



## Salud laboral en atención a la dependencia





**Salud laboral en atención a la dependencia**

**Edita:** Comisiones Obreras Andalucía.

**Subvenciona:** Junta de Andalucía. Consejería de Empleo.

**Coordina:** Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Andalucía.

**Elabora:** Secretaría de Salud Laboral y Políticas Sociales de CCOO de Jaén.

# Índice

<b>Presentación</b> .....	5
<b>Introducción</b> .....	7
<b>Derechos de las trabajadoras/es en prevención de riesgos laborales</b> .....	9
<b>Riesgos debidos a la movilización de personas dependientes</b> .....	13
Sobreesfuerzos físicos y posturas forzadas .....	13
Caídas por movimientos imprevistos de la persona dependiente .....	13
<b>Riesgos debidos a las características de salud/higiénicas del dependiente</b> .....	15
Contagios biológicos .....	15
<b>Riesgos debidos a las características de la organización del trabajo</b> .....	17
Riesgos psicosociales .....	17
<b>Riesgos específicos de género</b> .....	23
Pocas posibilidades de promoción .....	23
La discriminación laboral .....	23
Riesgo para el embarazo y la lactancia .....	24
El acoso sexual .....	25
<b>Riesgos específicos en atención domiciliaria</b> .....	29





## Presentación

Cuando en diciembre del año 2006 el BOE publicaba la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, CCOO como principal promotor de esta iniciativa (desde el pacto de Toledo) nos alegramos de que España contara por fin, con una norma que diera solución a las miles de familias desasistidas y con serios problemas a la hora de conciliar su vida laboral con la familiar ya que hasta ese momento eran las mujeres las que estaban al cuidado de las personas dependientes, con la consiguiente sobrecarga.

Esta Ley abría otro campo de posibilidades, el del empleo que generaría. Un empleo que debería ser público, al tratarse de un servicio dado por las Administraciones y de calidad, es decir con garantías y derechos reconocidos.

En Jaén esta Ley ha generado 1.100 puestos de trabajo; pocos para los más de 18.000 usuarios y usuarias que tiene la provincia. Especial mención merece la calidad del empleo creado, es un empleo precario, con jornadas partidas, sin adecuar horarios, sin poder conciliar vida laboral y familiar, sin dar oportunidad a sus empleadas a formarse para poder mejorar su situación en sus empleos, en sus vidas y con unos salarios irrisorios.

El 98% de las personas que trabajan en las empresas que prestan el Servicio de Ayuda a Domicilio son mujeres, mujeres separadas y con hijos a su cargo, encontrándonos con un ejemplo claro de desigualdad femenina ante el empleo.

CCOO pensamos que esta realidad se soluciona realizando una mejor organización del trabajo, adecuando los horarios haciendo turnos (con el volumen de usuarios y usuarias que hay en la actualidad esto sería más que factible), así también se evitaría la



temporalidad sujeta a las horas efectivas de trabajo que se da por cada trabajadora, facilitándoles el que sus jornadas fueran completas, independientemente de los usuarios y usuarias que asistan, garantizándoles un salario digno acorde al trabajo que realizan y lo no menos importante, que estas mujeres puedan conciliar su vida laboral con la familiar. En definitiva interviniendo sobre la prevención de riesgos psicosociales.

Desde la Secretaría de Salud Laboral y Políticas Sociales de CCOO de Jaén presentamos esta guía sobre prevención de riesgos laborales dirigido a trabajadoras y trabajadores que atienden a personas en situación de dependencia (ancianos/as, personas con discapacidad física y psíquica), con la pretensión de que las trabajadoras de este sector, tengan información de los derechos generales reconocidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de los riesgos propios del sector, predominantemente psicosociales y ergonómicos, proponiendo finalmente recomendaciones generales a tener en cuenta para controlar o minimizar estos riesgos.

Todo ello, impulsado por el inevitable crecimiento paulatino que está generando esta actividad, consecuente de la Ley de Dependencia de 2006 y, también, por la importancia que CC.OO. concede a la defensa de la salud de las trabajadoras y trabajadores.

