente por bipedestación, y en el puesto de camareros de piso también por manipulación manual de cargas.

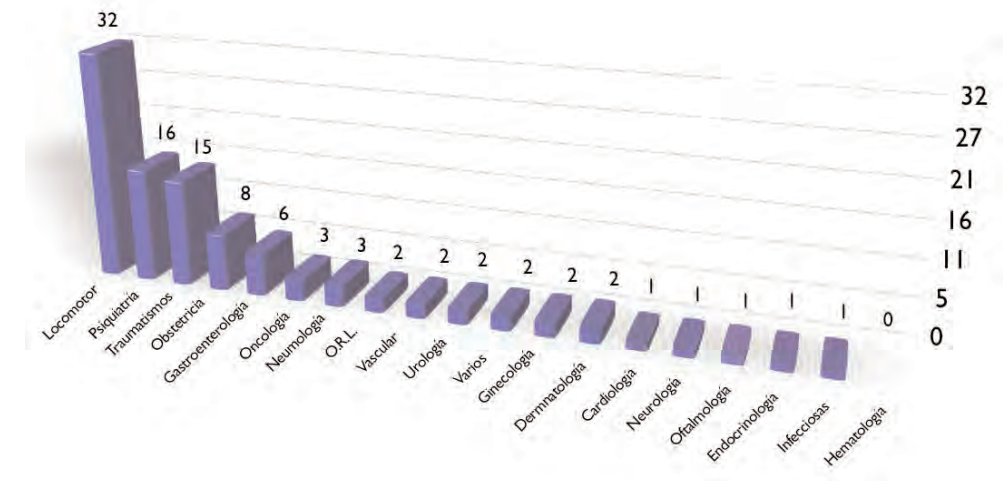
En las evaluaciones de riesgos laborales debería proponerse de forma más habitual, la realización de evaluaciones específicas ergonómicas y/o de factores psicosociales en los puestos de trabajo donde se ha identificado el riesgo correspondiente.

5.2. Análisis de datos de bajas por accidente, enfermedad profesional y contingencias comunes producidas en el sector.

Para proceder al análisis los datos de las bajas de trabajadores del sector hostelería, concreta y específicamente de trabajadores de la hostelería, se han estudiado un total de 6.880 partes de incapacidad temporal por contingencias comunes y 151 por enfermedad profesional.

Los trabajadores encuestados de este sector, han manifestado, de forma global, que el 62% de las dolencias sufridas en los dos últimos años han cursado con baja y un 38% sin ella.

Comenzando por las bajas por contingencias comunes, cabe destacar que la primera causa en frecuencia (31.6%) corresponde a patología que asienta en el aparato locomotor. En concreto las dolencias de columna vertebral suponen más de un 54% de esta patología. Le siguen las afectaciones de tendones, vainas tendinosas y partes blandas (21%) y después, las afecciones articulares (17%). Resta un 8% de otras dolencias del aparato locomotor.



Diagnósticos de Bajas por Contingencias Comunes en Hostelería

Como se refleja en la gráfica de resultados, la patología psiquiátrica supone un 15,6% del total de las bajas. En esta especialidad los trastornos por ansiedad representan casi el 48% y las depresiones más del 37%. Le siguen en frecuencia los trastornos de adaptación (9,5%) y otros (5,5%).

Comentar que ninguno de estos diagnósticos aparece en la lista oficial de enfermedades profesionales por lo que todos los partes de IT estudiados estaban catalogados como contingencias comunes.

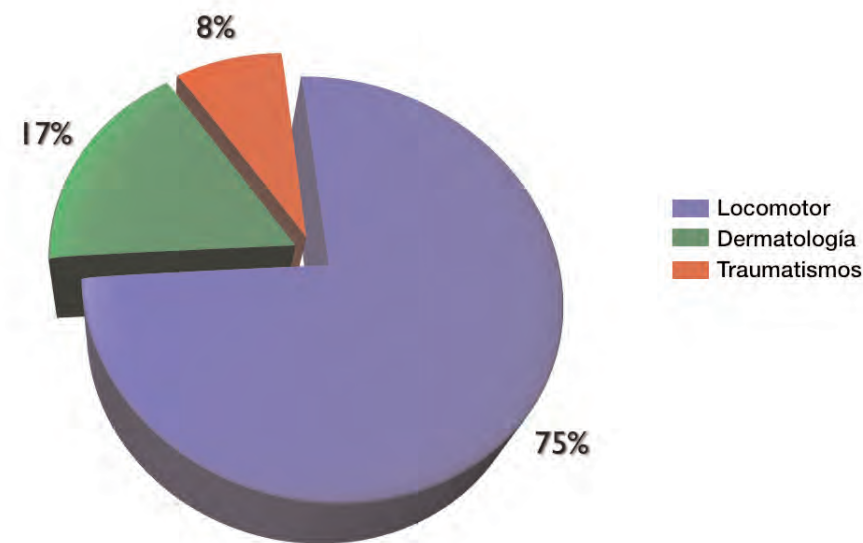
El 74% de los trabajadores de hostelería, considerados globalmente, etiquetan su trabajo de estresante siempre o casi siempre (64% de cocina, 66% del área de recepción, 71% del área de pisos y 76% de sala). El 70% consideran su trabajo agotador (50% del área de recepción, 61% de cocina, 68% de sala y 77% del área de pisos). En cuanto al grado de satisfacción, el 29% del total de trabajadores encuentran su trabajo frustrante siempre o casi siempre (18% del área de recepción, 21% de cocina, 32% de sala y 31% del área de pisos).

Por último, el 52% del total de encuestados consideran su trabajo poco gratificante siempre o casi siempre.

Esta simple encuesta genérica sobre factores de riesgo psicosociales, puede orientar hacia las causas probables de la alta incidencia encontrada de patología psiquiátrica. Este hallazgo, junto con los resultados obtenidos en cuanto a la frecuencia de patología del aparato locomotor, justificaría incidir en la realización de evaluaciones de riesgos ergonómicos y psicosociales para intentar esclarecer posibles nexos de causalidad con la actividad laboral o con otras actividades o situaciones extralaborales en estas dolencias.

Por último, la etiología obstétrica es la cuarta en frecuencia (7,7%). En las encuestas realizadas entre trabajadores del sector se ha encontrado una distribución por sexos y edades de un 51% de mujeres y un 46% entre los 21 y 40 años.

Analizando específicamente los partes de baja por enfermedad profesional, la patología de asiento en el aparato locomotor supone el 75% de los casos. La gráfica siguiente refleja la distribución del resto de enfermedades por especialidades.



Diagnósticos de Bajas por Enfermedades Profesionales en Hostelería

Volviendo al aparato locomotor, del total de casos que cursaron con incapacidad temporal, más del 88% tienen su asiento en tendones, vainas, etc., patología ocasionada por el sobreesfuerzo por manipulación de cargas o posturas forzadas y por el movimiento repetitivo. Le siguen en frecuencia las afecciones de columna (4,5%) y de otras articulaciones (4,5%).

Al margen de las enfermedades del aparato locomotor, tienen una notable incidencia (más del 17%) las afecciones dermatológicas.

Por último, como ya se ha comentado anteriormente, no hay casos de patología psiquiátrica.

5.3. Análisis de datos de comunicación de enfermedades profesionales a la oficina virtual de la seguridad social.

En el presente epígrafe, se procede a analizar los datos comunicados de enfermedades profesionales a través de la oficina virtual de la Dirección General de la Seguridad Social. Analizaremos los datos comunicados entre los meses de enero y octubre, ya que fue a partir de enero del presente año 2007 cuando se activó, vía Internet, una aplicación informática, llamada CEPROSS, que permite una comunicación a nivel nacional, de las citadas comunicaciones.

Para realizar un análisis comprensible de los datos obtenidos es importante visualizar previamente un esquema de los puntos que se van a tratar.

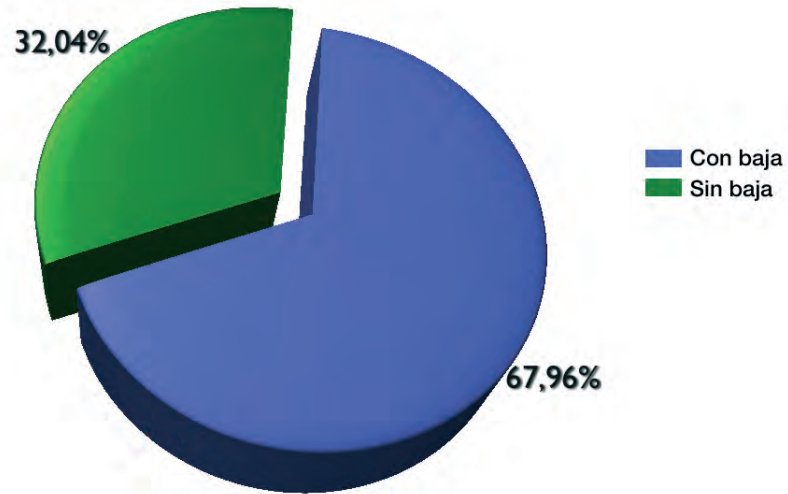
En primer lugar, el objetivo a alcanzar es tener una visión general de todos los sectores. Datar cual es el número de partes comunicados de enfermedades profesionales, en el año 2007 y así, comprobar como se distribuye en la población activa. Para ello, procedemos al desglose de las variables siguientes: diferenciación por sexo y edad, y grupos de enfermedades profesionales y agentes causantes.

En segundo lugar, centrar el análisis en el sector concreto de Hostelería. Teniendo en cuenta que las máximas para agrupar los datos son, por un lado la clasificación nacional de actividades económicas y por otro, clasificación nacional de ocupaciones. Respecto a la primera variable, está contemplada como actividad económica, la Hostelería. No obstante en la segunda, se debe puntualizar que únicamente se contemplan los puestos, por ser los expuestos oficialmente, de: Gerencia de empresas de hostelería y restauración con menos de 10 asalariados, Gerencia de empresas de hostelería sin asalariados y trabajadores de los servicios de restauración.

Visión general del número de partes comunicados de enfermedades profesionales.

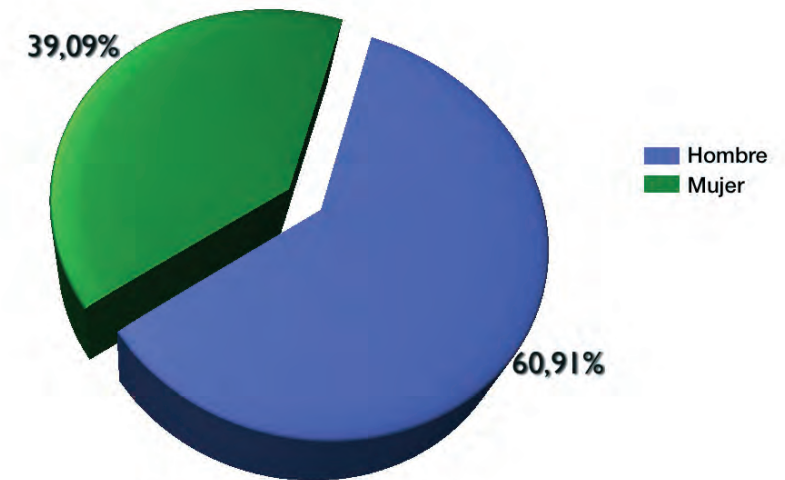
Según los datos obtenidos en la Dirección General de la Seguridad Social, el número de partes comunicados a nivel nacional por las entidades gestoras o mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a través de la mencionada aplicación informática son un total de 13.203 de procesos comunicados. Entre los meses de enero a octubre del presente año. Aclarar, que los diagnósticos que se contemplan son reconocidos conforme al nuevo cuadro de enfermedades profesionales (R.D. 1299/97).

De forma que, de esas 13.203 comunicaciones, el 67,96% han causado baja laboral, frente al 32,04% que de lo contrario no ha sido así. Por lo que requiere, la baja laboral un porcentaje que se encuadra en tres tercios de la totalidad.



Enfermedades profesionales. Partes comunicados.
Distribución porcentual con baja y sin baja.
Enero-Octubre 2007
Gráfico CEPROSS, 2

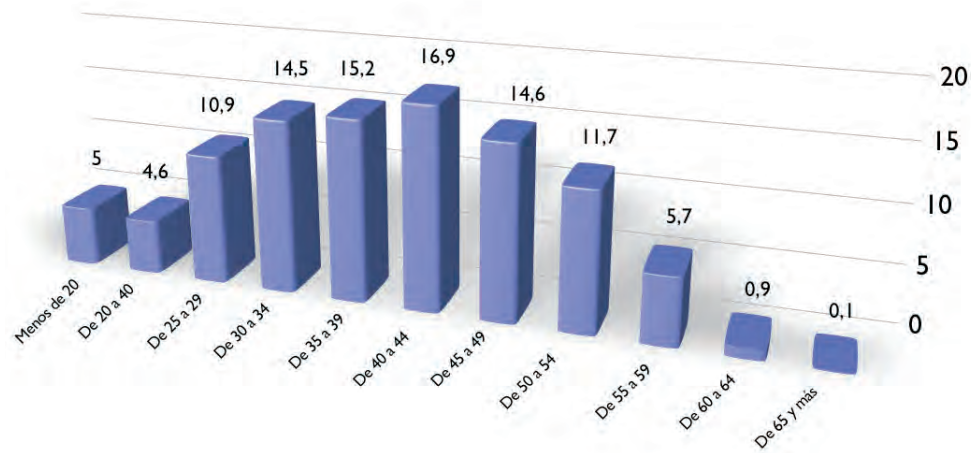
En cuanto a la diferenciación por sexos, hay un mayor porcentaje del sector masculino que femenino que han sufrido o el proceso de enfermedad profesional ha sido comunicado. Los porcentajes son el 60,91% y 39,09%, respectivamente.



Enfermedades profesionales. Partes comunicados.
Distribución porcentual con baja y sin baja.
Enero-Octubre 2007
Gráfico CEPROSS, 1

En conclusión, según los datos actuales, un tercio de la totalidad son casos que afectan a hombres y causan baja laboral.

Respecto a la edad de los afectados, visualizando la siguiente gráfica, se puede comprobar una tendencia piramidal de manera que las edades comprendidas entre los 30 años de edad y 60 años, son aquellos que han sufrido una enfermedad calificada como profesional. Dato que en principio no es relevante, ya que lógicamente está comprendida la población activa.



*Enfermedades profesionales. Partes comunicados.
Distribución porcentual según edad del trabajador.
Enero-Octubre 2007
Gráfico CEPROSS, 4*

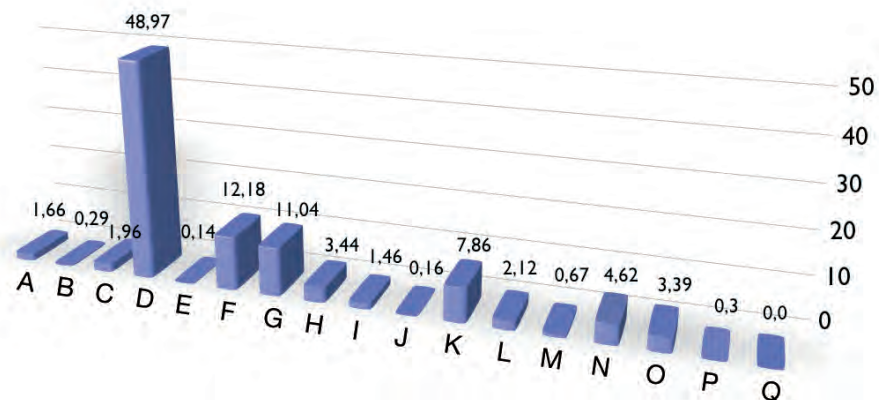
No obstante podemos resaltar el hecho de que el mayor porcentaje, el 16,9%, se manifiesta en las edades comprendidas en las edades de 40 y 44 años de edad. Edad media de la actividad laboral, de la población activa.

Visión del sector de hostelería del número de partes comunicados de enfermedades profesionales.

De los datos visualizados, es interesante recordar que del 67,96% comunicaciones en las que ha existido baja laboral, el porcentaje aplicable al sector de la hostelería es únicamente el 3,44%. De forma que es un porcentaje muy inferior en comparación con el sector de la Industria manufacturera, que ocupa uno de los mayores porcentajes (48,97%). Debemos esclarecer que dicha actividad agrupa una gran diversidad de actividades transformadoras de materias primas en diferentes artículos para el consumo. De acuerdo con los productos que se elaboran en ellas, la industria manufacturera se clasifica en nueve divisiones de actividad:

I	Productos alimenticios, bebidas y tabaco.
II	Textiles, prendas de vestir e industria del cuero.
III	Industria de la madera y productos de madera.
IV	Papel, productos del papel, imprentas y editoriales.
V	Sustancias químicas, derivados del petróleo, productos del caucho y plásticos.
VI	Productos de minerales no metálicos, exceptuando derivados del petróleo y carbón.
VII	Industrias metálicas básicas.
VIII	Productos metálicos, maquinaria y equipo.
IX	Otras industrias manufactureras.

Para mejor visualización de este aspecto, se incluye gráfica representativa de los distintos sectores atendiendo a la clasificación nacional de actividades económicas.



Enfermedades profesionales. Partes comunicadas con baja
Distribución porcentual según actividad económica.

Enero-Octubre 2007

Gráfico CEPROSS, 10

A Agricultura, ganadería, caza y selvicultura

B Pesca

C Industrias extractivas

D Industria manufacturera

E Producción y distribución de energía, gas y agua

F Construcción

G Comercios: reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico

H Hostelería

I Transporte, almacenamiento y comunicaciones

J Intermediación financiera

K Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales

L Administración pública, defensa y seguridad social

M Educación

N Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social

O Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales

P Actividades de los hogares

Q Organismos extraterritoriales

Una vez conocido el porcentaje que afecta a la hostelería (3,44%), podemos visualizar en qué medida los agentes químicos, físicos y biológicos son causantes de las enfermedades profesionales y qué provocado baja laboral en los trabajadores afectados. De forma que la siguiente variable a analizar es el número de partes comunicados distribuidos por grupos y agentes causantes. En lo que afecta a nuestro sector podemos desglosar los siguientes grupos:

1. Enfermedades Profesionales causadas por agentes químicos; Atribuible 9 comunicaciones a nuestro sector, con respecto al total 398 de las enfermedades comunicadas.

2. Enfermedades Profesionales causadas por agentes físicos: Atribuible 253 comunicaciones con respecto a 7535 que afecta a la totalidad sectores. Son un total de 210 comunicaciones sobre el personal femenino de hostelería. Destacan en mayor número aquellas enfermedades que son causadas por los siguientes agentes físicos que a continuación se detalla:

a. Enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo: enfermedades por fatiga e inflamación de las vainas tendinosas, de tejidos peritendinosos e inserciones musculares y tendinosas. Con 152 comunicaciones.

b. Enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo, parálisis de nervios debidos a la presión.. Con 85 comunicaciones.

3. Enfermedades Profesionales causadas por agentes biológicos. No existen notificaciones, hasta el mes de octubre.

4. Enfermedades Profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados: Sustancias de alto peso molecular (sustancias de origen vegetal, animal, microorganismos, y sustancias enzimáticas de origen vegetal, animal y/o de microorganismos), sustancias de bajo peso molecular (metales y sus sales, polvos de maderas, productos farmacéuticos, sustancias químico plásticas, etc.) y Berilio (glucinio) y sus compuestos. Son cinco casos comunicados que afectan al personal de la hostelería, frente a los 225 casos comunicados que afectan a los demás sectores.

5. Enfermedades Profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados: Agentes infecciosos, Sustancias fotosensibilizantes exógenas, Agentes y sustancias de alto peso molecular, por encima de los 1000 daltons, (sustancias de origen vegetal, animal, microorganismos, y sustancias enzimáticas de origen vegetal, animal y/o de microorganismos) y Sustancias de bajo peso molecular por debajo de los 1000 daltons (metales y sus sales, polvos de

maderas, productos farmacéuticos, sustancias químico plásticas, aditivos, disolventes, conservantes, catalizadores, perfumes, adhesivos, acrilatos, resinas de bajo peso molecular, formaldehídos y derivados, etc. El total de enfermedades causadas por estos agentes cuentan con 631 comunicaciones, y en concreto afectan a la hostelería 42 casos.

6. Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos, no hay casos comunicados. Únicamente existe un caso y es atribuible por Hidrocarburos aromáticos policíclicos (PAH), productos de destilación del carbón: hollín, alquitrán, betún, brea, antraceno, aceites minerales, parafina bruta y a los compuestos, productos, residuos de estas sustancias y a otros factores carcinógenos, en el sector de la industria manufacturera.

Por último, en el intento del desglose del sector de Hostelería como se comentó al inicio del epígrafe, si analizamos los resultados obtenidos, en función de la clasificación nacional de ocupaciones, se refleja que los puestos de gerencia tanto en empresas con menos de 10 asalariados o bien sin asalariados, no existen comunicaciones de enfermedades. Mientras que en la categoría de trabajadores de servicios de restauración existen 358 comunicaciones. De las cuales, 272 afectan a la población femenina, mientras que 86 afectan a la población masculina. En ambos casos, es más alto el porcentaje de los casos en los que se provoca la baja laboral. Dato que refleja dos aspectos. Por un lado, no todo el sector queda representado en esta clasificación y por otro lado existe relación directa de la actividad que se realiza con la posibilidad de contraer una enfermedad profesional.

5.4. Análisis de encuestas realizadas a los trabajadores del sector hostelería.

La realización de las encuestas para los trabajadores del sector de la hostelería ha sido posible gracias a la colaboración y participación desinteresada de un gran número de establecimientos hosteleros con implantación por todo el territorio nacional, entre los que contamos con pequeños, medianos y grandes hoteles y restaurantes.

Se han realizado encuestas sobre una muestra de 433 trabajadores del personal de los puestos de trabajo objeto de estudio:

- Recepción
- Cocina
- Camareros
- Camareros de Piso y Auxiliares de Piso y Limpieza
- Mantenimiento y Servicios Auxiliares

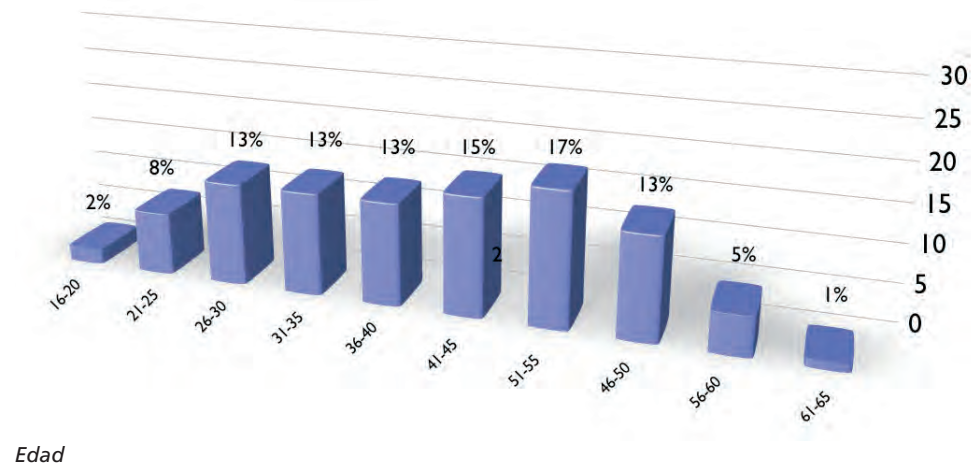
Estas encuestas nos permitirán poner de manifiesto la percepción del estado de salud que tienen los propios trabajadores y obtener información cuantitativa de las patologías secundarias a los riesgos de los puestos de trabajo. En ellas se definen:

- El perfil de la población laboral encuestada (sexo, edad, puesto de trabajo, etc.).
- Los hábitos personales de los trabajadores.
- Las condiciones y el medio ambiente de trabajo.
- Las medidas de prevención que se utilizan.
- Los problemas de salud relacionados con el trabajo que realizan.
- Las prácticas laborales que pueden entrañar riesgo para la salud de los trabajadores.

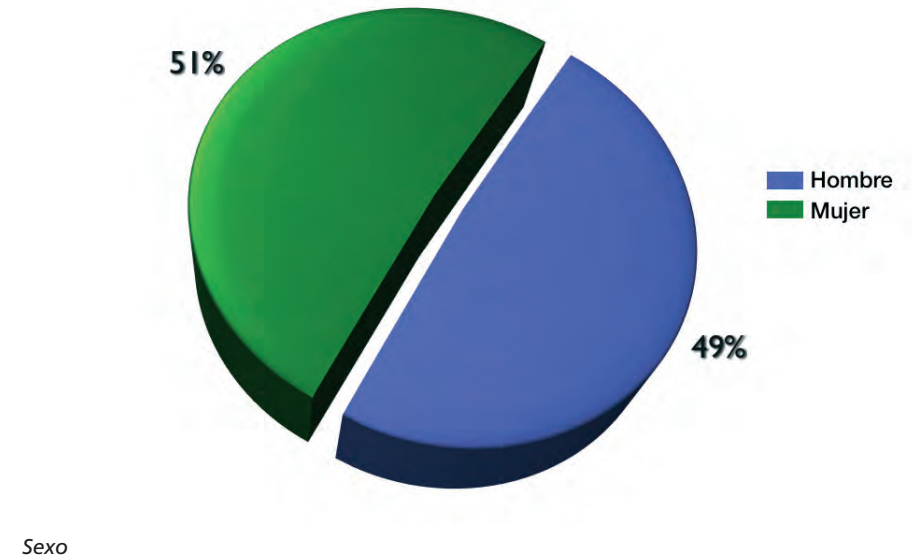
A continuación se presentan los datos generales de la población trabajadora objeto de estudio. Detallaremos los grupos de edad de la población, su sexo, el puesto de trabajo que ocupan, la antigüedad en el sector, los hábitos personales, el nivel de conocimiento del castellano y el nivel de estudios.

CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN

Observando los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los trabajadores del sector de la hostelería podemos constatar que la distribución por grupos de edad es bastante homogénea en todos ellos, siendo el mayor colectivo de trabajadores los que tienen una edad de entre 46 a 50 años (17%). A pesar de ser el grupo de edad con mayor número de trabajadores, no se destaca excesivamente del resto de ellos, ya que como podemos observar, son bastante similares los porcentajes obtenidos para el resto de grupos de edad.

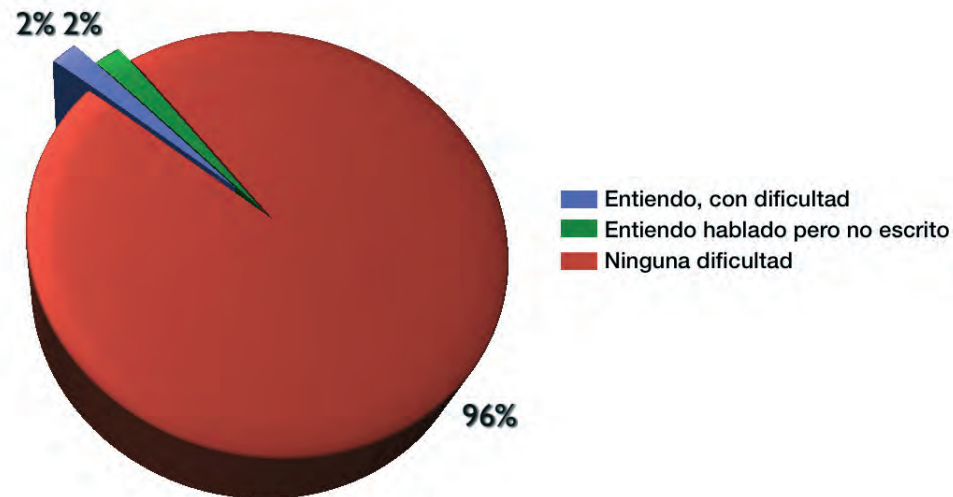


Como podemos observar, en cuanto a la distribución por sexos en el sector de la hostelería se pone de manifiesto la igualdad existente en los puestos de trabajo objeto de estudio ocupados por mujeres (51%) y los ocupados por mano de obra masculina (49%).



