

Este proyecto ha sido promovido por:



Realizado por:



Análisis de riesgos de los trabajadores de salas de fiesta, baile y discotecas



Índice

1	Introducción	04
2	Objetivos y alcance del estudio	08
3	Normativa de seguridad y salud en el trabajo	12
4	Situación del sector en materia de seguridad y salud	40
4.1	Percepción de los trabajadores	41
4.2	Percepción de los empresarios y responsables de salas de fiesta y discotecas	70
4.2.1	Entrevistas	71
4.2.2	Grupos de discusión	86
4.3	Visión desde el punto de vista técnico	120
4.3.1	Instalaciones generales, características de los locales y lugares de trabajo	121
4.3.2	Exposición a niveles de ruido elevados	140
4.3.3	Atención al público	147
4.3.4	Trabajo en horario nocturno	149
5	Propuesta de mejora	154
6	Conclusiones	166
7	Agradecimientos	172
8	Bibliografía y referencias normativas	174

Análisis de Riesgos de los Trabajadores de Salas de Baile, Fiesta y Discoteca

01. Introducción

■ ■ ■ Análisis de Riesgos de los Trabajadores de Salas de Baile, Fiesta y Discoteca

En el año 2007, El Gobierno de las Islas Baleares realizó, con la colaboración de la Asociación de Empresarios de Salas de fiesta, discotecas y similares de Baleares un estudio en el que se analizaban las condiciones de trabajo de estas instalaciones.

Dicho estudio, fue pionero en el hecho de analizar un sector como este, dedicado al ocio nocturno, desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Pese a que la finalidad de la actividad llevada a cabo en salas de fiesta y discotecas es, lógicamente, el disfrute y la diversión, no podemos olvidar que, como toda actividad profesional, implica unos derechos y unas obligaciones para garantizar la seguridad y salud, no ya de los clientes, tema esencial y sobre el cual se ha tratado largo y tendido, sino también de los propios trabajadores.

Este es el hecho más novedoso de un estudio de este tipo y en el que es necesario incidir, puesto que, si es cierto, que no es una actividad que se caracterice por una elevada siniestralidad, también es verdad que detrás del ambiente de distendimiento y diversión propio del sector, hay un conjunto de profesionales que llevan a cabo sus tareas en un entorno que no siempre favorece la realización de las mismas y que, en ocasiones, puede plantear ciertas dificultades para el desempeño de su trabajo o ciertos efectos sobre su bienestar y salud. En efecto, las características propias del sector, obligan a mantener una especial atención sobre aspectos como el trabajo de cara al público y la atención al cliente, el trabajo en horario nocturno, el buen estado de las instalaciones, o la exposición al ruido, cuestiones que no se deben descuidar de cara a garantizar la seguridad y salud del personal de este tipo de locales.

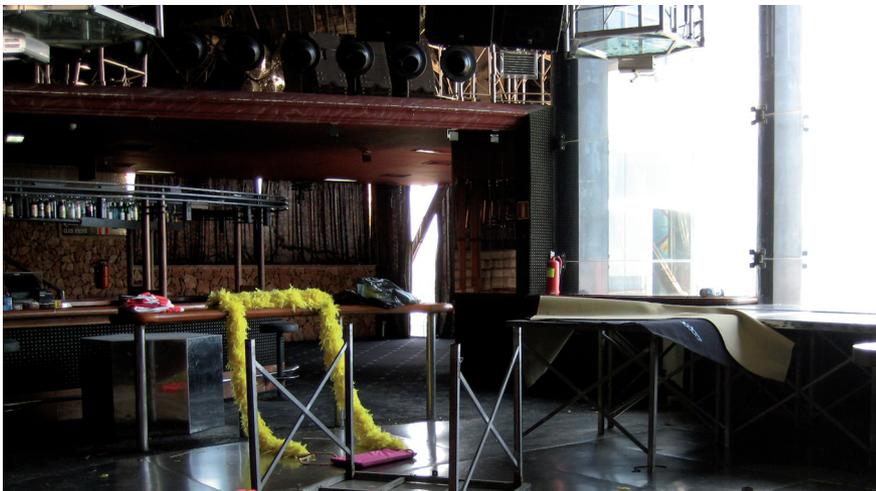
En este sentido la normativa de prevención de riesgos laborales establece una serie de derechos y obligaciones, tanto para el empresario, como para los trabajadores, que se materializan en la puesta en práctica de una actividad preventiva, es decir, una actividad programada y sistematizada dirigida a prever las posibles fuentes de riesgo de una actividad laboral y a interponer medidas para eliminar, reducir o minimizar las posibles consecuencias de dichos riesgos.

Por ello, en este trabajo hemos querido echar un vistazo al sector de las salas de fiesta y las discotecas, para conocer mejor cual es su situación desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, a la vez que determinar los principales riesgos a los que pueden estar expuestos los empleados de los diferentes puestos de trabajo, así como las medidas y actuaciones que se pueden llevar a cabo para controlarlos.

Con ello se pretende que tanto los trabajadores como los empresarios del sector puedan conocer, de una manera clara y específica para su actividad, tanto las diferentes disposiciones y requisitos que establece la normativa preventiva, como las medidas a adoptar y las buenas prácticas de trabajo para evitar posibles daños a la seguridad y salud de los trabajadores.

Por ello, a lo largo de este estudio se abordarán los principales aspectos característicos de las condiciones de trabajo en salas de fiesta y discotecas, tales como el hecho de trabajar en horario nocturno, la exposición a niveles elevados de ruido, o la seguridad de las instalaciones, de cara a aportar información sobre estos aspectos desde un punto de vista técnico, pero también desde la experiencia y el conocimiento de su actividad de los propios trabajadores y empresarios.

Finalmente, tampoco queremos pasar por alto la importancia que tiene el sector del ocio nocturno en la economía española, como dinamizador y creador de empleo, además de como actividad complementaria del turismo siendo, en algunos casos de nuestra geografía, incluso el fin último del propio turismo. Sin embargo, también hay que destacar que dentro del sector del ocio nocturno hay una gran diversidad de situaciones y distintos tipo de locales, algunos de los cuales no reúnen las condiciones mínimas para llevar a cabo su actividad y no tienen la licencia de actividad pertinente, hecho que en ocasiones genera una imagen negativa del sector y que perjudica a todos los demás establecimientos que, teniendo todo en regla, tratan de ofrecer una imagen positiva, seria y profesional, para diferenciarse de los primeros.



Análisis de Riesgos de los Trabajadores de Salas de Baile, Fiesta y Discoteca

02. Objetivos y alcance del estudio

■ ■ ■ Análisis de Riesgos de los Trabajadores de Salas de Baile, Fiesta y Discoteca

Objetivos generales:

- Analizar la situación general de los trabajadores del sector por lo que se refiere a sus condiciones de trabajo, incluidas las organizativas, que puedan dar lugar a la generación de riesgos y clasificando debidamente los puestos de trabajo más frecuentes.
- Identificar los riesgos laborales más frecuentes en los puestos de trabajo seleccionados y las medidas preventivas y buenas prácticas de gestión preventiva a implantar para su eliminación o reducción.
- Colaborar en la implantación la prevención de riesgos en las empresas del sector (especialmente en la PYME), fomentando la cultura preventiva entre los trabajadores, mediante un trabajo de divulgación que incluya información sobre los riesgos y promoción de buenas prácticas por parte de los trabajadores.

Objetivos específicos:

- Analizar las condiciones de trabajo: exposición a ruidos, humo, trato con el público, turnos de trabajo, trabajo nocturno...que puedan generar riesgos a los trabajadores del sector.
- Clasificar los puestos de trabajo más frecuentes en el sector con el fin de hacer estudios específicos para cada puesto.
- Identificar los riesgos laborales más frecuentes de los puestos seleccionados con el fin de elaborar medidas preventivas que ayuden a eliminar o minimizar dichos riesgos.
- Fomentar la cultura preventiva en las empresas del sector con la divulgación del trabajo realizado.

Alcance del estudio:

El presente estudio se centra en la situación y la aplicación de los requisitos establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales en las empresas del sector del ocio nocturno y, más concretamente, en salas de fiesta y discotecas.

Según datos de la Federación de Salas de Fiesta, Baile y Discotecas de España, en nuestro país existen más de 4.000 establecimientos que se pueden encuadrar dentro de este tipo de locales, ocupando en su conjunto a más de 63.000 trabajadores. Todo ello sin contar con la gran cantidad de locales en los que se realiza esta actividad, o una actividad similar, sin contar con la licencia pertinente y de los cuales, es difícil estimar un número. Estamos hablando por tanto, de un número importante de establecimientos y de sus trabajadores

que, en conjunto, tienen una importante incidencia en la economía y la sociedad española.

El marco de este estudio se centra, en definitiva, en todos aquellos locales de salas de fiesta y discotecas que, independientemente de sus dimensiones y características particulares, llevan a cabo su actividad de forma reglada y conforme a la normativa correspondiente.

Si bien las obligaciones en materia preventiva y las recomendaciones de actuación, serían comunes a todos los locales, legales o no, hay que tener en cuenta que el estado de la situación y las actuaciones llevadas a cabo con trabajadores y responsables de los distintos locales en este estudio, se corresponde únicamente con aquellos que llevan a cabo su actividad de forma normalizada y con las licencias pertinentes. Además, parece lógico pensar que las necesidades o carencias preventivas de los locales que no cuentan con la licencia correspondiente, serían mayores que las detectadas en los locales estudiados.

Análisis de Riesgos de los Trabajadores de Salas de Baile, Fiesta y Discoteca

03. Normativa de seguridad y salud en el trabajo

■ ■ ■ Análisis de Riesgos de los Trabajadores de Salas de Baile, Fiesta y Discoteca

La normativa en materia de seguridad y salud se basa en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), que transpone la Directiva Marco 89/391/CEE, y en una serie de normas que la modifican, desarrollan y regulan aspectos más específicos de la misma.

El objeto de toda esta normativa es el de promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de actividades para la prevención de los riesgos derivados del trabajo, evitando así los posibles accidentes, lesiones y enfermedades o problemas de salud que puedan estar derivadas de los mismos.

