



[www.once.fsc.ccoo.es](http://www.once.fsc.ccoo.es)

**En defensa de un trabajo seguro y saludable  
en la ONCE**

Marzo de 2018

**CCOO**  
servicios a la ciudadanía  
once

## Edita

**Secretaría de Salud Laboral de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO**

C/ Fernández de la Hoz, 21 · 1ª planta. 28010 Madrid

Teléfono: 91 757 22 99. Fax: 91 548 16 13

[www.fsc.ccoo.es](http://www.fsc.ccoo.es)

**Sección Sindical Intercentros de la ONCE**

C/ Ramírez de Arellano nº 19 · 3ª Planta

28043 Madrid

Teléfono: 91 535 52 37

Correo electrónico: [once@fsc.ccoo.es](mailto:once@fsc.ccoo.es)

[www.once.fsc.ccoo.es](http://www.once.fsc.ccoo.es)

Marzo de 2018

Depósito Legal: M-8976-2018

## Índice

1. Introducción	5
Decálogo de seguridad y salud en el trabajo	7
2. La precariedad del trabajo en la ONCE y su influencia sobre la salud laboral	9
3. Derechos del personal de la ONCE en el ámbito de la prevención	11
4. Agentes vendedores. Funciones dentro del marco de la salud laboral	13
5. Riesgos generales del puesto de trabajo del personal vendedor	15
5.1. Riesgos psicosociales derivados de condiciones organizativas	15
5.2. Riesgos ergonómicos derivados de las condiciones físicas del puesto de trabajo	17
5.3. Riesgos ergonómicos derivados de la manipulación de cargas. Efectos en la salud	19
5.4. Riesgos del entorno de trabajo: barreras arquitectónicas, accesibilidad al puesto, movilidad (tráfico, a pie, medios de transporte)	19



## 1. INTRODUCCIÓN

La ONCE es una Corporación de Derecho Público de carácter social y de base asociativa, a la que pueden afiliarse las personas ciegas o deficientes visuales españolas admitidas estatutariamente en ella. Con objeto de dar cumplimiento a sus fines, los recursos económicos proceden de la venta de juego social.

Según la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa ONCE 2016, la venta del juego aportó 1.918,2 millones de euros. La plantilla está formada por 23.140 personas empleadas, de las cuales son mujeres el 33,4%. El porcentaje de personas que presentan discapacidad es en torno al 88%.

La plantilla del personal vendedor de la ONCE, unas 19.600 personas, está configurada mayoritariamente por personas con un tipo de discapacidad distinta a la ceguera (más de 13.000) mientras que las personas ciegas son 6.000 aproximadamente. La persona ciega tiene derecho a ocupar un puesto directivo, mando intermedio o miembro del Consejo General de la Entidad; la persona con discapacidad no ciega no tiene voto en las elecciones políticas de la ONCE. De los 72.000 afiliados y afiliadas que hay en la ONCE solamente 6.400 son parte de la plantilla. Hay 4/5 partes que, sin haber tenido auténtica relación laboral con la ONCE, tienen la facultad de elegir sus órganos de gobierno. En definitiva, la persona con discapacidad no ciega esta discriminada, en cuanto que no puede acceder a los órganos de gobierno de la ONCE.

La actividad comercial de la ONCE se desarrolla en la actualidad mediante tres canales de venta:

**Canal Principal.** Formado por personas ciegas o con deficiencia visual grave y por personas con otras discapacidades. Se trata de un colectivo de 19.640 personas que consiguieron ingresos de la venta de juego por valor de 1.782,5 millones de euros. Los cálculos nos dejan por tanto, unos ingresos de la venta de juego por cada persona vendedora de 90.000 euros.

**Canal físico complementario.** Este canal corresponde a una red de establecimientos tales como estancos, estaciones de servicio o quioscos de prensa. En la actualidad está formado por más de 10.000 establecimientos que aportaron ingresos de 118,1 millones de euros. Por tanto, **la estimación de ingresos de la venta de juego por establecimiento es de 11.800 euros.**

**Online y otros que ingresaron 17,6 millones de euros.**

Los agentes vendedores por consiguiente, aportan una cifra de ingresos por venta de juego comparativamente mucho más elevada que a través de los otros canales. Evidentemente los agentes ONCE se dedican exclusivamente a la venta de sus productos, mientras que otros establecimientos los integran entre sus actividades. Sin embargo, la excesiva diferencia entre unos y otros importes, son fiel reflejo de una importantísima presión de venta.

La realidad es que para alcanzar a esas cifras prolongan la jornada de trabajo, venden productos estando de vacaciones, en situación de baja o fuera de jornada. Todo vale con tal de conseguir la venta mínima que se les exige y la terminal TPV, impulsada por decisión empresarial, lo permite y lo fomenta. Esta situación se evidencia y es fácil de contrastar en los TPV, que reflejan fecha y hora de la venta con lo que la empresa podría verificarlo si así lo quisiera.