Esperamos que este material sea útil para proteger su salud en el trabajo y mejorar sus condiciones laborales.

Isabel Delgado Tello  
*Secretaria de Salud Laboral*  
*U.P. de CCOO Jaén*

Paqui López Rosa  
*S<sup>a</sup> de Políticas Sociales*  
*U.P. de CCOO Jaén*



## Introducción

En 1995 se aprobó en España la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Esta norma regula el derecho de protección de la seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras y establece las obligaciones empresariales en materia de seguridad y salud y los derechos de los trabajadores/as a su cargo.

Todas las empresas deben elaborar un Plan de Prevención, orientado a evitar los riesgos presentes en el trabajo, evaluarlos cuando no se puedan evitar y planificar e implantar las medidas necesarias de prevención y protección para controlarlos. Además, ha de realizarse un seguimiento sistemático de la eficacia de las medidas preventivas, entre la que cabe destacar la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

La LPRL es de aplicación tanto a las personas trabajadoras por cuenta ajena como a trabajadoras/es de las Administraciones Públicas, más allá del lugar donde se realiza la actividad laboral.





## Derechos de las trabajadoras/es en prevención de riesgos laborales

Partiendo del derecho general a la protección de nuestra salud en el trabajo, la Ley de PRL establece una serie de derechos concretos que, al mismo tiempo, se convierten en obligaciones del empresario. Estos derechos son:

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

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

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

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

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





Riesgos laborales en la atención a personas dependientes y medidas preventivas





## Riesgos laborales en la atención a personas dependientes y medidas preventivas

### Riesgos debidos a la movilización de personas dependientes

#### **Sobreesfuerzos físicos y posturas forzadas**

La movilización de personas conlleva acciones de *levantar, bajar, sostener, desplazar, estirar o empujar*, lo que puede provocar lesiones, principalmente en la espalda, tales como lumbalgias, hernias discales, etc. También sobrecargas en brazos y manos que, en función de la repetitividad y las posturas, pueden desencadenar afecciones músculo-esqueléticas de la cuidadora o cuidador.

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

#### **Caídas por movimientos imprevistos de la persona dependiente.**

Durante la movilización de personas dependientes puede haber movimientos imprevistos e incontrolados que dificulten la tarea y conlleven riesgo de caída del cuidador o cuidadora.

Junto a esto, las desfavorables características del suelo, el orden y la limpieza y la no adecuada vestimenta de la cuidadora o cuidador, fundamentalmente el calzado, aumentan las posibilidades de sufrir algún tipo de caída que puede generar lesiones de consideración.



## Medidas preventivas

Las recomendaciones generales para combatir los riesgos en una movilización son:

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

*Siempre que ocurra un daño que precise la atención de personal médico hay que acudir a la Mutua: Es un accidente de trabajo o puede dar lugar a una enfermedad profesional.*



## Riesgos debidos a las características de salud/higiénicas del dependiente

### Contagios biológicos

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

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

En algunas situaciones puede haber conflicto entre:

- ▶ El derecho de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados de enfermedades contagiosas de los usuarios y usuarias.
- ▶ El derecho a la confidencialidad de los datos médicos de las personas dependientes.

Una solución que respeta ambos derechos es que la información médica quede en manos del personal médico, y que la empresa garantice a las trabajadoras/es las medidas de prevención necesarias en función de las enfermedades de las personas dependientes, sin necesidad de conocer la patología concreta infecciosa que estas padecen.



## Medidas preventivas

Las medidas de prevención y control deben adecuarse al tipo de agente biológico, a la fuente de infección y al modo de transmisión de la enfermedad.