En este sentido, la ley establece el derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de los trabajadores y el correspondiente deber del empresario de, en el marco de sus responsabilidades, llevar a cabo la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Es necesario destacar que la integración de la actividad preventiva en la empresa debe llevarse a todos los niveles jerárquicos y a todos los departamentos o áreas de actividad de la misma. Como instrumento para conseguir implantar la gestión preventiva en el sistema de gestión general de la empresa, se debe implantar y aplicar un plan de prevención de riesgos laborales que incluya la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

Dentro del plan de prevención de riesgos laborales adquiere gran importancia la evaluación de riesgos laborales, a partir de la cual, se deberá desarrollar la planificación de la actividad preventiva.

Principios de la Acción Preventiva:

Con objeto de orientar las actuaciones preventivas, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece los siguientes principios de la acción preventiva:

- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y

- repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores

3.1 Derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores.

Como ya se ha comentado, el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, supone la obligación por parte del empresario de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello, el empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales (independientemente de las obligaciones que puedan tener los trabajadores y del posible concierto de la actividad preventiva con un servicio de prevención ajeno) y asegurarse de que el coste de las medidas relativas a la seguridad y salud no recaigan sobre los trabajadores.

En cumplimiento de esta obligación, el empresario deberá llevar a cabo la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, en particular, las relacionadas con la elaboración del plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud.

Por otro lado, con el fin de perfeccionar la actividad preventiva, el empresario deberá asegurar un seguimiento continuo de la misma y disponer los medios necesarios para adaptar las medidas de prevención a las posibles modificaciones que puedan experimentar las circunstancias y condiciones del trabajo.

Además de todo esto, el empresario deberá consultar con los trabajadores o sus representantes los principales aspectos relacionados con la organización de la actividad preventiva y las actuaciones en materia de seguridad y salud.

Por lo que respecta a los trabajadores, resulta conveniente destacar que la LPRL, no sólo recoge sus derechos en materia de seguridad y salud, sino que también establece una serie de obligaciones en esta materia.

En cuanto a los derechos, además del derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, el art. 34 de la LPRL establece su derecho a la participación en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En lo que respecta a las obligaciones por parte de los trabajadores, el art. 29 de LPRL establece lo siguiente:

- 1) Corresponde a cada trabajador velar por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional (según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas) de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.
- 2) Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:
 - Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
 - Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario (de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste).
 - No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
 - Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención (o, en su caso, al servicio de prevención) acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
 - Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.
 - Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

3.2 Modalidades de organización de la actuación preventiva en la empresa.

La LPRL recoge cuatro posibles modalidades de organización de las actividades preventivas por parte de la empresa:

- Asumir personalmente la actividad preventiva por parte del empresario.
- Designar a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- Constituir un servicio de prevención propio.
- Recurrir a un servicio de prevención ajeno.

Se entiende por **servicio de prevención** el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores, a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Se denomina **servicio de prevención propio** al conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención, mientras que se habla de **servicio de prevención ajeno** cuando la empresa concierta con una entidad externa especializada la realización de las actividades de prevención, así como el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos y las características de la misma.

En cualquier caso, los servicios de prevención deben tener un carácter interdisciplinario (que comprenda al menos 2 de las disciplinas técnicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales: seguridad en el trabajo, higiene industrial o ergonomía y psicología aplicada).

Para que el empresario pueda **asumir personalmente la actividad preventiva** (con excepción de las actuaciones relativas a la vigilancia de la salud, que en ningún caso podrán ser llevadas a cabo directamente por el empresario), se deben de cumplir varias condiciones:

- Que se trate de una empresa de menos de seis trabajadores (la Estrategia Española de Seguridad y Salud 2007-2012 amplía esta limitación a 10 trabajadores).
- Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención (actividades con cierta peligrosidad).
- Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.

- Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar.

En el caso de que el empresario **designe a uno o varios trabajadores** para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa, dichos trabajadores deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar y ser suficientes en número (además de disponer de los medios y tiempo necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones).

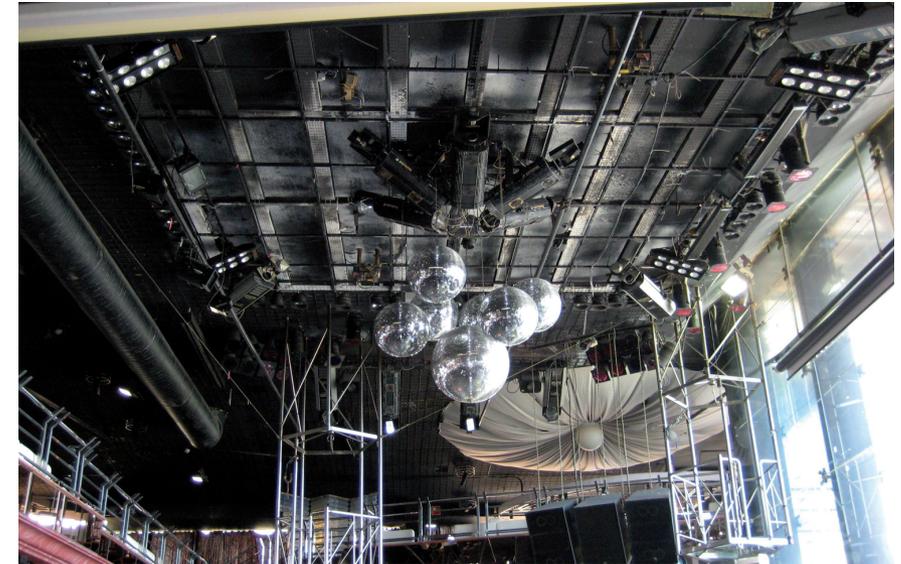
Por otro lado, el empresario deberá constituir un **servicio de prevención propio** cuando:

- Se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- Se trate de empresas de entre 250 y 500 trabajadores que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Así lo decida la Autoridad Laboral, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa (salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa).

Dentro de los servicios de prevención propios, existe un caso especial que es el de los servicios de prevención mancomunados. Dichos servicios podrán crearse entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio, así como entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial, o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

Finalmente, el empresario deberá recurrir a un **servicio de prevención ajeno** cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no esté obligado a constituir un servicio de prevención propio.
- b) Que la autoridad laboral requiera la formación de un servicio de prevención propio o la contratación con un servicio de prevención ajeno y se opte por este último.
- c) Que se haya asumido la actividad preventiva sólo parcialmente por parte de la empresa.



3.3 Concierto de la actividad preventiva.

En la práctica, debido a la especialización formativa que requieren las actuaciones en materia preventiva y a la comodidad y tranquilidad en cuanto a cumplimiento de los requisitos en materia de seguridad y salud que supone el contratar el servicio con una empresa especializada; la mayor parte de las empresas de pequeño y mediano tamaño, que puedan tener riesgos de cierta relevancia, optan por el concierto de la actividad preventiva con un servicio de prevención ajeno. No obstante, es necesario destacar que la responsabilidad sobre el cumplimiento de los requisitos normativos y el deber de llevar a cabo las actuaciones necesarias en materia de seguridad y salud continúa siendo del empresario, siendo imprescindible una alta implicación del mismo en las acciones preventivas, con independencia de que se contrate un servicio de prevención ajeno.

Cuando un empresario (previa consulta a los representantes de los trabajadores) opte por desarrollar la actividad preventiva a través de uno o varios servicios de prevención ajenos a la empresa, deberá concertar dicha prestación por escrito, estableciendo:

- a)** La identificación de la entidad especializada que actúa como servicio de prevención ajeno a la empresa.
- b)** La identificación de la empresa destinataria de la actividad, así como de los centros de trabajo de la misma a los que dicha actividad se contrate.
- c)** Los aspectos de la actividad preventiva a desarrollar en la empresa (especificando actuaciones concretas y los medios para llevarlas a cabo).
- d)** Actividad de vigilancia de la salud de los trabajadores, en su caso.
- e)** Duración del concierto.
- f)** Condiciones económicas del concierto.

Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes una memoria anual en la que incluirán las empresas o centros de trabajo a los que se ha prestado servicios durante dicho período. Además, deberán facilitar a las empresas para las que actúen como servicios de prevención una programación de las

actividades a desarrollar, así como una memoria anual de las actividades desarrolladas.

Es conveniente destacar en este punto que, para poder actuar como servicios de prevención, las entidades especializadas deberán estar debidamente acreditadas por la Administración laboral, previa aprobación de la Administración sanitaria en cuanto a los aspectos de su competencia.

3.4 Evaluación de riesgos laborales.

Como se ha comentado anteriormente, la evaluación de riesgos laborales constituye la base para la gestión preventiva en la empresa. Dicha evaluación, consiste en un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Básicamente, el proceso de evaluación de riesgos se compone de dos etapas:

- Una primera etapa de **análisis del riesgo**, en la que se identifican los posibles peligros para la seguridad y salud de los trabajadores y se estima el riesgo de los mismos (valorando la probabilidad y las consecuencias de que se materialicen los peligros detectados).
- Una segunda etapa de **valoración del riesgo**, en la que se compara el valor del riesgo obtenido con el valor del riesgo que se considera tolerable, emitiendo un juicio sobre el mismo (si es tolerable o no).

En caso de que se considere que el riesgo no es tolerable, deberán llevarse a cabo las actuaciones necesarias para controlarlo y reducirlo hasta niveles tolerables.

Según establece el art 16 de la LPRL (modificado por la Ley 54/2003), el empresario deberá realizar, la **evaluación inicial de riesgos** teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Dicha evaluación deberá revisarse y actualizarse cuando se produzcan cambios en las características de los puestos y las condiciones de trabajo; y, en todo caso, cuando se produzcan daños para la salud de los trabajadores.