Según la Memoria de RSC, la retribución media de la plantilla es de 26.739 € pero los agentes vendedores perciben según el XVI convenio colectivo un salario base de 14.488,32 € (personal senior), mientras que el personal junior percibe 10.302,60 €. Estas cifras se pueden ver incrementadas por las comisiones por venta, si se supera el umbral de ventas de 142 € diarios. Al tiempo que existe una venta mínima obligatoria de 210 € diarios. Estas cifras son iguales para cualquier punto de venta. No hay diferenciación entre, por ejemplo, una zona comercial del centro de una gran ciudad, a un barrio de una localidad con escasos habitantes e ingresos. Ello genera per sé, importantísimas desigualdades pudiendo convertirse en una fuente de posibles conflictos “territoriales”.

El estilo directivo de la ONCE es jerárquico, autoritario y de contenido básicamente disciplinario. De la lectura del convenio se obtienen más alusiones a las consecuencias disciplinarias, que a la prevención de riesgos laborales de las personas que trabajan a su servicio, con la particularidad de que el 88% de éstos padecen algún tipo de discapacidad.

En distintos ámbitos territoriales las secciones sindicales de la ONCE de CCOO han acudido a Inspección de Trabajo para denunciar entre otras cuestiones, la prolongación de jornada o la ausencia de descansos para conseguir el mínimo de ventas. Existen también diversos videos en YouTube denunciando condiciones de amenazas de despido por no llegar al mínimo de ventas, contratación de personal junior en condiciones precarias o despidos por haber sido objeto de robos, etc.

La Inspección de Trabajo ha llegado a determinar en algunas provincias, que la dirección de la empresa fomenta y /o tolera que vendedores y vendedoras ejerzan venta en días festivos y que vulneran los derechos laborales de los trabajadores afectados, generando competencia desleal para los trabajadores que sí tienen venta en esos días y más aun cuando los sitúa en la consideración de baja rentabilidad que se combate con expedientes disciplinarios y la no renovación de contratos.

El decálogo de seguridad y salud de la organización es una muestra de esta situación, que trata de trasladar hacia los trabajadores la obligación empresarial de proteger la seguridad y salud, haciéndoles íntegramente responsables de la prevención a los trabajadores.

Veamos el decálogo ONCE con algunos comentarios:



## DECÁLOGO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Obedezca las reglas y normas de seguridad que se han establecido para garantizar su seguridad y la del resto de trabajadores.**

Es más sencillo que las reglas y normas se cumplan cuando ha habido implicación y participación de los y las trabajadoras en su elaboración. Empezar un decálogo con la palabra obedezca, es garantizar el rechazo.

**Aprenda cómo llevar a cabo su trabajo de forma segura antes de que comience a realizarlo.**

Es obligación empresarial diseñar una formación acorde a las características de las personas y del puesto de trabajo, siendo revisada y rediseñada en función de los cambios que se vayan produciendo.

**Piense y actúe siempre de forma segura. Sus actos pueden lesionar a otros trabajadores.**

La formación debe dotar de herramientas para el desarrollo de habilidades que posibiliten la actuación de los trabajadores en el desempeño de su trabajo.

**Ante cualquier duda... ¡pregunte, no improvise!**

Es bueno preguntar, pero también lo es dotar a las personas de las habilidades que les permitan resolver situaciones con autonomía.

**Preste atención al trabajo que realiza. La prisa muchas veces da lugar a lesiones o produce accidentes.**

La prisa, en muchos casos, tiene que ver con la inadecuada organización del trabajo, la presión laboral, la consecución de objetivos poco realistas, etc. al mismo tiempo la monotonía en el trabajo, facilitan la posibilidad de distracciones que pueden originar un accidente laboral.

**Revise el estado de las herramientas y los equipos que va a usar antes de emplearlos. Recuerde que sólo puede manipular aquellos equipos para los que ha recibido formación y para los que cuenta con una autorización.**

Es obligación empresarial que las herramientas se encuentren en perfecto estado y deben ser sustituidas o reparadas cuando no lo estén.

**Mantenga siempre limpio y ordenado su puesto de trabajo.**

El espacio de trabajo debe ser suficiente y adecuado para las tareas que se van a realizar.

**Cuando sea necesario, lleve siempre puestos los Equipos de Protección Individual (EPIs) facilitados por la empresa.**

La empresa debe facilitar dichos equipos y debe dar participación a los trabajadores en la elección de éstos.

**Notifique a su supervisor o mando directo cualquier situación que a su juicio conlleve un riesgo o suponga un peligro, así como cualquier lesión, accidente o enfermedad.**

La finalidad preventiva debe estar en el objetivo, si el ánimo es sancionador y/o disciplinario difícilmente se conseguirá.