Las **recomendaciones generales** para combatir los riesgos biológicos son:

- ▶ Vacunación ante hepatitis B, por poder estar en contacto directo o indirecto de sangre u otros fluidos.
- ▶ Utilización de Equipos de Protección Individual. Guantes, bata o mascarillas, según el procedimiento que se vaya a realizar con el usuario/a.
- ▶ Utilización de protocolos con procedimientos de trabajo seguros ante el contagio.
- ▶ Formación e información sobre agentes biológicos, así como las medidas de prevención y protección de los mismos.
- ▶ Higiene personal de las trabajadoras/es.



## Riesgos debidos a las características de la organización del trabajo

### Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales son *“las características de la organización del trabajo, que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicofisiológicos a los que también llamamos «estrés».*

Los estudios científicos identifican 4 grupos diferentes de riesgos psicosociales. A continuación describimos brevemente en qué consisten estos riesgos:

- 1. El exceso de exigencias psicológicas en el trabajo,** cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos o no poder decir lo que pensamos, tomar decisiones difíciles y de forma rápida.

En atención a personas dependientes nos podemos encontrar con situaciones tales como:

- ▶ Encontrarnos con un excesivo número de usuarios/as a los que hay que atender en la jornada.
- ▶ El desgaste emocional que sentimos al implicarnos con la problemática de las y los usuarios.
- ▶ Conflictos y diferencias que puedan surgir en la relación con familiares y/o usuarios/as, así como no poder decir muchas veces lo que pensamos en pro de nuestra profesionalidad.



- ▶ La supervisión de personas con discapacidad psíquica y/o afectadas de Alzheimer, que requiere atención constante.
- ▶ La muerte de una persona a la que se ha cuidado de manera intensa, continua y de forma integral.

**2. La falta de influencia y de desarrollo en el trabajo**, cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no nos permite aplicar nuestras habilidades y conocimientos, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, cuando no podemos decidir cuándo hacer un descanso.

En atención a personas dependientes, para evitar este riesgo es importante que las trabajadoras se sientan parte integrada de la empresa, así como el refuerzo del trabajo bien hecho transmitido por los usuarios.

**3. La falta de apoyo social y de calidad de liderazgo**, que aparece cuando hay que trabajar aislado y con un tiempo determinado, sin apoyo de los superiores o de compañeras y compañeros, con las tareas mal definidas o sin la formación adecuada

En atención a personas dependientes la falta de definición de funciones, se produce cuando no coincide lo que se ordena realizar a las trabajadoras/es con las necesidades del usuario/a o con sus expectativas, lo que da lugar a conflictos.

En residencias también es significativo el conflicto que surge en ocasiones por no tener bien definidas las tareas de los/as distintos/as profesionales.

**4. Las escasas compensaciones del trabajo**, cuando se falta el respeto, se provoca la inseguridad contractual, el sala-



rio es muy bajo, se producen cambios de puesto o servicio arbitrariamente, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, etc.

En atención a personas dependientes son frecuentes:

- ▶ Puestos de trabajo de carácter temporal y con salarios precarios, lo que unido a la falta de reconocimiento en el trabajo, supone un riesgo psicosocial importante.
- ▶ La escasa valoración por parte de la empresa está presente desde la contratación, ya que para acceder al puesto de trabajo no se requiere formación específica, cuando es necesaria para el buen desempeño de las tareas.

Además de estos cuatro grandes grupos, para las mujeres existe otro factor que afecta a la salud laboral: la doble presencia.

Aunque estemos a principios del siglo XXI, las mujeres siguen siendo mayoritariamente las que vienen ocupándose del trabajo doméstico y familiar. Ello implica una **doble carga de trabajo** si lo comparamos con los hombres.

En atención a personas dependientes la no facilitación por parte de la empresa de la conciliación entre vida laboral y familiar supone un factor de riesgo para la salud de la trabajadora por la imposibilidad de poder estar en dos lugares en el mismo momento.

Además muchas las trabajadoras de atención domiciliaria ejercen una **doble jornada**, realizando tareas similares de limpieza y atención en su propio hogar y en su puesto de trabajo.