Los requisitos básicos que deben de cumplirse a la hora de llevar a cabo la evaluación de riesgos laborales quedan especificados en el RD 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa teniendo en cuenta:

■ ■ ■ Análisis de Riesgos de los Trabajadores de Salas de Baile, Fiesta y Discoteca

- Las condiciones de trabajo existentes o previstas.
- La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe (o vaya a ocuparlo) sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

Por otro lado, la evaluación de riesgos deberá ser realizada por personal técnico competente y el procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado (no obstante, cuando exista normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a la misma). Además, de acuerdo con el art 33 de la LPRL se deberá consultar a los representantes de los trabajadores (o a los propios trabajadores en ausencia de representantes) acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

La evaluación de riesgos debe ser un **proceso dinámico**, por lo que, a partir de la evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

- La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- El cambio en las condiciones de trabajo.
- La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

Además de lo anterior, deberá revisarse cuando así lo establezca una disposición específica, cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o bien cuando las actividades de prevención puedan ser inadecuadas o insuficientes. Para ello se deberán considerar los resultados de:

- La Investigación sobre las causas de los daños para la salud de los trabajadores que se hayan podido producir.
- Las actividades para la reducción y el control de los riesgos.
- El análisis de la situación epidemiológica.

Independientemente de lo anterior, las evaluaciones deberán **revisarse periódicamente** (con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores).

Finalmente, la evaluación de riesgos **ha de quedar adecuadamente documentada**, de manera que, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, queden reflejados los siguientes datos:

- Identificación de puesto de trabajo.
- Riesgo o riesgos existentes.
- Relación de trabajadores afectados.
- Resultado de la evaluación y las medidas que procedan en base a ésta.
- Referencia a criterios y procedimientos de evaluación, además de métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, si procede.

3.5 Planificación de la actividad preventiva.

La planificación de la actividad preventiva consiste en la ordenación y organización en el tiempo, de todas aquellas actuaciones que deban realizarse en materia de prevención de riesgos laborales, con objeto de controlar los posibles riesgos detectados en la evaluación y de asegurar el cumplimiento de los requisitos exigibles en materia de seguridad y salud.

Si los resultados de la evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgo que superen los límites tolerables, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar y controlar tales riesgos, planificándolas según su prioridad. En dicha planificación, se tendrá en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva.

La planificación de la actividad preventiva deberá recoger todos los medios materiales y humanos destinados a cumplir con los objetivos de seguridad y salud y, en particular, todos los aspectos relacionados con: organización de la actividad preventiva, control de riesgos, información, formación y consulta de los trabajadores, vigilancia de la salud, medidas de emergencia, personal especialmente sensible, equipos de protección personal.

La actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Para cada actividad preventiva, deberá incluirse:

- El plazo para llevarla a cabo.
- La designación de los responsables de la misma.
- Los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un **seguimiento continuo** de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Además, la planificación de la actividad preventiva deberá conservarse a disposición de la autoridad laboral, así como de los trabajadores (en los términos que se establecen en los art 33 y 36 de la LPRL).

3.6 Información y formación a los trabajadores.

Una adecuada información y formación de los trabajadores, no sólo es básica para el correcto desarrollo de su trabajo en condiciones de seguridad y salud, sino también una de las obligaciones del empresario y una actividad básica dentro de la gestión de la prevención de los riesgos laborales.

El objeto de la información y formación de los trabajadores es proporcionarles un buen conocimiento de su entorno de trabajo, y de los elementos de su actividad que puedan entrañar algún riesgo para su seguridad y salud, así como las medidas de prevención y los hábitos de trabajo apropiados para evitarlos.

Por ello, el art. 18 de la LPRL establece que el empresario deberá tomar las medidas necesarias para que los trabajadores estén convenientemente informados de:

- Los riesgos para la seguridad y salud (tanto generales de la actividad de la empresa como los específicos de cada puesto de trabajo).
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos existentes.
- Las medidas relacionadas con las posibles situaciones de emergencia que se puedan dar (primeros auxilios, actuación en caso de incendio, evacuación...).

Además de la información proporcionada, el art. 19 de la LPRL establece que cada trabajador deberá recibir una formación en materia de prevención de riesgos laborales (teórica y práctica) que sea suficiente y adecuada a su puesto de trabajo y la actividad desarrollada.

La formación deberá proporcionarse tanto en el momento de la contratación, como cuando se produzcan cambios relevantes en las funciones desempeñadas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Además, siempre que sea posible, esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo y, en caso de que se impartiera fuera, se descontará el tiempo de la misma. En cualquier caso, la formación será gratuita para el trabajador.

3.7 Consulta y participación de los trabajadores.

Otro de los requisitos que establece la LPRL en su art. 33 es que el empresario deberá consultar a los trabajadores (a través de sus representantes cuando los hubiera) la adopción de las decisiones relativas a:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- Los procedimientos de información y documentación en prevención de riesgos.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Por otro lado, el art. 34 establece el derecho de los trabajadores a participar en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

Dicha participación, en las empresas o centros de trabajo de más de 6 trabajadores, se llevará a cabo a través de los representantes de los trabajadores.

Dentro de los representantes de los trabajadores se configura la figura del **Delegado de Prevención**, como representante con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, que se regula en los arts. 35, 36 y 37 de la LPRL. Las funciones que les corresponden a los delegados de prevención son las siguientes:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales.

- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, sobre las actuaciones a llevar a cabo en materia preventiva.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En cuanto al número de delegados de prevención la ley establece que en empresas de hasta 30 trabajadores el delegado de prevención será el delegado de personal, en empresas de entre 31 y 49 trabajadores el delegado de prevención se elegirá entre los delegados de personal y en empresas de más de 50 trabajadores el número de delegados de prevención será el que se recoge a continuación.

NÚMERO DE DELEGADOS DE PREVENCIÓN POR TRABAJADORES	
Trabajadores	Delegados de prevención
De 50 a 100 trabajadores	2
De 101 a 500 trabajadores	3
De 501 a 1000 trabajadores	4
De 1001 a 2000 trabajadores	5
De 2001 a 3000 trabajadores	6
De 3001 a 4000 trabajadores	7
De 4001 en adelante	8

Por último, el art. 38 de la LPRL establece que en las empresas o centros de trabajo de más de 50 trabajadores se deberá crear un **Comité de Seguridad y Salud**, órgano paritario y colegiado de participación, formado por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, con objeto de consultar periódicamente las actuaciones de la empresa en materia de seguridad y salud.

3.8 Medidas de emergencia.

Uno de los aspectos que debe incluir la planificación de la actividad preventiva son las actuaciones en materia de emergencias y primeros auxilios.

En función del tamaño y de la actividad llevada a cabo por la empresa, el empresario deberá prever las actuaciones a desarrollar en caso de posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas y medios que sean necesarios relativas a primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores. Además, se deberá comprobar periódicamente el correcto funcionamiento de dichas medidas.

Para poner en práctica las medidas de actuación en caso de emergencia, se designará personal encargado de las mismas que deberá contar con la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado para la actuación, en función de las circunstancias.

Por otro lado, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa (en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios), de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.



3.9 Vigilancia de la salud.

La vigilancia de la salud constituye una actividad preventiva orientada, por un lado, a asegurar que las condiciones de salud del trabajador son adecuadas para el desempeño de la actividad desarrollada y, por otro, que la actividad desarrollada no tenga efectos perjudiciales sobre la salud del trabajador. En este sentido, es un instrumento que permite vigilar que no se produzcan efectos perjudiciales sobre la salud de los trabajadores, así como detectarlos y llevar a cabo un correcto seguimiento de los mismos en caso de que se produzcan.

La LPRL obliga al empresario a garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de todos los trabajadores a su servicio en relación a los riesgos inherentes del trabajo. Por parte de los trabajadores, sin embargo, la participación en las actividades de vigilancia de la salud tiene carácter voluntario. Dicho carácter voluntario podrá dejar de serlo, previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En cualquier caso, las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, comunicándose los resultados de las mismas a los trabajadores afectados. No obstante, se informará al empresario y personas con responsabilidades en prevención de las conclusiones derivadas de los reconocimientos relacionadas con la aptitud del trabajador para el desempeño de su actividad y con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, para asegurar la protección de su salud.

3.10 Documentación.

Para llevar a cabo una correcta gestión de la prevención de riesgos laborales se debe elaborar y tener organizada una serie de documentación referente a las acciones preventivas planificadas y llevadas a cabo por la empresa.

En concreto, la LPRL establece el deber por parte del empresario de elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral (y de la autoridad sanitaria en función de sus competencias) la siguiente documentación:

- Plan de prevención de riesgos laborales. Que incluya la estructura organizativa, las responsabilidades, funciones, procedimientos, y recursos necesarios para llevar a cabo la acción preventiva en la empresa.
- Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo (incluido el resultado de los controles periódicos).
- Planificación de la actividad preventiva (incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y el material de protección que deba utilizarse).
- Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas de los mismos (respetando siempre la confidencialidad de los mismos).
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Además, dicha documentación deberá ser remitida a la autoridad laboral en el momento de cesación de la actividad de la empresa.

Por otro lado, la LPRL establece la obligación del empresario de notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se produzcan con motivo del trabajo.

La comunicación de los daños sufridos por los trabajadores a la autoridad laboral, según la Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de los accidentes de trabajo y se posibilita su transmisión por procedimiento electrónico, se realizará de la siguiente manera:

- En el caso de accidentes sin baja médica, las empresas están obligadas a cumplimentar cada mes una "Relación de de accidentes ocurridos sin baja médica", a través del sistema Delt@,

Declaración Electrónica de Trabajadores Accidentados (www.delta.mtas.es). La no presentación de dicha relación, supone una infracción leve que puede ser sancionada por la Inspección de Trabajo Asuntos sociales.

- En el caso de accidentes con baja médica, la empresa deberá cumplimentar y comunicar un "parte de accidente de trabajo", también a través del sistema Delt@, en un plazo máximo de cinco días hábiles desde la fecha en que ocurrió el accidente (o desde la fecha de la baja médica, si ésta es posterior). La no comunicación del parte de accidente constituye una infracción grave, sancionable por la Inspección de Trabajo y Asuntos Sociales.
- En el caso de accidentes de carácter grave, muy grave o que supongan el fallecimiento del trabajador, así como en los que se vean afectados más de 4 trabajadores, la comunicación a la autoridad laboral deberá además realizarse en un plazo de 24 horas por telegrama u otro medio similar.
- En el caso de enfermedades profesionales, deberán ser comunicadas mediante el modelo de "parte de enfermedad profesional", según establece la ORDEN TAS/1/2007, de 2 de enero, por la entidad gestora o mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social que asuma la protección de las contingencias profesionales. La cumplimentación y transmisión del parte de enfermedad profesional se realizará por vía electrónica, por medio de la aplicación informática CEPROSS (Comunicación de enfermedades profesionales, Seguridad Social), a la que se tiene acceso a través de la oficina virtual de la seguridad social (www.segsocial.es). La comunicación inicial del parte habrá de llevarse a cabo dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha en que se haya producido el diagnóstico de la enfermedad profesional.