**Siga el programa de seguridad y salud laboral implantado y adopte una postura proactiva y de colaboración.**

Para que los trabajadores y trabajadoras sean proactivos debe existir un buen clima laboral de participación y colaboración.

## 2. La precariedad del trabajo en la ONCE y su influencia sobre la salud laboral

En el contexto actual de conflicto capital / trabajo se ha ido configurando un modelo de trabajo, que bajo la denominación trabajo precario está impregnando todo nuestro mercado laboral y cuyas incidencias sobre la salud laboral son notables. La precariedad como nuevo paradigma del capitalismo se construye sobre la desigualdad y ante la ausencia de reparto de la riqueza.

La precarización del trabajo en nuestro país se acentúa fruto de las diferentes modificaciones de la normativas que afectan a las condiciones de trabajo y especialmente la reforma del Estatuto de los Trabajadores realizada en el año 2012. Esta reforma tenía el objetivo de mantener en periodo de crisis el margen de plusvalía de las empresas flexibilizando el mercado laboral y creando una nueva categoría de trabajo que es el trabajo precario, para ello era necesario devaluar el papel de los sindicatos de clase en la negociación colectiva y fue en esa cuestión donde esta reforma puso todo su énfasis.

La precarización se caracteriza por varios elementos como la flexibilidad, temporalidad, vulnerabilidad, pérdida de poder adquisitivo, etc. La precarización es especialmente relevante en algunos colectivos como los migrantes, las mujeres, las personas jóvenes y también sobre las personas con discapacidad.

La precariedad es un elemento determinante en las condiciones de trabajo del personal discapacitado de la ONCE. El nivel de vulnerabilidad propiciado por la enorme inseguridad a la que se ven sometidas las trabajadoras y trabajadores, es muy significativo, circunstancia que se manifiesta por la dificultad del propio desarrollo del trabajo así como por las leoninas condiciones de trabajo.

Se obliga al personal vendedor a realizar sus competencias por las llamadas zonas de influencia, trabajando sobre espacios que no tienen en cuenta su discapacidad, y que por lo tanto los sitúa en una situación de peligro, lo que supone una clara vulneración de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece una protección especial para personal trabajador con algún tipo de discapacidad.

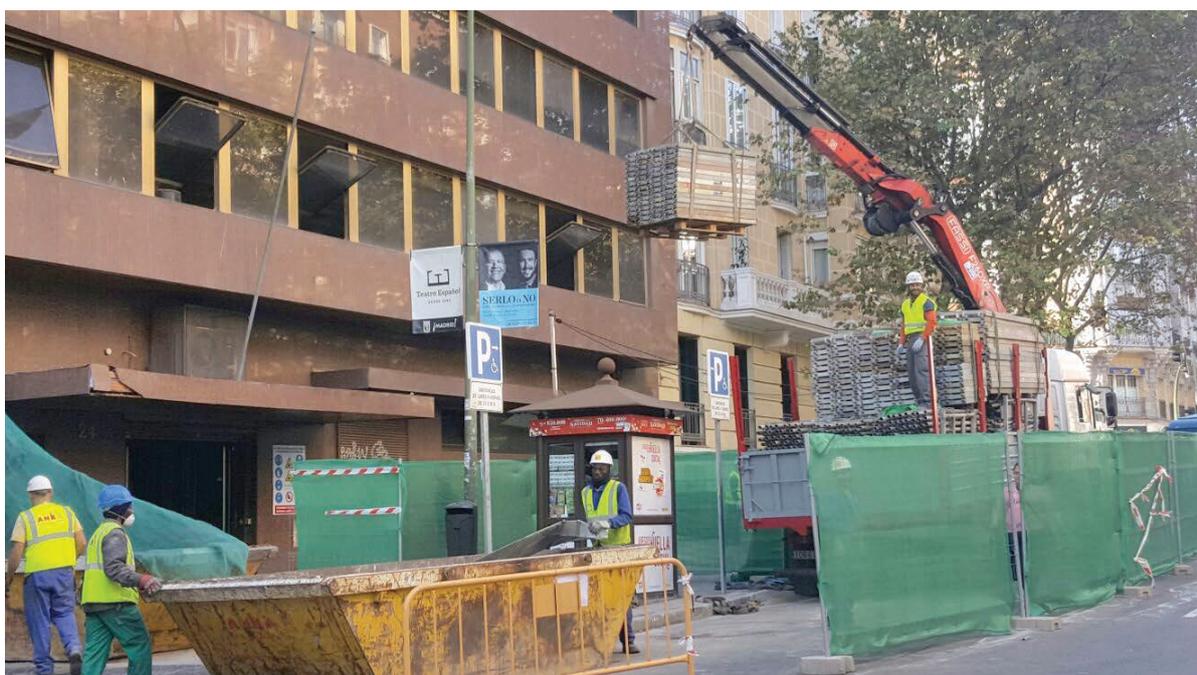
El miedo a perder el trabajo para las personas con discapacidad se multiplica entre el personal de la ONCE. La realidad productiva multiplica las dificultades para acceder al mercado de trabajo de las personas con discapacidades. Esta vulnerabilidad caracterizada por el miedo a perder el trabajo, supone que en muchas circunstancias la trabajadora o trabajador asuma condiciones de trabajo que son poco saludables e inseguras. El miedo a perder el trabajo es una de los factores que acaba generando organizaciones enfermas, el estrés y sus múltiples variables tanto psicosomáticas, físicas o conductuales son consecuencia de esta organización del trabajo.