## Medidas preventivas

### **Ante el exceso de exigencias psicológicas:**

- Adecuar el volumen de trabajo a realizar al tiempo necesario para poder realizarlo con calidad. Para ello, es importante disponer de personal suficiente para el volumen de trabajo que hay que realizar y contar con personal de apoyo que pueda cubrir picos de trabajo o bajas laborales.
- Realizar pausas y descansos periódicos para evitar el cansancio físico y mental, y proporcionar a la trabajadora un lugar adecuado para ello.
- Establecer canales eficientes de comunicación entre las y los trabajadores de los diferentes turnos.
- Rotar el trabajo con los usuarios/as asignados/as, con el fin de hacerlo más equitativo, y para no vincularnos emocionalmente en exceso con los usuarios/as.
- Establecer protocolos de atención a residentes y familiares que permitan manejar las situaciones conflictivas o de tensión.

### **Ante la falta de influencia y de desarrollo:**

- Permitir a la trabajadora poder participar en aspectos del trabajo como: la forma de realizar el trabajo, el orden de las tareas, los tiempos de descanso, siempre que tenga la formación y capacidad necesaria para hacerlo.
- Participación de las y los trabajadores en las fases de análisis, planificación y diseño de los turnos, tanto en la distribución y configuración de los turnos como en la determinación de los equipos.



- ▶ Dar a conocer con antelación el calendario de turnos.
- ▶ Permitir cambios de turnos o días de trabajo entre la plantilla.
- ▶ Establecer políticas de promoción, posibilitando el desarrollo profesional.

**Ante la falta de apoyo social y de calidad de liderazgo:**

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



### **Ante la escasez de compensaciones:**

- ▶ Aportar seguridad en el empleo, fomentando los contratos indefinidos y dotando de estabilidad a las y los trabajadores.
- ▶ Fomentar el trato justo a las y los trabajadores. Para ello es recomendable que la empresa firme un protocolo de buenas prácticas, rechazando todo tipo de violencia en el trabajo, y estableciendo un procedimiento de actuación.
- ▶ Facilitar crédito horario para realizar ciertas actividades como: formación, charlas, asistencia a jornadas, etc.
- ▶ Reconocer la labor de las trabajadoras y apoyarles en momentos y situaciones laborales difíciles.

### **Ante la doble presencia:**

- ▶ Compatibilizar el trabajo con las cargas familiares de cada trabajadora: para ello es recomendable establecer un plan de igualdad en el que se adopten medidas que permita flexibilizar la jornada en determinados supuestos, y dotar de mayor flexibilidad horaria, elección de la jornada, vacaciones, etc.



## Riesgos específicos de género

La desigual presencia de hombres y mujeres en el ámbito laboral supone unas condiciones de trabajo diferentes para ambos colectivos. El gran peso que ocupa la mano de obra femenina en el trabajo de atención a la dependencia es un ejemplo evidente de esta diferencia laboral.

Estas condiciones, que son a la vez causa y efecto de la situación de discriminación en la que tradicionalmente se han encontrado y continúan encontrándose muchas mujeres, tienen una doble incidencia sobre la salud: suponen una discriminación en el reconocimiento de derechos y sitúan a este colectivo en una posición desfavorable en la defensa de su salud.

Las mujeres suelen estar expuestas a los riesgos laborales de distinta forma a la que suelen estar expuestos los hombres.

Los riesgos más destacados que afectan principalmente a la mujer son:

### **Pocas posibilidades de promoción.**

### **La discriminación laboral.**

La desigual ocupación laboral entre hombres y mujeres cobra una importancia destacada en este sector de atención a la dependencia, generando una división sexista de la que resulta perjudicado el colectivo de mujeres.

Además de los riesgos descritos que afectan de manera especial a la mujer trabajadora, merece especial atención aquellos



que por la naturaleza biológica/reproductiva constituyen una grave amenaza tanto para ella como para el feto o criatura recién nacida. Nos estamos refiriendo al

### **Riesgo para el embarazo y la lactancia.**

Las mujeres embarazadas, que han dado a luz recientemente o que están lactando constituyen un grupo de trabajadoras especialmente vulnerables a algunos riesgos laborales debido a los cambios biológicos que se producen en sus cuerpos, que acentúan algunos riesgos presentes en los lugares de trabajo y a la posibilidad de dañar la salud de la embarazada o el feto, hasta tal punto que ha de evitarse por todos los medios la exposición a los mismos.