3.11 Coordinación de actividades empresariales.

En cuanto a coordinación de actividades empresariales, el art. 24 de la LPRL establece que, cuando trabajadores de dos o más empresas realicen su actividad en un mismo centro de trabajo, estas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Para ello, deberán desarrollar medios de coordinación para la protección y prevención de riesgos laborales, además de para la información sobre los mismos a sus trabajadores.

En concreto, es responsabilidad del empresario titular del centro de trabajo adoptar las medidas necesarias para que el resto de empresarios reciban información e instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes en el centro de trabajo y las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar. Los demás empresarios por su parte, deberán asegurar el traslado de dicha información a sus trabajadores.

Los requisitos de coordinación de actuaciones preventivas deberán igualmente llevarse a cabo en el caso de los trabajadores autónomos.

Dada la relevancia de la coordinación de actividades en la actuación preventiva y la influencia que tiene la actuación de personal de diversas empresas en un mismo entorno de trabajo en la generación de riesgos para la seguridad y salud, y fruto del diálogo social existente en esta materia, se publica el REAL DECRETO 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales.

En el mencionado real decreto, se especifican los objetivos que debe perseguir la coordinación de actividades empresariales:

- Que se apliquen de manera coherente y responsable los principios de la acción preventiva por parte de las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo.
- Que las empresas que concurren en un mismo centro de trabajo apliquen correctamente los métodos de trabajo establecidos.
- El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo (en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores).

- La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

Para cumplir dichos objetivos las empresas y trabajadores autónomos cuya actividad se desarrolle en un mismo centro de trabajo, entendiendo como tal cualquier área o espacio en el que los trabajadores permanecen por razón de su trabajo, deberán cooperar en el cumplimiento y aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En concreto, deberá comunicarse al resto de empresarios, con anterioridad al comienzo de los trabajos y por escrito en el caso de riesgos graves o muy graves, los riesgos y medidas preventivas propios de cada actividad, así como cualquier accidente o situación de emergencia que se pueda producir en el desarrollo de los trabajos.

Cada empresa deberá tener en cuenta en su evaluación de riesgos y en su actividad preventiva los riesgos derivadas de la concurrencia de las diversas actividades, informando a sus trabajadores sobre los mismos. En este sentido, deberán ser tenidos especialmente en cuenta aquellos riesgos que siendo propios de una actividad, puedan agravarse por la concurrencia de otras actividades.

En el caso de que exista un empresario titular del centro de trabajo, o persona con capacidad de poner a disposición y gestionar dicho centro, deberá informar a los demás empresarios concurrentes sobre los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas, así como sobre las medidas de prevención y las medidas de emergencia que se deban aplicar. En concreto, se elaborarán y comunicarán al resto de empresarios instrucciones para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y sobre las medidas que deben aplicarse cuando se produzca una situación de emergencia. Dichas instrucciones se proporcionarán igualmente antes del inicio de las actividades y siempre que se produzca un cambio en los riesgos existentes en el centro de trabajo, y deberán comunicarse por escrito cuando los riesgos sean calificados como graves o muy graves.

Cuando exista un empresario principal del centro de trabajo, entendiendo como tal a aquel que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollan en su propio centro de trabajo, dicho empresario deberá además vigilar el cumplimiento de la normativa preventiva por parte de los contratistas o subcontratistas de obras y servicios que

se correspondan a su actividad y exigirles acreditación por escrito de su actividad preventiva, del cumplimiento de las obligaciones de información y formación a sus trabajadores, así como de que se han adoptado los medios necesarios para la coordinación con el resto de empresas concurrentes.

Para llevar a cabo la coordinación de actividades empresariales en materia preventiva, el REAL DECRETO 171/2004 recoge la obligación de establecer medios de coordinación adecuados y pertinentes en función del grado de peligrosidad de las actividades que se desarrollen, el número de trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo y la duración de la concurrencia de las actividades desarrolladas por tales empresas.

Se consideran medios de coordinación:

- El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes.
- La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
- Las reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, de los empresarios que carezcan de dichos comités con los delegados de prevención.
- La impartición de instrucciones.
- El establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación.
- La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

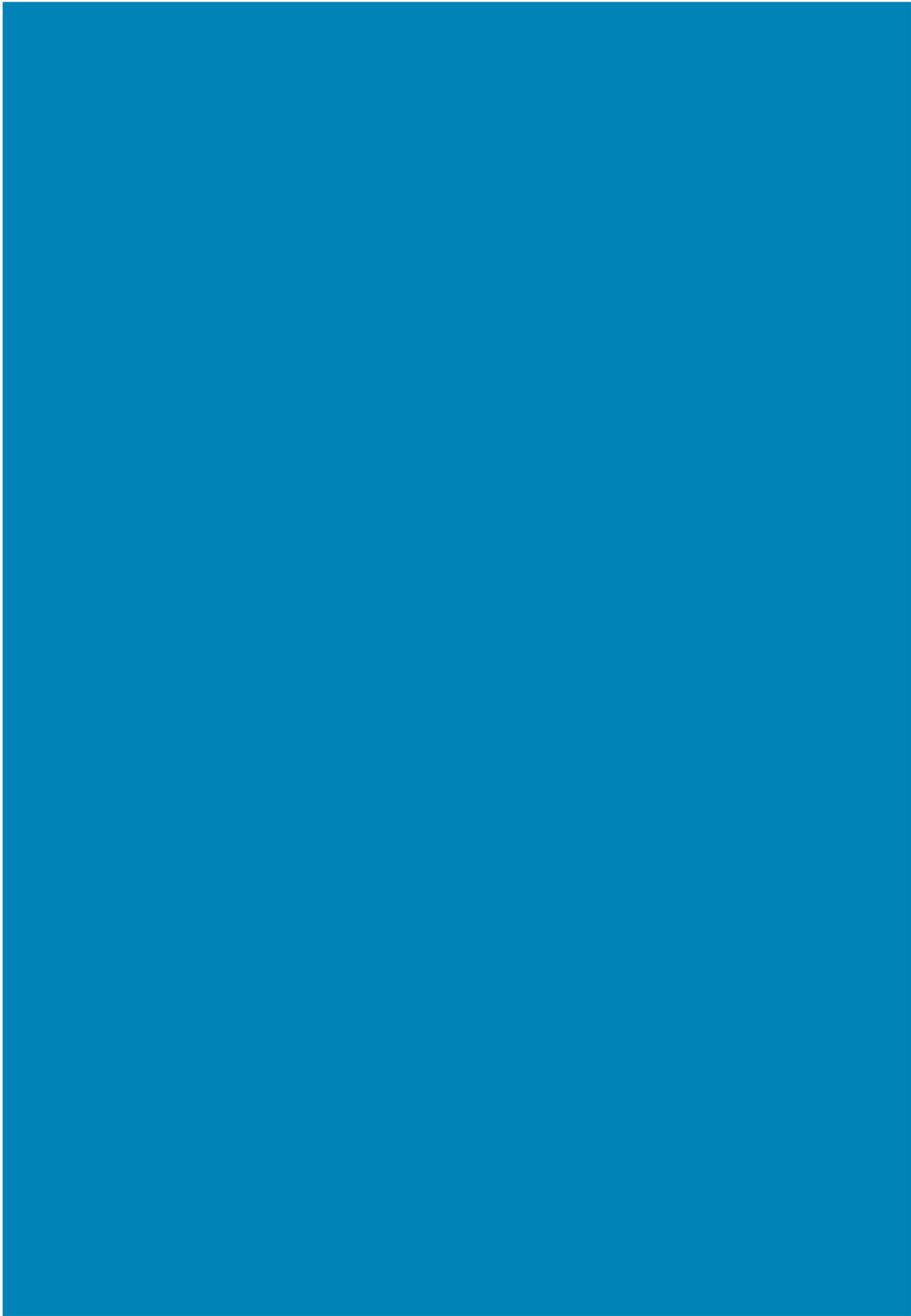
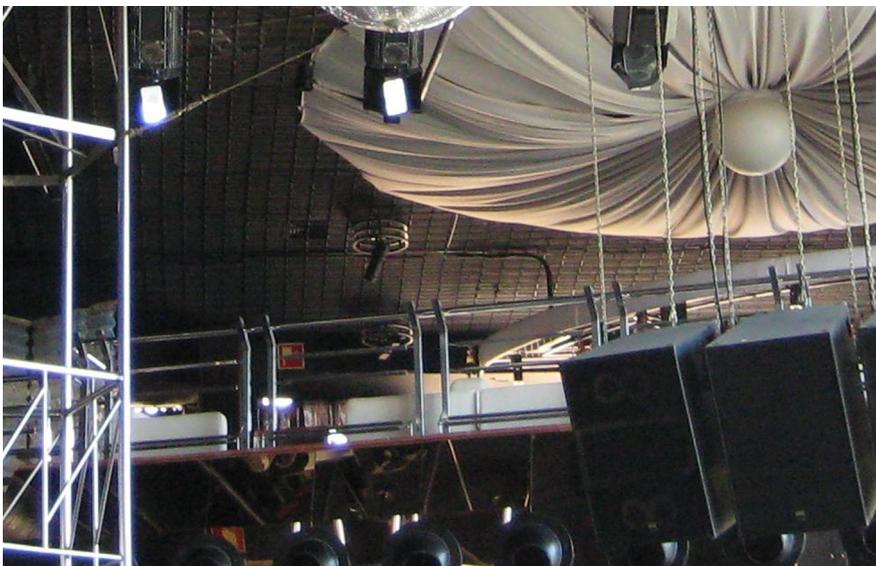
La determinación del medio o medios de coordinación más apropiados deberá realizarse una vez intercambiada la información sobre los riesgos de todas las empresas y antes del inicio de las actividades. La iniciativa para el establecimiento de los medios de coordinación corresponde al empresario titular o, en su defecto, al empresario principal.