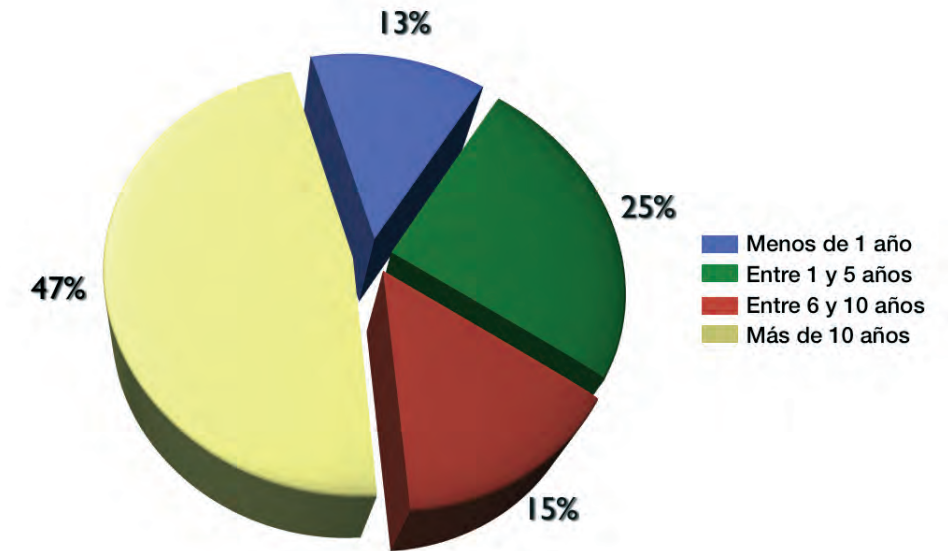
Una de las características más representativas del sector de la hostelería de los últimos años ha sido la incorporación a este mercado de trabajo de la población inmigrante, en especial de trabajadores venidos de América Latina, pero también de países de Europa del Este (Rumanía, Polonia, Bulgaria, etc.).

Como observamos en esta gráfica y a pesar del alto nivel de inmigrantes en el sector, casi la totalidad de la población trabajadora del sector de la hostelería encuestada no presenta ninguna dificultad de comprensión del idioma castellano (96%).



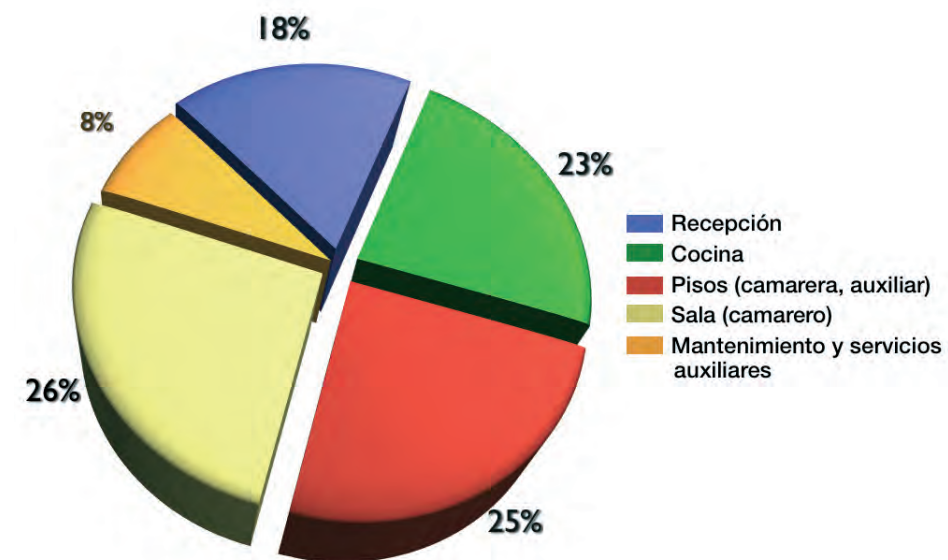
Conocimientos castellano

En cuanto a la antigüedad en el puesto de trabajo, podemos constatar la existencia de un alto nivel de estabilidad laboral en el sector puesto que casi la mitad de la población encuestada lleva más de 10 años en su actual puesto de trabajo (47%). Por otra parte, también observamos que casi un 40% tienen una antigüedad de entre 1 y 10 años, mientras que solamente un 13% tiene una antigüedad menor a 1 año.



Antigüedad en el puesto

En el apartado de puestos de trabajo objeto de estudio, aparecen reflejados los porcentajes de cada uno de éstos. Como podemos observar el mayor porcentaje pertenece a los puestos de trabajo de camareros de sala (26%) seguido por camareras de pisos y auxiliares con un 25%. También observamos que el número de trabajadores de los puestos de cocina ha sido bastante representativo en este estudio con un 25% sobre la población encuestada.



Puesto de trabajo

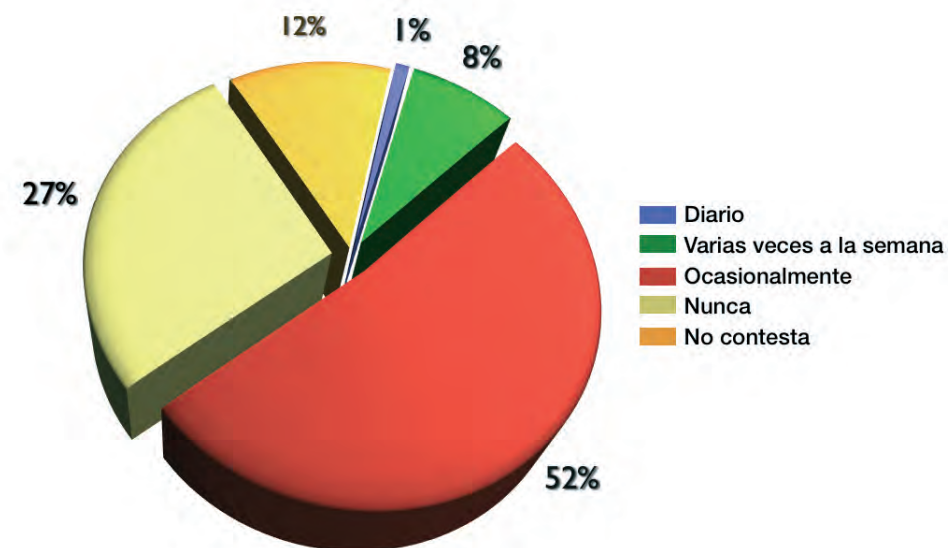
HÁBITOS PERSONALES

En cuanto a los hábitos personales y de consumo de sustancias que pueden incidir sobre la salud de los trabajadores del sector, los resultados globales son bastante positivos. El consumo de alcohol no es muy elevado siendo consumido de manera ocasional (52%) o nunca (27%) por la mayoría de los trabajadores, pero en pocos casos a diario (1%).

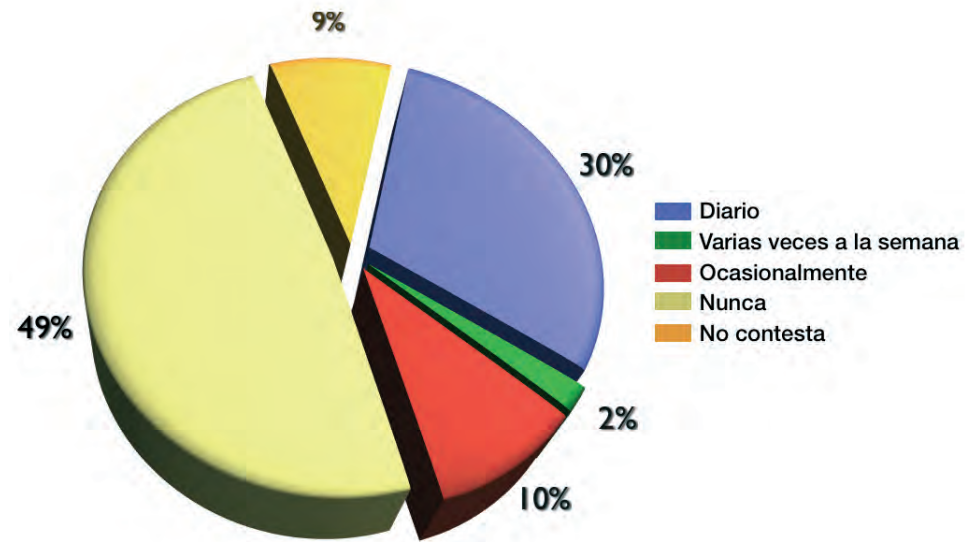
En lo referente al consumo de tabaco, nos sorprende positivamente el que casi la mitad de la población encuestada nunca consume tabaco (49%), mientras que un 30% afirma hacerlo a diario.

Por lo que respecta al consumo de drogas, la mayor parte de los trabajadores afirman no consumirlas nunca (79%), mientras que un 18% no ha contestado a esta pregunta y un 3% dice consumirlas ocasionalmente.

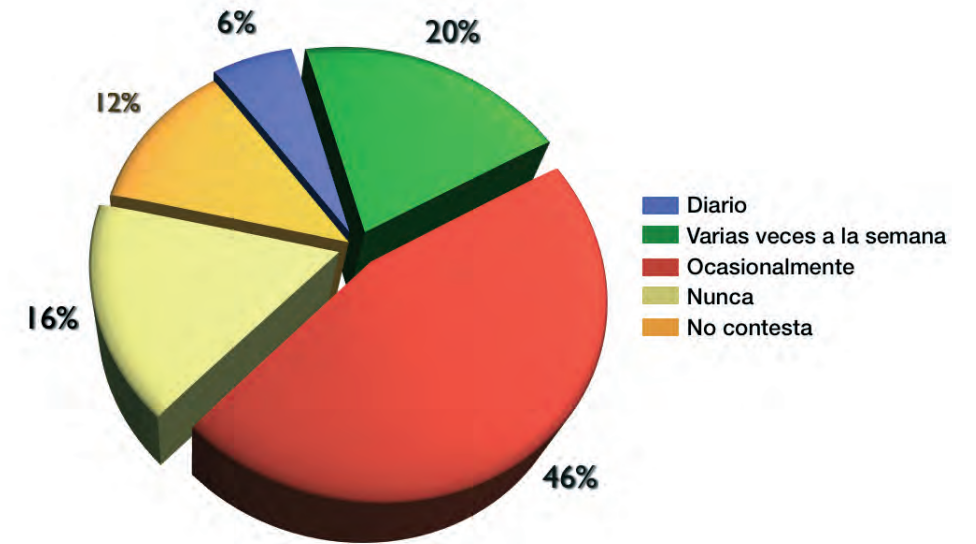
Finalmente, en cuanto a la práctica de deporte, casi la mitad de la población encuestada afirma practicarlo ocasionalmente (46%) y un 20% afirma realizarlo varias veces por semana. Sin embargo, un 16% manifiesta no realizar deporte nunca.



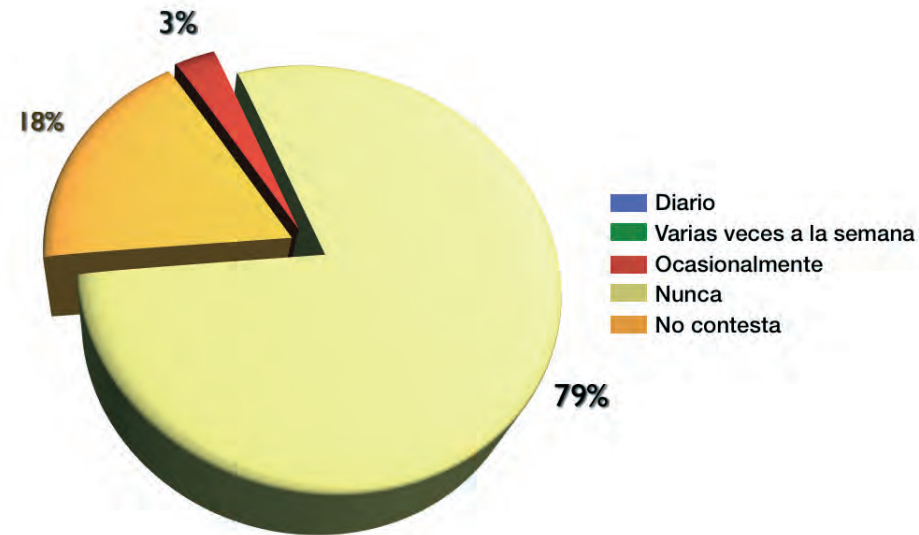
Consumo de alcohol



Tabaco



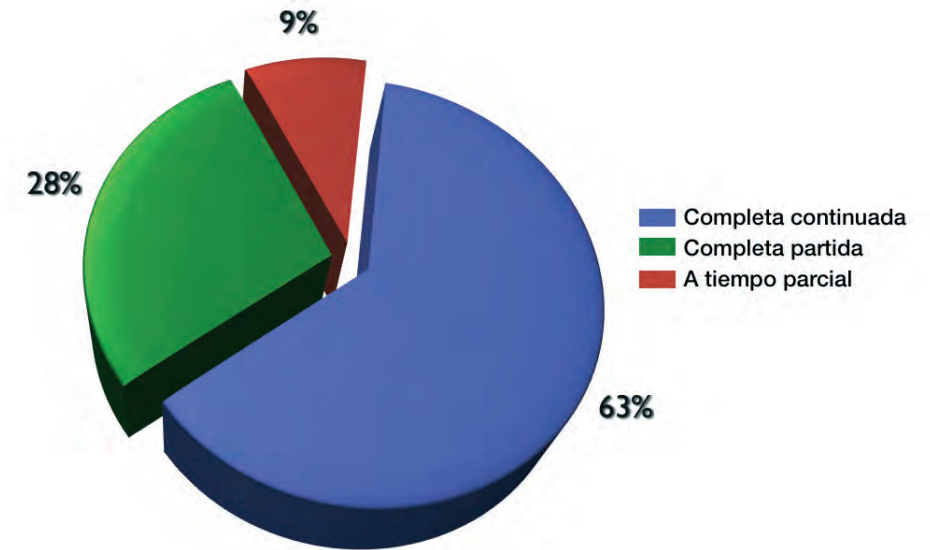
Deporte



Drogas

JORNADA DE TRABAJO

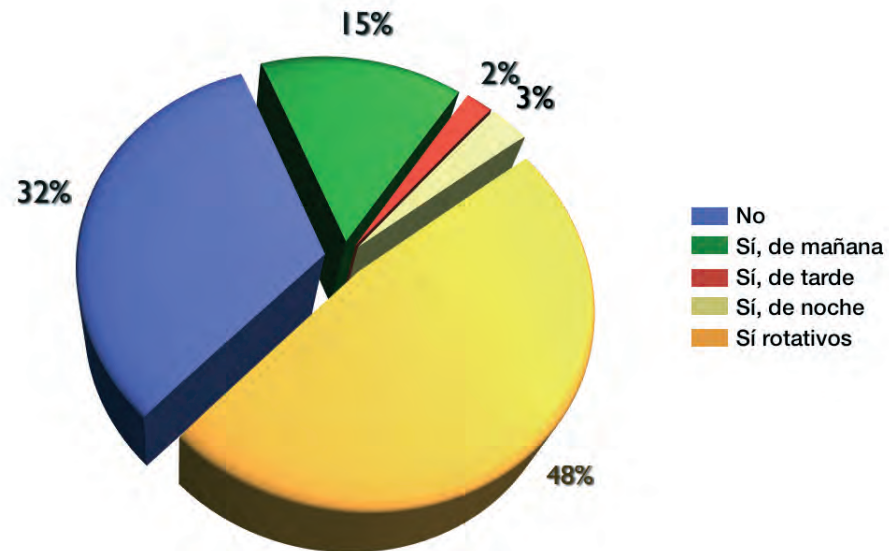
En lo referente a las jornadas y turnos de trabajo existentes en el sector de hostelería actualmente, las respuestas de los trabajadores han sido::



Tipo de jornada

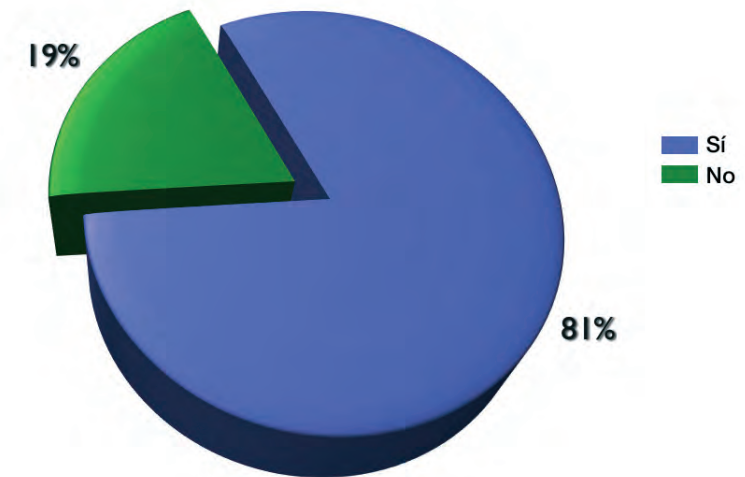
Respecto al tipo de jornada realizada, la respuesta mayoritaria es "jornada completa continuada" (63%), seguido de "jornada partida" (28%) y por ultimo la modalidad de "a tiempo parcial" (9%).

De la población encuestada un total de 68% realiza trabajo a turnos ya sea de mañana, de tarde, de noche o rotativo, siendo esta última la modalidad mayoritaria, con un 48%. Es decir, que aproximadamente la mitad de la población encuestada realiza trabajo a turnos rotativos



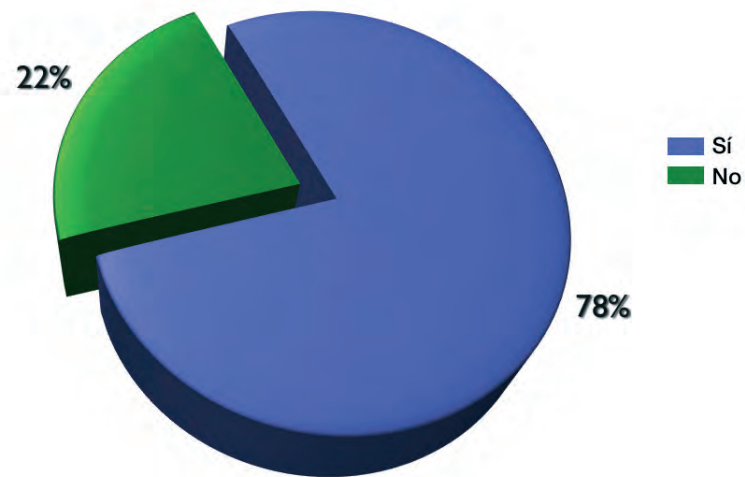
Trabaja ud. por turnos

Del total de trabajadores que trabajan a turnos, la mayoría tiene conocimiento sobre la planificación de los mismos (81%).



Conocimiento de la planificación de turnos

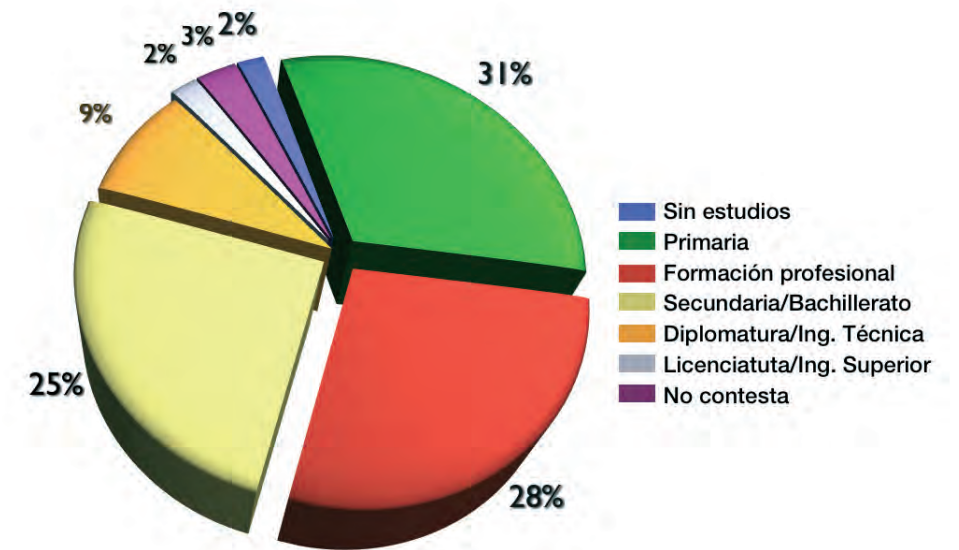
En cuanto a la flexibilidad en la organización de los turnos, sigue existiendo una mayoría que tiene esta posibilidad (78%), aunque el porcentaje es menor, resultando una cuarta parte aproximadamente de los casos en los que esta flexibilidad no existe.



Flexibilidad organizar turnos

NIVEL DE ESTUDIOS

Como último punto de este análisis general introductorio, mostraremos el nivel de estudios acreditados de los trabajadores encuestados. Como podemos observar, la formación reglada de los trabajadores del sector de la hostelería son principalmente estudios primarios (31%), secundaria y bachillerato (25%) y formación profesional (28%).



Nivel de estudios

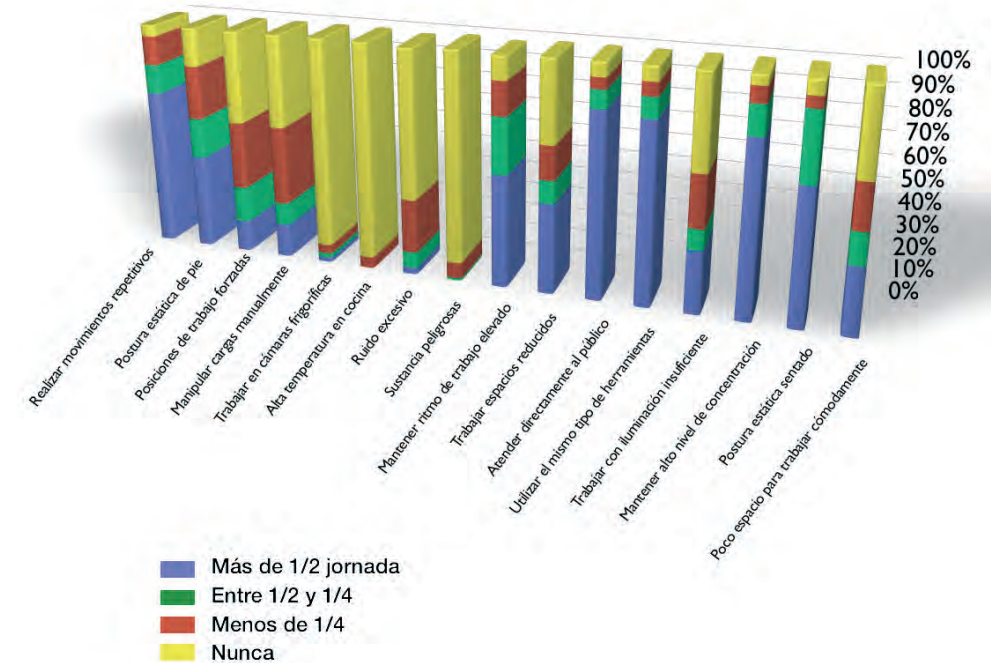
A continuación procederemos al análisis diferenciado por puestos de trabajo de las magnitudes relevantes para cumplir el objetivo principal de la encuesta, es decir, poner de manifiesto la percepción del estado de salud que tienen los propios trabajadores y obtener información cuantitativa de las patologías secundarias a los riesgos de los puestos de trabajo.

ACTIVIDADES Y FACTORES DE RIESGO

RECEPCIÓN

El personal de recepción manifiesta que las actividades a las que suelen estar expuestos durante la mayor parte de su jornada son atender directamente al público y utilizar un mismo tipo de herramienta (en torno al 80% de los encuestados dice estar expuesto a estas actividades durante más de la mitad de su jornada), seguido de mantener un alto nivel de atención o concentración y la realización de movimientos repetitivos (en torno al 75%). Por otra parte, manifiestan que las actividades que desarrollan durante su jornada laboral suelen realizarlas manteniendo una postura estática de pie (70%) durante más de la mitad de su jornada, mientras que un 60% manifiesta realizarlas manteniendo una postura estática sentado. Lo que queda al descubierto es que este colectivo de trabajadores suelen pasar la mayor parte de su jornada laboral manteniendo alguna postura estática, sea de pie o sentado.

Las actividades o condiciones de trabajo menos frecuentes realizadas por el personal de recepción son el contacto con altas temperaturas en cocinas y bajas temperaturas en cámaras frigoríficas. Tampoco manifiestan estar expuestos a ruido excesivo ni a sustancias peligrosas.

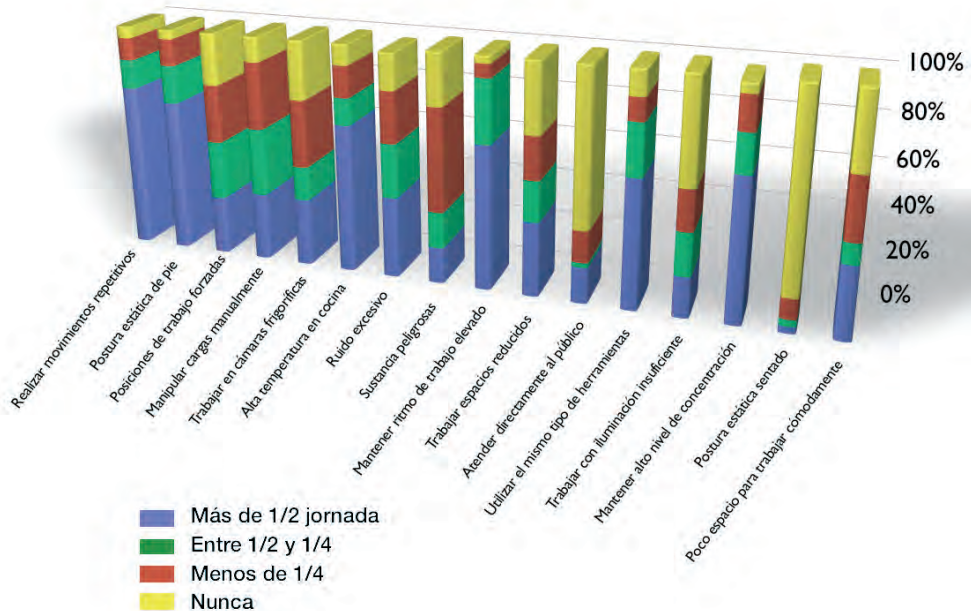


Actividades de riesgo

COCINA

Las actividades de riesgo más frecuentes a las que manifiestan encontrarse expuestos el personal de cocina son la realización de movimientos repetitivos, el mantenimiento de posturas estáticas de pie, adopción de posiciones de trabajo forzadas y soportar altas temperaturas en la cocina, todas ellas presentan un porcentaje de alrededor del 70% del personal encuestado que dice aguantar estas condiciones más de la mitad de su jornada de trabajo. También resultan bastante incidentes entre la población encuestada en este puesto de trabajo, con unos porcentajes de alrededor del 60% que dicen permanecer más media jornada soportando estas condiciones, las actividades de mantener un ritmo de trabajo elevado, utilizar un mismo tipo de herramienta y mantener un alto nivel de concentración y atención.

