

SALUD LABORAL

“Trastornos musculo esqueléticos y profesiones afectadas. Trastornos de la voz y profesiones afectadas”

TRASTORNOS MUSCULO ESQUELETICOS

Los **Trastornos Musculo-esqueléticos (TME)** son una preocupación significativa en el ámbito de la salud laboral, tanto en España como en toda Europa. Estas afecciones engloban un amplio espectro de problemas que afectan a los músculos, tendones, ligamentos, nervios, huesos y articulaciones, y están estrechamente relacionadas con las condiciones y prácticas laborales, pudiendo surgir debido a diversos factores, como movimientos repetitivos, posturas incómodas, carga física excesiva y vibraciones, entre otros. Es crucial destacar la relevancia de los TME como enfermedades laborales y su impacto en diversas profesiones.

Entre los TME más frecuentes se encuentran:

- **Lesiones de espalda:** Incluyen hernias discales, lumbalgias y ciáticas, y son comunes en trabajadores que realizan levantamiento de objetos pesados, posturas prolongadas o movimientos repetitivos.
- **Lesiones en las extremidades superiores:** Tales como el síndrome del túnel carpiano, epicondilitis (codo de tenista), tendinitis, bursitis, entre otros. Estas afecciones suelen afectar a quienes realizan actividades que implican movimientos repetitivos de las manos y los brazos, como escribir en un teclado, utilizar herramientas manuales o manipular objetos.
- **Trastornos de cuello y hombros:** Como el síndrome de la cintilla rotuliana, la bursitis y la tendinitis del hombro. Estas afecciones son comunes en trabajadores que mantienen posturas forzadas durante largos períodos, como aquellos que trabajan frente a una computadora o en líneas de ensamblaje.

Los efectos de los TME en la vida cotidiana pueden ser significativos, ya que pueden provocar dolor crónico, discapacidad funcional, limitaciones en la movilidad y reducción del rendimiento laboral. Además, estas afecciones pueden tener un impacto negativo en la calidad de vida, tanto en el trabajo como fuera de él, afectando las actividades diarias y el bienestar general, pudiendo requerir tratamiento médico, fisioterapia e incluso cirugía en casos graves.

En cuanto a los grupos profesionales más afectados, existen ciertas ocupaciones que presentan un mayor riesgo de desarrollar TME debido a las demandas físicas y ergonómicas



específicas del trabajo. Entre estos colectivos se encuentran los trabajadores de la construcción, los agricultores, los trabajadores de la industria manufacturera, los conductores, los profesionales de la salud, los trabajadores de oficina y los empleados del sector servicios, cocineros entre otros.

Los riesgos ergonómicos dependen en gran medida de la profesión y pueden incluir movimientos repetitivos, posturas incómodas, levantamiento manual de cargas pesadas, vibraciones, exposición a temperaturas extremas, uso prolongado de pantallas y equipos mal diseñados. Para prevenir y mitigar estos riesgos, es crucial implementar medidas de prevención adecuadas en el lugar de trabajo.

Los riesgos ergonómicos varían según la profesión, pero algunas pautas preventivas generales incluyen:

- **Diseño de puestos de trabajo ergonómicos:** Esto implica ajustar el mobiliario, herramientas y equipos de trabajo para que se adapten mejor a las necesidades del trabajador y reduzcan la tensión muscular y las posturas forzadas.
- **Rotación de tareas:** Permitir que los trabajadores alternen entre diferentes tareas para evitar la sobrecarga de ciertos grupos musculares.
- **Capacitación en ergonomía y técnicas de levantamiento de cargas seguro:** Formar y sensibilizar a los trabajadores sobre cómo mantener posturas correctas, levantar objetos de manera segura y realizar pausas para estirarse durante la jornada laboral, promoviendo una cultura de seguridad y salud en el lugar de trabajo.
- **Implementación de pausas activas:** Fomentar breves descansos para realizar ejercicios de estiramiento o movimientos que ayuden a aliviar la tensión muscular.
- **EPIS:** Uso adecuado de los Equipos de Protección Individual.



En España, la prevención de los TME está regulada por varias leyes y decretos, tanto a nivel nacional como europeo. Uno de los marcos normativos más importantes es la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL 31/1995) en España, que establece la obligación de las empresas de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Además, la Directiva Marco 89/391/CEE del Consejo de la Unión Europea establece los principios generales de la prevención de riesgos laborales en toda la Unión Europea.



Además, en España, el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al manejo manual de cargas que entrañe riesgos, establece medidas específicas para prevenir lesiones musculoesqueléticas relacionadas con el manejo manual de cargas en el trabajo. También se aplican normativas específicas según la actividad laboral, como el Real Decreto 843/2011, que establece disposiciones mínimas de seguridad y salud para el uso por los trabajadores de equipos de protección individual.

En conclusión, los trastornos musculoesqueléticos (TME) son una preocupación urgente en el ámbito laboral que afecta a trabajadores y trabajadoras de todos los sectores. Desde la Secretaría de Salud Laboral de CGT Andalucía, reconocemos la importancia de abordar estos problemas y lo hacemos desde una perspectiva feminista y sindical.