En determinadas circunstancias en las que se den situaciones de especial peligrosidad o dificultad para llevar a la práctica las actuaciones preventivas de manera coordinada, se optará preferentemente por la designación de una o varias personas responsables de la coordinación de actividades preventivas como medio de coordinación.

Dicho responsable deberá tener formación en materia de seguridad y salud (como mínimo de funciones del nivel intermedio) y mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos de los empresarios concurrentes.

Por lo que se refiere a la participación y representación de los trabajadores, los delegados de prevención (o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores) deberán ser informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios en los términos previstos en el artículo 42.4 y 5 y en el artículo 64.1.1.º del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Además, los delegados o representantes serán consultados, en la medida en que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores por ellos representados, sobre la organización del trabajo derivada de la concurrencia de otras empresas en el centro de trabajo y estarán facultados para:

- Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones en el centro de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en materia de coordinación de actividades empresariales, ante los que podrán formular las observaciones que estimen oportunas.
- Realizar visitas al centro de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades, pudiendo acceder a cualquier zona del centro de trabajo y comunicarse con los delegados de prevención o representantes legales de los trabajadores de las demás empresas concurrentes o, en su defecto, con tales trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- Recabar de su empresario la adopción de medidas para la coordinación de actividades preventivas; a tal fin podrán efectuar propuestas al comité de seguridad y salud para su discusión en éste.
- Dirigirse a las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas para proponer la adopción de medidas preventivas contra los riesgos que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes.



Análisis de Riesgos de los Trabajadores de Salas de Baile, Fiesta y Discoteca

04. Situación del sector en materia de seguridad y salud

■ ■ ■ Análisis de Riesgos de los Trabajadores de Salas de Baile, Fiesta y Discoteca

4.1 Percepción de los trabajadores

Para la recogida de información y el estudio del punto de vista de los trabajadores del sector de salas de fiesta y discotecas sobre la situación en materia de prevención de riesgos laborales, se han llevado a cabo una serie de cuestionarios específicamente elaborados para obtener la percepción de los trabajadores en esta materia.

En concreto, del total de encuestas distribuidas, se han conseguido recoger 258 encuestas respondidas, pertenecientes a trabajadores de distintos locales de Baleares, Cataluña, Valencia y Madrid.

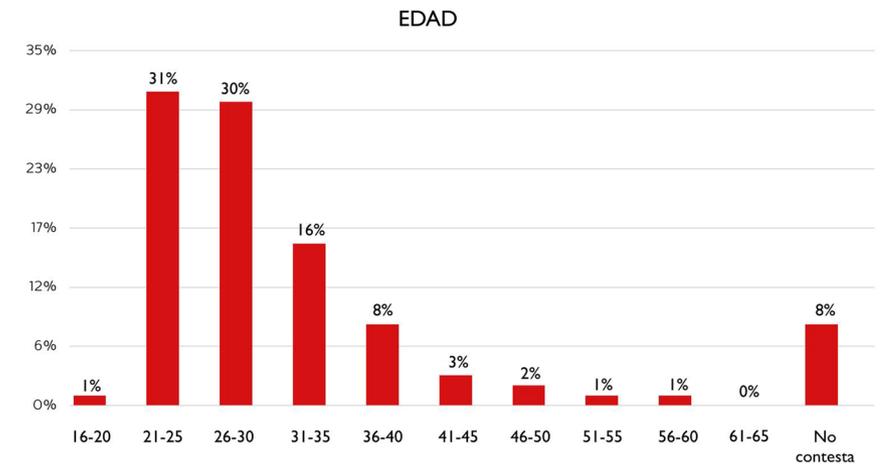
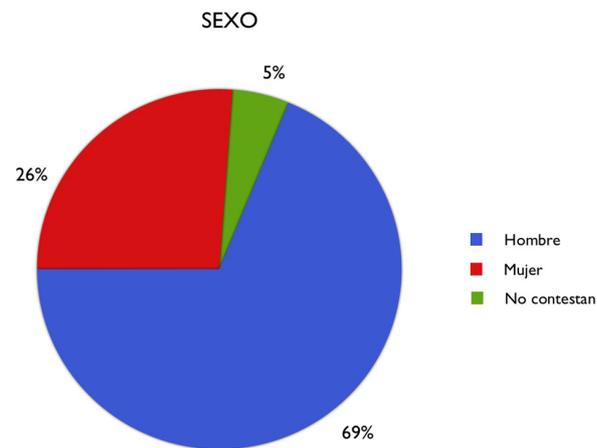
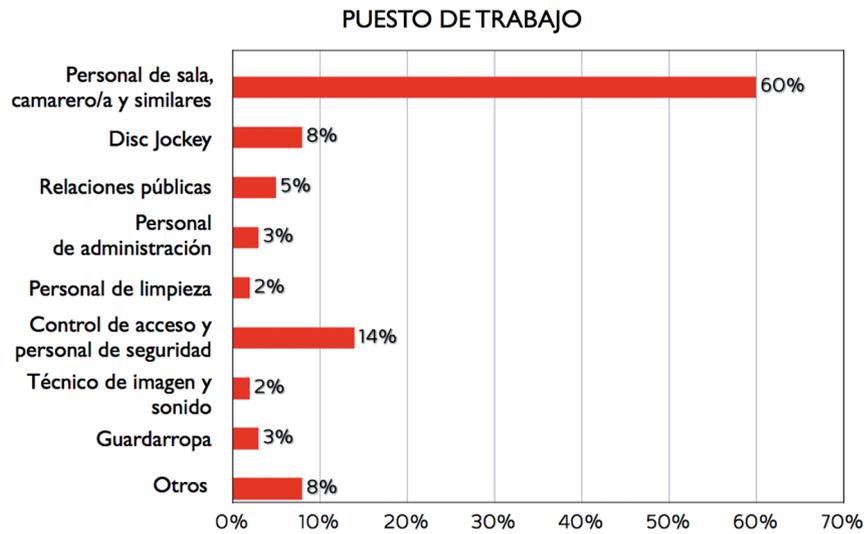
Características de los encuestados:

La mayor parte de los trabajadores que han respondido a la encuesta tienen por puesto de trabajo el de camarero o similar (un 60% de los participantes), habiendo participado en menor medida controladores de acceso y personal de seguridad (14%), disk-jokeys (8%), relaciones públicas (5%), personal de guardarropa, etc.

En cuanto a la distribución por sexo de los encuestados cerca de un 70 % han sido hombres y alrededor de un 26% mujeres, habiendo una pequeña proporción que no contesta a este dato.

Respecto a la distribución por edades, se trata de una población predominantemente joven, encontrándose un 75% de los encuestados en la franja de edad entre los 21 y 35 años. Sin embargo, decae de forma notable el porcentaje de trabajadores por debajo de los 21 años y se va reduciendo, más paulatinamente, por encima de los 35.

Por lo tanto podemos describir al trabajador medio que ha contestado a la encuesta como un hombre joven, de entre 21 y 35 años, que trabaja de camarero en una sala de fiesta o discoteca.



Si analizamos estos mismos datos por puesto de trabajo, observamos que:

Camarero/a y similares:

Los datos siguen una tendencia muy similar a la comentada, ya que suponen la mayor parte del personal encuestado. Predominan los hombres, siendo las mujeres más de una cuarta parte del personal encuestado, y las clases de edad mayoritarias con las que se encuentran entre los 21 y los 35 años.

Portero y personal de seguridad:

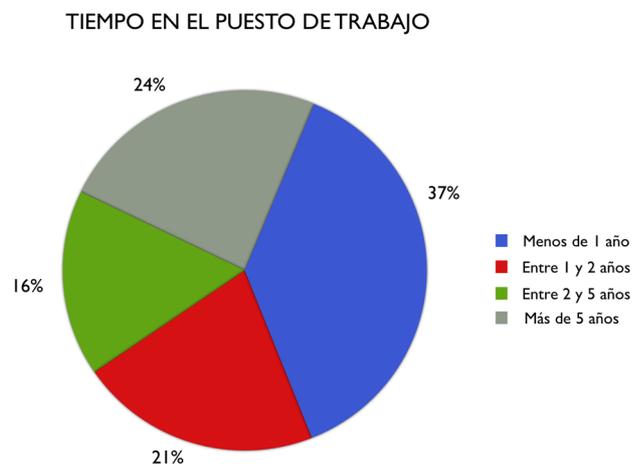
En este caso existen diferencias importantes respecto a la tendencia general de los datos. La gran mayoría son hombres, habiendo respondido a la encuesta únicamente una mujer con este puesto. En cuanto a la edad, la mayor parte de los encuestados tienen entre 21 y 40 años, aunque en este caso la clase predominante es la de entre 36 y 40 años (un 19%), habiendo mayor proporción de trabajadores por encima de los 40 años y ninguno por debajo de los 21.

Disk-jockey:

Presentan también diferencias destacables respecto al global de los datos. Nuevamente, la presencia femenina es muy escasa, solamente una mujer, y todos los encuestados tienen entre 21 y 35 años (más de la mitad entre 26 y 30 años).