Entre las tareas o actividades que menos afectan a estos trabajadores o que manifiestan pasar un menor tiempo realizando están el adoptar una postura estática sentado y la de atender directamente al público

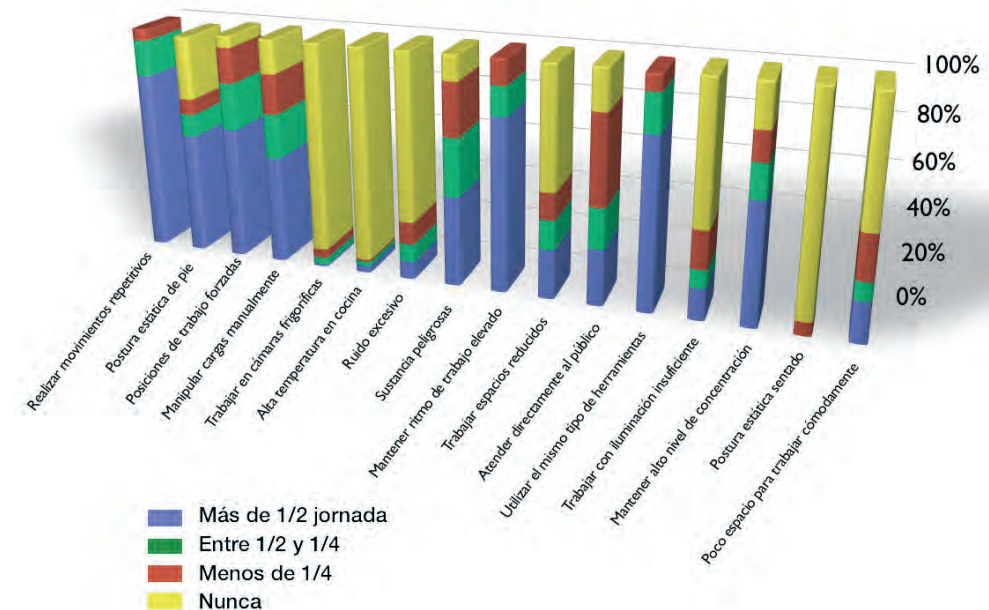


Actividades de riesgo

CAMARERAS DE PISO

El colectivo de trabajadores pertenecientes al área de camareros de piso manifiesta que las actividades de riesgo a las que con mayor frecuencia suelen estar expuestos son la realización de movimientos repetitivos, además de mantener un ritmo de trabajo elevado y utilizar un mismo tipo de herramienta para el desempeño de sus labores diarias, todas ellas presentan un porcentaje de trabajadores expuestos durante más de media jornada de alrededor del 80%. Por otra parte, aparecen actividades como la manipulación manual de cargas, la adopción de posturas de trabajo forzadas, el mantenimiento durante la realización de sus tareas de posturas estáticas de pie, todas ellas con índice de personal afectado durante más de la mitad de su jornada cercano al 55%.

Por el contrario, las actividades en las que la exposición de estos trabajadores es menos frecuente son el trabajo en cámaras frigoríficas, soportar altas temperaturas en cocina, estar expuestos a ruidos excesivos y la adopción de posturas estáticas de pie.



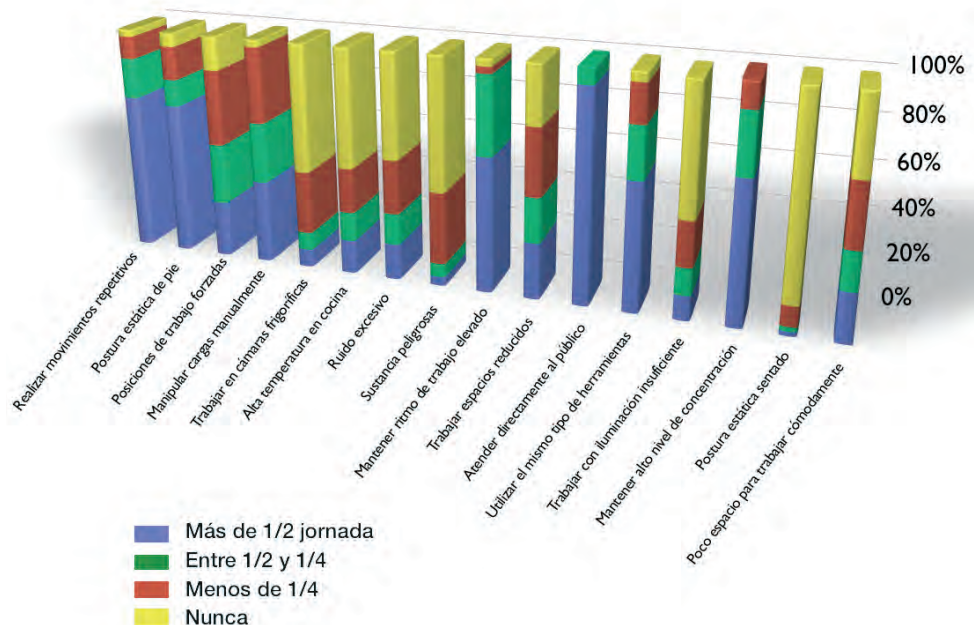
Actividades de riesgo

CAMAREROS SALA

En los resultados obtenidos de las encuestas a los trabajadores pertenecientes al área funcional de camareros de sala se observan que están expuestos más de la mitad de su jornada a actividades como la atención directa con el público (casi el 100%). A continuación las actividades como la realización de movimientos repetitivos y soportar posturas estáticas de pie ocupan más de la mitad de la jornada a alrededor de un 70% de los trabajadores encuestados.

Ocupan también gran parte de la jornada laboral a un porcentaje del 60% tareas como mantener un ritmo de trabajo elevado, utilizar un mismo tipo de herramienta y mantener una alto nivel de concentración y atención.

Por el contrario, las actividades que menos tiempo ocupan a este colectivo de trabajadores son la adopción de posturas estáticas sentado, el contacto con sustancias peligrosas y otras como la exposición a ruido excesivo o la exposición a altas o bajas temperaturas en cocinas o cámaras frigoríficas.

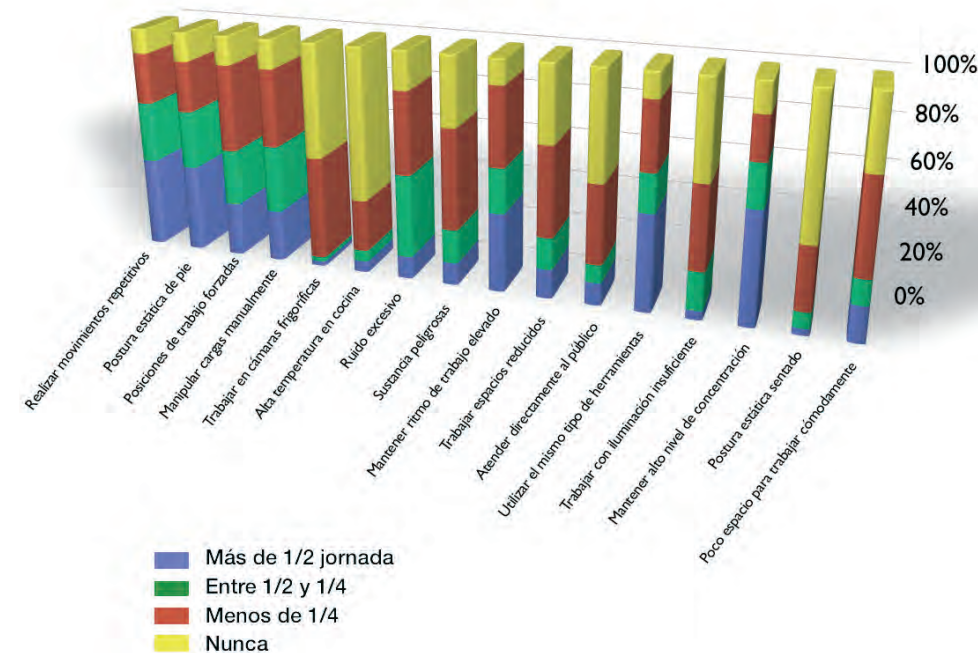


Actividades de riesgo

MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES

Las situaciones de riesgo que manifiestan soportar el personal de mantenimiento y servicios auxiliares del sector de la hostelería son principalmente mantener un alto nivel de atención y concentración en la tarea a realizar (alrededor de un 50% manifiesta mantener esta actividad más de la mitad de su jornada). También nos encontramos la realización de movimientos repetitivos, el mantenimiento de posturas estáticas de pie y la utilización de un mismo tipo de herramienta durante más de la mitad de su jornada laboral por alrededor de un 40% de los trabajadores de este colectivo.

Como situaciones en las que menos tiempo permanecen expuestos el personal de mantenimiento y servicios auxiliares podemos observar que son el trabajo en cámaras frigoríficas y la exposición a las altas temperaturas de las cocinas, además de la escasa adopción de posturas estáticas sentados y los trabajos con iluminación insuficiente.

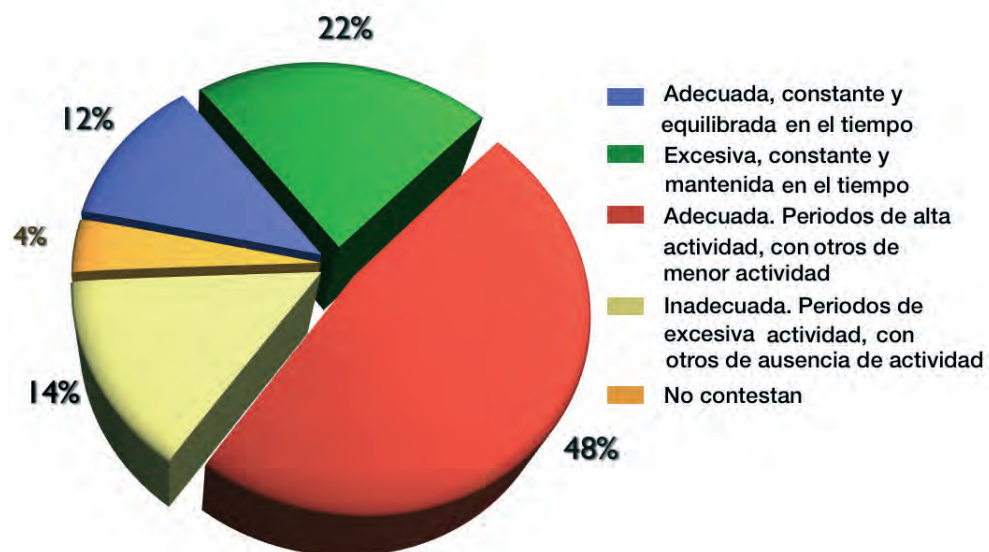


Actividades de riesgo

PERCEPCIÓN DE LA CANTIDAD Y RITMO DE TRABAJO

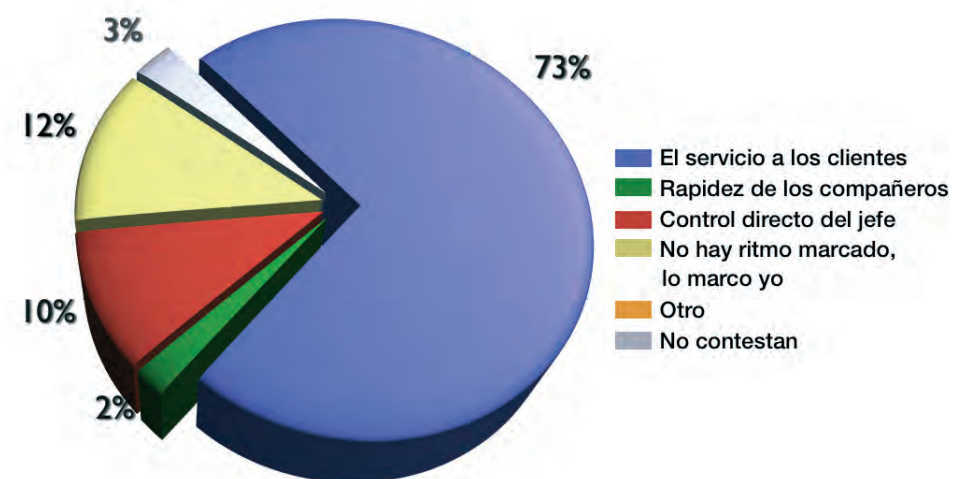
RECEPCIÓN

En el sector de la hostelería, la mayoría de los trabajadores que ejercen de recepcionistas, perciben que la cantidad de trabajo que tienen es adecuada (60%); Sin embargo, hay un 36% que considera que ésta es inadecuada y excesiva.



La cantidad de trabajo que tienes es...

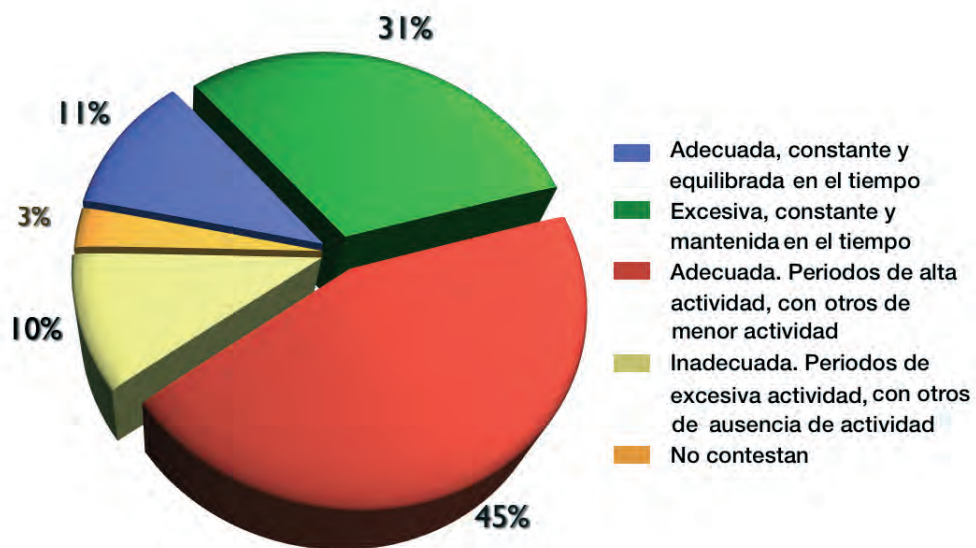
Al evaluar las variables que determinan el ritmo de trabajo, destaca con un 73%, que la mayoría de los encuestados concuerdan con seleccionar el servicio a los clientes como la más importante.



Su ritmo de trabajo está determinado por...

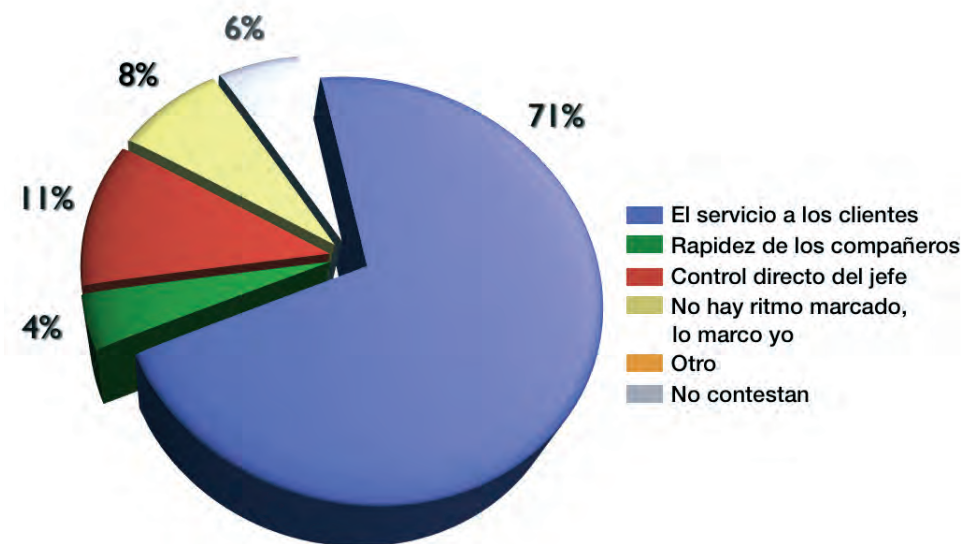
COCINA

En concordancia con los recepcionistas, aunque en menor medida, los trabajadores que desempeñan sus funciones en la cocina, perciben con un 56% que la cantidad de trabajo asignada es adecuada; A diferencia del 41% que considera que es inadecuada y excesiva.



La cantidad de trabajo que tienes es...

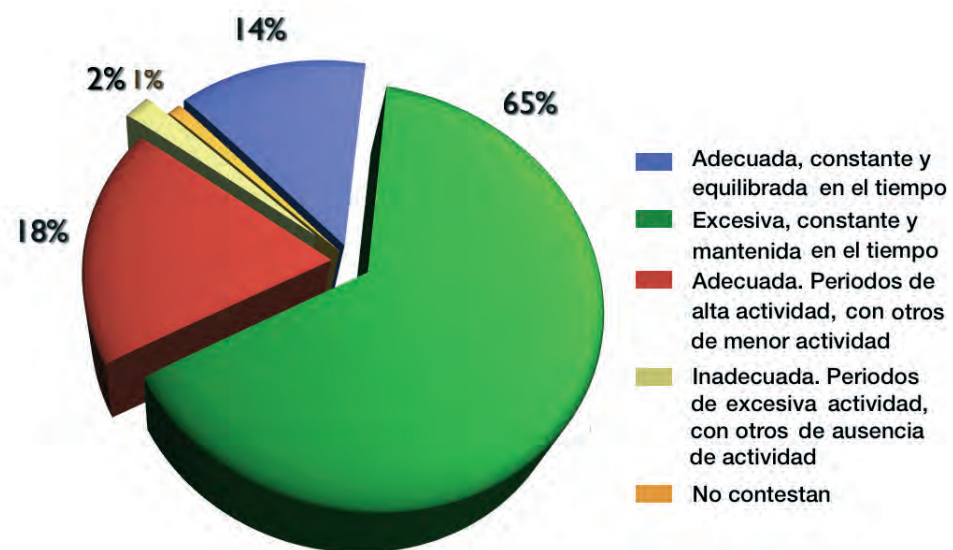
En cuanto a las condiciones del ritmo de trabajo, se observa nuevamente una similitud con los anteriores puestos evaluados; ya que la mayoría de los encuestados refleja con el 71%, que el servicio a los clientes es lo que determina indudablemente el ritmo de trabajo.



Su ritmo de trabajo está determinado por...

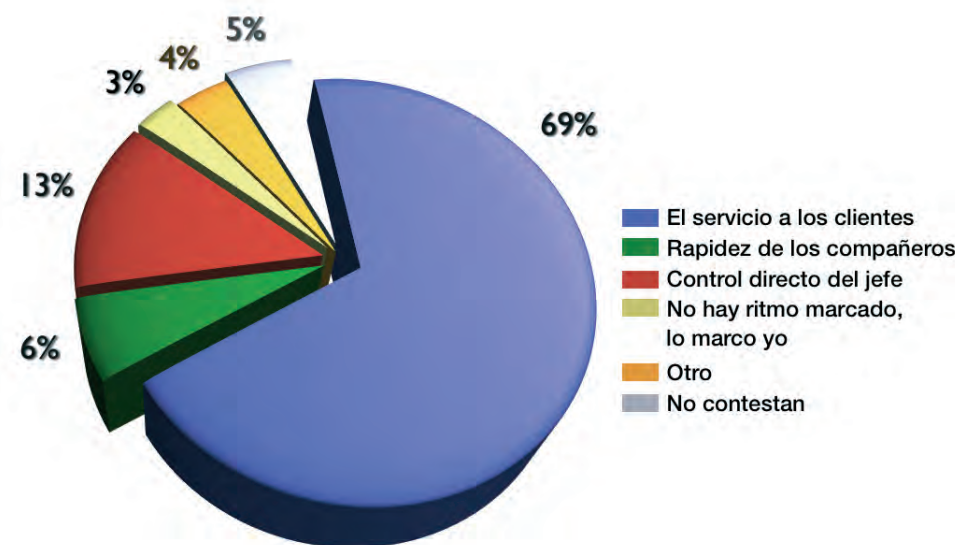
CAMARERAS DE PISOS

Por el contrario, el mayor porcentaje (67%) de los encuestados que desempeñan funciones de camareras de pisos, consideran que la cantidad de trabajo asignada a su jornada laboral, es inadecuada y excesiva; ante solo un 32% que perciben la cantidad de trabajo adecuada.



La cantidad de trabajo que tienes es...

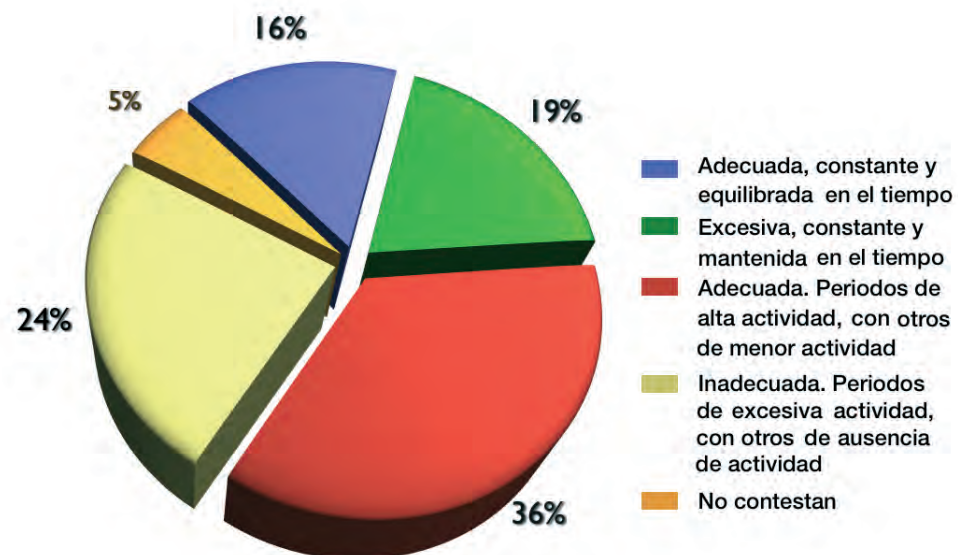
El factor que más determina el ritmo de trabajo, si refleja una concordancia con la mayoría, seleccionando el servicio a los clientes (69%) como la variable más destacable.



Su ritmo de trabajo está determinado por...

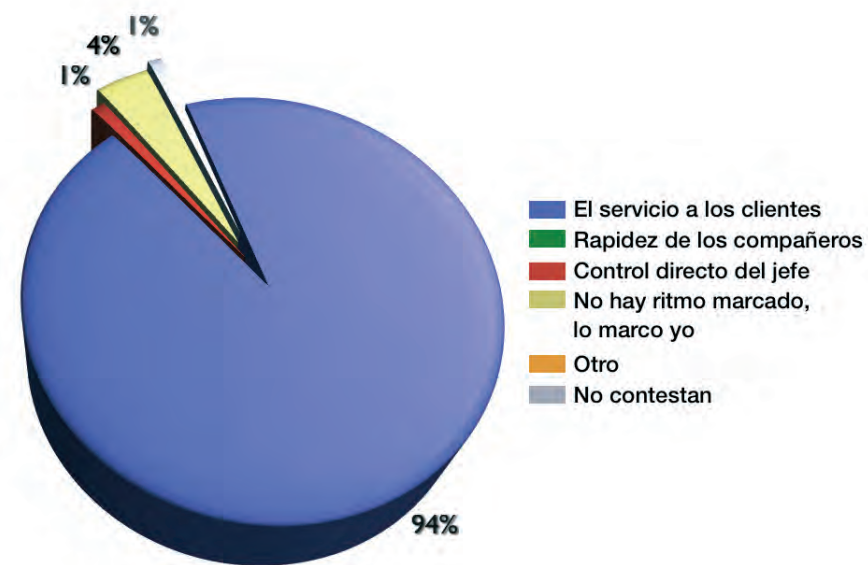
CAMAREROS DE SALA

Un 52% cree que la cantidad de trabajo de su jornada laboral es adecuada, mientras que el 43% percibe todo lo contrario, ya que consideran la cantidad de trabajo inadecuada y excesiva, con periodos de actividad intensos y otros con ausencia de actividad.



La cantidad de trabajo que tienes es...

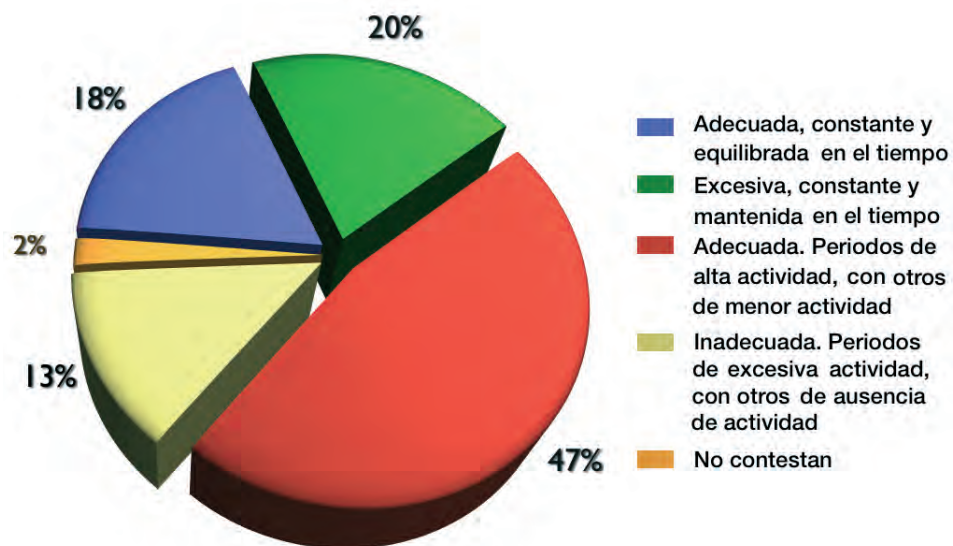
La mayoría de los trabajadores, un 94%, considera que el servicio a los clientes es el factor que más determina el ritmo de trabajo.



Su ritmo de trabajo está determinado por...

MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES

En el caso del personal de mantenimiento, la mayoría considera en términos generales que la cantidad de trabajo que tienen es adecuada (65%), mientras que solo el 33% la considera inadecuada y excesiva.



La cantidad de trabajo que tienes es...

En cuanto a la percepción que los trabajadores tienen del ritmo de trabajo, consideran que el servicio al cliente es el aspecto más destacable; Sin embargo, hay dos grupos con porcentajes relevantes, que piensan que no tienen ritmo de trabajo marcado (27%), que lo marcan ellos mismos y otros, que esta determinado por un control directo del jefe (24%).

RIESGOS PERCIBIDOS POR LOS TRABAJADORES

En lo que se refiere a la percepción de los riesgos de su actividad por parte de los trabajadores encuestados, se observa una clara predominancia de factores relacionados con la carga física de trabajo (manipulación de cargas, movimientos repetitivos, posturas forzadas y fatiga física por posición principalmente).

Por puestos de trabajo, realizando una visualización de los datos obtenidos, nos muestra que este factor de riesgo es la norma general salvo en el puesto del personal de mantenimiento, donde la percepción del riesgo o peligro principal es la posibilidad de caídas, más concretamente la caída en altura.

A continuación se procede a un análisis por puesto de trabajo, para especificar cual es la percepción de riesgos/ peligros de la que disponen los trabajadores encuestados, en su puesto de trabajo en concreto.

RECEPCIÓN

En particular, el puesto de recepción, tiene la idea de que el peligro al que está expuesto en mayor porcentaje es la carga física, así lo avala el 38% de las respuestas obtenidas de la encuesta realizada. Visualizando y analizando las contestaciones dadas por los encuestados existe una sensación de peligro por levantar o coger peso como es la carga de equipajes y que durante largos períodos de la jornada se realiza en posición de pie. Son las dos condiciones más mencionadas en el riesgo de fatiga física y en menor medida la adopción de posturas forzadas y repetición de movimientos.

Si establecemos un orden de prelación, el segundo peligro que se refleja la carga mental. Parece que el trato con el cliente, es un factor estresante para el desempeño de las tareas propias de recepción. Por ello, el 17% de los encuestados recepcionistas, tiene la imagen de que su puesto de trabajo requiere un esfuerzo mental, con las consecuencias que ello conlleva.

