

# ¿Tengo que comunicar las molestias que siento?

**RECIENTEMENTE, HEMOS** mantenido sendas reuniones con la dirección de dos centros sanitarios, una residencia de día y un hospital, para procurar mejoras en las condiciones de trabajo. La iniciativa partió de las delegadas de SAE, que explicaron en ambos casos que los trabajadores referían incomodidad y molestias en el trabajo, en un caso referidas a la ropa de trabajo y en el otro referidas a la inhalación de vapores de desinfectantes, aunque en ningún caso había accidentes o enfermedades.

Por su parte, las direcciones de ambos centros de salud argumentaban que desconocían que hubiera problemas porque nadie les había comunicado nada. Y quizás sorprenda a alguien que ambos directores hayan pedido que por favor les notifiquemos cada caso que suceda, pero es la única manera que tienen de documentar lo que está fallando para poder hacerlo mejor; porque ellos también tienen jefes y tienen que justificar las actuaciones (el esfuerzo y la inversión económica) que realicen.

Y es que lo que no se comunica y no se registra no existe. Y lo que no existe no se puede tratar ni mejorar.

Ya sabemos que cuando hay daños a la salud (acci-

dentos o enfermedades) es porque algo se hizo mal. Además, probablemente antes de que se sufriera el accidente o la enfermedad ya se notaba malestar o incomodidad, que en ocasiones se manifestaban en forma de fatiga, dolor, molestias, tensiones, peor estado de ánimo...

Dicho de otra manera: los daños a la salud y sus precursores son sólo síntomas de que algo está fallando, aunque aún no haya tenido consecuencias más llamativas.



Así que si queremos evitar los daños a la salud necesitamos comunicar al médico del trabajo lo que está sucediendo, cómo nos sentimos, para que realice la vigilancia de nuestra salud y para que determine las posibles causas del malestar o del daño.



Cuando esperamos a estar enfermos o accidentados para acudir al médico probablemente, además de un sufrimiento innecesario, estamos dificultando la efectividad de la solución, e incluso tal vez reduciendo nuestra eficiencia en el trabajo y aumentando la probabilidad de errores. Y todo esto supo-

ne un encarecimiento de los costes empresariales.

Asimismo, un trabajador me ha preguntado hasta qué altura puede, por cuestiones de PRL, apilar bultos en un almacén, porque tenía contracturas que aunque le permitían realizar el trabajo le resultaban muy molestas y se encontraba más torpe de movimientos. Le pregunté acerca si las posturas de trabajo o las cargas que manipula habitualmente le suponen tensiones, y me dijo que las únicas tensiones que tiene son las generadas por las personas con las que trabaja. Y también me explicó que para mejorar sus dolencias está invirtiendo parte de su tiempo y dinero en un fisioterapeuta.

Siendo así la cosa, parece que las medidas preventivas tienen menos que ver con la manipulación manual de cargas y más con el trato con las personas. Por tanto, sería bueno indagar si se está produciendo algún tipo de violencia (bulling) o si se trata de otras dificultades relacionadas con los procedimientos de trabajo, la asignación de roles o funciones, sobrecarga de trabajo, la falta de habilidades sociales o de liderazgo de los supervisores...

Alguien tiene que investigarlo para avanzar en la mejor dirección. Y ese

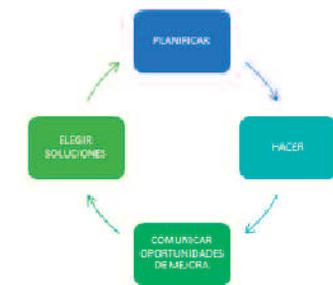
alguien es el servicio de prevención de riesgos laborales del centro sanitario, en el que se integran tanto el médico del trabajo como los técnicos en prevención; y ambos deben colaborar para identificar la causa raíz del problema y para proponer las mejores soluciones.



Recientemente, hemos atendido la consulta de una trabajadora. Esta persona nos ha explicado que, como el calzado de seguridad que le ha proporcionado la empresa le genera incomodidades y molestias, decidió comprar por su cuenta otro calzado que se adapta mejor a su persona, y quiere saber si le puede pedir a la empresa que le abone el importe pagado. Le hemos recomendado que hable de buenas formas con la empresa y le exponga el caso, por varias razones: Por una parte es cierto que la empresa está obligada a proporcionar gratuitamente equipos de protección individual que no supongan u ocasionen riesgos adicionales ni molestias innecesarias, también es cierto que ha tomado una decisión que afecta al tra-

bajo sin notificárselo previamente a la empresa (deja de usar el EPI aprobado por el Servicio de Prevención y en su lugar usa otro sobre el que la empresa no ha podido realizar la evaluación de riesgos y elección que reglamentariamente le corresponden). Si la empresa decide no reintegrarle el importe pagado por su cuenta estará en su derecho, pues anteriormente le proporcionó a la trabajadora el EPI, por más que la elección no fuera buena.

Además, el no comunicar a la empresa estas incidencias supone, en realidad, que le impedimos que aprenda de sus errores y mejore, lo que afecta además a otros trabajadores que pudieran estar también afectados. Y esto va en contra de nuestros propios intereses, porque lo que no se comunica y no se registra no existe, y lo que no existe no se puede tratar ni mejorar.



Ahora comprendes la importancia de registrar cualquier incidencia que afecte a la seguridad y salud antes de tomar ninguna otra decisión. Ayúdales a ayudarnos, porque va en tu propio beneficio.

## CONCURSO DE DIBUJO SAE

# Ganadores del III Concurso de Dibujo



Carlos Torres Domínguez  
7 años (Salamanca).



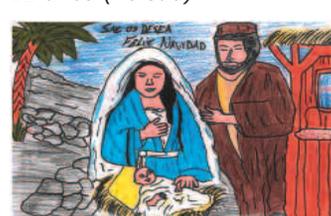
Sofía María Sánchez Tulac  
7 años (Toledo).



Ana Angélica Cerdán  
8 años (Valencia).



Iker Urmeneta Domínguez  
9 años (Navarra)



Antonio Sánchez Tulac  
11 años (Toledo)

**EL DIBUJO** de Carlos Torres Domínguez (7 años), de Salamanca, ha resultado ganador del III Concurso de Dibujo de SAE. El ganador recibirá un juego de mesa y un lote de libros.

No obstante, aprovechamos este espacio para publicar los dibujos finalistas que los más pequeños nos han enviado y mandarles nuestra más sincera felicitación por su creatividad e imaginación.

Asimismo, no queremos dejar de agradecerles su participación y animarles a continuar compartiendo con nosotros sus dibujos en próximas convocatorias, así como en el resto de concursos que SAE ha organizado para ellos, como es el Certamen de Literatura Infantil.



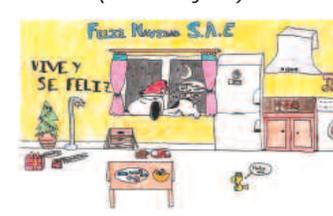
Celia Fernández Gimeno  
9 años (Huesca)



Abril Ramos Picazo  
8 años (Guadalajara)



Jorge Martínez Ares  
10 años (León)



Vega Ramos Picazo  
11 años (Guadalajara).