Es fundamental tener en cuenta las diferencias de género en la exposición y los efectos de los

TME, ya que las mujeres suelen enfrentarse a condiciones de trabajo precarias y desiguales que pueden aumentar su vulnerabilidad a estas enfermedades.

Además, es crucial destacar el papel del sindicato en la lucha por condiciones laborales seguras y saludables para todas las personas trabajadoras, así como en la defensa de políticas y medidas que promuevan la igualdad de género en el ámbito laboral.

La prevención de los TME requiere un enfoque integral que aborde tanto los factores ergonómicos como las desigualdades estructurales de género en el lugar de trabajo. Esto incluye la implementación de medidas de seguridad y salud laboral que consideren las necesidades específicas de género, así como la promoción de la participación activa de los trabajadores y trabajadoras en la identificación y resolución de los riesgos laborales.

TRASTORNOS DE LA VOZ COMO ENFERMEDAD PROFESIONAL

Los Trastornos de la Voz son una preocupación significativa en el ámbito laboral, especialmente para quienes dependen de su voz para desempeñar su trabajo, como docentes, teleoperadoras, cantantes y otros profesionales que requieren un uso prolongado y exigente de su voz.

Desde la perspectiva de la salud laboral, es crucial abordar estos trastornos como una enfermedad laboral reconocida y gestionada adecuadamente.

Las patologías más frecuentes relacionadas con la voz incluyen la disfonía, que se caracteriza por cambios en la calidad vocal, como ronquera, rugosidad o debilidad en la voz. Esto puede ser resultado de un esfuerzo vocal excesivo, malas técnicas de vocalización, exposición a irritantes ambientales o tensiones musculares en las cuerdas vocales. Otra afección común es la laringitis crónica, que implica la inflamación persistente de la laringe debido a la irritación constante.

Las partes del cuerpo más afectadas por estos trastornos son las cuerdas vocales, la laringe y las vías respiratorias superiores. La sobrecarga y la tensión en estas áreas pueden resultar en lesiones o irritación crónica, lo que afecta negativamente la calidad vocal y la salud en general.

Diversos colectivos y profesiones se ven especialmente afectados por estos trastornos. Las personas que trabajan en entornos ruidosos, como centros de llamadas o industrias manufactureras, corren un mayor riesgo debido a la necesidad de hablar en voz alta para ser escuchadas.

Los docentes también están en riesgo debido a la naturaleza exigente de su trabajo, que a menudo implica hablar durante largos períodos en entornos ruidosos y estresantes. Los trastornos de la voz tienen un impacto significativo en su vida laboral y personal. En el ámbito laboral, el trabajo de un docente implica una comunicación verbal constante, ya sea dando clases, participando en reuniones o interactuando con colegas, padres y alumnos. Por lo tanto, cualquier problema relacionado con la voz puede interferir directamente en su capacidad para realizar su trabajo de manera efectiva.

Uno de los principales efectos en el trabajo es la dificultad para proyectar la voz y mantener la atención de los estudiantes. Los docentes con trastornos de la voz pueden experimentar fatiga vocal, ronquera o incluso pérdida de la voz durante el día escolar, lo que dificulta su



capacidad para comunicarse claramente y mantener el control de la clase. Esto puede afectar negativamente el ambiente de aprendizaje y el rendimiento académico de los estudiantes.

Además, los trastornos de la voz pueden generar estrés adicional para los docentes, ya que pueden sentirse frustrados por no poder expresarse adecuadamente o preocupados por su salud vocal a largo plazo. La ansiedad relacionada con la voz puede afectar su confianza en el aula y su satisfacción laboral en general.

Fuera del entorno laboral, los trastornos de la voz pueden tener un impacto en la vida personal de los docentes. La fatiga vocal y el malestar físico pueden persistir después de la jornada laboral, lo que limita su capacidad para participar en actividades sociales o disfrutar de su tiempo libre. Además, el estrés y la preocupación relacionados con la voz pueden afectar las relaciones personales y la calidad de vida en general.



Los factores de riesgo desencadenantes varían según la profesión. Por ejemplo, en el caso de las teleoperadoras y teleoperadores, los trastornos de la voz pueden tener un impacto significativo en la vida laboral y personal ya que en gran medida necesitan de su capacidad vocal para desempeñar su trabajo. En el ámbito laboral, implica una comunicación constante a través del teléfono, lo que requiere un uso prolongado y a menudo forzado de la voz.

Los efectos en el trabajo pueden manifestarse de diversas formas. Las teleoperadoras y teleoperadores pueden experimentar fatiga vocal, ronquera o pérdida de la voz debido al esfuerzo continuo de hablar en un entorno a menudo ruidoso y estresante. Estas condiciones pueden dificultar su capacidad para comunicarse claramente con los clientes, lo que puede afectar la calidad del servicio prestado y generar tensiones en las interacciones con los usuarios.

Además, los trastornos de la voz pueden contribuir al estrés laboral y emocional entre este colectivo. El temor a perder la voz o a no ser escuchados puede aumentar la ansiedad y la presión para rendir en un trabajo que ya puede ser exigente debido a los objetivos de rendimiento y la naturaleza repetitiva de las tareas.