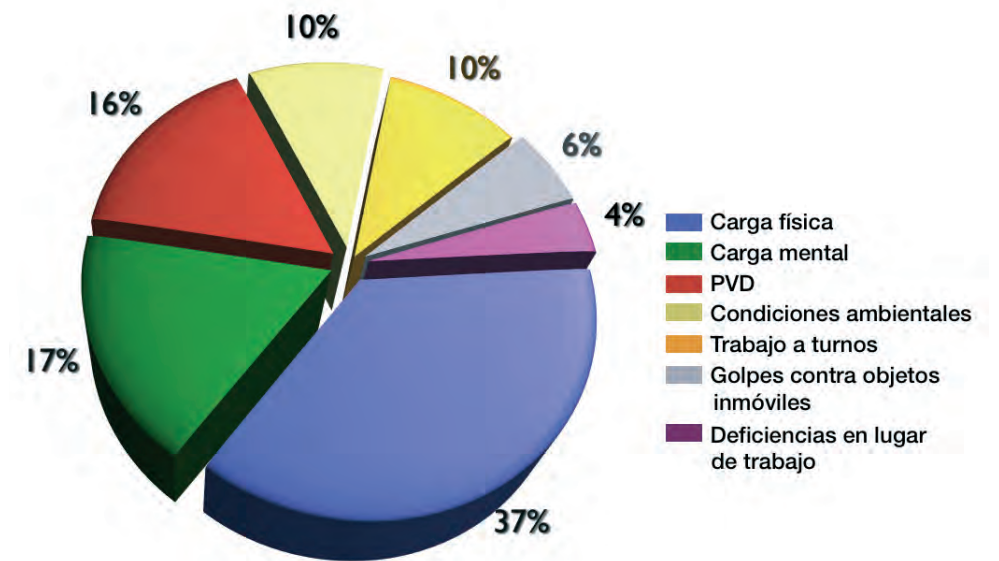
En tercer lugar, el 14% opina que su puesto de trabajo entraña peligros propios del uso y manejo de las pantallas de visualización de datos. Así lo entendemos ante las respuestas como "ordenador", "pantalla de ordenador", etc. Por lo que, aunque este trabajo no presenta graves riesgos de accidentes o enfermedad profesional, puede producir en los usuarios una serie de trastornos si los correspondientes puestos no están acondicionados, como son:

- Trastornos músculo-esqueléticos, dolores de espalda, cuello, brazos y manos.
- Problemas oculares y visuales; fatiga visual.
- Fatiga mental o psicológica...

Nos ha llamado la atención cómo algunos de los encuestados, en lugar de reflejar el riesgo al que están expuestos por el desempeño de su trabajo, han contestado en su lugar el trastorno que les ha causado o les pueda causar, como "vista cansada", etc.

En último lugar, los peligros con menos representación son:

- Los causadas por las condiciones ambientales (local mal ventilado, cambios de temperatura,...), con un 10% del total.
- Trabajo a turnos (trabajo nocturno, solitario,...), según opina el 10% de los encuestados.
- El 6%, tiene la imagen de riesgo por golpes contra objetos inmóviles
- Deficiencias en los lugares de trabajo (equipos de extinción contra incendios, suelos resbaladizos,...), riesgo representado por el 5% solamente.



Percepción riesgos/peligros por personal de recepción

COCINA

En cuanto al personal de cocina, como se puede observar en la gráfica, tienen la percepción de que su puesto de trabajo está afectado principalmente del riesgo de fatiga física, esta es la visión del 20% del personal encuestado. Entendiendo por tal, en mayor medida la manipulación manual de carga y en menor medida movimientos repetitivos, posturas forzadas y fatiga física por posición de pie. Impresión que es lógica, atendiendo al contenido de su actividad laboral, levantar ollas, los alimentos a elaborar en amplias cantidades, mover carros industriales de vajilla, etc.

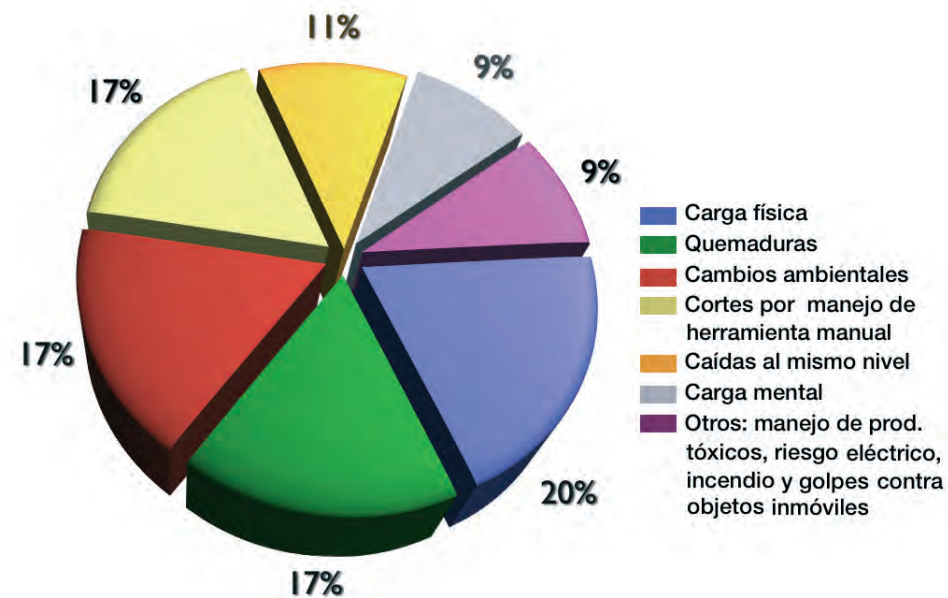
Una segunda imagen de peligros a los que se está expuesto por realizar tareas propias de cocina son los riesgos de cambios ambientales (calor en el puesto de trabajo, defecto en de iluminación, ruidos, etc.), quemaduras y riesgo de corte por manejo de herramienta manual (como cuchillos, etc.).

Estos tres riesgos logran alcanzar un mismo porcentaje, 17%, que no dista mucho del riesgo de fatiga física.

Por último, los riesgos con menor apreciación entre los trabajadores encuestados, son:

- El 11% capta como riesgo las caídas al mismo nivel, especialmente por resbalones..
- El 9% piensa que es un riesgo propio del puesto la carga mental, donde se identifica preferentemente la idea de que es una actividad estresante.
- La categoría de peligros identificada como Otros, en la que se incluyen riesgos por manejo de productos tóxicos, riesgo eléctrico, incendio y golpes contra objetos inmóviles. Son los que menos apreciación disponen entre los trabajadores encuestados.

En conclusión nos llama la atención que entre los trabajadores encuestados no se aprecie como riesgo, el posible contagio biológico por la manipulación de alimentos. Dado que toda evaluación estandarizada, contempla este riesgo asociado de forma indivisible al puesto de cocina.



Percepción riesgos/peligros .por personal de cocina

CAMARERAS DE PISO

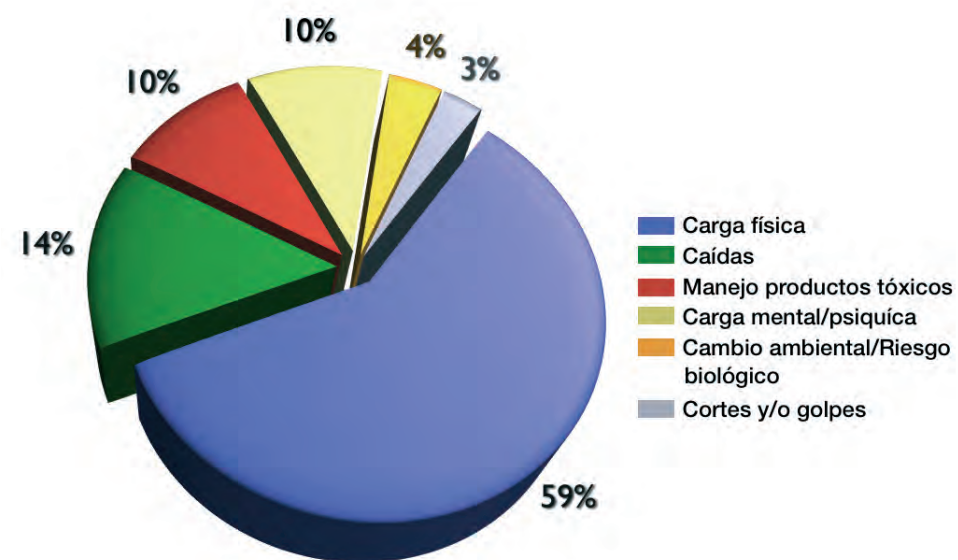
En el puesto de camareras de piso, se interpreta de los resultados obtenidos dos peligros prioritarios en el desempeño de la actividad.

El primer riesgo, ampliamente representado con 59% de las respuestas obtenidas, es la fatiga física. Casi unánime el peligro detectado es la manipulación manual de carga, como tirar de carros, levantar colchones, etc. No hay percepción, en el análisis de las contestaciones a la repetitividad de movimientos, posturas forzadas o fatiga por posición.

El segundo riesgo, con el 14%, es el peligro de caída. Tanto en caídas en el mismo plano por resbalones y tropiezos. Como caídas a distinto nivel, por la presencia de escaleras fijas, uso de escaleras portátiles y subidas a altillos.

La percepción de otros peligros como el manejo de productos químicos, se reduce al 10% del total. El mismo porcentaje obtiene la imagen del riesgo por carga mental y psíquico, provocado por la relación con los superiores, alto ritmo de trabajo y estrés.

La sensación de la presencia de riesgos, como contagio biológico, cambios ambientales, cortes y golpes por objetos inmóviles, es minoritaria. Aunque al menos si es percibida por el personal encuestado.



Percepción riesgos/peligros .por personal de pisos

CAMAREROS DE SALA

El puesto de camarero de sala, queda reflejada su percepción de los peligros a los que están expuestos diariamente en su actividad laboral, de la siguiente forma:

El mayor riesgo es la fatiga física. Eso opina el 32% de las respuestas obtenidas. Al igual que en los puestos anteriores, prevalece la fatiga física por manejo de peso manualmente.

Con el 20 % queda reflejado el riesgo de caídas, tanto al mismo nivel como a distinto nivel. El primero provocado por resbalones principalmente y el segundo por la presencia de escaleras fijas.

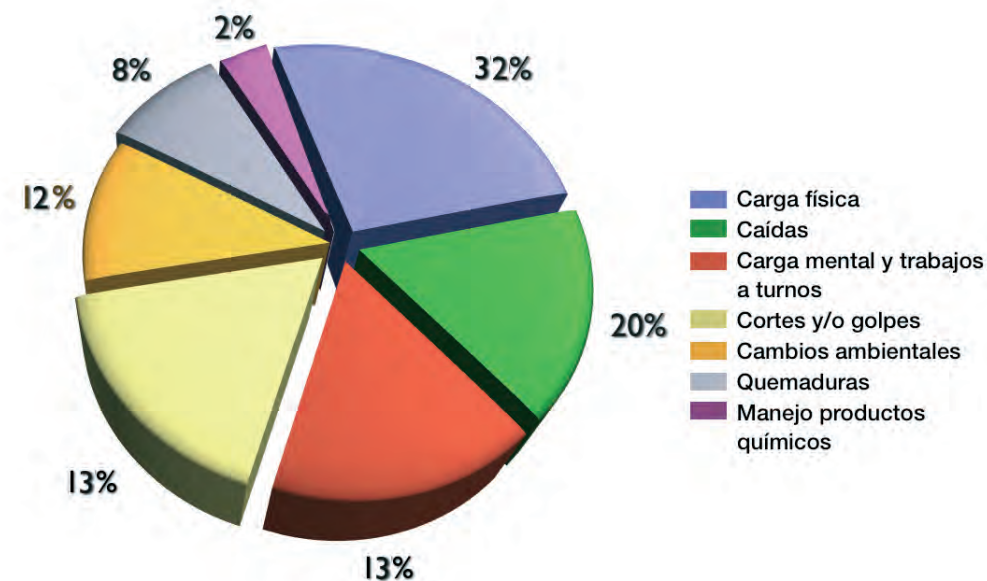
Carga mental/ psíquica y trabajo a turnos, con el 13%. Especial mención requiere que en la mayoría de las respuestas, se apunte el estrés como peligro.

Cortes y/o golpes, con el 13%. La mayoría de las respuestas hacen referencia los cortes provocados por la vajilla rota.

Cambios ambientales, con el 12%. Amplia percepción en este apartado, ya que gran número de respuestas aluden al humo del tabaco como responsable de un riesgo que afecta al puesto de camarero. Se resalta el perjuicio que causa el humo del tabaco al llamado "fumador pasivo".

En penúltimo lugar con el 8%, se manifiesta el peligro de sufrir quemaduras

Solamente conciben como riesgo el manejo de productos químicos, el 2% de la totalidad de los encuestados.



Percepción riesgos/peligros .por personal de sala

MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES

El puesto de mantenimiento, rompe con la línea general de mantener como riesgo principal la fatiga física. En este puesto solamente obtiene el 17%, por manipulación manual de carga, principalmente.

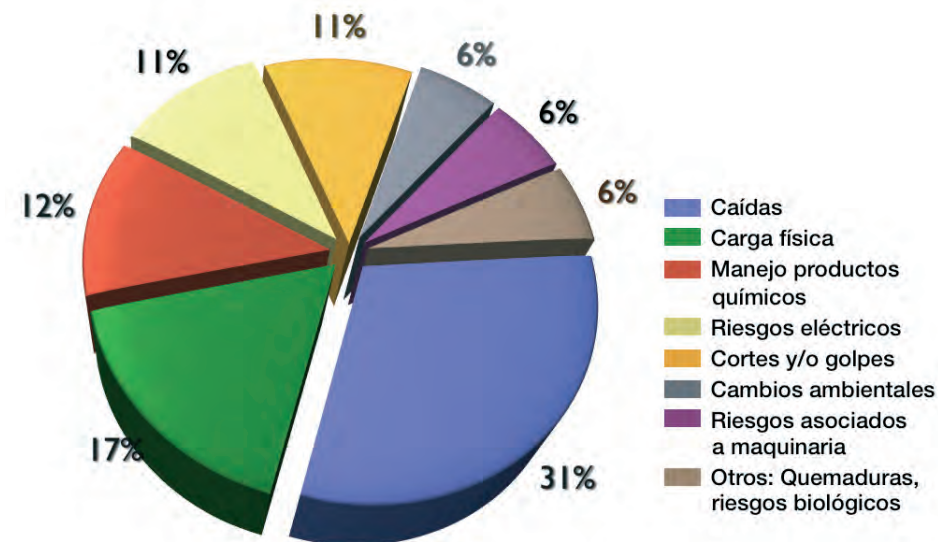
Es el 31% de las respuestas quién la desbanca a un segundo lugar por la idea de que el peligro más representativo, de las tareas de mantenimiento y servicios auxiliares, es la posibilidad de sufrir caídas. Se expresa tanto la posibilidad de caídas al mismo nivel, como a distinto. Es esta última posibilidad la que se manifiesta en mayor número de ocasiones.

El resto de las opiniones, que constituye la mitad del total, se distribuye de la siguiente forma:

Más de un tercio de las opiniones, suponen que entraña riesgo el manejo de productos químicos, la existencia de riesgos eléctricos y posibilidad de sufrir cortes y/o golpes por manejo de herramientas.

Se reduce a menos de un tercio los peligros ocasionados por los cambios ambientales, riesgos asociados a maquinaria y otros como las quemaduras, riesgos biológicos...

En conclusión, entendemos que hay una mayor enumeración de posibles riesgos, dada la plurivalencia que requiere el desarrollo de este puestos de trabajo.



Percepción riesgos/peligros .por personal de mantenimiento

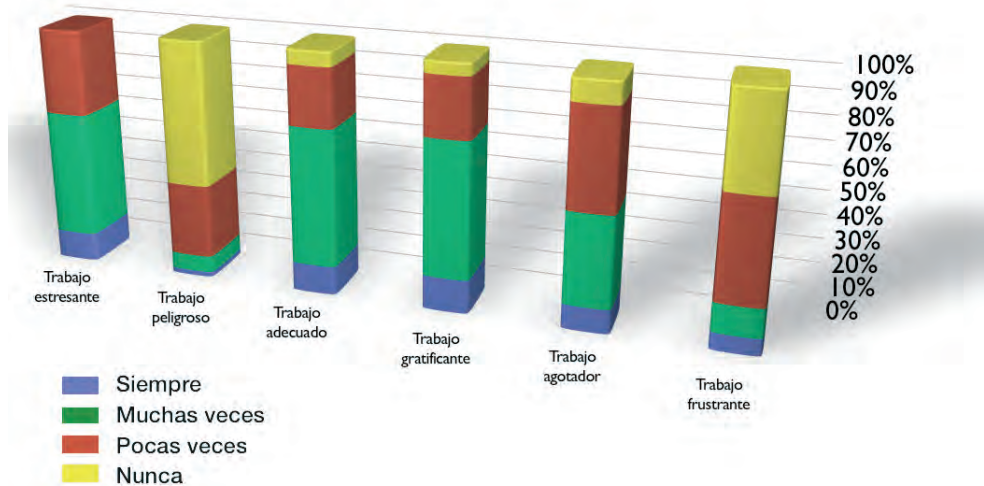
PERCEPCIÓN SUBJETIVA DEL TRABAJO

RECEPCIÓN

En el puesto de RECEPCION, el mayor porcentaje (80%) opina que pocas veces o nunca es frustrante y un 64% percibe que su trabajo es muchas veces o siempre gratificante.

Un 64% percibe que su trabajo es muchas veces o siempre estresante pero se percibe como muchas veces o siempre agotador sólo en un 58%.

Un 70% opina que el trabajo es siempre o muchas veces adecuado y un 92% percibe que pocas veces o nunca el trabajo es peligroso.



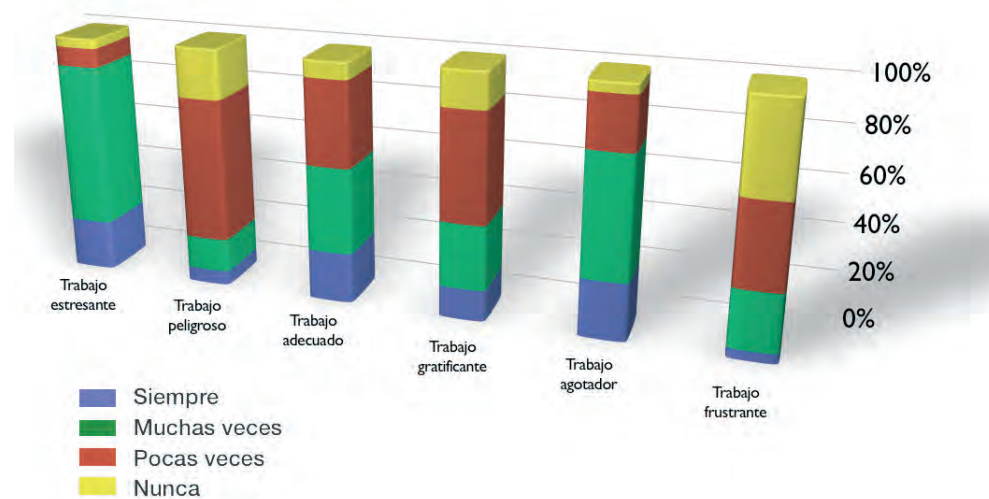
Frecuencia con la que percibe en su trabajo los aspectos representados (Recepción)

COCINA

En el puesto de COCINA, el mayor porcentaje (79%) percibe que su trabajo es muchas veces o siempre estresante y un 76% lo percibe como agotador muchas veces o siempre agotador.

El 71% encuentra el trabajo pocas veces o nunca frustrante y un 60% poco o nunca gratificante.

Un porcentaje del 81% percibe que pocas veces el trabajo es peligroso, cuando es una realidad que hay más peligros en la cocina que en otros puestos.



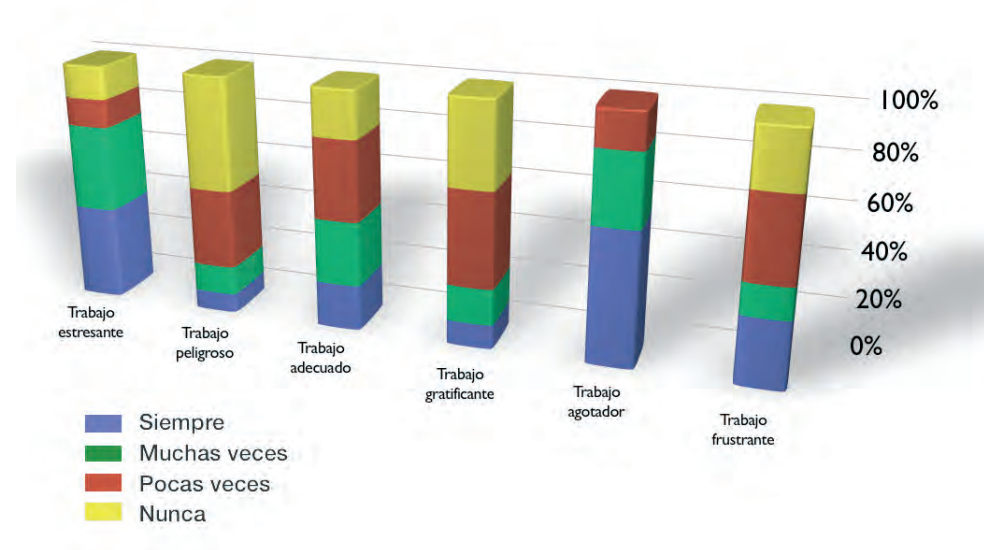
Frecuencia con la que percibe en su trabajo los aspectos representados (Cocina)

CAMARERAS DE PISO

En el puesto de CAMARERO DE PISOS, el mayor porcentaje (88%) percibe que su trabajo es muchas veces o siempre agotador

El 75% percibe que su trabajo es muchas veces o siempre gratificante y en el mismo porcentaje es muchas veces o siempre estresante.

En un porcentaje del 71% percibe que pocas veces o nunca el trabajo es peligroso, como es de esperar.

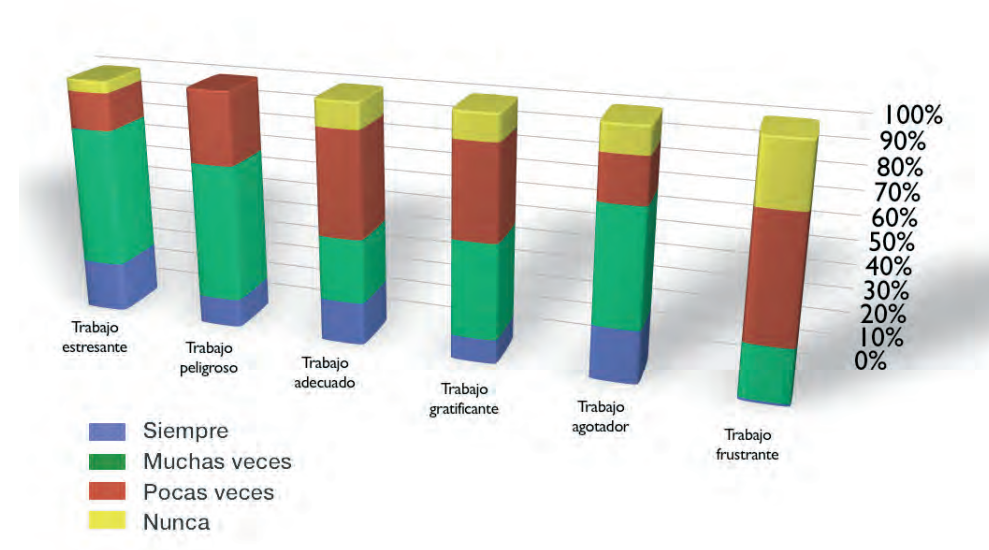


Frecuencia con la que percibe en su trabajo los aspectos representados (Pisos)

CAMAREROS DE SALA

En el puesto de CAMAREROS DE SALA, el mayor porcentaje (80%) percibe que su trabajo es muchas veces o siempre estresante, seguido de muchas veces o siempre agotador (72%).

Los trabajadores del puesto de CAMAREROS DE SALA opinan en un 66% que pocas veces o nunca es frustrante y un 87% percibe que pocas veces o nunca el trabajo es peligroso.



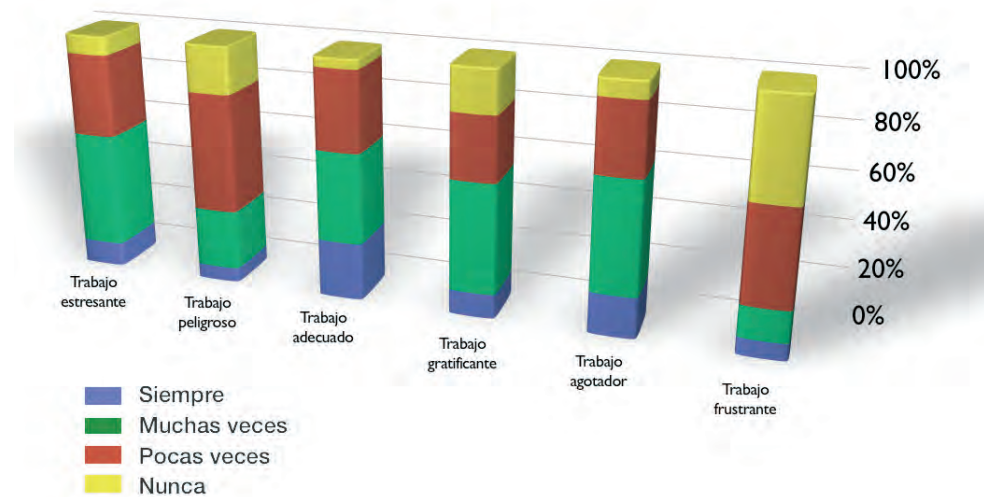
Frecuencia con la que percibe en su trabajo los aspectos representados (Sala)

MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES

En el puesto de mantenimiento, el mayor porcentaje corresponde a un 79% que percibe que su trabajo es pocas veces o nunca frustrante y es percibido en un 54% como muchas veces o siempre gratificante aunque resulte en un 67% que muchas veces o siempre agotador.

En cuanto a la percepción de trabajo peligroso el 68% de los encuestados responde que es siempre o pocas veces o nunca peligroso.

El 67% opina que el trabajo es siempre o muchas veces adecuado.

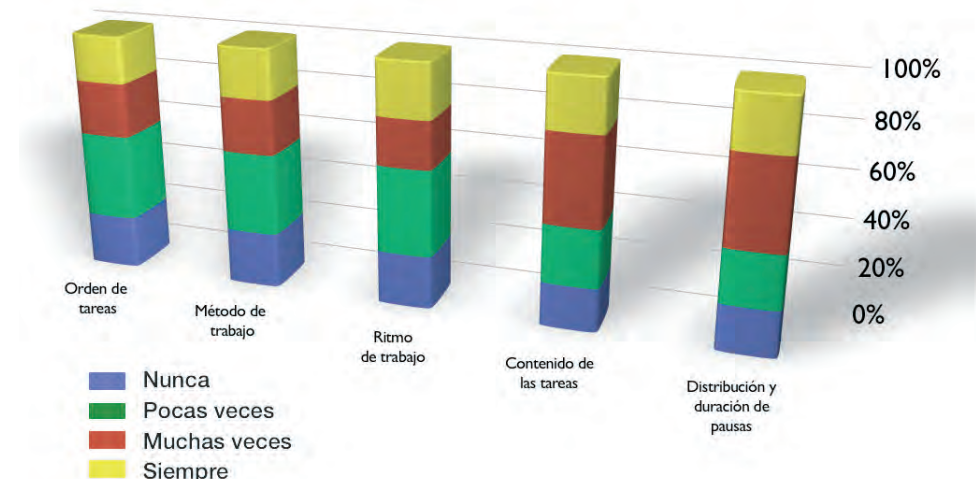


Frecuencia con la que percibe en su trabajo los aspectos representados (Mantenimiento)

POSIBILIDAD DE PROPUESTA DE MEJORAS Y CAMBIOS

RECEPCIÓN

Los trabajadores de recepción opinan, en su mayoría, que siempre o muchas veces es posible proponer cambios o mejoras en el orden de las tareas, en el método de trabajo y en el ritmo del mismo. En cuanto al contenido de las tareas y la distribución y duración de las mismas son muchos los trabajadores que no creen posible proponer cambios o mejoras..