Las condiciones económicas vienen a remarcar la precariedad del trabajo en la ONCE, según el propio Convenio los trabajadores y trabajadoras deben cubrir unos objetivos para poder tener un sueldo digno. El personal fijo requiere facturar al menos 210 euros diarios para acceder al cobro de comisiones y para alcanzar un contrato indefinido alguien de nueva incorporación tiene que llegar a los 1.500 euros semanales, es decir, 450 euros más que los fijos y con un 30% menos de sueldo. Al final estas exigencias nos llevan a jornadas intensivas durante todos los días de la semana con una enorme prevalencia de riesgos psicosociales.

En estas condiciones podemos afirmar que el trabajo en la ONCE es inseguro e insalubre, vulnerando nuestra normativa en riesgos laborales y sometiendo a sus trabajadoras y trabajadoras a unas condiciones de trabajo muy alejadas de los fines sociales que tanto preconizan.

Por lo tanto la ONCE desarrolla un modelo contradictorio en cuanto a las funciones que le son propias como Organización. Bajo una apariencia de fines sociales absolutamente loables, como así se propugnan en su contenido, donde se establece que la misión principal de la ONCE queda definida como la facilitación y el apoyo, a través de estos servicios sociales especializados, de la autonomía personal y la plena integración educativa, social y laboral de las personas con ceguera y deficiencia visual, nos encontramos con una entidad que vulnera los derechos de salud laboral de sus trabajadoras y trabajadores.

La ONCE que, mediáticamente se ha hecho con el monopolio de la discapacidad en nuestro país, y que para ello se favorece de una normativa específica del juego, somete a su personal trabajador a condiciones que ponen en peligro su salud laboral y su seguridad.



### 3. Derechos del personal de la ONCE en el ámbito de la prevención

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales deja claro en su artículo 25 que será el empresario quien garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, **incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial**, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Las trabajadoras y trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad debidamente reconocida, puedan ellos, las y los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Por ello, la ONCE debe adoptar las medidas de protección necesarias a cada persona en función de su discapacidad y no serán empleados en aquellos puestos de trabajo que puedan situarlos en peligro. En el colectivo ONCE podemos encontrar las siguientes discapacidades: ceguera total, deficiencia visual, deficiencia auditiva, déficits en miembros superiores, déficits en miembros inferiores, discapacidad psíquica, discapacidad por causa orgánica.

Por otro lado no podemos hablar de los derechos de salud laboral del personal de la ONCE sin hacer referencia a las obligaciones empresariales, pues reside en éstos la **obligación de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores y trabajadoras** y para ello la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece unos principios preventivos fundamentales (Art. 15 de LPRL):

- Evitar los riesgos siempre que sea posible.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- El trabajo debe adaptarse a la persona.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Anteponer la protección colectiva a la individual.

#### ¿Cómo se concretan estos principios en los derechos de las y los trabajadores?

- Participando mediante la realización de propuestas y mejoras encaminadas a eliminar o prevenir los riesgos y contando con los delegados y delegadas de prevención. La participación es primordial y para poder desarrollarla en buenas condiciones, debe garantizar el acceso a la información sin restricciones sobre planes de prevención, evaluaciones de riesgos, planes de emergencia, intervenciones de la Inspección de Trabajo, estadísticas de accidentes, incidentes, enfermedades, resultados de vigilancia de la salud, informes de los servicios de prevención.

Un clima autoritario como el que subyace en este caso, no es favorecedor de una verdadera participación. Poder disentir para construir, forma parte de los mecanismos

de participación, al igual que disponer de toda la información necesaria para poder emitir una opinión.