Tiempos y jornadas de trabajo:

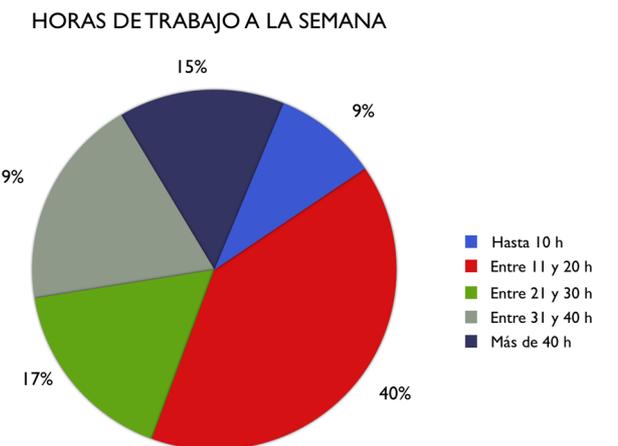
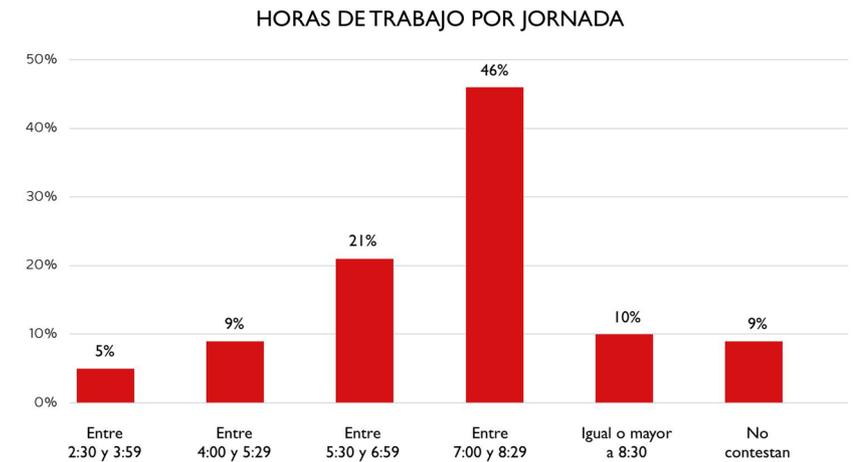
Por lo que se refiere al **tiempo de trabajo en el sector**, una proporción importante de los trabajadores encuestados lleva más de 5 años dedicándose a esta actividad, por lo que estaríamos hablando de personal con bastante experiencia.



Sin embargo, parece que dentro del sector, el cambio es más habitual porque se observa la tendencia contraria, es decir que un número relevante de trabajadores lleva menos de dos años en su actual puesto de trabajo.

■ ■ ■ Análisis de Riesgos de los Trabajadores de Salas de Baile, Fiesta y Discoteca

En lo que se refiere a la **jornada de trabajo**, la mayor parte de los encuestados manifiestan trabajar entre 5 horas y 8 horas y media por jornada, siendo la jornada semanal mayoritaria de entre 11 y 20 horas (40% de los encuestados).



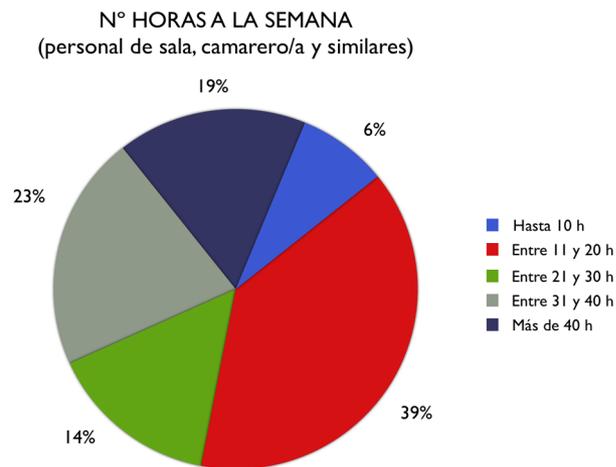
En cuanto a los principales puestos de trabajo que han respondido a la encuesta observamos lo siguiente:

Camarero/a y similares:

La mayor parte de los trabajadores encuestados llevan trabajando en el sector más de 2 años y muchos de estos más de 5 años. Sin embargo, en su puesto de trabajo actual se invierten los resultados encontrando que la mayor parte lleva menos de 2 años.

Además, buena parte de los camareros afirma trabajar entre 7 y 8 horas y media al día (un 50%), seguidos de los que trabajan entre 5 horas y media y 7 horas (23%).

En cuanto a la jornada semanal, predomina la de entre 11 y 20 horas, seguida de la de entre 31 y 40 horas, aunque también hay que destacar un 19% que dice trabajar más de 40 horas semanales (no necesariamente en este puesto ya que casi un 40% de los encuestados realiza otras actividades laborales).



Portero y personal de seguridad:

Destaca en este puesto el tiempo de trabajo en el sector que llevan los encuestados, (cerca de un 70% afirma llevar más de 5 años y ninguno menos de un año). Tendencia que se mantiene en menor medida en el tiempo que llevan en su actual puesto de trabajo (un 40% lleva más de 5 años y sólo un 12% menos de 1 año). Por lo que estaríamos hablando de un puesto de trabajo con bastante estabilidad y una larga experiencia.

Respecto a la jornada de trabajo semanal, algo más de dos terceras partes de los encuestados presenta jornadas de entre 11 y 30 horas semanales.

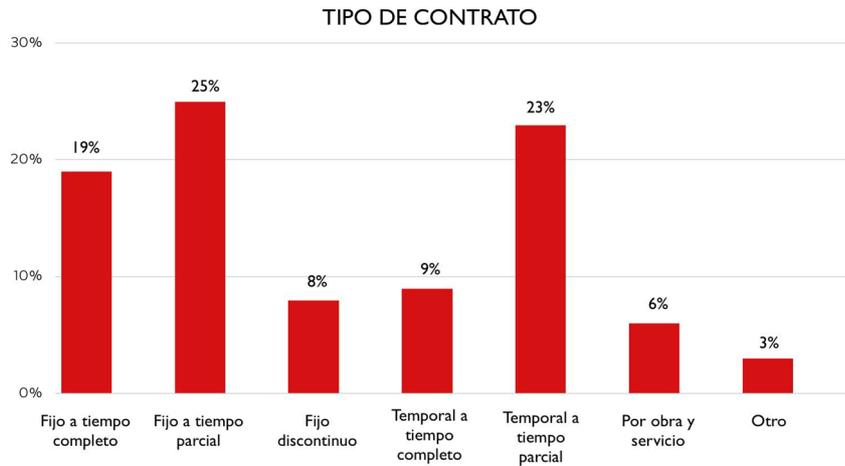
Disk-jockey:

En este caso la dedicación al sector es importante, un 70% afirma llevar más de 5 años trabajando en el mismo, sin embargo, existe una mayor movilidad que en el caso de los porteros (un 30% lleva menos de 1 año en su actual puesto y un 15% más de 5 años).

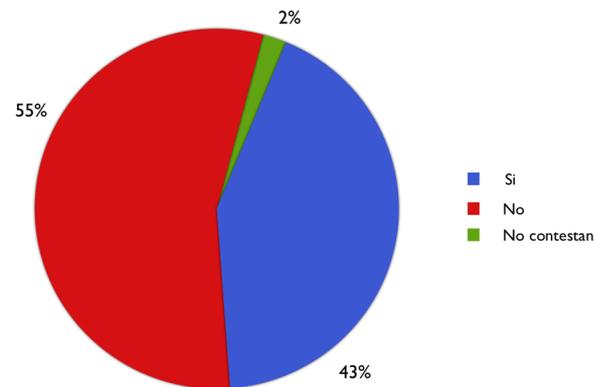
En cuanto a la jornada semanal, la mayor parte de los encuestados trabaja 30 horas o menos a la semana. En concreto, la mitad de los encuestados dice trabajar entre 11 y 20 horas a la semana y una cuarta parte menos de 11 horas.

Tipo de contrato y otras actividades laborales

En cuanto a la modalidad de contrato de los encuestados, la mayoría se reparte entre fijo a tiempo parcial, fijo a tiempo completo y temporal a tiempo parcial; dedicándose además a otras actividades remuneradas algo más del 40% de los encuestados.



¿Realiza algún otro trabajo remunerado?



Por puesto de trabajo, tenemos que:

Camarero/a y similares:

La tendencia coincide una vez más con el global del sector. Algo más de la mitad de los encuestados tiene un contrato fijo a tiempo parcial

o completo, fundamentalmente, mientras que un 23% tiene contrato temporal a tiempo parcial y un 13% temporal a tiempo completo.

Por lo que se refiere al pluriempleo, entre los trabajadores de este puesto de trabajo, la proporción es algo menor que la media (un 39%).

Portero y personal de seguridad:

En este caso, cerca de 7 de cada 10 son contratos fijos, aunque buena parte de ellos, 4 de cada 10 son a tiempo parcial. Los contratos temporales, por el contrario se reducen a algo menos de 2 de cada 10 entre temporal a tiempo parcial y temporal a tiempo continuo.

En cuanto al desempeño de otras actividades laborales, algo más de la mitad de los porteros y personal de seguridad encuestados afirma llevar a cabo otros trabajos remunerados.

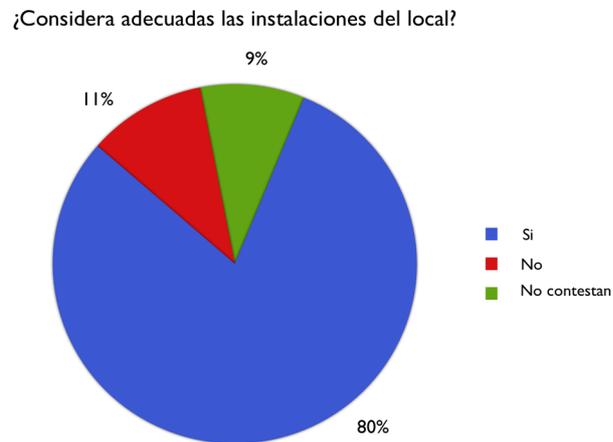
Disk-jockey:

El puesto de disk-jockey destaca por su la presencia de una gran variedad en cuanto a modalidad de contrato. Predomina el contrato temporal parcial con una cuarta parte de los encuestados, seguido del fijo a tiempo completo, fijo a tiempo parcial, fijo discontinuo y otros; todos ellos con una sexta parte de los encuestados. En conjunto, estaríamos hablando de que aproximadamente la mitad de los encuestados tendrían un contrato fijo.

Por otro lado, este es el puesto en el que se detecta un mayor pluriempleo, habiendo tres cuartas partes de los encuestados que realizan otras actividades laborales remuneradas.

Condiciones de trabajo y riesgos laborales

Es de destacar en este punto que la gran mayoría de los encuestados considera que las instalaciones del local en el que trabaja son adecuadas y cumplen con los requisitos básicos de seguridad. Solamente un 11% considera que no son del todo adecuadas.



Cuando se pregunta sobre las posibles mejoras que en su opinión se podrían acometer respecto de las instalaciones, se mencionan:

- Los accesos para minusválidos (14% de los encuestados)
- Climatización y corrientes de aire (13% de los encuestados)
- Ruido (13% de los encuestados)
- Suelos (12%)
- Servicios higiénicos (11%)
- Elementos de primeros auxilios (11%)

Si bien todos ellos en porcentajes relativamente bajos, como se puede observar.