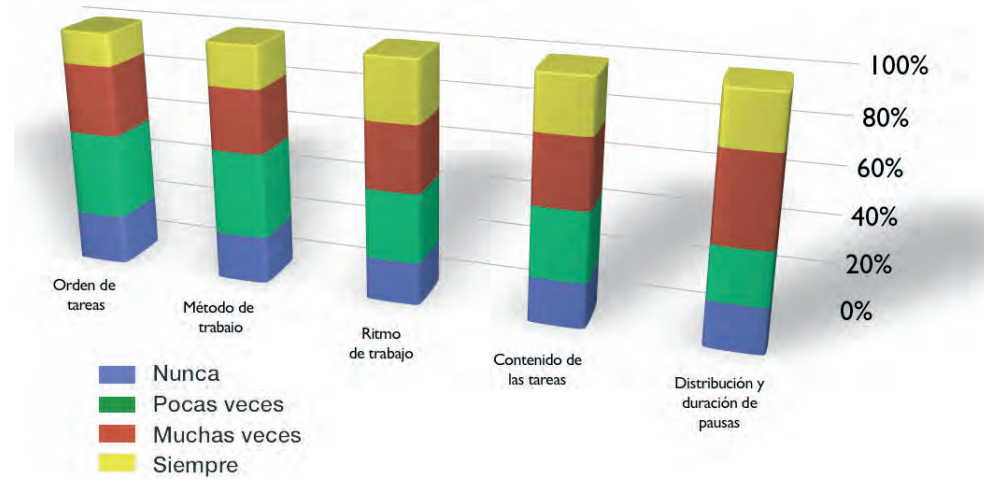
¿En su puesto de trabajo puede proponer mejoras sobre...? (Recepción)

COCINA

Los trabajadores que desarrollan su actividad en el puesto de cocina creen, en un porcentaje alto, que siempre o muchas veces tienen la posibilidad de proponer mejoras en cuanto al orden de las tareas que desempeñan y el método de trabajo.

En cuanto al contenido de las tareas y el ritmo de trabajo el porcentaje de los que creen que siempre o muchas veces pueden proponer mejoras está muy igualado al de aquellos que piensan que nunca o pocas veces pueden proponerlas.

En cuanto a la distribución y duración de las pausas la mayoría de los trabajadores creen que es muy difícil proponer cambios en ese aspecto, las pausas vienen fijadas por la dirección.

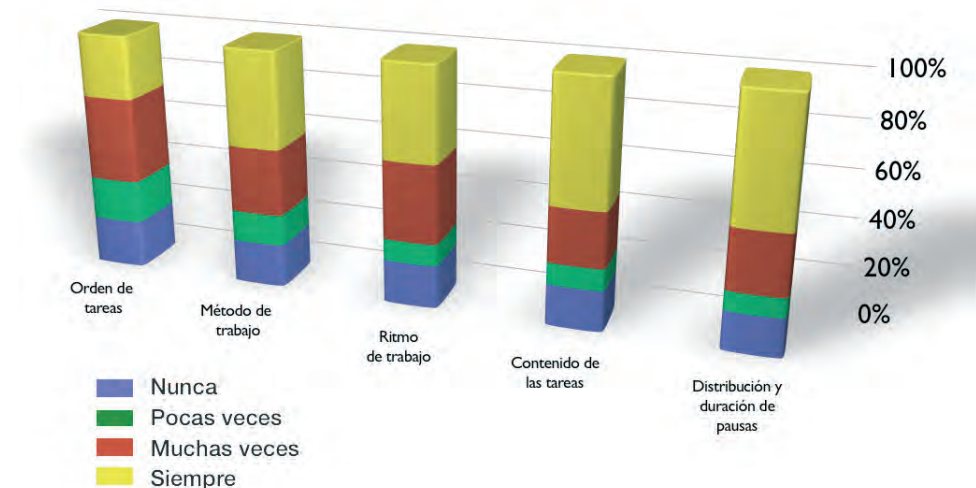


¿En su puesto de trabajo puede proponer mejoras sobre...? (Cocina)

CAMARERAS DE PISO

El trabajo de los camareros de pisos viene determinado por la demanda de trabajo existente en cada momento. Existe un orden de tareas, un ritmo de trabajo y contenido de las mismas establecido por la dirección. Esto se percibe por los trabajadores que, mayoritariamente, indican que pocas veces pueden proponer cambios o mejoras en estos aspectos. En el método de trabajo sí que los trabajadores creen que pueden proponer cambios o mejoras.

La distribución y duración de las pausas pocas veces son objeto de propuesta por parte de los trabajadores.

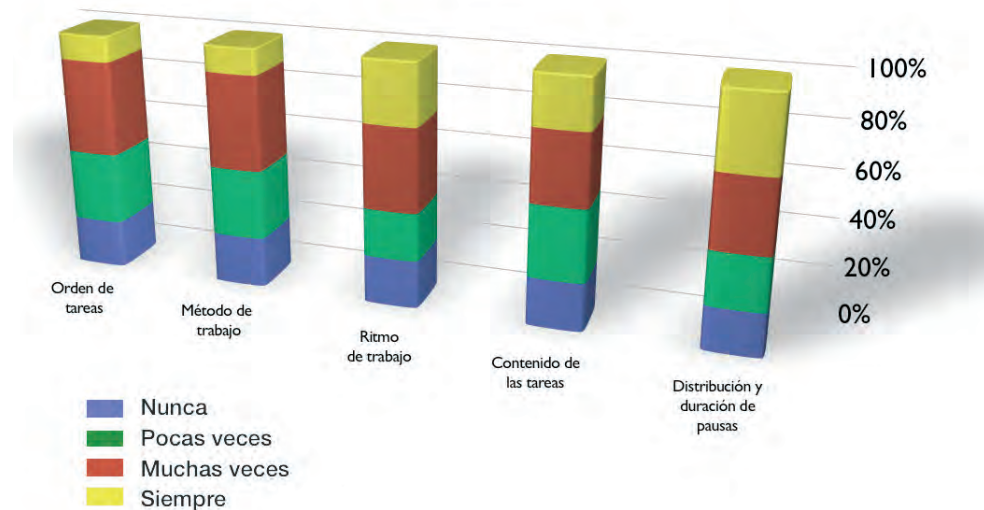


¿En su puesto de trabajo puede proponer mejoras sobre...? (Pisos)

CAMAREROS DE SALA

En el puesto de sala se repiten, casi igual, los resultados obtenidos para el puesto de recepción. Los trabajadores perciben que pueden proponer cambios o mejoras en el orden en que desempeñan las tareas, el método de trabajo y en el contenido del mismo.

Sin embargo el ritmo de trabajo y la duración y distribución de las pausas vienen marcadas por las necesidades del servicio en cada momento. Los trabajadores pocas veces o nunca pueden proponer mejoras o cambios al respecto.

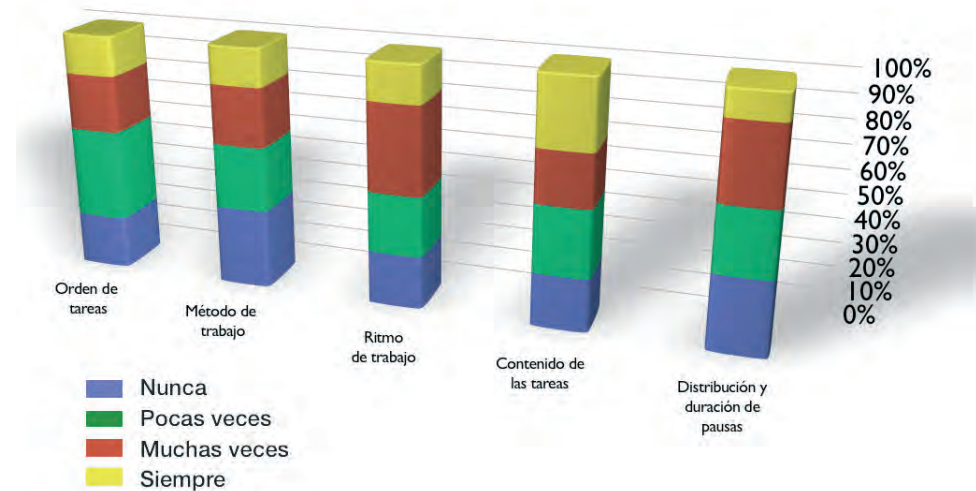


¿En su puesto de trabajo puede proponer mejoras sobre...? (Sala)

MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES

Los trabajadores de mantenimiento no tienen una rutina de trabajo preestablecida y esto se percibe en la encuesta. Un porcentaje alto de los encuestados afirma que siempre o muchas veces puede proponer mejoras sobre el orden, el método de trabajo y el contenido de la tarea. En cuanto al ritmo de trabajo los trabajadores que afirman que nunca pueden proponer cambios o mejoras son muy pocos. Esto está directamente relacionado con el tipo de trabajo ya que el ritmo de su trabajo está marcado por las necesidades puntuales del mismo.

En cuanto a la distribución y duración de las tareas, al igual que sucede en el puesto de cocina, la mayoría de los trabajadores creen que nunca o casi nunca se pueden proponer mejoras.

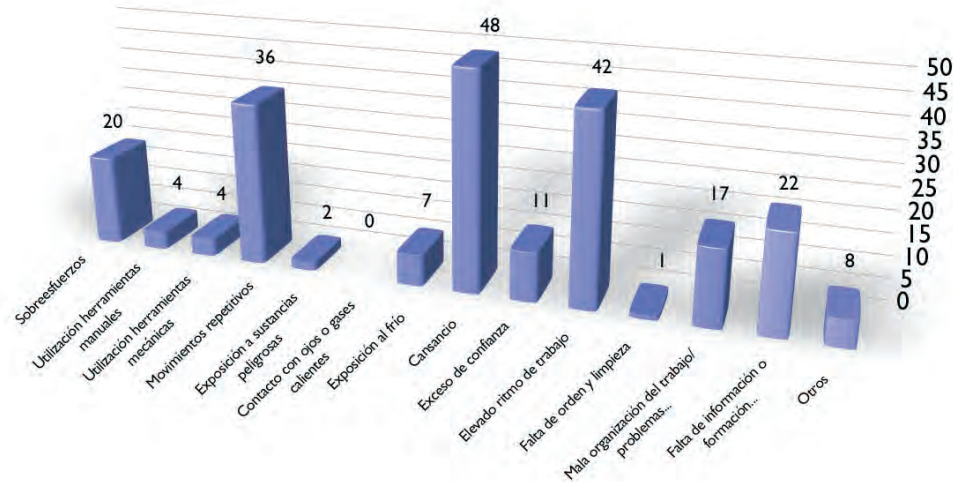


¿En su puesto de trabajo puede proponer mejoras sobre...? (Mantenimiento)

CAUSAS DE ACCIDENTES EN EL ÚLTIMO AÑO

RECEPCIÓN

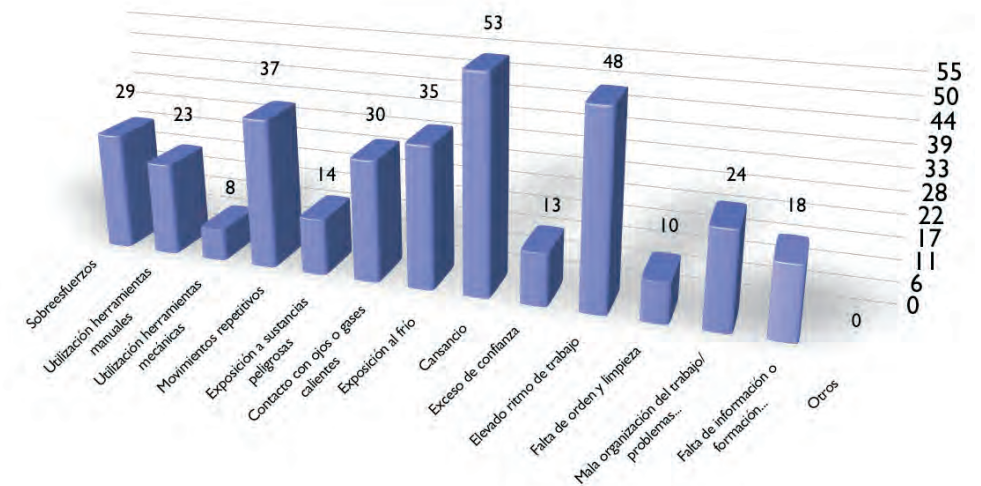
Al preguntar entre los trabajadores con funciones de recepcionistas, si en el último año habían sufrido algún daño en su puesto de trabajo relacionado con algunas de las 14 variables expuestas, cabe resaltar que la mayoría respondió negativamente; siendo los factores que menos relación presentan con los daños sufridos el contacto con objetos o gases calientes (86%) y la utilización de herramientas manuales (84%). Entre las respuestas afirmativas obtenidas, destacan con los porcentajes más elevados, los daños atribuidos al cansancio (48%) y al elevado ritmo de trabajo (42%).



En el último año han sufrido daños debido a... (Puesto Recepción)

COCINA

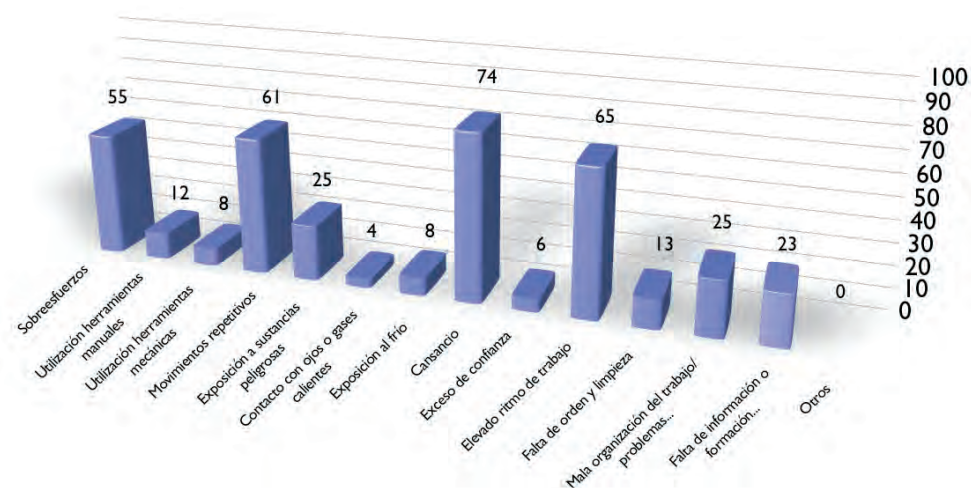
En concordancia con los recepcionistas, aunque en menor medida, los trabajadores que desempeñan sus funciones en la cocina, también respondieron en su mayoría negativamente al hecho de sufrir algún daño en su puesto de trabajo relacionado con las variables expuestas; resaltando también el factor del cansancio (53%) y el elevado ritmo de trabajo (48%) como las respuestas afirmativas con más porcentajes; pero difiriendo con los factores con menos relación, ya que para este puesto de trabajo los más relevantes son, la utilización de herramientas mecánicas (65%) y el exceso de confianza/distracciones (61%).



En el último año han sufrido daños debido a... (Puesto Cocina)

CAMARERAS DE PISO

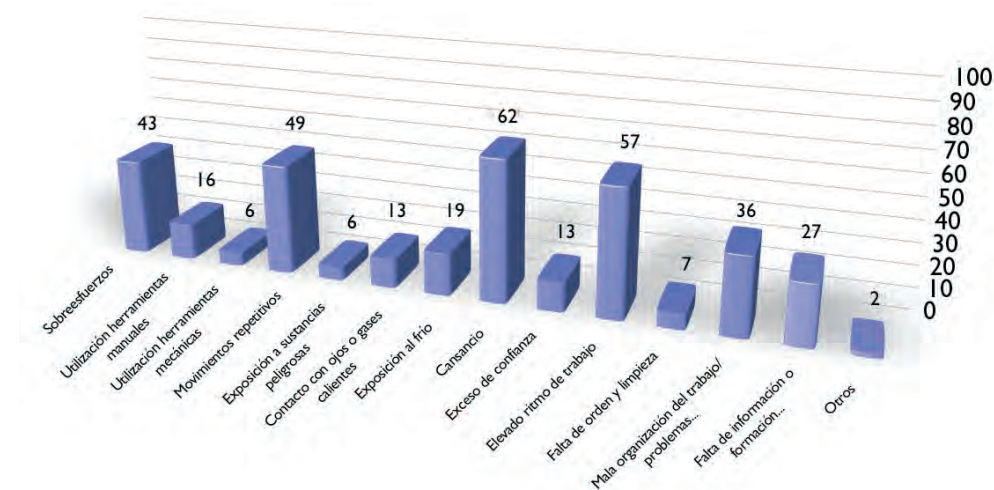
Entre los encuestados que desempeñan funciones de camareros/as de pisos, también destacan las respuestas negativas en la mayoría de las variables; siendo el factor del cansancio (74%) y el elevado ritmo de trabajo (65%), las variables obtenidas con más respuestas afirmativas, seguidas de los movimientos repetitivos (61%) y los sobreesfuerzos / esfuerzos excesivos (55%). En este puesto de trabajo los factores de menos relación con los daños sufridos son el contacto con objetos o gases calientes (6%) y el exceso de confianza/distracciones (63%).



En el último año han sufrido daños debido a... (Puesto Piso)

CAMAREROS DE SALA

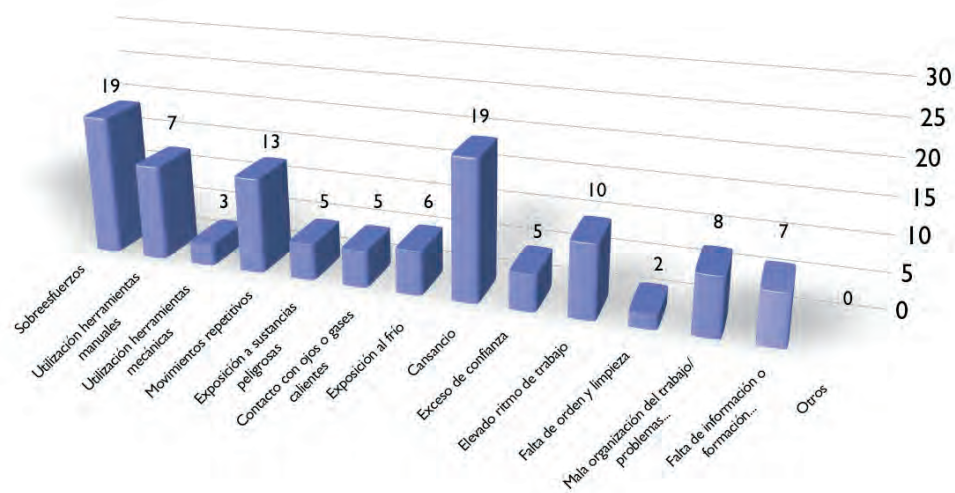
El mayor porcentaje de los trabajadores de hostelería que desempeñan sus funciones en sala, también respondieron negativamente a la relación de las variables propuestas con el hecho de sufrir algún daño en su puesto de trabajo; así como también coinciden el relacionar afirmativamente con los daños sufridos, el cansancio (62%) y el elevado ritmo de trabajo (57%) como las variables más relevantes. Entre los factores que menos han tenido relación con los daños sufridos, destacan la utilización de herramientas mecánicas (81%) y la exposición a sustancias peligrosas (82%).



En el último año han sufrido daños debido a... (Puesto Camareros de Sala)

MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES

En el caso del personal de mantenimiento, en todas las variables las respuestas fueron negativas; destacando sólo entre las respuestas afirmativas como los factores de más relación al sufrir un daño, los sobreesfuerzos (19%) y el cansancio (19%).



En el último año han sufrido daños debido a... (Puesto Mantenimiento)

ENFERMEDADES PADECIDAS EN LOS ÚLTIMOS DOS AÑOS

En lo que se refiere al estado de salud de los trabajadores de la hostelería en relación con el trabajo, se les preguntó sobre las enfermedades sufridas en los últimos 2 años y si las atribuían o no al trabajo.

Dicha atribución o no al trabajo, no es por tanto estrictamente causal en todos los casos, sino una apreciación subjetiva por parte del trabajador.

De entre todos los puestos estudiados, es en el de camareros de piso (94%) y en el de mantenimiento (79%) donde se observa mayor proporción de trabajadores afectados por patologías que atribuyen al trabajo.

En ambos casos, debido a la manipulación manual de cargas, los sobreesfuerzos y el ritmo de trabajo, la mayoría de las enfermedades sufridas se corresponden a patologías del aparato locomotor, especialmente de la espalda (lumbalgias, contracturas y problemas de cervicales).

RECEPCION

El porcentaje de trabajadores afectados con alguna patología en este puesto es del 37% de los encuestados en el puesto de recepción.

Las principales enfermedades sufridas en los últimos años por el personal del área de recepción han afectado sobre todo a los miembros inferiores (24%), como ha sido el caso de esguinces de tobillo o condromalacia rotuliana, y varios casos de infecciones (24%) como gripes, rinitis u otitis.

Con un porcentaje de trabajadores afectados del 12% sobre el total de trabajadores encuestados en el área de recepción, nos encontramos con diagnósticos como dolores y luxaciones lumbares que afectan a la columna vertebral, y con enfermedades relacionadas con el aparato digestivo como gastronteritis.

Las afecciones menos incidentes en este puesto han sido las varices, afectando solamente, y a pesar de la bipedestación prolongada en el puesto, a un 4% de la población encuestada en el área de recepción. En cuanto a las enfermedades psicosociales (estrés, ansiedad, depresión, etc.) tampoco han sido demasiado incidentes en este puesto.

TIPO	Nº CASOS	% TRABAJADORES AFECTADOS	% SOBRE TOTAL DE CASOS
LOCOMOTOR			
ARTICULACIONES (Miembros inferiores)	6	9 %	24 %
COLUMNA	3	4 %	12 %
Total	9	13 %	36 %
CIRCULATORIO			
VARICES PIERNAS	1	1 %	4 %
Total	1	1 %	4 %
PSIQUIATRÍA			
DEPRESIÓN	1	1 %	4 %
STRESS	2	3 %	8 %
ALTERACIONES DE SUEÑO	2	3 %	8 %
Total	5	7 %	20 %
OTRAS			
CANSANCIO GENERAL	1	1 %	4 %
APARATO DIGESTIVO	3	4 %	12 %
INFECCIONES	6	9 %	24 %
Total	10	15 %	40 %
TOTAL	25	37 %	100 %

COCINA

En este puesto de trabajo, el personal que dice haber sufrido alguna enfermedad en los últimos dos años relacionada con su trabajo ha sido de un 55% sobre el total de los encuestados en este puesto.

Las patologías más incidentes en esta área han sido las relacionadas con el aparato locomotor, especialmente las que afectan a la columna (41%) y las que afectan a las articulaciones, tanto inferiores (5%) como superiores (5%).

En lo referente a afecciones psicosociales, un 11% de los encuestados en este puesto manifiestan haber padecido depresiones como consecuencia de las condiciones de trabajo.

Especialmente incidentes han sido las infecciones y otras afecciones varias en este puesto, con un 14% de la población de este puesto afectadas, principalmente por gripe y otras infecciones como faringitis.

TIPO	Nº CASOS	% TRABAJADORES AFECTADOS	% SOBRE TOTAL DE CASOS
LOCOMOTOR			
ARTICULACIONES (Miembros superiores)	2	2 %	5 %
ARTICULACIONES (Miembros inferiores)	2	2 %	5 %
TENDONES	2	2 %	5 %
COLUMNA	15	17 %	41 %
Total	21	24 %	57 %
CIRCULATORIO			
VARICES PIERNAS	1	1 %	4 %
Total	1	1 %	4 %
PSIQUIATRÍA			
DEPRESIÓN	4	5 %	11 %
ANSIEDAD	1	1 %	3 %
Total	5	6 %	14 %
OTRAS			
OTRAS VARIAS	5	6 %	14 %
INFECCIONES	5	6 %	14 %
Total	10	11 %	27 %
TOTAL	37	55 %	100 %

CAMARERAS DE PISOS

Nos encontramos ante el colectivo de trabajadores del sector con mayor número de trabajadores afectados por enfermedades relacionadas con su puesto de trabajo, éstas afectan a un 94% del personal encuestado en este puesto.

Las patologías con mayor incidencia las encontramos relacionadas con el aparato locomotor (74%), afectando principalmente a la columna (31%) y a las articulaciones inferiores (24%). Las causas de estas dolencias están directamente ligadas a las condiciones de trabajo de este colectivo, es decir, a la manipulación manual de cargas, los sobreesfuerzos, las malas posturas de trabajo y el ritmo de trabajo. Los diagnósticos más frecuentes son tendinitis, lumbalgias y esguinces.

En cuanto a las afecciones psicosociales, destaca la depresión con un 9% de la población encuestada que manifiesta haber estado afectada.

TIPO	Nº CASOS	% TRABAJADORES AFECTADOS	% SOBRE TOTAL DE CASOS
LOCOMOTOR			
ARTICULACIONES (Miembros superiores)	4	4 %	5 %
ARTICULACIONES (Miembros inferiores)	21	22 %	24 %
TENDONES	8	6 %	7 %
COLUMNA	27	29 %	31 %
SOBRESFUERZO (Contracturas musculares)	7	7 %	8 %
Total	65	69 %	74 %
CIRCULATORIO			
VARICES PIERNAS	3	4 %	12 %
Total	3	4 %	12 %
PSIQUIATRÍA			
DEPRESIÓN	8	9 %	9 %
ANSIEDAD	3	3 %	3 %
Total	11	12 %	12 %
OTRAS			
OTRAS VARIAS	5	5 %	6 %
INFECCIONES	5	5 %	6 %
VÉRTIGOS	2	2 %	2 %
Total	12	13 %	14 %
TOTAL	88	94 %	100 %

CAMAREROS DE SALA

El porcentaje de trabajadores afectados por patologías atribuibles al trabajo es de un 62%. Como principales diagnósticos, los que afectan al sistema locomotor (60%), principalmente los que afectan a la columna (38%) como son las lumbalgias, y los que afectan a los miembros inferiores (10%) como esguinces y tendinitis.

Otros diagnósticos incidentes en los trabajadores del sector son las infecciones (10%), como son gripes y gastronteritis, y otro tipo de patologías (16%) entre las que encontramos anemia, complicaciones durante el embarazo, mareos, varices, etc.

TIPO	Nº CASOS	% TRABAJADORES AFECTADOS	% SOBRE TOTAL DE CASOS
LOCOMOTOR			
ARTICULACIONES (Miembros superiores)	4	4 %	6 %
ARTICULACIONES (Miembros inferiores)	6	6 %	10 %
TENDONES	4	4 %	6 %
COLUMNA	24	24 %	38 %
Total	38	37 %	60 %
PSIQUIATRÍA			
DEPRESIÓN	1	1 %	2 %
ANSIEDAD	3	3 %	5 %
Total	4	4 %	7 %
OTRAS			
OTRAS VARIAS	12	12 %	19 %
INFECCIONES	6	6 %	10 %
SISTEMA RESPIRATORIO (Alergia, afonía)	3	3 %	5 %
Total	21	21 %	33 %
TOTAL	63	62 %	100 %

MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES

El porcentaje de trabajadores afectados por patologías atribuibles al trabajo es de un 79% de los trabajadores encuestados en este puesto. Se trata del segundo colectivo de trabajadores del sector que manifiesta haber sufrido mayor número de lesiones o patologías durante los dos últimos años durante el desempeño de las tareas de mantenimiento.

Las principales patologías sufridas han afectado al sistema locomotor, con especial incidencia de las lesiones en la espalda (39%) como son las lumbalgias, las lesiones en los tendones (22%) como artrosis o reumatismo y las lesiones en las articulaciones inferiores (13%) como son los esguinces.

Cabe destacar la inexistencia de patologías psicosociales entre los trabajadores de este puesto.

TIPO	Nº CASOS	% TRABAJADORES AFECTADOS	% SOBRE TOTAL DE CASOS
LOCOMOTOR			
ARTICULACIONES (Miembros superiores)	1	3 %	4 %
ARTICULACIONES (Miembros inferiores)	3	10 %	13 %
TENDONES	5	17 %	22 %
COLUMNA	9	31 %	39 %
Total	18	62 %	78 %
OTRAS			
OTRAS VARIAS	3	10 %	13 %
INFECCIONES	2	7 %	9 %
Total	5	17 %	22 %
TOTAL	23	79 %	100 %

SÍNTOMAS Y MOLESTIAS SUFRIDAS CON FRECUENCIA

Se realizará una percepción de los síntomas y molestias que han sufrido los trabajadores, por puesto de trabajo en concreto y aquellos que se han manifestado de forma frecuente. Dado que puede ser revelador de patologías específicas en el sector.