- Vigilando la salud de las personas (tanto física como psicosocial) relacionada con los riesgos del puesto de trabajo y con garantías de confidencialidad. La vigilancia de la salud debe tener finalidad preventiva, no discriminadora ni excluyente. Cuando la vigilancia de la salud se realiza con fines de eliminar del sistema a los no aptos, es que el esquema preventivo definitivamente no ha funcionado. El despido por ineptitud sobrevenida es un ejemplo de este hecho.
- Denunciando ante los organismos competentes la falta de garantías para proteger la salud. Esta quiebra del equilibrio entre salud y trabajo puede y debe ser denunciada, pues la salud de las personas es un derecho fundamental e ineludible. La Inspección de Trabajo puede y debe desempeñar una función de protección de las y los trabajadores.
- En caso de riesgo grave o inminente, derecho a abandonar el trabajo. Este derecho es imprescindible hoy más si cabe, debido al empeoramiento de las condiciones del trabajo.
- Recibiendo toda la información y formación necesaria y adecuada sobre los riesgos del puesto de trabajo que no se hayan podido evitar, estableciendo medidas de protección, planes de emergencia, entre otros. Se deben considerar tanto los riesgos de seguridad, higiénicos, ergonómicos como los riesgos de tipo psicosocial (derivados de la organización del trabajo tales como horarios, turnos, relaciones jerárquicas, autonomía...), así como sus correspondientes medidas preventivas. La formación en prevención de riesgos laborales del art. 19 LPRL estipula que ésta tiene que ser:
  - **Teórica y práctica.** Entregar un folleto para que se lo lea un trabajador o trabajadora no es formación.
  - **Adecuada y suficiente.** Tiene que tener en cuenta a las personas y debe ajustarse a las funciones que se desempeñan dotando de las habilidades necesarias para desarrollar el trabajo sin riesgos para la salud.
  - **Específica en materia preventiva,** diferenciada de otro tipo de formación.
  - **Periódica y adaptada a los cambios.** Tanto los puestos de trabajo como las funciones desempeñadas van cambiando, por lo que la formación debe ir adaptándose a los cambios y por tanto, no es una formación estática sino dinámica.
  - **Gratuita.** Toda formación ajustada a los requisitos que se analizan pero que pueda suponer un coste adicional para la trabajadora y el trabajador, dejará de estar sometida a los límites marcados por el legislador, convirtiéndose a la misma en simplemente voluntaria desde la perspectiva de los trabajadores obligados a formarse en prevención.
  - **Realizada dentro de jornada.** La formación debe realizarse dentro de la jornada laboral siempre que sea posible. En caso de realizarse fuera de la jornada, estas horas se descontarán de la jornada normal del trabajador. El coste, como derecho del trabajador asociado a la formación, recaerá sobre la empresa.

## 4. Agentes vendedores.

### Funciones dentro del marco de la salud laboral

Según Anexo I del XVI Convenio de la ONCE, las funciones de los agentes vendedores son las de ejercer la venta de todos aquellos productos de lotería y de aquellos productos y servicios complementarios que la ONCE determine, en los lugares, horarios, condiciones, y con la utilización de los medios que se les asignen. Entre las obligaciones figura alcanzar el mínimo de venta en euros fijado en convenio.

La propia definición de funciones implica un escaso grado de autonomía para la realización del trabajo. Primero, se deben cumplir unos objetivos de venta que, dependiendo de los lugares asignados a los vendedores, son irreales y además existe sanción en el caso de no alcanzar ese mínimo. Por otro, la venta debe ser realizada en lugar, condiciones, horarios y medios establecidos con escasa posibilidad de cambios. La venta de un producto en condiciones tan cerradas, no responde a las características de una sociedad en continuo cambio y que está pasando en los últimos años por una importante crisis económica.

Numerosas acciones y medidas preventivas que existen en la ONCE pasan por la solicitud y consulta al Gestor Comercial, lo que por un lado podría entenderse como una reducción de la responsabilidad del personal trabajador, pero que en la práctica le está restando autonomía y añade presión a los trabajadores y trabajadoras que deben consultar todo constantemente.

El diseño de esta organización del trabajo está ocasionando problemas tales, como la prolongación del horario de trabajo, las ventas en fines de semana, festivos y en vacaciones, para poder llegar a unos objetivos de venta, generando situaciones de enorme desigualdad entre localizaciones y desencadenando a su vez importantes problemas de salud.

La ONCE tiene la responsabilidad empresarial de evitar los riesgos siempre que sea posible. No sólo debe evaluar los lugares de trabajo y adaptar el trabajo a la persona, sino que también debe evaluar aquellos factores de la organización del trabajo que pueden desencadenar daños a la salud tales como, las condiciones de trabajo, los horarios, objetivos del mínimo de venta, la autonomía en el trabajo o las relaciones entre mandos y jerárquicas en la empresa.



## 5. Riesgos generales del puesto de trabajo del personal vendedor

El puesto de trabajo como vendedor o vendedora se puede desarrollar en diferentes entornos:

■ Exteriores:

**En espacios descubiertos.**

Se trataría de puntos de venta fijos ubicados en la vía pública a la intemperie.

**En área de venta.**

La zona de venta se encuentra ubicada a la intemperie con cobertura itinerante.