Por puesto de trabajo, se observa lo siguiente:

Camarero/a y similares:

La mayoría considera adecuadas las condiciones del local, desde un punto de vista de la seguridad. Sólo un 10% pone alguna pega en este sentido.

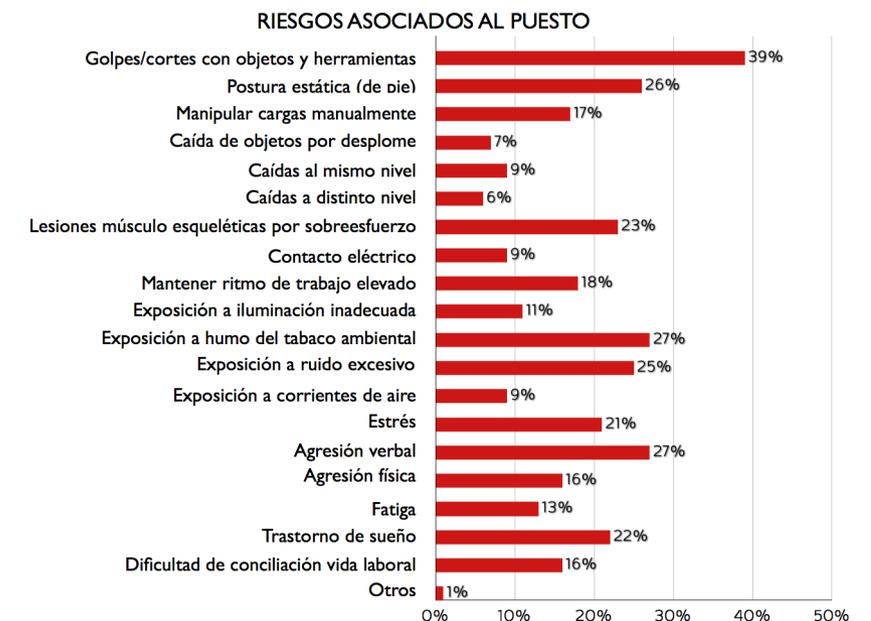
Portero y personal de seguridad:

Los porteros y el personal de seguridad son más críticos con las condiciones del local, de forma que la proporción de descontentos llega prácticamente hasta una quinta parte.

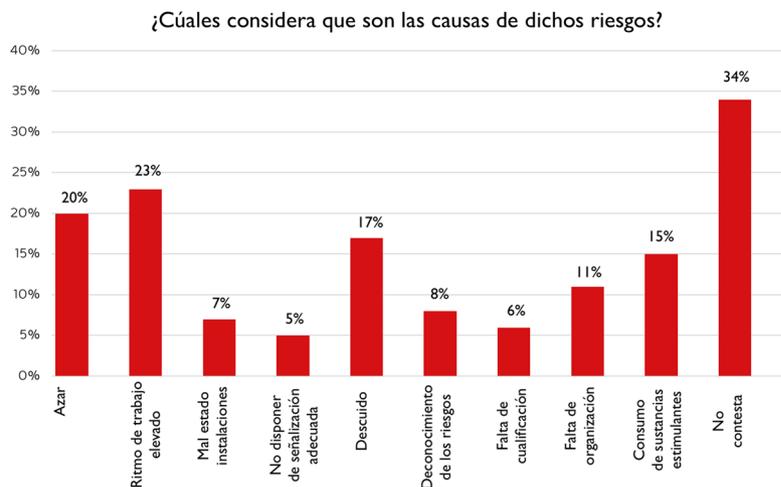
Disk-jockey:

Los disk-jockey, sin embargo, son los que mejor valoran las condiciones de seguridad del local ya que, si bien hay una décima parte de descontentos, al igual que en la población general, todos los demás (9 de cada 10) han respondido positivamente a esta pregunta.

Por lo que se refiere a los riesgos laborales que los encuestados perciben en relación con su actividad, es de destacar que, por lo general, los encuestados no consideran que estén expuestos a grandes riesgos de manera uniforme, sino que, más bien, la cosa se reparte entre diversos tipos de riesgos que son percibidos por algunos de los trabajadores. De este modo, se mencionan aspectos como golpes y cortes (un 39% de los encuestados), exposición al humo del tabaco (27%), agresiones verbales (27%) y, en menor medida, físicas (16%), el mantener una postura estática de pie (26%), la exposición al ruido (25%), lesiones músculo-esqueléticas (23%), o trastornos del sueño (22%).



Respecto a las **causas de dichos riesgos** hay un porcentaje importante de encuestados que no contesta, lo cual indica que, o se desconoce o no se considera importante. Entre los que sí contestan, se señala predominantemente el ritmo de trabajo elevado (un 23% de los trabajadores opinan que esta es la causa principal), el azar (un 20% de los encuestados) y los descuidos (un 17%). Es necesario señalar que desde un punto de vista estrictamente preventivo, el azar no debe considerarse causa de riesgo ya que, generalmente detrás del azar se esconden otras causas más concretas si bien, en ocasiones pueden ser difíciles de discernir.



Analizando la percepción de riesgos laborales y sus causas por puesto de trabajo, podemos decir lo siguiente:

Camarero/a y similares:

Señalan como principales riesgos los cortes y golpes con objetos (55% de los encuestados), la postura estática de pie (32%) y la exposición a altos niveles de ruido (32%), seguidos de la exposición al humo de tabaco, lesiones músculo-esqueléticas y manipulación de cargas, agresiones verbales o trastornos del sueño.

Además, entienden que las principales causas de dichos riesgos son el ritmo de trabajo elevado (30% de los encuestados), los descuidos (25%), el azar (25%) o la falta de organización (13%). Una cuarta parte de los encuestados no responde a esta pregunta.

RIESGOS ASOCIADOS AL PUESTO (personal de sala, camarero/a y similares)



Porteros y personal de seguridad:

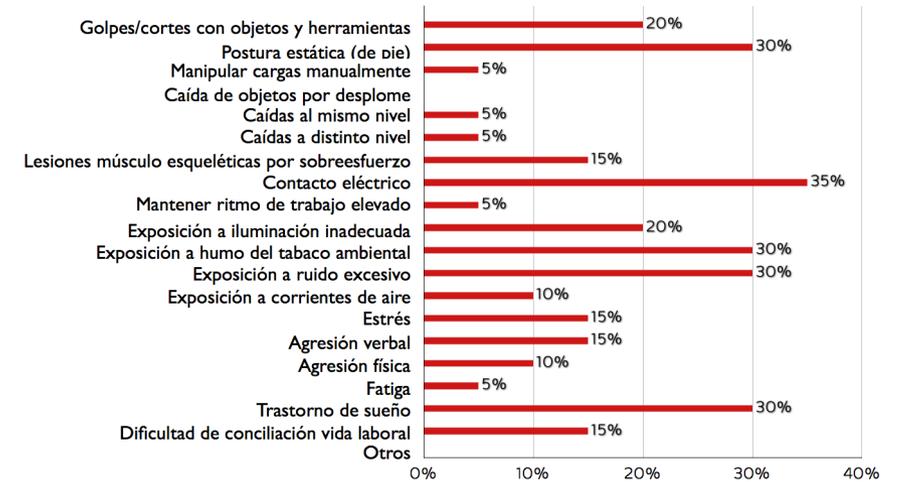
Es de destacar entre el personal de seguridad la percepción de las agresiones verbales y físicas como principales riesgos laborales (63% y 53% de los entrevistados respectivamente), seguidas del estrés (47%), la conciliación de la vida familiar y laboral (31%), la exposición al humo del tabaco (31%), el mantenimiento de una postura estática de pie (28%) o la exposición al ruido (28%).

Como principales causas de estos riesgos se mencionan el consumo de sustancias estimulantes (algo más de la mitad de los encuestados), la falta de organización (cerca de una cuarta parte) y el elevado ritmo de trabajo.

RIESGOS ASOCIADOS AL PUESTO
(control de acceso y personal de seguridad)



RIESGOS ASOCIADOS AL PUESTO (disc jockey)



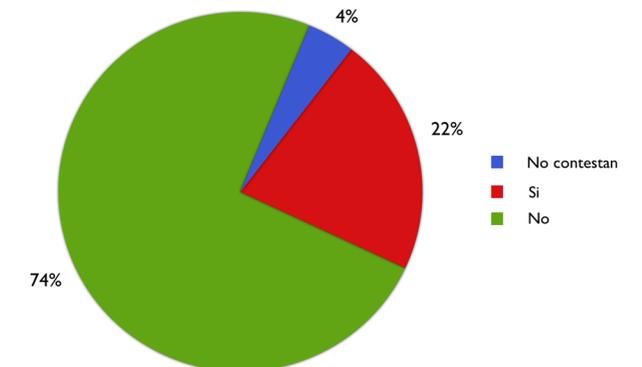
Disk-jockey:

En el puesto de disk-jockey, los riesgos más importantes se asocian con el posible contacto eléctrico (35%), la exposición al humo de tabaco y al ruido (30%), el mantenimiento de una postura estática de pie (30%), o los trastornos del sueño (30%).

Respecto a las causas de dichos riesgos, una parte importante no contesta, mientras que una quinta parte señala como causa de los riesgos un mal estado de las instalaciones, otra quinta parte al ritmo de trabajo elevado, y otra quinta parte al azar.

En lo que se refiere al riesgo de **exposición al ruido** y sus posibles consecuencias, la mayor parte de los trabajadores encuestados (74%) considera que no ha perdido capacidad auditiva desde que comenzó su actividad en ese puesto de trabajo, existiendo por otro lado un 22% que afirma que sí.

¿Considera que ha perdido capacidad auditiva?



Respecto a los distintos puestos de trabajo:

Camarero/a y similares:

Presentan prácticamente la misma distribución que el conjunto de la población estudiada, de forma que el 73% considera que no ha perdido capacidad auditiva, mientras que algo más de un 23% considera que sí.