Respecto a la frecuencia temporal de los síntomas, se ha adoptado un período de seis meses en cuanto a su manifestación. Sin embargo, respecto a las molestias la frecuencia temporal aumenta hasta el año, dado que estas últimas se manifiestan más tarde en el tiempo.

Es común en todos los puestos de trabajo que la mayoría de los trabajadores manifiesten como molestias localizadas en las zonas: de espalda, tanto en la zona alta como baja y en la zona del cuello.

Así también es generalizada la visión por parte de los trabajadores el sufrir síntomas en la zona lumbar y dolor de cuello.

Para una visualización más exacta, se procede a continuación a analizar cada uno de los puestos de trabajo por separado.

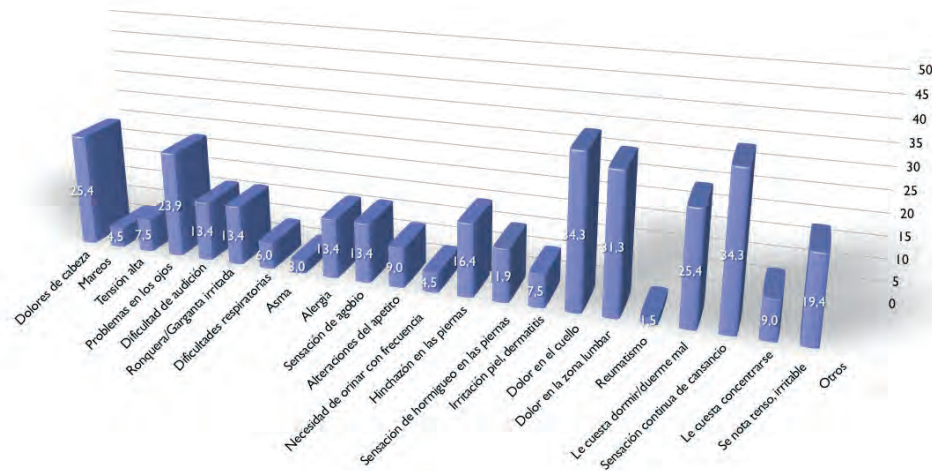
RECEPCIÓN

En lo que se refiere al puesto de recepción, los síntomas que más representación tienen entre la población encuestada, con un 34,3 % ambas, es la sensación de cansancio y dolor en el cuello. En segundo lugar, se sitúa dolor en la zona lumbar, con 31,3 % de la totalidad.

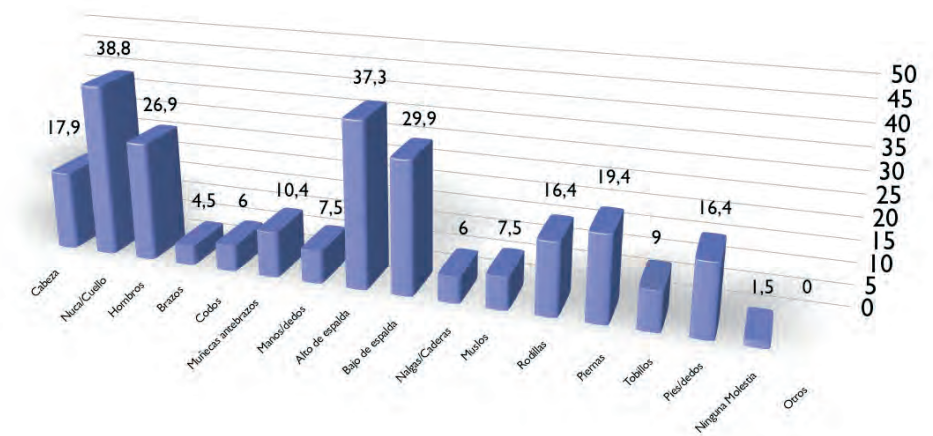
Respecto a las molestias, guardan correlación con los síntomas manifestados, de forma que con 38,80% de la totalidad encuestada coincide en tener molestias en la nuca y el cuello, cuando, el principal síntoma resultó ser dolor en el cuello.

Como molestia que atañe a la espalda, las molestias son relevadas a un segundo lugar, aunque en un porcentaje a tener en consideración del 37,3%.

Las causas de estas molestias están claramente provocadas por el mantenimiento de postura estática, durante largo período de la jornada, así como el uso de ordenadores, que se relaciona directamente a las dolencias de cuello.



Síntomas sufridos en los últimos 6 meses con frecuencia(Puesto Recepción)



Síntomas sufridos en el último año con frecuencia(Puesto Recepción)

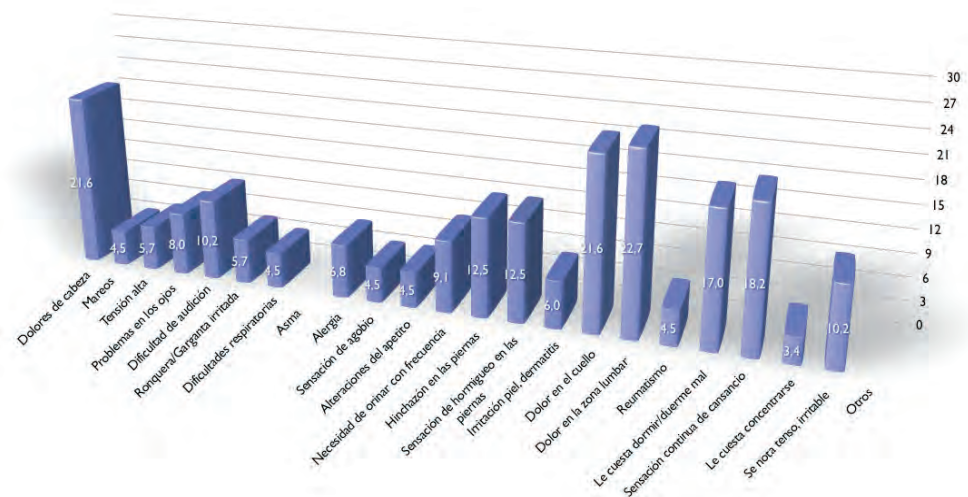
COCINA

En el puesto de cocina, se dice haber sufrido síntomas de dolor de cuello en un 21,6%, dolor en la zona lumbar, con un 22,7% y dolor de cabeza en un 21,6%. Son estas tres las principales síntomas alegados por los cocineros.

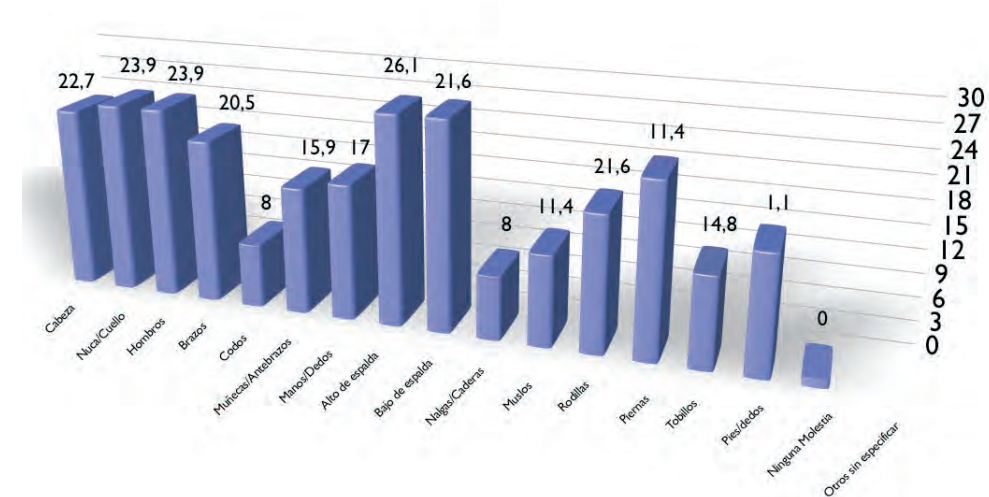
Las molestias que se presentan en mayor porcentaje, son: la zona del alto de la espalda con 26,1%, la zona de nuca/ cuello y hombros con 23,9%.

Todas las zonas más castigadas, salvo dolor de cabeza, en los puestos de cocina, están íntimamente relacionados con la fatiga física por manipulación de carga. Donde están representados los sobreesfuerzos y posibles posturas inadecuadas para la realización de las tareas.

En cuanto al síntoma de dolor de cabeza, posiblemente tenga un trasfondo de carga mental. En el análisis realizado en siguiente punto de la encuesta, los trabajadores han reconocido como riesgo propio a su puesto, el estrés y alto ritmo de trabajo.



Síntomas sufridos en los últimos 6 meses con frecuencia (Puesto Cocina)

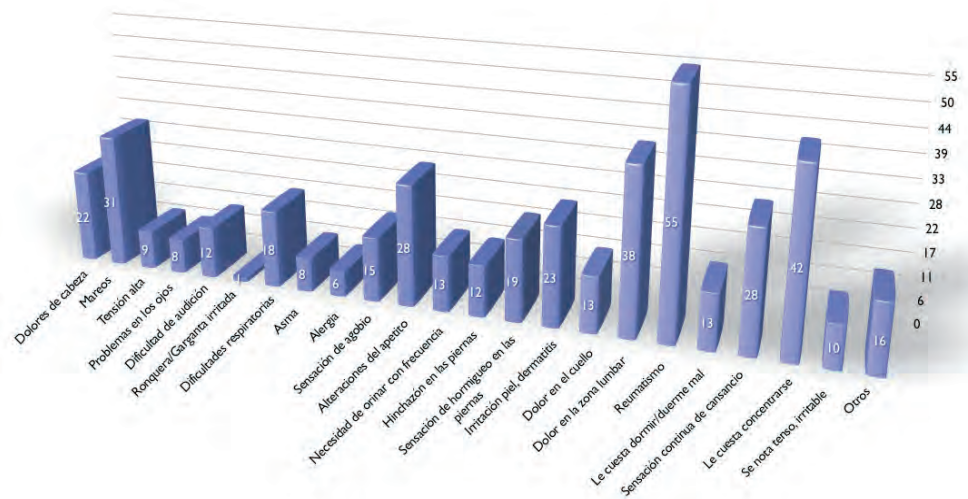


Síntomas sufridos en el últimos año con frecuencia (Puesto Cocina)

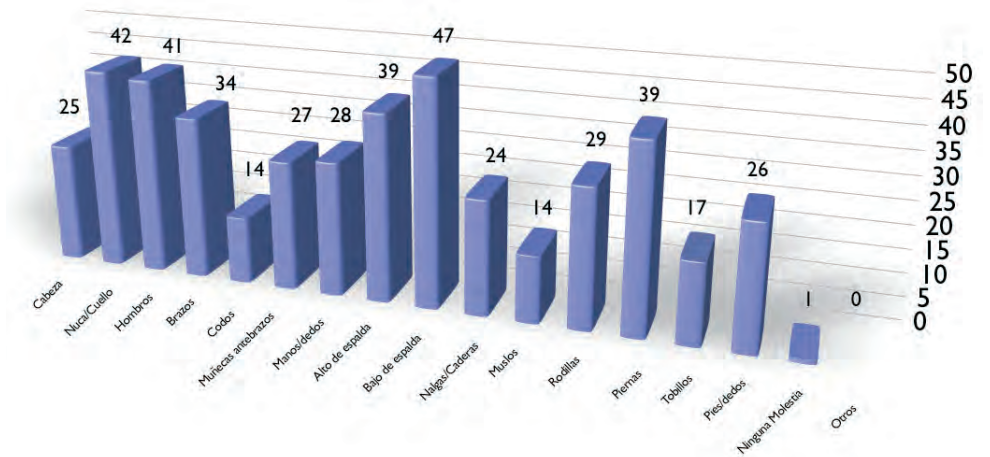
CAMARERAS DE PISO

Los trabajadores encuestados, dicen haber padecido frecuentemente síntomas de dolor en la zona lumbar y sensación continua de cansancio. Al visualizar el apartado de riesgos propios al puesto, manifestaban que su actividad requiere mucho esfuerzo físico y deben realizar actividades que entrañan la repetitividad de movimientos y sobreesfuerzos, como levantar colchones, limpiar cristales, tirar de carros, etc...

En la misma línea se manifiesta las molestias que dicen sufrir, en mayor porcentaje: molestias en la zona de espalda, 50,5%, zona de nuca/cuello (44,7%) y hombros (43,6%).



Síntomas sufridos en los últimos 6 meses con frecuencia(Puesto de Camarero de Piso)



Síntomas sufridos en el último año con frecuencia(Puesto de Camarero de Piso)

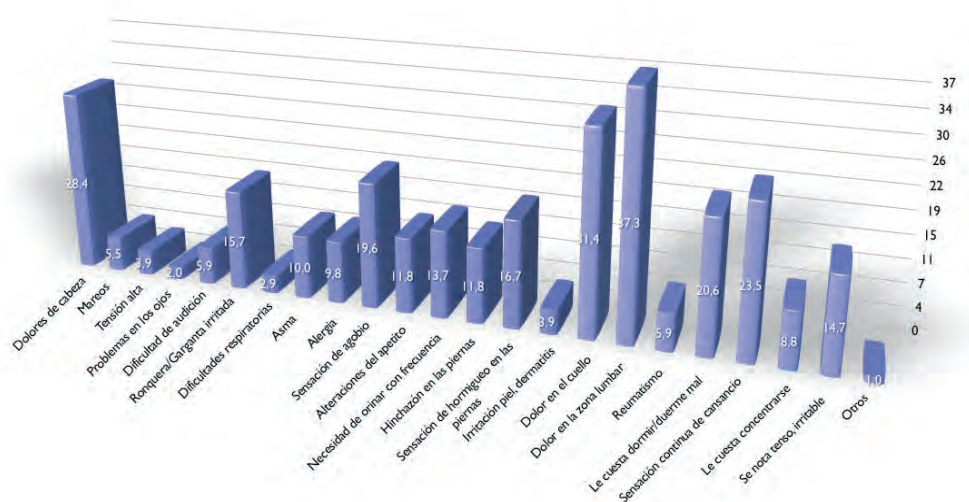
CAMAREROS DE SALA

Las molestias que dicen sufrir en mayor porcentaje se remiten a dolor de espalda, tanto zona alta como baja. Los porcentajes atribuibles son 37,3% y 36,3%, respectivamente.

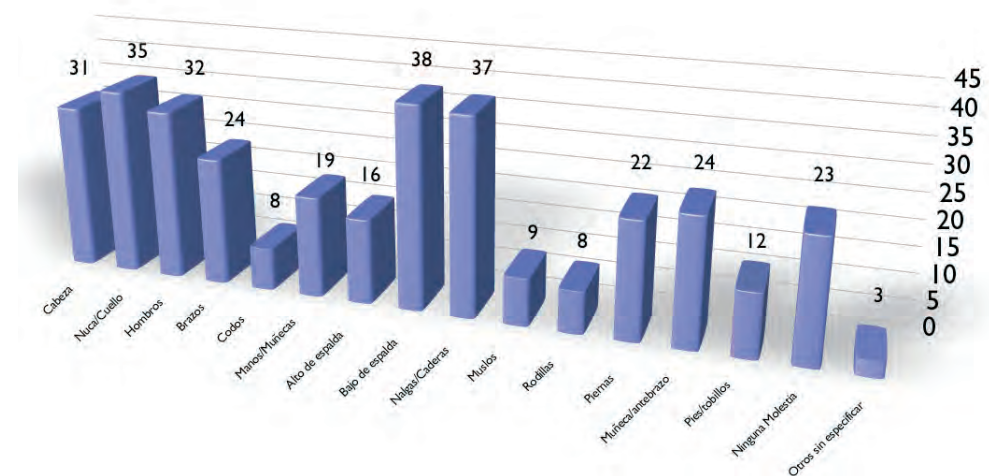
Respecto a los síntomas, observamos resultados que van encaminados a las mismas zonas. En concreto, en un 37,3%, ha sufrido dolor en la zona lumbar y el 31,4% en el cuello.

Resultados que son lógicos si tenemos en cuenta el esfuerzo físico que requiere la realización de esta tarea.

Por otro lado, los síntomas de dolor de cabeza, el dormir mal y sensación continua de cansancio son porcentajes que se reducen levemente. Pero sí nos interesa resaltar el siguiente punto del análisis, al manifestar los riesgos propios al puesto. Gran parte de los trabajadores coinciden en calificar su puesto de trabajo como estresante, ya que el trato con el público y el alto ritmo de trabajo, avalan dicha percepción.



Síntomas sufridos en los últimos 6 meses con frecuencia(Puesto de Camarero de Sala)



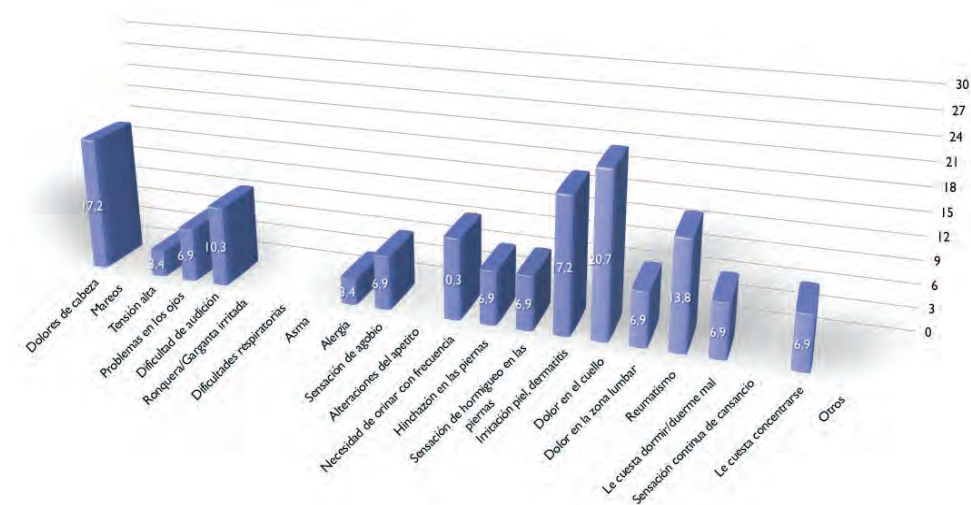
Síntomas sufridos en el último año con frecuencia(Puesto de Camarero de Sala)

MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES

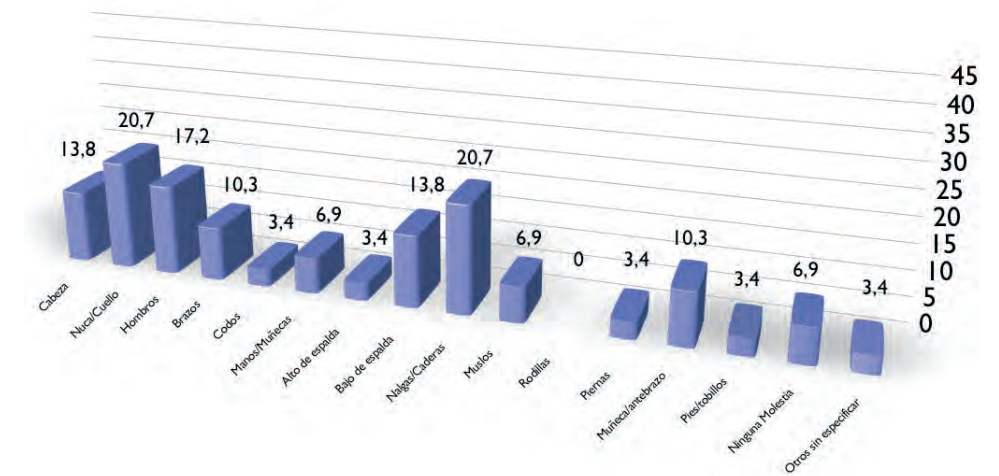
Respecto a los síntomas que dicen padecer frecuentemente, en mayor porcentaje nos encontramos, por un lado dolor de cuello y dolor de cabeza, ambos con 17,2% de las opiniones, por otro dolor en la zona lumbar, con 20,7%.

Las molestias manifestadas en mayor medida se concentran en la zona lumbar y en la zona de nuca y cuello. Ambos con el mismo porcentaje, 20,7%.

Por lo que al igual que los puestos anteriores podemos concluir que el puesto de mantenimiento a pesar de ser una actividad plurivalente, requiere esfuerzos físicos y mentales. Dado que un factor observado en el análisis de la percepción del riesgo, los trabajadores manifestaban no tanto el esfuerzo físico, sino más bien el trabajo en altura y manejo de maquinaria.



Síntomas sufridos en los últimos 6 meses con frecuencia(Puesto de Mantenimiento)



Síntomas sufridos en el último año con frecuencia(Puesto de Mantenimiento)

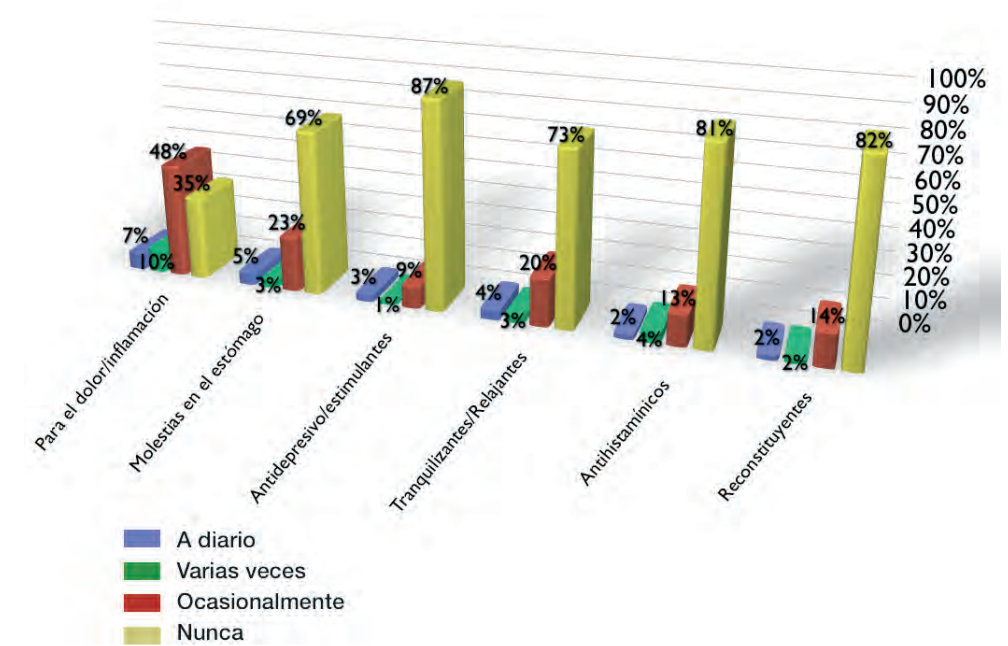
TOMA ACTUAL O HABITUAL DE MEDICACIÓN

Entre los trabajadores del sector de hostelería encuestados, en líneas generales, se observa un elevado porcentaje de aquellos que nunca han consumido medicamentos; destacando entre los medicamentos consultados, el consumo de fármacos para el dolor/inflamación con un 48%.

La frecuencia de consumo de medicamentos en todos los puestos de trabajo analizados del sector, concuerda con la frecuencia de consumo general; ya que los porcentajes más altos obtenidos corresponden a los que nunca han consumido fármacos de ningún tipo.

Sin embargo, cabe señalar que entre los porcentajes de consumo de medicamentos para el dolor/inflamación, destacan los trabajadores de sala con un 59%, sobrepasando en un 11% el consumo general. Consecutivamente, están los trabajadores de mantenimiento (48%); los trabajadores de cocina con un 44%; el puesto de trabajo de recepción (44%); y por último los camareros de pisos, con el 34%.

También es importante destacar que entre los medicamentos consultados, para todos los trabajadores del sector, los que reflejan el porcentaje más alto de nunca consumidos, son los fármacos antidepresivos/estimulantes, con un 87%.



Consumo de medicamentos

5.5. Resultados de entrevistas realizadas a responsables del área de salud del sector.

Dentro del presente estudio sobre el "origen de las enfermedades relacionadas con el trabajo del sector hostelería", se plantea la necesidad de realizar un estudio cualitativo del sector, basándose en una serie de entrevistas dirigidas a recoger las diferentes opiniones de profesionales de la salud y medicina del trabajo relacionados con este sector, de las cuales se pudieran extraer datos tangibles sobre el estado real de aplicación de la ley de prevención de riesgos laborales.

El objeto de estas entrevistas es obtener información de primera mano en lo relativo a las enfermedades relacionadas con el trabajo así como conocer su opinión y percepción al respecto. Todo ello, en base a su experiencia profesional en el sector.

Se considera necesario un análisis en profundidad del sector, así como conocer la opinión y percepción que los implicados y los profesionales tienen, sobre los distintos riesgos laborales que se puedan dar durante la realización de los trabajos propios del sector y ocasionar enfermedades cuyo origen pudiera ser la propia actividad laboral.

La información que se deseaba obtener en estas entrevistas en profundidad, es la siguiente:

- Percepción general de la prevención.
- Principales riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores del sector.
- Principales diagnósticos de patologías relacionadas o cuyo origen sea la propia actividad laboral.
- Medidas preventivas (información, formación y equipos de protección individual).

Para la consecución de los objetivos propuestos se plantea la técnica metodológica de la entrevista en profundidad, mediante la realización de las mismas con los profesionales anteriormente indicados.

La investigación cualitativa permite obtener del participante una gran riqueza tanto en el contenido objetivo de la información, como en sus expresiones. Por ello, se basa en muchos aspectos de tipo psicológico como las motivaciones, creencias, actitudes y percepciones. Sus valoraciones se realizan de modo informal, libre y espontáneo.

Su característica más peculiar es la obtención directa de la información libre por parte del profesional o participante, sin ningún filtro o sistematización inicial que ponga "expresiones en boca" del mismo.

Una vez realizadas las entrevistas, tenemos que pasar a analizarlas y a obtener las conclusiones pertinentes basándose en este análisis. Nos ha parecido importante transcribir literalmente algunos tramos de las entrevistas. De esta forma se refuerzan, con comentarios reales, las conclusiones que se extraen en el estudio.

A continuación se enumeran los aspectos más interesantes que se exponen en el presente estudio:

a) Percepción general de la Prevención

La conclusión a la que llegamos una vez analizadas las respuestas a esta pregunta es que, por norma general, el sector de la hostelería se encuentra en una situación de cierto olvido en cuanto a la aplicación total de la normativa en prevención de riesgos laborales. Esto es debido principalmente a que casi el 80% de las empresas hosteleras españolas son pequeñas empresas y, en muchos casos, autónomas, lo que dificulta que se acometan las inversiones necesarias para implantar un sistema de gestión de riesgos laborales total y eficaz. Otra de las causas es la alta rotación de los trabajadores y la estacionalidad del trabajo, lo que impide que, en muchos casos, las medidas preventivas como la formación y la información y la vigilancia de la salud se implanten efectivamente en los propios trabajadores. Suelen acometerse medidas de seguridad en las instalaciones y en los equipos pero falta la integración del trabajador.