**En ruta de venta.**

El trabajo se realiza en ruta que incluye varios núcleos de población, necesitando utilizar vehículo particular o transporte público.

■ Interiores:

**En espacios cubiertos.**

Son puntos de venta fijos, sin quiosco ni habitáculo, que se encuentran ubicados en recintos cubiertos.

**En quioscos.**

Se trata de un punto fijo ubicado en la vía pública donde se halla instalada una cabina de modelo autorizado por la ONCE.

**En stand.**

Punto fijo ubicado en centro comercial, estación u otra instalación ajena donde se halla instalado un quiosco o habitáculo homologado por la ONCE.

En función de los lugares de trabajo asignados a los agentes vendedores podemos encontrar diferentes riesgos asociados, si bien es común en todos ellos los factores derivados de la organización del trabajo en la empresa.

Las evaluaciones de riesgos deben contemplar este y otros aspectos, para lo cual los representantes de los trabajadores deben participar activamente.

### 5.1. Riesgos psicosociales derivados de condiciones organizativas

En numerosas ocasiones se han tratado los riesgos psicosociales como si derivasen de un tipo de personalidad individual o de circunstancias familiares. En ese sentido es común encontrar numerosas medidas preventivas encaminadas a recomendaciones de tipo individual, por ejemplo respecto a diversas técnicas de relajación y/o de

manejo del estrés. Pero, recordemos que unos de los principios preventivos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es eliminar el riesgo en su origen. Los riesgos psicosociales son derivados de la organización del trabajo y son aquellas condiciones de trabajo que pueden dañar la salud de las y los trabajadores. Factores como las relaciones sociales dentro de las empresas, los ritmos de trabajo, la presión, los horarios, pueden desencadenar daños a la salud.

La organización del trabajo se entendía como facultad exclusiva del empresario, pero la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y ello es crucial, establece límites a dicha organización, exigiendo que se ejerza sin daños a la salud de los trabajadores. Por tanto, los representantes de las trabajadoras y los trabajadores pueden discutir con la empresa aspectos de la organización del trabajo.

El objetivo de la realización de una evaluación de riesgos es cambiar las circunstancias que generan riesgos para minimizarlos y/o eliminarlos. Es preceptiva y primordial la representación de las trabajadoras y los trabajadores a la hora de participar, así como para la elección del método de evaluación.

Es imprescindible una buena metodología y para ello hay que tener en cuenta dos factores: el técnico-científico y el social. La elección de la metodología suele generar controversia y las empresas arguyen razones de tipo técnico para no pactar el tipo de método a utilizar. En el caso de ONCE se ha utilizado el método INERMAP. Este método no cuenta con el aval internacional que tienen otros métodos (por ejemplo el ISTAS21). Un buen método debe contar con la participación activa de las trabajadoras y trabajadores en todas las fases y permitir la adaptación a las características de la empresa. Además tiene que hacer visibles las situaciones de desigualdad.

En el caso del personal vendedor, las desigualdades generadas en torno al mínimo de venta obligado, los traslados forzosos, el miedo a la pérdida del empleo y a las sanciones, las relaciones jerárquicas, la cultura organizacional, el acoso moral, la falta de autonomía o el trabajo monótono, son todos ellos factores de riesgo que deben ser evaluados convenientemente.

Los riesgos de tipo psicosocial para los trabajadores y trabajadoras pueden generar importantes trastornos físicos tales como cardiovasculares, digestivos, endocrinos, músculo-esqueléticos, insomnio, fatiga. Entre las consecuencias psicológicas: los trastornos de ánimo y adaptativos, el estrés laboral y la violencia en el trabajo. Existen importantes consecuencias organizacionales como puede ser el incremento de la siniestralidad.

Recomendaciones preventivas:

- Garantizar el respeto y el trato justo.
- Crear y fomentar ambientes de trabajo saludables.
- Crear y facilitar sistemas positivos de participación y comunicación.
- Fomentar el apoyo social.
- Diseñar y facilitar la carrera profesional.
- Favorecer la autonomía en el trabajo.

- Conciliar la vida familiar y laboral.
- Diseñar estilo de liderazgo basado en valores.
- Facilitar las condiciones ambientales y organizativas que fomenten la cooperación y la prestación de ayuda entre compañeros y compañeras, y entre superiores.
- Planificar y organizar adecuadamente el trabajo.
- Fomentar el trato equitativo entre los miembros de los distintos grupos de trabajo.

## **5.2. Riesgos ergonómicos derivados de las condiciones físicas del puesto de trabajo:**

Cuando el trabajo se realiza a la intemperie las condiciones ambientales no se pueden controlar, por lo que es necesario tener en cuenta las previsiones meteorológicas para organizar el trabajo.