En atención a dependientes los más destacados son:

- **Exposición a agentes biológicos.** Las personas de la tercera edad son un grupo de riesgo especial para el contagio de ciertas enfermedades, tales como la gripe, herpes zoster y hepatitis B, entre otras.
- **Esfuerzo físico y postural.** La manipulación de la persona dependiente y las posturas forzadas, que constituyen en sí mismos un riesgo para la salud, si quien se expone al mismo se encuentra embarazada puede tener consecuencias graves para la embarazada y/o el feto.
- **Psicosociales.** Horarios de trabajo inadecuados (trabajo a turnos, nocturnidad, prolongaciones de jornada ...). Trabajo aislado, son trabajos de alta tensión generadores de estrés.

### **El acoso sexual.**

Se entiende por acoso sexual aquel comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca



el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Art. 7.1 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

En la atención a la dependencia este riesgo proviene en la mayoría de los casos por parte del usuario o de algún familiar del mismo, siendo responsabilidad de la empresa evitar este tipo de situaciones.

### Medidas preventivas generales:

El RD 39/1997 establece que las evaluaciones de riesgos han de tener en cuenta las condiciones de trabajo y, entre otras cosas, las características biológicas de quien se exponga a dichas condiciones.

Que las mujeres suelen estar expuestas a los riesgos laborales de distinta forma a la que suelen estar expuestos los hombres, tiene gran importancia, no solo cuando se realicen las evaluaciones de riesgo sino, sobre todo, a la hora de adoptar las medidas preventivas resultantes de dichas evaluaciones. Por ello, las recomendaciones derivadas de la exposición a los distintos riesgos, ya enumeradas en anteriores apartados, han de tener mayor firmeza y calado cuando es una mujer quien está expuesta al riesgo.

### Medidas preventivas contra el acoso sexual:

- ▶ Aplicar y desarrollar el nuevo marco normativo que propicia la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres;
- ▶ Incorporar la definición de acoso sexual que recoge el art. 7 de dicha Ley;
- ▶ Tipificar el acoso sexual y establecer y regular procedimientos eficaces sancionadores;



- ▶ Acordar condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y que favorezcan un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de naturaleza sexual;
- ▶ Arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones, estableciendo a tal efecto un Protocolo de actuación que establezca los cauces y fije un procedimiento interno de denuncia en los supuestos de acoso sexual.
- ▶ Pactar la realización de campañas informativas y formativas para la prevención del acoso sexual.
- ▶ Asegurar en todo el proceso la participación de la representación legal de los/as trabajadores, y en su caso, dotar de competencias a las Comisiones Paritarias, las Comisiones de Igualdad, o las que se establezcan al efecto.

### Medidas preventivas durante el embarazo:

El Art. 26 de la Ley 31/1995 de PRL, recoge el derecho a la **“protección de la maternidad”**; señala que la evaluación de riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o en período de lactancia a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, el feto o el lactante. Esta evaluación se deberá extender a cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, como es el caso de la atención a personas dependientes.

Los resultados de dichas evaluaciones serán las que nos indicarán, si existe riesgo para la situación de embarazo, en el caso de que una trabajadora embarazada ocupe el puesto. Si así fuera, la afectada tiene que seguir el procedimiento siguiente:



- 1º Acudir a su médico de familia para que éste le emita un informe médico en el que se manifieste su situación de mujer embarazada.
- 2º Acudir a su empresa para comunicar dicha situación y que ésta elimine las condiciones de trabajo susceptibles de dicho riesgo o la cambie a otro puesto de trabajo exento de riesgos. Caso de no ser posible, la empresa ha de cumplimentar el documento de “Declaración empresarial de la situación de riesgo”.
- 3º Rellenar una solicitud de “Prestación por riesgo durante el embarazo” y acudir a la Mutua aportando todos estos documentos para que ésta reconozca la existencia de riesgo durante el embarazo.