"En mi opinión no se está aplicando totalmente el contenido de la legislación en prevención de riesgos laborales. Falta, principalmente, formación en los trabajadores del gremio debido, en parte, a la precariedad laboral existente"

"Según mi experiencia en el sector, en la actualidad la prevención está un poco olvidada, en gran parte por ser empresas pequeñas"

"La hostelería es un sector con muchísima movilidad de trabajadores y con una especial incidencia de la estacionalidad, lo que dificulta la aplicación de la normativa"

b) Nuevo Cuadro de Enfermedades Profesionales

Sobre la pregunta de si existen patologías que pudieran aparecer en trabajadores del sector que puedan relacionarse con el trabajo y que actualmente no estén consideradas

como tal en el nuevo Cuadro de Enfermedades las respuestas de los profesionales médicos entrevistados coinciden en dos aspectos, echando en falta estos tipos de patologías:

- Las patologías de origen psicológico y de carga mental como son la depresión o la ansiedad, debido en gran parte a su difícil valoración, ya que no se pueden valorar exactamente hasta qué punto son derivadas del puesto o tienen otros factores personales y sociales.
- Las patologías de origen ergonómico. A pesar de aparecer recogidas en el Cuadro de Enfermedades Profesionales no lo hacen con el tratamiento de Enfermedad Profesional si no con el de Accidente de Trabajo, como son la lumbalgias (dorsolumbalgias, cervicalgias, etc.), las tendinitis y los problemas osteomusculares. Tampoco aparecen recogidas las patologías circulares como las varices o la insuficiencia venosa, cuyo origen está íntimamente ligado a la bipedestación casi total existente en la mayoría de los puestos de trabajo del sector.

“Se echan en falta las enfermedades psicosociales y las de carga mental. Que son importantísimas en muchos puestos de trabajo del sector debido a la presión del trabajo, como las camareras de piso o los camareros de sala donde la carga es elevada y no se valora”

“En el tema ergonómico aparecen recogidas casi todas pero no como enfermedades profesionales si no como accidente de trabajo, como es el caso de las lumbalgias”

“Apuntaría, y debido al riesgo de mantener la bipedestación prolongada, las patologías circulares, las varices, la insuficiencia venosa, que son problemas circulatorios que no están recogidos”

c) Actividades de Riesgo

En este apartado se le preguntaba al personal médico entrevistado sobre los posibles riesgos generadores de patologías relacionadas con el trabajo que más preocupan y afectan a los diferentes trabajadores que realizan su trabajo en hoteles, en concreto en las áreas de recepción, camarera de pisos, cocina, camarero de sala y mantenimiento.

Las respuestas obtenidas nos indican que para cada uno de los puestos anteriormente descritos existen riesgos y situaciones peligrosas específicas de cada puesto, como son:

- Área de Recepción: Malas posturas y movimientos repetitivos que pueden provocar trastornos osteomusculares con patologías de tipo cervical. Bipedestación prolongada, con posible riesgo de patologías del sistema venoso periférico, como varices, y uso de Pantallas de Visualización de Datos con posible riesgo de fatiga visual.

- Camareras de Piso: Manipulación manual de cargas y movimientos repetitivos causantes de patologías musculoesqueléticas, como lumbalgias, dorsalgias, síndrome del túnel carpiano y fatiga muscular.
- Cocina: Posibles patologías inherentes a las lesiones por accidentes de trabajo, como quemaduras o cortes. Movimientos repetitivos de muñeca y brazo y bipedestación prolongada con alteraciones circulatorias.
- Camareros de Sala: Los riesgos son similares a los del personal de cocina, es decir, quemaduras por líquidos y alteraciones osteomusculares y circulatorias por la bipedestación y la manipulación manual de cargas.
- Personal de Mantenimiento: Depende del tipo de tarea de mantenimiento que realicen en cada momento, pero como norma general los principales riesgos a los que están expuestos son manipulación manual de cargas, movimientos repetitivos y riesgos posturales, como posibles causantes de patologías musculoesqueléticas.

“En general, como en todos los puestos de trabajo donde existen movimientos repetitivos y manipulación manual de cargas, aparecen cantidad de patologías de origen musculoesquelético principalmente en la espalda. Además, en la cocina existe la posibilidad de riesgo biológico por la manipulación de alimentos”

“La bipedestación prolongada existente en todos los puestos de trabajo estudiados es la causante de las patologías circulatorias, además en la mayoría de estos puestos existe manipulación manual de cargas, movimientos repetitivos y sobreesfuerzos posturales”

También se preguntaba en este apartado sobre posibles riesgos para los que se minimizase su importancia como generadores de enfermedad.

Las respuestas nos muestran que se debería prestar más atención a los riesgos psicosociales, siendo este sector uno de los más afectados debido a la precariedad laboral, la turnicidad, la atención directa al público y la carga de trabajo, unido todo esto a que muchos de los puestos de trabajo del sector son ocupados por mujeres, poniéndose en ocasiones de manifiesto la desigualdad de condiciones entre sexos.

Otro de los aspectos a tener en cuenta en futuras investigaciones sobre riesgos del sector, y a los que no se da la debida importancia, son los cambios bruscos de temperatura y el discomfort térmico producido por la estacionalidad del trabajo en muchos casos, es decir los cambios de temperatura entre el exterior de los locales y el interior en las temporadas de invierno y de verano.

“La vía futura de investigación debe ir enfocada a los riesgos psicosociales, como en trabajos de atención al público como generadores de riesgos psicosociales”

“Debería darse más importancia a los riesgos psicosociales existentes por la precariedad del trabajo y por casos de mobbing hacia las trabajadoras debido a la desigualdad de condiciones entre hombres y mujeres y a la actitud peyorativa de los superiores”

d) Salud laboral

Preguntado el personal médico entrevistado por las posibles patologías con origen claro o, al menos, que pudieran estar relacionadas con el trabajo, las respuestas vuelven a coincidir en que las enfermedades de origen osteomuscular como las lumbalgias son las más numerosas e incidentes en las bajas de los trabajadores del sector, seguidas de las tendinitis, especialmente en los miembros superiores e inferiores. Además la fatiga física aparece también como posible patología con origen en el trabajo provocando sobrecargas musculares.

“Ganarían las lumbalgias por goleada, el lumbago, las tendinitis varias, en brazos y muñecas y en los miembros inferiores. Éstas agrupan al 80 o al 90% de las patologías”

“Las de origen osteomuscular y la fatiga física. Derivando la mayoría de las patologías en lumbalgias, dorsalgias y carga física con sobrecargas musculares”

En cuanto a los diagnósticos en los que la relación causal con el trabajo no está totalmente clara podemos destacar los de origen psíquico y psíquicomotores causantes en gran medida de contracturas cervicales, dorsales, etc. También está el estrés sufrido en puestos de trabajo como los camareros o camareras de piso.

Otra de las patologías con posible origen laboral en los puestos de trabajo objeto de estudio son las afecciones respiratorias como consecuencia de la inhalación de humo de tabaco durante la jornada laboral, incrementados por los cambios bruscos de temperatura, la falta de ventilación y la mala climatización de los locales.

En cuanto al tratamiento y reconocimiento que reciben estas patologías por parte de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales una vez se presentan se pone de manifiesto que es como accidente de trabajo y no como enfermedad profesional. Esto es debido a la no demostración de la exclusividad del origen a las condiciones de trabajo y del puesto de trabajo. Otra de las opciones es la de derivar estas posibles enfermedades profesionales a la Seguridad Social como si fueran enfermedades comunes, a excepción de la que ya aparecen recogidas en el Cuadro de Enfermedades Profesionales como son el Síndrome del Túnel Carpiano o el de De Quervain.

“Históricamente la mayoría de las enfermedades profesionales se han considerado como accidentes de trabajo por la no demostración de exclusividad con el trabajo y como enfermedad común por falta de conocimiento de los puestos de trabajo ocupados por el trabajador accidentado, es decir existe un problema de aclaración de enfermedades profesionales por falta de la Mutuas y la Seguridad Social”

“Las Mutuas no reconocen casi ningún caso como enfermedad profesional, salvo aquellos cuya causa es muy palpable, como en el caso del Síndrome del Túnel Carpiano y alguna otra patología de los miembros superiores. Por ejemplo, las patologías del sistema periférico venoso, como las varices, las achacan a enfermedades comunes y las derivan a la Seguridad Social y las enfermedades en las que dudan o tienen un diagnóstico poco claro también van derivadas a la Seguridad Social, considerando las Mutuas solamente los accidentes de trabajo como tal”

En lo referente a los exámenes de salud específicos que deberían realizarse dependiendo del puesto de trabajo ocupado por cada uno de los trabajadores, las respuestas de nuestros entrevistados nos revelan que se hacen esfuerzos cada vez mayores por que éstos se realicen de forma específica siguiendo los protocolos de vigilancia médica específica, pero que la realidad actual del sector es que en la mayor parte de las empresas, a excepción de las grandes y en ellas sólo al personal fijo, se realizan los reconocimientos médico de forma genérica.

“Es cierto que normalmente no se realizan reconocimientos específicos a los riesgos del puesto, bien porque no se tiene en cuenta las evaluaciones de riesgos laborales o porque éstas son demasiado genéricas y no recogen las condiciones propias de cada puesto de trabajo si no de puestos genéricos del sector. Luego, habría que ver hasta qué punto están las empresas dispuestas a pagar estos reconocimientos específicos”

e) Información y Formación

En el apartado de si los trabajadores disponen de formación e información suficiente para evitar sufrir alguna enfermedad como consecuencia del desempeño de sus tareas, las respuestas del personal médico entrevistado coinciden en la falta de formación e información eficiente, ya que hasta ahora se realiza en forma de cursos genéricos sobre los riesgos del puesto y no se basa en enseñar a trabajar con seguridad a los trabajadores, es decir, no se les enseñan procedimientos de trabajo seguros y tampoco, en este sector se hace demasiado por el diseño ergonómico de los puestos de trabajo.

Se diferencian también entre pequeñas y grandes empresas, debido a que en las grandes empresas existen Comités de Seguridad y Salud donde se encargan de informar a los

trabajadores, mientras que en las pequeñas, al no existir una representación sindical, escasea la formación e información para los trabajadores. Estas últimas representan casi el 80% de las empresas del sector con lo que el problema afecta a casi la totalidad del sector.

Además, y debido a la alta rotación del personal y la temporalidad de los contratos, resulta más difícil que la formación se imparta sobre el total de los trabajadores del sector, con lo que acaba por realizarse sobre la plantilla fija de las empresas, especialmente de las grandes.

Cabe destacar que la formación, desde un punto de vista económico, merece la pena realizarla ya que disminuye en gran medida los costes de la no prevención, como son las bajas o la contratación de nuevo personal durante éstas, pérdida de productividad, etc.

“En este sector escasea bastante la formación y la información motivado por la rotación y movilidad de los trabajadores. También la existencia de trabajadores extranjeros que no conocen el idioma dificulta que sea realmente efectiva esta formación”

“Suficiente no es, se debería dar formación siempre que haya una nueva contratación ya que el principal problema en este sentido es la elevada rotación de personal lo que impide que se les da la formación adecuada y necesaria a estos trabajadores. Además coincide que estos trabajadores son los que más se accidentan y las empresas no son conscientes de esta situación. En muchos casos la plantilla estable está formada pero los eventuales o de temporada no”

“En las grandes empresas del sector, al existir los comités de seguridad y salud con representación sindical si que se les informa, pero éstas sólo representan al 20% del sector”

f) Equipos de Protección Individual

En cuanto al estado actual de disponibilidad y utilización de equipos de protección individual por parte de los profesionales del sector se constatan dos afirmaciones generales sobre la situación actual tanto en las grandes como en las pequeñas empresas del sector, siendo más escasa la utilización y disponibilidad de EPI en las pequeñas y medianas empresas que en las grandes.

A pesar de no ser éste un sector con una alta exigencia ni existencia de equipos de protección individual, utilizarlos no depende tanto de la disponibilidad de los mismos si no de la propia decisión del trabajador, es decir, los utilizará o no dependiendo de la destreza en la realización de sus tareas o de la comodidad que le suponga.

Además, al ser este un aspecto muy relacionado con la formación y la información, siendo escasa o inexistente la misma, impide la valoración real de las consecuencias de los riesgos a los que estén expuestos los trabajadores.

“Existen pocos EPI en este sector pero tampoco exige demasiados. El calzado es importante, la ropa también, que sea cómoda, higiénica, adecuada al lugar de trabajo. No creo que exista infrutilización de EPI”

“Utilizarlos o no depende de la habilidad o destreza de cada trabajador, esta es la realidad. Se facilitan pero no se usan, bien por comodidad o dejadez”

“Suele haber disponibilidad ya que no son demasiados los EPI necesarios. La utilización va en función de la información y formación que reciben los trabajadores”

CONCLUSIONES DEL ESTUDIO

6

Las demandas físicas del trabajo en los puestos de trabajo del sector de hostelería conocidas e identificadas en las evaluaciones de riesgo analizadas, hacen prever la presencia de patologías relacionadas con las mismas.

En los datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas a los trabajadores, se pone de manifiesto la incidencia de determinadas patologías relacionadas con el aparato locomotor principalmente.

Las encuestas realizadas nos dan información por puesto de trabajo, que luego vamos a relacionar con los resultados obtenidos de los datos recopilados sobre patologías por contingencias comunes.

Por un lado, respecto a los factores de riesgo especificando por puesto de trabajo, a los que están expuestos los trabajadores del sector de hostelería, podemos recordar los resultados volcados por las encuestas:

- **Recepción:** Durante la mayor parte de su jornada, los factores de riesgo a los que están expuestos se pueden clasificar en dos grandes tipos de riesgos: la fatiga física y carga mental.

Respecto a la carga mental obtenemos que los trabajadores realizan una actividad que exige el atender directamente al público y utilizar un mismo tipo de herramienta y mantener un alto nivel de atención o concentración.

Por lo que se refiere a la fatiga física, las dolencias vienen dadas por la realización de movimientos repetitivos y fatiga por posición estática (de pie o bien postura estática sentado).

Como podemos comprobar el número de factores de riesgo, que conforma la carga mental es más elevado que la fatiga física. Si comparamos estos datos con las patologías sufridas, encontramos que las principales enfermedades sufridas en los últimos años, en mayor porcentaje han afectado sobre todo a los miembros inferiores (esguinces de tobillo o condromalacia rotuliana), y varios casos de infecciones como gripes, rinitis u otitis.

La primera de las patologías mencionada posiblemente esté relacionada con la realización de movimientos repetitivos, pueden ser los causantes de esguinces.

Hay que resaltar el dato obtenido sobre los diagnósticos, como dolores y luxaciones lumbares que afectan a la columna vertebral, que reflejan un porcentaje menor en comparación con los relacionados directamente con la fatiga por posición estática, ya sea de pie o sentada.

• **Cocina:** Respecto a este puesto de trabajo, podemos proceder a una clasificación de las actividades de riesgo más frecuentes, en tres grupos diferenciados:

- **Condiciones ambientales:** por soportar altas temperaturas en la cocina.
- **Carga física:** la realización de movimientos repetitivos mantenimiento de posturas estáticas de pie, adopción de posiciones de trabajo forzadas.
- **Carga Mental:** las actividades de mantener un ritmo de trabajo elevado, utilizar un mismo tipo de herramienta y mantener un alto nivel de concentración y atención.

Las patologías más incidentes en este puesto han sido las relacionadas con el aparato locomotor, especialmente las que afectan a la columna y las que afectan a las articulaciones, tanto inferiores y como superiores, patologías que tienen causa directa en la carga física derivada de la actividad.

• **Camareras de piso:** las actividades de riesgo a las que con mayor frecuencia están expuestos son las actividades diferenciadas por:

- **Carga física:** dada por realización de movimientos repetitivos, además realizar manipulación manual de cargas, la adopción de posturas de trabajo forzadas y la bipedestación prolongada durante la realización de sus tareas.
- **Carga Mental:** dada por el ritmo de trabajo elevado y utilizar un mismo tipo de herramienta para el desempeño de sus labores.

Si lo relacionamos con las patologías con mayor incidencia son aquellas relacionadas con el aparato locomotor, afectando principalmente a la columna y a las articulaciones inferiores. Las causas de estas dolencias están directamente ligadas a las condiciones de trabajo de este colectivo, es decir, al factor de la carga física exigida. Los diagnósticos más frecuentes son tendinitis, lumbalgias y esguinces..

• **Camareros sala.** En un análisis de la actividad propia del puesto se observa la exposición a factores de riesgo como la carga mental (debido a la atención directa con el público, utilización un mismo tipo de herramienta y mantenimiento de un alto nivel de concentración y atención) y la carga física (movimientos repetitivos, soportar posturas estáticas de pie y mantener un ritmo de trabajo elevado).

Los principales diagnósticos son los que afectan al sistema locomotor, principalmente a la columna, como son las lumbalgias, y los que afectan a los miembros inferiores, como esguinces y tendinitis.

Por lo que al igual que en los puestos anteriores, priman las patologías causadas por factores de riesgo relacionados con la carga física.

• **Mantenimiento y servicios auxiliares:** Respecto a los factores presentes en la actividad propia de los trabajadores de mantenimiento, podemos agruparlos en:

- **Carga Mental:** derivada de mantener un alto nivel de atención y concentración en la tarea a realizar
- **Carga física:** por la realización de movimientos repetitivos, el mantenimiento de posturas estáticas de pie y la utilización de un mismo tipo de herramienta.

Al igual que la mayoría de los puestos analizados las principales patologías sufridas han afectado al sistema locomotor, con especial incidencia de las lesiones en la espalda, como son las lumbalgias, las lesiones en los tendones, como artrosis o reumatismo y las lesiones en las articulaciones inferiores, como son los esguinces.

Buscando una visión del sector en general, podemos concluir que respecto a las patologías manifestadas por los trabajadores, el porcentaje más alto corresponde a dolencias relacionadas con la columna vertebral en los puestos de cocina, camarero de piso, de sala y mantenimiento. Únicamente en el puesto de recepción es superior el porcentaje de patologías en articulaciones de miembros inferiores.

El segundo porcentaje más alto corresponde a patologías articulares en todos los puestos y afectaciones en los tendones en el caso de mantenimiento.

Enlazando este resultado por puesto con el análisis de bajas por contingencia común se obtiene un resultado similar respecto a porcentajes por patología, en este caso a nivel de sector de actividad. Analizados los datos de enfermedades profesionales se obtiene el mayor porcentaje en dolores articulares, resultado que puede venir dado por la imposibilidad de catalogar como tal las diferentes afecciones de la columna vertebral consideradas en los análisis anteriores (cervicalgia o lumbalgia).

Las causas pueden encontrarse en la bipedestación prolongada, manipulación manual de cargas y posturas forzadas.

Ocurre una situación similar cuando se analizan los porcentajes obtenidos en el ámbito psicosocial, que suponen un porcentaje a considerar en los resultados de las encuestas a los trabajadores y también en los datos de incapacidad por enfermedad común. Sobre todo en los puestos de trabajo de camarero de pisos, cocina y recepción las encuestas revelan un porcentaje equiparable al obtenido para dolencias articulares o patologías asentadas en tendones.

Las causas pueden encontrarse en los aspectos característicos de esta actividad, como son la atención directa al público, exigencias impuestas por el ritmo de trabajo y aspectos relacionados con factores organizativos, como tener que trabajar los domingos o días festivos.

Ambas situaciones requieren una atención especial ateniéndose a los resultados obtenidos en el estudio, por lo que la propuesta es realizar una acción de evaluación específica de estos factores de riesgo, por un lado carga física en columna vertebral y por otro el estudio de factores psicosociales sobre el sector y puestos en los que se ha manifestado la patología psiquiátrica (trastornos por ansiedad o depresión).

En relación con las evaluaciones de riesgos, se pone de manifiesto que a los riesgos correspondientes al área de ergonomía y de psicología no se les da la misma consideración que a los riesgos de seguridad y de higiene. Este problema resulta especialmente acuciante en psicología, donde el problema persiste debido a la dificultad de relación entre trabajo y estas patologías, y a esto ayuda que sigan sin reconocerse como tal en el nuevo Cuadro de Enfermedades Profesionales.

A modo de conclusión final, podemos centrarnos en el marco preventivo de la vigilancia de la salud. Aspecto a tener en cuenta tanto para la detección temprana de futuros problemas de salud en los trabajadores del sector como para el seguimiento preventivo para la recuperación de los ya afectados.

Se estima conveniente la realización de un modelo de actuación que defina los criterios mínimos de la práctica de la vigilancia de la salud, para llevar a cabo en las empresas del sector de hostelería, donde se cumplan principalmente dos objetivos.

Por un lado, la coordinación de la actividad de los técnicos de prevención con la del personal sanitario de los Servicios de Prevención. De forma que los reconocimientos médicos se realicen en base a las evaluaciones de riesgos específicos de cada uno de los puestos de trabajo del sector. De esta forma se consigue una implantación en las empresas de una vigilancia de la salud integrada en la actividad preventiva, mediante programas concretos con objetivos, protocolos bien identificados y una buena información completada con campañas de información sanitaria en programas de vigilancia colectiva de la salud que facilitará la concienciación de los trabajadores, para lograr un sistema preventivo en el que se cumpla el objetivo de salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores.

Por otro lado, para lograr una actuación de máxima calidad, se deberían mantener actualizados los protocolos médicos específicos establecidos por el Ministerio de Sanidad y Consumo de acuerdo con las necesidades reales de los puestos de trabajo.

Nota aclaratoria:

Hacer constar que en el manual que se presenta nos hemos referido a los puestos de trabajo, tanto en género masculino como femenino, siendo nuestra intención mantener una visión exenta de toda discriminación por razón de sexo, tanto de forma directa como indirecta.

Aclaración, que queremos poner de manifiesto en consonancia con la reciente entrada en vigor de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Disposición jurídica, con la que se promueve la efectividad del principio de igualdad en la vida social, instando a su respeto y promoción por parte de todos los medios de comunicación social, tanto de titularidad privada como pública.

BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS NORMATIVAS



- Ley 31/1995, de 8 de noviembre Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y modificación posterior Real Decreto 780/1998, de 30 de abril.
- Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.
- Protocolos de Vigilancia Sanitaria Específica editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.
- Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 473/1988 del MIE, de 30 de marzo. Dicta disposiciones en aplicación de la Directiva del Consejo 76/767/CEE sobre aparatos a presión.
- Real Decreto 485/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo, con su correspondiente Guía Técnica del INSHT.

- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, con su correspondiente Guía Técnica del INSHT.
- Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores, con su correspondiente Guía Técnica del INSHT.
- Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y Salud relativas al trabajo con equipos que incluye pantallas de visualización, con su correspondiente Guía Técnica del INSHT.
- Real Decreto 1495/1986, de 26 de mayo, por el que se aprueba el reglamento de Seguridad en las Máquinas.
- Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
- Real Decreto 1435/1992, de 27 de noviembre. Dicta las disposiciones de aplicación de la Directiva del Consejo 89/392/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre comercialización de máquinas.
- Real Decreto 56/1995, de 20 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1435/1992, de 27 de noviembre, relativo a las disposiciones de aplicación de la Directiva del Consejo 89/392/CEE, sobre máquinas.

- Real Decreto 1942/1993, de 5 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones de Protección contra Incendios.
- Real Decreto 1316/1989, de 27 de octubre, sobre la protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de su exposición al ruido durante el trabajo.
- Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, con su correspondiente Guía Técnica del INSHT.
- Real Decreto 2177/1996, de 4 de Octubre de 1996, por el que se aprueba la Norma Básica de Edificación «NBE-CPI/96».
- Real Decreto 413/1997, de 21 de marzo, sobre protección operacional de los trabajadores externos con riesgo de exposición a radiaciones ionizantes por intervención en zona controlada.
- Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
- Real Decreto 1124/2000, de 16 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual,

con su correspondiente Guía Técnica del INSHT.

- Real Decreto 700/1998, de 24 de abril de 1998 por el que se modifica el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo de 1995. Reglamento sobre Notificación de Sustancias Nuevas y Clasificación, Envasado y Etiquetado de Sustancias Peligrosas.
- 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.
- Real Decreto 507/2001, de 11 de mayo, por el que se modifica el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo.
- Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal.
- Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo, con su correspondiente Guía Técnica del INSHT.
- Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.
- Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

- Real Decreto 786/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad contra incendios en los establecimientos industriales.
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- CORRECCIÓN de errores del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- “La prevención de riesgos laborales en bares, restaurantes y cafeterías de las comunidades autónomas de Madrid, Extremadura y Castilla La Mancha”, estudio editado en 2005 por la Federación Española de Hostelería (FEHR).
- Guías para la acción preventiva en bares, restaurantes y cafeterías, del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- IV Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo 2005.
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/78/es/1/ef0678es.pdf>
- VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 2007.
<http://www.mtas.es/insht/statistics/viencuesta.pdf>

- Trastornos músculo-esqueléticos de origen laboral en Europa. FACTS 3. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo 2000.

http://www.mtas.es/insht/revista/facts3_es.pdf

- Prevención de los trastornos músculo-esqueléticos de origen laboral. FACTS 4. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo 2000.

http://www.mtas.es/insht/revista/facts4_es.pdf

- Trastornos músculo-esqueléticos de origen laboral del cuello y las extremidades superiores. FACTS 5. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo 2000.

http://www.mtas.es/insht/revista/facts5_es.pdf

8

AGRADECIMIENTOS

Este proyecto ha sido posible gracias a la ayuda financiera prestada por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, y a los solicitantes del proyecto que tuvieron la idea de realizar un Estudio sobre el Origen de las Enfermedades relacionadas con el Trabajo en el sector de la Hostelería, y que han sido las siguientes entidades:

Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO (FECOHT)

Federación de Hostelería, Turismo y Juego de UGT

Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT)

Federación Española de Hostelería (FEHR)

Merecen también un especial agradecimiento cada una de las empresas del sector y sus trabajadores que han prestado su tiempo en las visitas realizadas para recopilar información.

Este agradecimiento va también para los médicos del trabajo que nos ha transmitido sus conocimientos y experiencias durante las entrevistas sobre la realidad sanitaria del sector.

9

ANEXO

En relación con el punto cuarto de este estudio de Descripción de Puestos de Trabajo, incluimos este anexo con una relación completa de todas las Áreas Funcionales y sus correspondientes puestos de trabajo y funciones recogidas en el **Artículo 18 del III ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA (III ALEH)**.

FUNCIONES BÁSICAS DE LA PRESTACIÓN LABORAL

A) ACTIVIDADES, TRABAJOS Y TAREAS DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL ÁREA PRIMERA:

a) JEFE/A DE RECEPCIÓN:

- Realizar de manera cualificada y responsable la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento de recepción.
- Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.
- Dirigir, supervisar y planificar el conjunto de actividades del departamento de recepción.
- Coordinar y participar con otros departamentos en la gestión del establecimiento.
- Colaborar con la dirección del establecimiento y/o con otros departamentos.
- Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

b) SEGUNDO/A JEFE/A DE RECEPCIÓN:

- Realizar de manera cualificada y responsable la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento de recepción.
- Colaborar y sustituir al Jefe/a de recepción de las tareas propias del mismo.

c) JEFE/A COMERCIAL:

- Realizar de manera cualificada y responsable la dirección, planificación y organización de las estrategias comerciales de las empresas.
- Elaborar las estrategias comerciales de la empresa.
- Coordinar con los agentes y operadores turísticos para la concentración de campañas de venta de servicios y conciertos comerciales.
- Dirigir la política de promoción.
- Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

d) JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN:

- Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la dirección, control y seguimiento de las actividades contables y administrativas.
- Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.
- Planificar y organizar los departamentos de contabilidad y gestión administrativa de las empresas.
- Dirigir y supervisar los sistemas y procesos de trabajo de administración.
- Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

e) PRIMER/A CONSERJE:

- Realizar de manera cualificada, la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento de conserjería de los establecimientos.
- Dirigir, supervisar y planificar las tareas del departamento de conserjería.