El personal vendedor que permanece en espacios descubiertos, áreas de venta y en ruta de venta, permanece toda la jornada expuestos a las condiciones meteorológicas existentes. Si además se trata de localizaciones fijas y con posiciones estáticas, los efectos sobre la salud pueden ser bastante importantes.

Los principales riesgos que podemos encontrarnos y que puede desencadenar serios problemas de salud son: la exposición a frío, exposición a calor y exposición a radiaciones.

### **FRÍO. Efectos en la salud**

El efecto inmediato de exposición a frío es el enfriamiento de la piel y de las vías respiratorias superiores. El cuerpo intenta contrarrestar el frío a través de los escalofríos y temblores. De esa manera se activan los músculos para generar energía y con ello calor. Pero las zonas que se encuentran más alejadas del cuerpo, son las que pierden más sensibilidad debido a la reducción del flujo sanguíneo, de tal manera que se pierde movilidad, y hay más torpeza a la hora de moverse lo que puede generar accidentes.

Existen factores personales que pueden empeorar los efectos sobre la salud de la exposición a frío. Por ejemplo, aquellas personas con artritis, asma, bronquitis o problemas de tipo cardiovascular.

### **Recomendaciones preventivas**

- Permitir el descanso en lugares calientes y secos para recuperar la temperatura.
- Alternar, si es posible, tareas en el exterior con otras en locales cerrados.
- Evitar el mantenimiento prolongado de posturas estáticas en la calle.
- Informar sobre los efectos de la exposición al frío, sus síntomas, consecuencias y las medidas de protección a adoptar.
- Es muy importante proteger las partes más sensibles del cuerpo: cabeza, cuello, tobillos, pies y manos. Llevar ropa de abrigo adecuada: varias capas de prendas aislantes frente al frío, el viento y la humedad; con tejido que permita

la transpiración; y ligera (peso y volumen) para no entorpecer el trabajo. Para proteger las manos son necesarios guantes aislantes. En tareas que requieran destreza manual tratar de elegir guantes delgados y poco voluminosos. La ropa debe poder abrocharse y desabrocharse incluso con dedos fríos y torpes. Se recomienda evitar los botones.

### **CALOR. Efectos en la salud**

El trabajo a la intemperie se hace muy agobiante cuando hace calor. El cuerpo pone en marcha mecanismos de defensa para eliminar este exceso de calor, provocando la sudoración. De esa manera se dilatan los vasos sanguíneos y aumenta el flujo de sangre.

La exposición continuada a calor, sin los descansos adecuados, genera una merma de la atención y la percepción, por lo que aumenta la probabilidad de accidente de trabajo. También existen factores personales que pueden agravar los efectos en la salud de la exposición a calor, como son las personas con enfermedades respiratorias, renales, diabetes, cardiovasculares, así como la edad, forma física y el consumo de algunos medicamentos.

Ante olas de calor hay que tener en cuenta que se puede producir el llamado “golpe de calor” El cuerpo aumenta de temperatura pero se produce poco o nula transpiración, ocasionando un aumento de la frecuencia cardíaca y como resultado llegando a la pérdida de conocimiento, convulsiones y al colapso.

### **Recomendaciones preventivas**

- Negociar medidas sobre la necesidad de aclimatación antes de trabajar la jornada completa en condiciones severas de estrés térmico por calor. Esta aclimatación es muy importante ya que el cuerpo necesita adaptarse de forma gradual. La inexistencia de aclimatación es factor de riesgo para producir un “golpe de calor”. Sus efectos pueden ser muy graves.
- Negociar **medidas para días muy calurosos u olas de calor**: Consensuar con la empresa la puesta en marcha de medidas especiales cuando las previsiones meteorológicas anuncien días especialmente calurosos, que permitan realizar las adaptaciones necesarias de horarios en función del calor y permitan los descansos en lugares, frescos y a la sombra.
- Evitar realizar las tareas que impliquen mayor esfuerzo físico o durante las horas más calurosas del día.
- Utilizar ropa de colores claros, con tejidos que absorban el sudor y que permitan la transpiración (algodón). Es fundamental que la ropa de trabajo para verano sea ligera y de tejido adecuado.
- Disponer de forma accesible, de agua fresca suficiente.
- Disponer de información sobre los riesgos de exposición al calor, efectos y las recomendaciones preventivas a tener en cuenta.

### **RADIACIÓN SOLAR. Efectos en la salud**

La protección de la piel frente a la exposición solar es un problema importante de salud. La exposición a la radiación ultravioleta (UV) del sol durante el trabajo, sin la

debida protección, puede ocasionar daños como quemaduras solares, envejecimiento prematuro de la piel, daño en los ojos, cáncer de piel y debilitamiento del sistema inmune.

### Recomendaciones

- Proporcionar crema solar a los trabajadores.
- Permitir cambios de ubicación en zonas de sombra e interior, sobre todo en las horas de más sol.
- Realizar campañas de información, formación y concienciación sobre los problemas derivados de la exposición a radiación solar.