Fuera del entorno laboral, los trastornos de la voz también pueden tener un impacto significativo en la vida personal de las teleoperadoras y teleoperadores. La fatiga vocal y el malestar físico pueden persistir después de la jornada laboral, lo que limita su capacidad para participar en actividades sociales, hablar con amigos o familiares, e incluso disfrutar de actividades recreativas. Esto puede llevar a sentimientos de aislamiento y frustración, y afectar negativamente su bienestar emocional y calidad de vida en general.

En este sentido, es importante abordar los trastornos de la voz en el ámbito de este colectivo desde una perspectiva sindical que promueva condiciones de trabajo saludables y seguras. Esto implica no solo implementar medidas preventivas en el lugar de trabajo, como pausas vocales regulares, capacitación en técnicas de vocalización adecuadas y control del ruido ambiental, sino también abogar por políticas laborales que reconozcan y protejan su salud vocal.

Además, es esencial fomentar una cultura de apoyo mutuo entre las teleoperadoras y los teleoperadores, donde se promueva la solidaridad y se brinde espacio para que compartan sus preocupaciones y experiencias relacionadas con los trastornos de la voz. Al reconocer y abordar colectivamente estos problemas, podemos trabajar hacia entornos laborales más

saludables y equitativos para todas las personas, independientemente de su género.

Promover la concienciación sobre los trastornos de la voz en el ámbito laboral es crucial para prevenir y abordar estos problemas de salud y las empresas tienen la obligación de fomentar estrategias que pueden ayudar a minimizar este problema.

Estas serían algunas de las estrategias para implementar las medidas preventivas necesarias:

1. Formación y sensibilización:

- **Talleres y charlas:** Organizar sesiones informativas en el lugar de trabajo para educar a los empleados sobre la importancia de cuidar su voz y los riesgos asociados con su mal uso.
- **Material educativo:** Proporcionar folletos, carteles o videos que destaquen las mejores prácticas para el cuidado vocal.

2. Incorporar la salud vocal en las políticas de la empresa:

- **Protocolos de descanso vocal:** Establecer pausas vocales regulares durante la jornada laboral para permitir que los trabajadores descansen sus cuerdas vocales.
- **Ergonomía vocal:** Considerar la ergonomía vocal al diseñar puestos de trabajo y horarios laborales.

3. Fomentar la comunicación abierta:

- **Canal de retroalimentación:** Crear un canal de comunicación donde los empleados puedan informar sobre cualquier problema vocal sin temor a represalias.
- **Apoyo de los superiores:** Los líderes deben estar dispuestos a escuchar y apoyar a los empleados que experimentan dificultades vocales.

4. Promover la autogestión de la salud vocal:

- **Hidratación:** Recordar a los trabajadores la importancia de mantenerse hidratados para mantener una voz saludable.
- **Técnicas de calentamiento vocal:** Proporcionar ejercicios de calentamiento vocal para preparar las cuerdas vocales antes de comenzar la jornada laboral.

5. Cumplimiento normativo:

- **Cumplir con las regulaciones existentes:** Las empresas deben seguir las leyes y regulaciones relacionadas con la salud laboral y la prevención de riesgos. En términos legales en España, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece el marco legal para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo. Además, el 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, y el Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido en el trabajo, son relevantes en el contexto de la prevención de trastornos de la voz. En el ámbito europeo, la Directiva Marco 89/391/CEE establece los principios generales de prevención de riesgos laborales, y la Directiva 2003/10/CE establece los requisitos mínimos de seguridad y salud en cuanto a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados del ruido en el trabajo. Estas leyes y regulaciones proporcionan un marco importante para abordar los trastornos de la voz como una enfermedad laboral y garantizar la protección de los trabajadores en el lugar de trabajo.
- **Auditorías y seguimiento:** Realizar auditorías periódicas para evaluar el cumplimiento y tomar medidas correctivas cuando sea necesario.



En conclusión, es imperativo reconocer y abordar los trastornos de la voz como una preocupación central en el ámbito laboral, especialmente para los colectivos mencionados, cuyo trabajo depende en gran medida de una voz saludable y fuerte.

Desde esta Secretaría entendemos que es fundamental y exigimos que las empresas se comprometan a implementar medidas preventivas en el lugar de trabajo.

No podemos permitir que la salud vocal de las y los trabajadores sea sacrificada en aras de la productividad. Cada voz merece ser cuidada, valorada y protegida. Es responsabilidad de las empresas garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todas y todos.

Desde CGT Andalucía, seguiremos trabajando en solidaridad y unidad con todas las personas trabajadoras para garantizar condiciones laborales justas, seguras y saludables para todos y todas, sin importar su género o condición. Juntas y juntos, podemos construir un futuro laboral más igualitario y digno para todas las personas. ¡La lucha sigue!



Contacta con nosotros

SaludLaboral@cgtandalucia.org

Equipo Técnico:

Dirección: Fátima Salguero González

Maquetación: Ramón Sanz