- Colaborar y coordinar las tareas del departamento de conserjería con las de los demás departamentos.
- Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.
- Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

f) RECEPCIONISTA:

- Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad la recepción de los clientes y todas las tareas relacionadas con ello.
- Ejecutar las labores de atención al cliente en la recepción.
- Realizar las gestiones relacionadas con la ocupación y venta de las habitaciones.
- Custodiar los objetos de valor y el dinero depositados.
- Realizar labores propias de la facturación y cobro, así como, el cambio de moneda extranjera.
- Recibir, tramitar y dirigir las reclamaciones de los clientes a los servicios correspondientes.

g) CONSERJE:

- Realizar de manera cualificada, con iniciativa, autonomía y responsabilidad de la asistencia e información a los clientes y de los trabajos administrativos correspondientes.
- Atender al cliente en los servicios propios de conserjería
- Informar a los clientes sobre los servicios de los establecimientos.
- Ejecutar las labores de atención al cliente en los servicios solicitados.
- Recibir, tramitar y dirigir las reclamaciones de los clientes a los servicios correspondientes.

h) ADMINISTRATIVO/A:

- Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable las tareas administrativas, archivo y contabilidad correspondiente a su sección.
- Elaborar documentos de contabilidad.
- Efectuar el registro, control y archivo de correspondencia y facturación.
- Realizar la gestión de la contabilidad de la empresa.
- Cobrar facturas y efectuar pagos a proveedores.
- Efectuar las operaciones de cambio de moneda extranjera.

i) RELACIONES PÚBLICAS:

- Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable de las relaciones con los clientes y organizar actividades lúdicas o recreativas en los establecimientos.
- Recibir y acompañar a aquellos clientes que la dirección indique.
- Informar a los clientes de todos los servicios que están a su disposición.
- Prestar sus servicios tanto dentro como fuera del establecimiento
- Gestionar las reservas de cualquier servicio que ofrezca la empresa.

j) COMERCIAL:

- Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, el desarrollo de la planificación de las estrategias comerciales de la empresa.
- Colaborar con el Jefe/a comercial en el desarrollo de la política comercial del establecimiento.

- Coordinar con otros departamentos el desarrollo de la política de promoción de la empresa.
- Colaborar en las medidas y acciones publicitarias.

k) TÉCNICO/A DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

- Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, el desarrollo y aplicación de la planificación y resto de obligaciones en materia de seguridad y salud laboral en la empresa.

l) AYUDANTE DE RECEPCIÓN:

- Participar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas de recepción ayudando al jefe/a de recepción y recepcionistas.
- Colaborar en las tareas propias del recepcionista.
- Realizar la atención al público en las tareas auxiliares de recepción.
- Ejecutar labores sencillas de la recepción.
- En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en recepción bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quién éste delegue.
- Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

m) AYUDANTE DE CONSERJERÍA:

- Participar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas de conserjería ayudando al jefe de departamento y a los conserjes.

- Asistir, informar y aconsejar a los clientes.
- Transmitir a los clientes las llamadas telefónicas, correspondencia o mensajes.
- Colaborar en las tareas de conserjería.
- Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

n) TELEFONISTA:

- Realizar el servicio telefónico en conexión con el departamento de recepción.
- Atender los servicios de telecomunicaciones.
- Registrar y facturar las llamadas telefónicas.
- Realizar las operaciones de fax, telex, correo electrónico y demás servicios de atención al cliente.

ñ) AYUDANTE ADMINISTRATIVO/A:

- Encargarse con alguna autonomía y responsabilidad de actividades administrativas.
- Realizar labores de mecanografía, informáticas y archivo de documentos de su Área.
- Ayudar en la tramitación y registro de correspondencia.
- Colaborar en las anotaciones contables.
- Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

o) AUXILIAR DE RECEPCIÓN Y CONSERJERÍA:

- Auxiliar en las tareas propias de recepción y conserjería, así como de la vigilancia de las instalaciones, equipos y materiales de los establecimientos.

- Realizar el control, almacenaje y transporte de los equipajes de los clientes en las dependencias del hotel o a las puertas de acceso a éste.
- Encargarse de la ejecución de gestiones y encargos sencillos, tanto en el interior, como en el exterior del establecimiento.
- Colaborar en el mantenimiento del orden y de la limpieza en las zonas de recepción y conserjería.
- Vigilar las instalaciones y comunica las incidencias al departamento correspondiente.
- Controlar la entrada y salida de objetos, mercancías, proveedores y personal.
- Encargarse de conducir y estacionar los vehículos de los clientes, a petición de éstos, así como su vigilancia y custodia.

B) ACTIVIDADES, TRABAJOS Y TAREAS DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL ÁREA SEGUNDA:

a) JEFE/A DE COCINA:

- Realizar de manera cualificada, funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería.
- Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.
- Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área.
- Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el departamento de su responsabilidad.
- Diseñar platos y participar en su elaboración.

- Realizar propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestionará su conservación, almacenamiento y rendimiento.
- Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc. del departamento, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición.
- Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

b) SEGUNDO/A JEFE/A DE COCINA:

- Realizar de manera cualificada las funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería.
- Colaborar y sustituir al Jefe/a de cocina en las tareas propias del mismo.

c) JEFE/A DE "CATERING":

- Realizar de manera cualificada y responsable de la dirección, control y seguimiento del proceso de elaboración y distribución de comidas.
- Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de preparación y distribución de la producción a su cargo.
- Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje.
- Organizar, instruir y evaluar al personal a su cargo.

d) JEFE/A DE PARTIDA:

- Realizar de manera cualificada las funciones de control y supervisión de la partida y/o servicio que le sea asignado bajo la dirección del jefe/a de cocina.

- Las mismas del cocinero/a, y además:
- Participar en el control de aprovisionamientos, conservación y almacenamiento de mercancías.
- Elaborar informes sobre la gestión de los recursos y procesos de su partida y/o servicio.
- Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

e) COCINERO/A:

- Realizar de manera cualifica, autónoma y responsable, la preparación, aderezo y presentación de platos utilizando las técnicas más idóneas.
- Colaborar en los pedidos y conservación de materias primas y productos de uso en la cocina.
- Preparar, cocinar y presentar los productos de uso culinario.
- Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes.
- Revisar y controlar el material de uso en la cocina, comunicando cualquier incidencia al respecto.
- Colaborar en la planificación de menús y cartas.
- Colaborar en la gestión de costes e inventarios, así como en las compras
- Controlar y cuidar de la conservación y aprovechamiento de los productos puestos a su disposición.

f) REPOSTERO/A:

- Realizar de manera cualifica y autónoma, la preparación y presentación de postres y dulces en general, así como bollería y masas.

- Realizar elaboraciones a base de las materias primas.
- Preparar las masas de uso en la cocina para la elaboración de pastelería, repostería y bollería.
- Realizar pedidos y controlará la conservación de materias primas de uso en su trabajo.
- Realizar el cálculo de costes, relacionados con sus cometidos.
- Preparar y disponer los productos para "bufets", banquetes, etc., colaborando en el arreglo y reparto.
- Participar en el control de aprovisionamientos.
- Organizar y controlar el personal a su cargo.

g) ENCARGADO/A DE ECONOMATO:

- Realizar de forma cualificada la dirección, control y supervisión del conjunto de tareas que se desarrollan en su departamento.
- Establecer las necesidades de mercancías y material de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas de la empresa.
- Elaborar las peticiones de ofertas, evaluación y recomendación de las adjudicaciones.
- Controlar y planificar las existencias, en coordinación con otras secciones del establecimiento.
- Organizar, supervisar y realizar las labores propias de su área.

h) AYUDANTE DE COCINA:

- Participar con alguna autonomía y responsabilidad en las elaboraciones de cocina bajo supervisión.

- Realizar las preparaciones básicas, así como cualquier otra relacionada con las elaboraciones culinarias que le sean encomendadas.
- Preparar platos para los que haya recibido oportuno adiestramiento.
- En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en elaboraciones de cocina bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quién éste delegue.
- Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

i) AYUDANTE DE ECONOMATO:

- Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la compra y gestión de mercancías y materiales.
- Colaborar al establecimiento de las necesidades de mercancías y material de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas del establecimiento.
- Colaborar con el encargado en el registro de proveedores y mercancías.
- Recibir las mercancías y material pedidos y controlar las fechas de caducidad de los productos, la calidad y cantidad así como las facturas.
- Vigilar y controlar las existencias de mercancías y material.
- Encargarse del almacenamiento, manipulación y ordenación de los materiales y productos.
- Realizar las tareas derivadas del perfil de su ocupación.

j) AUXILIAR DE COCINA:

- Realizar sin cualificación las tareas de limpieza de útiles, maquinaria y menaje del restaurante y cocina, así como de las dependencias de cocina para lo cual no requiere una formación específica y que trabaja bajo supervisión.
- Realizar las labores de limpieza de maquinaria, fogones y demás elementos de cocina.
- Preparar e higienizar los alimentos.
- Transportar pedidos y otros materiales, propios de su área.
- Realizar trabajos auxiliares en la elaboración de productos
- Encargarse de las labores de limpieza del menaje, del comedor y la cocina.

C) ACTIVIDADES, TRABAJOS Y TAREAS DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL ÁREA TERCERA:

a) JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA:

- Realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación, organización y control del restaurante-barcafetería.
- Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.
- Dirigir, planificar y realizar el conjunto de actividades de su Área.
- Gestión y participación en la facturación, cobro, cuadro y liquidación de la recaudación.
- Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etcétera, de uso en el Departamento de su responsabilidad.

- Hacer las propuestas de pedidos de mercancías y realizar los pedidos si así se le encomienda.
- Realizar las tareas de atención al cliente específicas del servicio.
- Participar en la formación del personal a su cargo.

b) SEGUNDO/A JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA:

- Realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación y control del restaurante-barcafetería.
- Colaborar y sustituir al jefe/a de restaurante en las tareas propias del mismo.

c) JEFE/A DE OPERACIONES DE "CATERING":

- Realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de los trabajos en pista con los de muelle y el resto del centro.
- Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.
- Instruir y evaluar al personal a su cargo.
- Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa.
- Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el sector de su responsabilidad.
- Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del sector de su responsabilidad, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición.
- Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la producción a su cargo.

- Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje.
- Elaborar las estadísticas e informes de su sector para la dirección de la empresa y otros departamentos.
- Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento.
- Recibir y transmitir las peticiones de servicios y sus modificaciones.
- Implicarse activamente en los planes de Seguridad y Salud Laboral.

d) GERENTE DE CENTRO:

- Realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de los trabajos.
- Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.
- Instruir y evaluar al personal a su cargo.
- Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa.
- Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el centro de su responsabilidad.
- Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del centro de su responsabilidad, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición.
- Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la producción a su cargo.
- Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje.

- Elaborar las estadísticas e informes de su centro para la dirección de la empresa y otros departamentos.
- Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento.
- Recibir y transmitir las peticiones de servicios y sus modificaciones.
- Implicarse activamente en los planes de Seguridad y Salud Laboral.

e) JEFE/A DE SECTOR:

- Realizar de manera cualificada las funciones de control y supervisión de su sector de responsabilidad y de las tareas a realizar a la vista del cliente.
- Las mismas del camarero/a, y además:
- Ocuparse de preparar y decorar las salas y mesas del restaurante.
- Colaborar en recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes sobre los menús y las bebidas.
- Realizar trabajos a la vista del cliente (flambear, cortar, trincar, desespinar, etcétera).
- Revisar los objetos de uso corriente.
- Almacenar y controlar las mercancías y objetos de uso corriente en el ámbito del restaurante.
- Facturación y cobro al cliente, así como cuadro y liquidación de la recaudación en su sección.

f) CAMARERO/A:

- Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, el servicio y venta de alimentos y bebidas.
- Preparar las áreas de trabajo para el servicio.
- Realizar la atención directa al cliente para el consumo de bebidas o comidas.
- Elaborar para consumo viandas sencillas.
- Transportar útiles y enseres necesarios para el servicio.
- Controlar y revisar mercancías y objetos de uso de la sección.
- Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes.
- Realizar trabajos a la vista del cliente tales como flambear, cortar, trinchar, desespinar, etcétera.
- Colaborar con el jefe de comedor en la preparación y desarrollo de acontecimientos especiales.
- Podrá coordinar y supervisar los cometidos propios de la actividad de su Área.
- Informar y aconsejar al cliente sobre la composición y confección de los distintos productos a su disposición.
- Podrá atender reclamaciones de clientes.
- Facturación y cobro al cliente

g) BARMAN/BARWOMAN:

- Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, la venta, distribución y servicio de bebidas en el bar así como la preparación de cócteles.
- Preparar todo tipo de bebidas.

- Recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes.
- Preparar diferentes tipos de cócteles y bebidas combinadas.
- Tomar los pedidos, distribuir y servir las bebidas con sus acompañamientos.
- Examinar y controlar las existencias de mercancías.
- Facturación y cobro al cliente.

h) SUMILLER/A:

- Realizar de forma cualificada el servicio a la clientela, de manera autónoma y responsable, especialmente vino, así como también otro tipo de bebida.
- Participar en el trabajo de la bodega: recepción y revisión de las entregas, control del embotellado, encochado y etiquetado de los vinos así como la clasificación, almacenamiento y vigilancia de los mismos.
- Participar en la elaboración de la carta de vinos y bebidas y en la promoción de ventas.
- Aconsejar al cliente en la elección de las bebidas conforme a la comida escogida.
- Colaborar en el pedido y administración de las reservas en vinos y en el cálculo de ventas.
- Cuidar de la limpieza de los utensilios de la bodega (vasos, etcétera).
- Planificar, organizar y controlar la bodega.

i) JEFE/A DE SALA DE "CATERING":

- Realizar de manera cualificada funciones de planificación, organización y control de todas las tareas de emplatado y montaje previo a la distribución de comidas.

- Organizar y coordinar el trabajo del personal a su cargo.
- Instruir y evaluar al personal a su cargo.
- Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de emplatado y montaje, tanto manual como automático, de la producción a su cargo, así como la preparación para su posterior distribución.
- Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etcétera, que estén bajo su responsabilidad.
- Realizar propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestionar su conservación, almacenamiento y rendimiento.
- Supervisar y controlar el uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., que estén bajo su responsabilidad, realizar los correspondientes inventarios y propuestas de reposición.
- Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje.
- Implicarse activamente en los planes de Seguridad y Salud Laboral. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase C1).

j) SUPERVISOR/A DE "CATERING":

- Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas.
- Planificar, coordinar e instruir a los equipos de trabajo.
- Organizar y controlar, bajo la supervisión de sus inmediatos superiores, los procesos de distribución de comidas, servicios y equipos.
- Supervisar y controlar la recepción y entrega de los servicios y equipos a los clientes, cumplimentando los formularios y comprobantes que fuesen precisos, de acuerdo con los manuales de servicio o de las compañías.

- Facilitar a los clientes el albarán para su firma, controlando y entregándolo posteriormente para su facturación.
- Atender en todo momento los aviones, trenes, etc., manteniendo contacto con los mismos a través de receptores, teniendo especial atención en registrar los aumentos o disminuciones no programados con anterioridad.

(Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase B1).

k) SUPERVISOR/A DE COLECTIVIDADES:

- Realizar funciones de organización verificación y control de todas las tareas propias de los auxiliares de colectividades y/o monitores/cuidadores de colectividades.
- Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de éstos.
- Distribuir al personal a su cargo en el autoservicio, cocina y zona emplatado, lavado y comedor.
- Participar en la realización de tareas complementarias.

l) SUPERVISOR/A DE RESTAURACIÓN MODERNA:

- Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas en el centro correspondiente.
- Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de éstos.
- Distribuir al personal a su cargo en el autoservicio, cocina y zona emplatado, lavado y comedor.
- Participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas.

- Participar en la realización de tareas complementarias.
- Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo.
- Preparar áreas de trabajo para el servicio.
- Colaborar en el servicio al cliente.

m) AYUDANTE DE CAMARERO/A:

- Participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas.
- Realizar labores auxiliares.
- Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo.
- Preparar áreas de trabajo para el servicio.
- Colaborar en el servicio al cliente.
- Preparar el montaje del servicio, mesa, tableros para banquetes o convenciones, sillas, aparadores o cualquier otro mobiliario o enseres de uso común en salones, restaurantes, cafeterías o bares.
- En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en restaurante bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quién éste delegue.
- Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.
- Colaborar en la facturación y cobro al cliente.

n) PREPARADOR/A O MONTADOR/A DE "CATERING":

- Realizar con alguna autonomía y responsabilidad las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de comidas y productos relacionados.
- Ejecutar los procesos de montaje de servicios y equipos, tanto manual como automático.
- Ejecutar la entrega de servicios y equipos.
- Colaborar y ejecutar los procesos de montaje y distribución de cubiertos para los servicios y equipos, incluyendo productos para su venta a bordo.
- Colaborar y ejecutar los procesos de montaje y distribución de lencería para los servicios y equipos.

ñ) CONDUCTOR/A DE EQUIPO "CATERING":

- Realizar de manera cualificada, con autonomía y responsabilidad el transporte, carga, descarga y distribución de comidas y equipos, bajo la dependencia directa del jefe/a de equipo.
- Transportar, distribuir, cargar y descargar los equipos y comidas.
- Actuar de acuerdo a las normas y procedimientos en vigor.
- Asegurar la buena utilización y optimización de los bienes de equipo puestos a su disposición para realizar las tareas encomendadas. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase C1).

o) AYUDANTE DE EQUIPO DE "CATERING":

- Participar y colaborar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas propias del conductor/a de equipo y bajo la supervisión directa del supervisor/a.

- Conducir los vehículos de apoyo propiedad de la empresa.
- Cargar y descargar las comidas y equipos.
- Distribuir y ubicar los servicios y equipos.
- Cubrir las ausencias transitorias del conductor/a de equipo. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase B1).

p) PREPARADOR/A DE RESTAURACIÓN MODERNA:

- Realizar con alguna autonomía y responsabilidad las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de comidas y productos del centro.
- Ejecutar los trabajos de preparación, distribución y venta de comidas y productos en el centro.

q) MONITOR/A O CUIDADOR/A DE COLECTIVIDADES:

- El monitor/a o cuidador/a de colectividades: Participará en los trabajos y tareas propias y necesarias para el cuidado, atención y entretenimiento de un colectivo de personas.
- Su responsabilidad supone la presencia física durante el tiempo de prestación del servicio, con independencia del lugar de desempeño de su puesto de trabajo: comedor escolar, autobús escolar o discrecional, centro de entretenimiento, parques recreativos e infantiles, etc.
- Cumplir las normas generales y las instrucciones recibidas de la dirección del centro, con sujeción a las normas y requisitos establecidos por la autoridad educativa, Sanitaria o cualquier otra con competencia en la materia, velando por el mantenimiento del orden en los lugares en que desempeñe su trabajo
- Informar inmediatamente de cualquier incidencia que se produzca a su inmediato superior y al director del centro cuando así se establezca.

- Además de las hasta aquí expuestas con carácter general, las que a continuación se describen, según el lugar de desempeño del puesto de trabajo.

DE COMEDOR O ÁREAS DE ENTRETENIMIENTO:

- Asistir y ayudar a los comensales a cortar y pelar los alimentos.
- Tener conocimientos básicos de primeros auxilios, normativa técnico sanitaria, condiciones higiénico-sanitarias de alimentos, bebidas y conservación de los mismos.
- Tener los conocimientos básicos para poder orientar en la educación para la salud, la adquisición de hábitos sociales, educación para la convivencia y educación para el ocio y tiempo libre, así como otras actividades educativas.
- Colaborar en el servicio de hostelería.
- En los supuestos que existan requisitos establecidos con la administración del centro y/o autonómica y estos fuesen obligatorios, deberá estar en posesión de los mismos.

DE AUTOBÚS:

- Ejercer la vigilancia sobre los pasajeros en el interior de los transportes escolares o de ocio durante el trayecto así como en las operaciones de acceso y abandono del vehículo. Cuidándose de que se encuentren correctamente ubicados y sentados en sus respectivas plazas; de que hagan uso del cinturón en los supuestos que fuese obligatorio o aconsejable; de atender las necesidades que pudiesen requerir, así como, en su caso, de la recogida y acompañamiento de los pasajeros desde y hasta el interior de los lugares de destino.

r) AUXILIAR DE COLECTIVIDADES:

- Participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaborar en la elaboración y preparación de productos básicos, así

como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo.

- Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas en los establecimientos de colectividades en la línea de autoservicio, comedor o sala.
- Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución en plantas.
- Cobrar y facturar en su área.
- Preparar las áreas de trabajo para el servicio.
- Ayudar en la preparación de desayunos, raciones, bocadillos, alimentos en plancha y, en general, trabajos menores de cocina.
- Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo.
- Transportar géneros y mercancías del área a su departamento.

s) AUXILIAR PREPARADOR/A O MONTADOR/A DE "CATERING":

- Colaborar de manera no cualificada en las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de las comidas.
- Realizar trabajos auxiliares para la elaboración y distribución de productos, bebidas, servicios, equipos y productos para su venta a bordo.
- Llevar a cabo las labores de limpieza que le sean encomendadas.

t) AUXILIAR DE RESTAURACIÓN MODERNA:

- Participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaborar en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo.

- Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas.
- Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución.
- Preparar las áreas de trabajo para el servicio.
- Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo.

D) ACTIVIDADES, TRABAJOS Y TAREAS DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DE LA ÁREA CUARTA:

a) ENCARGADO/A GENERAL:

- Realizar de manera cualificada la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que componen el servicio de pisos, áreas públicas, áreas internas, lavandería y lencería, controlando y supervisando los servicios de lavandería, planchado y costura, asimismo es responsable de la organización del personal a su cargo.
- Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo.
- Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área.
- Dirigir, supervisar y controlar las compras y existencias de ropa blanca, productos de mantenimiento y limpieza.
- Encargarse del control e inventario de mobiliario, enseres y materiales de las habitaciones y organización del trabajo de servicio de pisos, áreas públicas, internas y lavandería.
- Elaborar las estadísticas e informes de su área a la dirección del hotel y otros departamentos, así como la dirección de la formación del personal a su cargo.

b) ENCARGADO/A DE SECCIÓN:

Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, las tareas relativas a los pisos, áreas públicas, áreas internas, lencería y lavandería.

- Seleccionar los productos de mantenimiento y limpieza para el uso diario.
- Inspeccionar y participar en la limpieza de áreas.
- Llevar el control de las habitaciones y su ocupación, así como de las salas.
- Participar en estadísticas y elaborar informes en relación con las tareas propias de su área.

c) CAMARERO/A DE PISOS:

- 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.

d) AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA:

- Encargarse de manera no cualificada de las tareas auxiliares de limpieza y arreglo de pisos y áreas públicas.
- 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.
- Limpiar las áreas y realizar labores auxiliares.

E) ACTIVIDADES, TRABAJOS Y TAREAS DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL ÁREA QUINTA:

a) JEFE/A DE SERVICIOS DE "CATERING":

- Realizar de forma cualificada y responsable la dirección, control y seguimiento de las tareas propias de mantenimiento y servicios auxiliares.
- Dirigir, organizar y coordinar el equipo de técnicos de mantenimiento para que su aportación sea eficaz y rentable, así como al resto de personal a su cargo.
- Instruir a los trabajadores a su cargo.
- Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área.
- Desarrollar los programas de mantenimiento preventivo y de reparaciones, vigilando el perfecto funcionamiento de las máquinas e instalaciones.
- Asistir a las reuniones de programación, exponiendo mejoras de trabajo. Facilitar información solicitada por la dirección. Entregar a administración el desglose de costos, producción y consumos.

b) ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES:

Realizar de manera cualificada la dirección, control y seguimiento de las tareas auxiliares de las instalaciones.

- Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo.
- Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área.

- Instruir a los trabajadores de su área.
- Dirigir, supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones.
- Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones.

c) ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS DE "CATERING":

- Realizar de manera cualificada el control y seguimiento de las tareas auxiliares de las instalaciones y edificios o vehículos.
- Tener al día el programa de mantenimiento, asegurándose de su cumplimiento con la calidad requerida, y de acuerdo con el presupuesto.
- Proponer las medidas pertinentes en orden a mejorar los rendimientos, y aplicar al día, en todo momento, el programa de mantenimiento cuidando tanto de la vigilancia y seguridad del personal; como de su desarrollo y formación.
- Prever las necesidades de piezas de recambio y maquinaria, controlando las existencias en almacén (de acuerdo a los "stocks" máximos y mínimos establecidos).
- Cursar los pedidos oportunos; y verificar la puntualidad y calidad del material recibido.
- Controlar los trabajos de mantenimiento encargados a terceros.
- Implicarse activamente en los planes de Seguridad y Salud Laboral.

DE FLOTA:

- Controlar las tareas de reparación y mantenimiento de los vehículos.
- Supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de los vehículos.
- Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de los vehículos.

DE INSTALACIONES Y EDIFICIOS:

- Controlar las tareas de reparación y mantenimiento de instalaciones y edificios.
- Supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de maquinaria e instalaciones.
- Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones.

d) ENCARGADO/A DE SECCIÓN:

- Encargarse de manera cualificada, autónoma y responsable, de la dirección, control y seguimiento de las tareas auxiliares en las instalaciones.
- Colaborar en el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones.
- Controlar y supervisar las distintas actividades que se realizan en su sección.
- Las mismas que el especialista.

e) ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES:

- Realizar de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficiente los trabajos específicos de profesiones de mantenimiento o auxiliares a la actividad de Hostelería.
- Llevar a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y eficaz de las instalaciones.
- Instalar y mantener los dispositivos específicos de protección de personas y bienes.
- Cuidar y efectuar el mantenimiento de las instalaciones y maquinarias.
- Colaborar con los servicios externos de instalación y mantenimiento si fuera preciso.

f) ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS DE "CATERING":

DE FLOTA:

- Efectuar el mantenimiento de los vehículos de la empresa en los lugares donde pres-ten servicio habitualmente.
- Seleccionar y procurar el equipo necesario y verificar que cumpla las especificaciones exigidas.
- Registrar los datos sobre el desarrollo y los resultados del trabajo.

DE INSTALACIONES Y EDIFICIOS:

- Llevar a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y efi-caz de las instalaciones y edificios.
- Instalar y mantener los dispositivos específicos de protección de personas y bienes.
- Cuidar y efectuar el mantenimiento de las instalaciones y maquinarias.
- Seleccionar y procurar el equipo necesario y verificar que cumpla las especificaciones exigidas.
- Registrar los datos sobre el desarrollo y los resultados del trabajo.

g) AUXILIAR DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES:

- Auxiliar de manera no cualificada en las labores sencillas de mantenimiento de las instalaciones y zonas de recreo del establecimiento.
- Realizar las funciones auxiliares que se le encomienden bajo la supervisión del encar-gado de su área.

- Realizar las funciones de reparto de comidas o bebidas u otros productos a domicilio.
- Realizar funciones incluidas en la categoría de especialista de mantenimiento y ser-vicios auxiliares sin poseer la titulación o cualificación requerida.

F) ACTIVIDADES, TRABAJOS Y TAREAS DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL ÁREA SEXTA:

a) RESPONSABLE DE SERVICIO:

- Realizará de manera cualificada la dirección, control y seguimiento del servicio com-plementario correspondiente.
- Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo.
- Participar en la gestión y planificación administrativa, contable y económica del ser-vicio complementario.
- Dirigir y planificar el conjunto de actividades del servicio.
- Instruir a los trabajadores y trabajadoras del servicio complementario.
- Dirigir, supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, mo-dificaciones y mantenimiento de las instalaciones y del servicio.
- Proponer a la Dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones del servicio complementario.

b) TÉCNICO/A DE SERVICIO:

- Realizará de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad sufi-cientes los trabajos específicos de profesiones complementarias a la actividad de Hos-telería, como son las de fisioterapeuta, dietista y otros titulados/as en Ciencias de la Salud; pudiendo asumir funciones relacionadas con la venta y cobro de productos y ser-vicios.

c) ESPECIALISTA DE SERVICIO:

- Realizará las tareas relacionadas con las actividades complementarias, como socorrista o especialista de primeros auxilios, animador/a turístico/a o de tiempo libre, monitor/ deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista en atención al cliente; pudiendo asumir funciones relacionadas con la venta y cobro de productos y servicios.
- El animador/a turístico/a o de tiempo libre, realizará de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficientes, los trabajos de definición, coordinación y ejecución de actividades de animación turística o de tiempo libre.
- Organizar, informar, dirigir, controlar y evaluar el desarrollo de veladas, espectáculos, actividades deportivo-recreativas y culturales.
- Organizar, tanto su propio trabajo como el equipo de personas que pueda tener a su cargo.
- Desarrollar, evaluar y promocionar planes, programas y actividades; así como elaborar y proponer presupuestos para su área de responsabilidad.
- Mantener comunicaciones efectivas en el desarrollo de su trabajo y, en especial, en servicios que exijan un elevado grado de coordinación con otros departamentos de la empresa u otros establecimientos.

d) AUXILIAR DE SERVICIO:

- Realizar de manera no cualificada las tareas auxiliares del servicio; como el auxiliar de piscina o balneario y el auxiliar de atención al cliente.