### 5.3. Riesgos ergonómicos derivados de la manipulación de cargas. Efectos en la salud

Cada agente vendedor de la ONCE transporta a diario el dispositivo TPV, además de los diversos cupones y productos de venta que utiliza poder desempeñar su trabajo.

Tanto las posturas de trabajo inadecuadas o forzadas, como el manejo de cargas o los movimientos repetitivos, pueden generar daños a la salud relacionados con los trastornos músculoesqueléticos, en particular dorso-lumbares. El tiempo prolongado en posición estática y manteniendo cargas superiores a tres kilos puede ocasionar también cansancio o fatiga postural.

En función del tipo de discapacidad habría que determinar si es preciso realizar alguna adaptación de los equipos de trabajo para evitar daños a la salud. Además existen factores personales de riesgo como son: la existencia previa de una patología dorsolumbar o también la inadecuación de las ropas, el calzado u otros efectos personales.

También hay que tener en cuenta la coexistencia con otros factores como son la exposición a frío y calor extremo.

### Recomendaciones

Entre las medidas acerca de la manipulación de cargas, exigir que la empresa deberá adoptar las medidas técnicas u organizativas necesarias para, en primer lugar, evitar la manipulación manual de las cargas, y si no puede evitarse, utilizar los medios apropiados proporcionando a las trabajadoras y los trabajadores la información y formación adecuada y suficiente para reducir el riesgo que entrañe dicha manipulación.

Establecer mecanismos de consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras, tal como establece la Ley de Prevención, así como una vigilancia de la salud acorde a los riesgos del puesto y de naturaleza preventiva.

### 5.4. Riesgos del entorno de trabajo: barreras arquitectónicas, accesibilidad al puesto, movilidad (tráfico, a pie, medios de transporte)

El factor de riesgo relacionado con la seguridad vial es similar al de cualquier peatón, sin embargo, la exposición gran parte de la jornada laboral unido a situaciones de discapacidad, originan un aumento de la probabilidad de sufrir un accidente, por lo que es imprescindible tomar todas las medidas necesarias para evitarlo.

Existen numerosas dificultades para los desplazamientos a pie por la vía pública tales como andamios, zanjas, desniveles, ausencia de rampas y salientes; además de la presencia de vehículos de todo tipo. La aparición de estas barreras puede cambiar de un momento a otro, por lo que gran parte de las medidas preventivas deben ir encaminadas hacia la adecuada información y formación. Los daños a la salud que estos riesgos ocasionan, pueden ser desde esguinces, torceduras, fracturas por los tropezones, resbalones y caídas, hasta accidentes de gravedad tales como choques y atropellos por vehículos.

La siniestralidad vial laboral está aumentando de forma creciente en nuestra sociedad siendo ya un problema de salud pública. Pero aunque la actividad de conducir depende en gran medida del estado psicofísico del conductor, en él influyen numerosos factores, muchos de ellos relacionados con agentes estresores de tipo laboral.

En la práctica la tendencia es identificar únicamente factores de tipo individual, incidiendo en los errores del conductor, las distracciones al volante, las prisas y el sueño al volante. Todos ellos basados en la culpa del conductor. Sin embargo, no podemos olvidar el origen del riesgo y en numerosos casos intervienen factores como el estado de la vía, el entorno, la deficiente señalización, las condiciones climatológicas, así como el estado del propio vehículo.

El error humano en la conducción, las distracciones y el consumo de medicamentos, tienen también que ver con las condiciones de trabajo (los ritmos elevados, la existencia de turnos, los elevados tiempos de desplazamiento y los agentes estresores laborales).

Todos ellos configuran factores de riesgo que deben ser tenidos en cuenta de cara en las evaluaciones de riesgos.

### Recomendaciones

- Exigir un plan de seguridad vial laboral y una formación e información adecuada a los riesgos del entorno de trabajo.
- Incorporar en las evaluaciones de riesgos, la seguridad vial laboral y las adaptaciones en función de la discapacidad.
- Impulsar y exigir medidas organizativas que pasen también por la colaboración con la administración pública favoreciendo medidas para una adecuada colocación del mobiliario urbano, existencia de rampas, tapar alcorques, uso de pinturas contrastadas y de semáforos con alerta sonora.
- Tener en cuenta el riesgo de accidente en la planificación de las rutas de las trabajadoras y los trabajadores ya sea a pie o en vehículo.
- Respetar las normas de circulación, los semáforos y demás señales de tráfico.
- No caminar cerca de bordillos.
- Utilizar los pasos de peatones.
- Mantener los vehículos en óptimas condiciones.





**servicios a la ciudadanía**  
**once**



[www.once.fsc.ccoo.es](http://www.once.fsc.ccoo.es)