## RIESGOS ESPECÍFICOS EN ATENCIÓN DOMICILIARIA

Por las condiciones de trabajo peculiares del trabajo en domicilios privados, se puede estar expuesto/a a ciertos riesgos específicos comunes con el trabajo domestico. Los principales riesgos se muestran a continuación:

- Cortes por objetos punzantes como tijeras, cuchillos, etc.
- Quemaduras al cocinar.
- La manipulación de productos químicos de limpieza de los cuales no se tiene más información que la del propio envase.
- Caídas por suelos recién fregados, por caída de alimentos, incontinencia de los usuarios/as, etc.

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

**Trabajo en solitario.** La gran mayoría de servicios domiciliarios son realizados por una persona por domicilio.

**Riesgo de accidente de tráfico.** El personal tiene que desplazarse diariamente entre varios domicilios con su vehículo particular. En ocasiones el trayecto es entre localidades distintas.

**Falta de definición de tareas** y de información previa de cada usuario/a y domicilio.

Desajuste entre la **formación** exigida para el acceso al empleo, y la necesaria para llevar a cabo las funciones encomendadas.

En el mejor de los casos, se exige una titulación de Graduado Escolar para acceder al puesto (generalmente en el sector público), aunque luego se valore la formación complementaria. Pero en el sector privado no se exige ninguna titulación concreta.



Esta situación conlleva que **haya trabajadoras/es que asumen funciones para las que no están preparadas/os.**

Puede darse el caso de que, tanto usuarios/as como familiares, no entiendan adecuadamente el servicio que están recibiendo y pretendan que la trabajadora o el trabajador realicen funciones que no se le han asignado. Esto lleva a situaciones de conflicto que requiere clarificación inmediata.

## **Si trabajas atendiendo a personas dependientes RECUERDA:**

La empresa a la que perteneces está obligada a:

- **Evaluar** los riesgos presentes en tu puesto
- **Planificar y adoptar las medidas correctoras** necesarias para eliminar, controlar o minimizar los riesgos.
- **Informarte** de los riesgos en tu puesto de trabajo
- Proporcionarte la **formación** adecuada
- **Vigilar tu salud**
- Contar con la **participación** de los trabajadores/as

**EXÍGELO, ES TU DERECHO**

Si tienes cualquier duda acude a CCOO



# Gabinetes de Asesoramiento Técnico en Salud Laboral

## CCOO-Andalucía

C/ Trajano 1, 7ª  
41002 - SEVILLA  
Tlfno.: 954 50 70 01  
slabo@and.ccoo.es

## CCOO-Almería

C/ Javier Sáenz, 14, 5ª  
04004 - ALMERÍA  
Tlfno.: 950 18 49 13

## CCOO-Huelva

C/ Martín Pinzón, 7, 3ª y 4ª  
21003 - HUELVA  
Tlfno.: 959 49 68 84

## CCOO-Cádiz

Avda. de Andalucía, 6, 8ª  
11008 - CÁDIZ  
Tlfno.: 956 29 71 62

## CCOO-Jaén

C/ Castilla, 8  
23007 - JAÉN  
Tlfno.: 953 21 79 50

## CCOO-Córdoba

Avda. Gran Capitán, 12  
14008 - CÓRDOBA  
Tlfno.: 957 22 13 53

## CCOO-Málaga

Avda. Muelle de Heredia, 26  
29001 - MÁLAGA  
Tlfno.: 952 64 99 66

## CCOO-Granada

C/ Periodista Frco.  
Javier Cobos, 2  
18014 - GRANADA  
Tlfno.: 958 80 85 80

## CCOO-Sevilla

C/ Trajano 1, 4ª  
41002 - SEVILLA  
Tlfno.: 954 46 45 04