Portero y personal de seguridad:

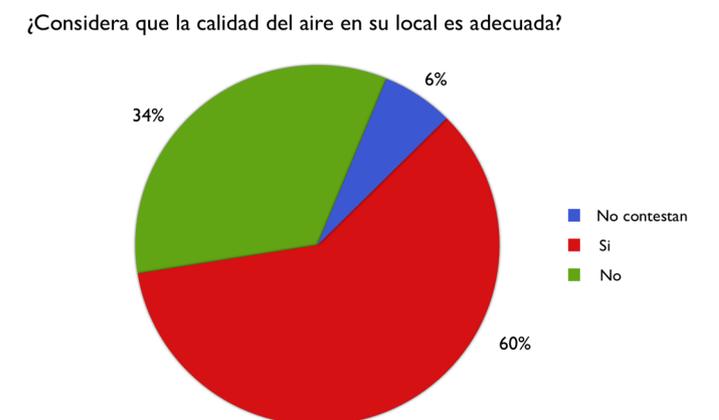
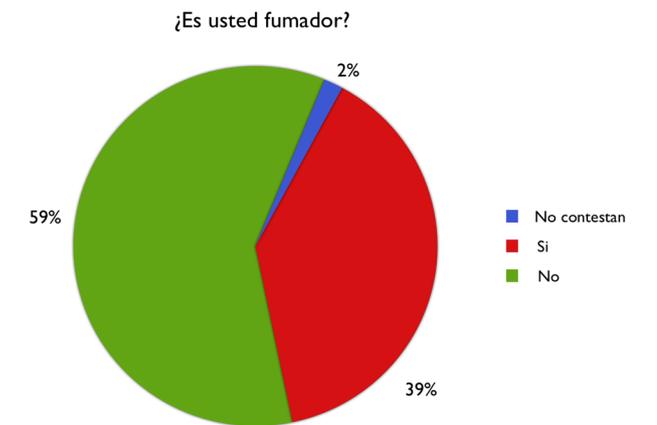
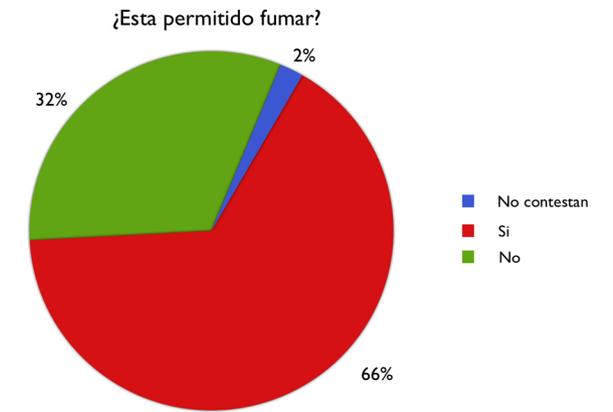
Nuevamente, los porteros y el personal de seguridad son más críticos en la percepción de los riesgos ya que casi 3 de cada 10 encuestados considera haber perdido capacidad auditiva mientras que la proporción de los que manifiestan no haberla perdido se reduce a algo más de 6 de cada 10.

Disk-jockey:

Los trabajadores de este puesto de trabajo son los más positivos en cuanto a la percepción del ruido y la pérdida de audición. 4 de cada 5 encuestados manifiesta no haber detectado pérdidas de audición, mientras que 1 de cada 5 afirma que sí.

En cuanto a la **exposición al humo del tabaco**, en la mayoría de los locales en los que se han realizado los cuestionarios está permitido fumar, si bien hay casi una tercera parte en los que no está permitido, lo cual es bastante relevante teniendo en cuenta que es un sector dedicado al ocio nocturno. De los trabajadores encuestados, algo menos del 40% son fumadores.

Ante la pregunta de si consideran la **calidad del aire** adecuada en los locales donde trabajan, la mayor parte de los encuestados afirman que sí (60%), mientras un tercio de los encuestados opinan que la calidad del aire no es todo lo buena que debería.



Diferenciando por puesto de trabajo tenemos:

Camarero/a y similares:

Entre los camareros que han respondido a la encuesta, siguiendo la tendencia general del total de los encuestados, un 40% son fumadores y un 61% considera la calidad del aire adecuada, frente a un 32% que considera que no lo es.

Portero y personal de seguridad:

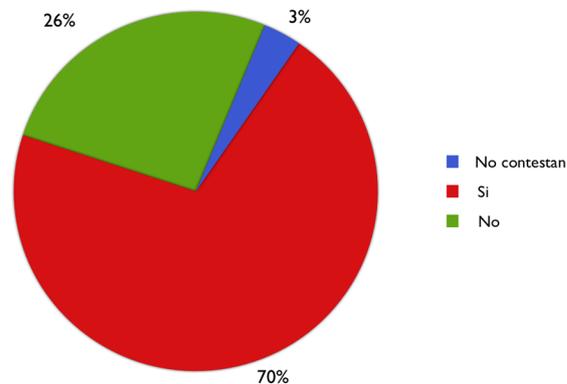
El personal de control de acceso y seguridad, que fuma en menor proporción (menos de una tercera parte de los encuestados), tiene una impresión sobre la calidad del aire ligeramente peor. Consideran que es buena algo más de la mitad de los encuestados y que no es adecuada 4 de cada 10.

Disk-jockey:

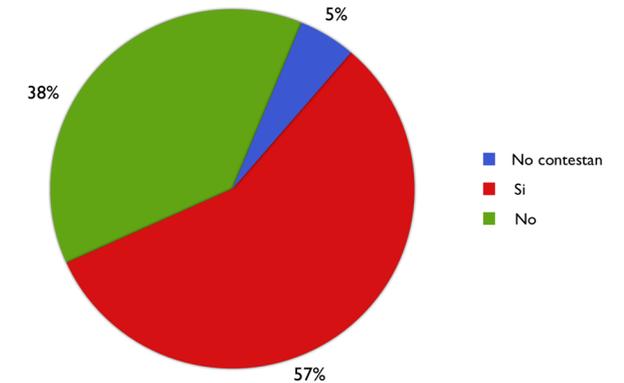
Para los trabajadores que ocupan el puesto de disk-jockey, prácticamente no hay diferencias respecto al global de los datos. Fuman en una proporción de 4 de cada diez y 6 de cada 10 consideran que la calidad del aire es adecuada, mientras que 4 de cada 10 opinan que no lo es.

Por lo que respecta al **consumo de alcohol por parte de los clientes** de salas de fiesta y discotecas; en general, es percibido como un factor de riesgo entre el personal encuestado. Un 70% opina que es un hecho que puede afectar de alguna forma a su seguridad y salud y un 57% lo consideran un factor importante de riesgo.

¿El consumo de alcohol por parte de los clientes puede afectar a la seguridad y salud de los trabajadores?



¿El consumo de alcohol puede ser factor importante de riesgo?



El análisis por puesto de trabajo revela lo siguiente:

Camarero/a y similares:

Cerca de un 61% de los camareros encuestado opina que el consumo de alcohol por parte de los clientes puede afectar a la seguridad y salud de los trabajadores y un 55% sostiene que este hecho puede ser un factor importante de riesgo.

En contraposición, hay un 31% que afirma que el consumo de alcohol por parte de los clientes no afecta a la seguridad y salud de los trabajadores y por tanto, no es considerado como un factor de riesgo relevante (40%).

Portero y personal de seguridad:

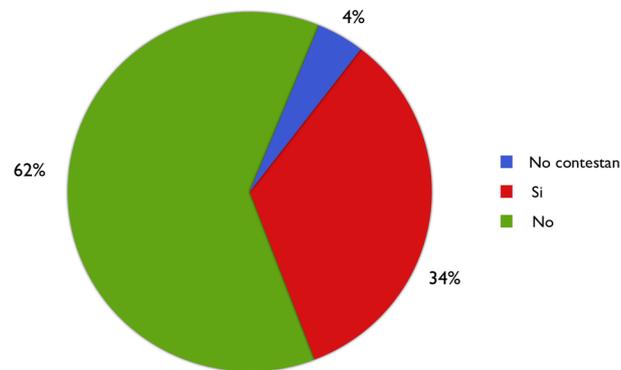
La visión de los porteros en este tema es totalmente diferente. Un 95% señala que el consumo de alcohol por parte de los clientes sí puede afectar a la seguridad y salud de los trabajadores aunque el porcentaje de los que lo consideran un factor de riesgo importante se reduce a un 78%, habiendo un 21% que directamente no lo considera de esta manera.

Disk-jockey:

Entre los disk-jockey también existe la percepción generalizada de que es un hecho que puede afectar a la seguridad y salud de los trabajadores (5 de cada 6 encuestados así lo manifiestan) aunque se considera un riesgo importante en menor proporción (6 de cada 10).

En relación con el **desempeño de la actividad laboral en horario nocturno**, se considera como factor de riesgo por un 34% de los trabajadores encuestados, mientras que el resto no considera que suponga ningún perjuicio en sí mismo.

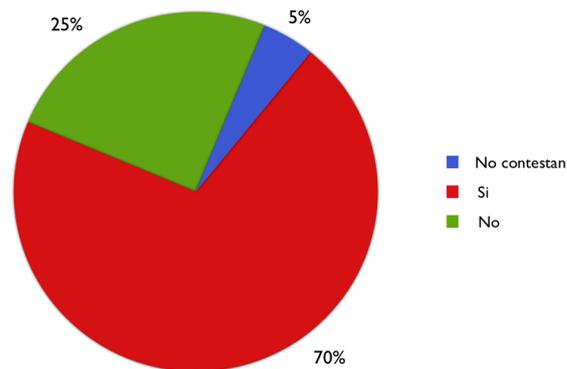
¿El horario nocturno puede conllevar un riesgo para su salud o bienestar físico o mental?



Por puesto de trabajo, no se observan diferencias significativas respecto al total de los datos, siguiendo tanto camareros como porteros y personal de seguridad y DJs las mismas tendencias que el total de la población

Por otro lado, la mayor parte de los encuestados realiza **tareas de atención al público**.

¿Desarrolla tareas de atención al público?



Respecto a los distintos puestos de trabajo:

Camarero/a y similares:

Los resultados son bastante similares a los del total de los encuestados, existiendo un 75% entiende que su trabajo tiene un componente importante de atención al público y un 20% que no.

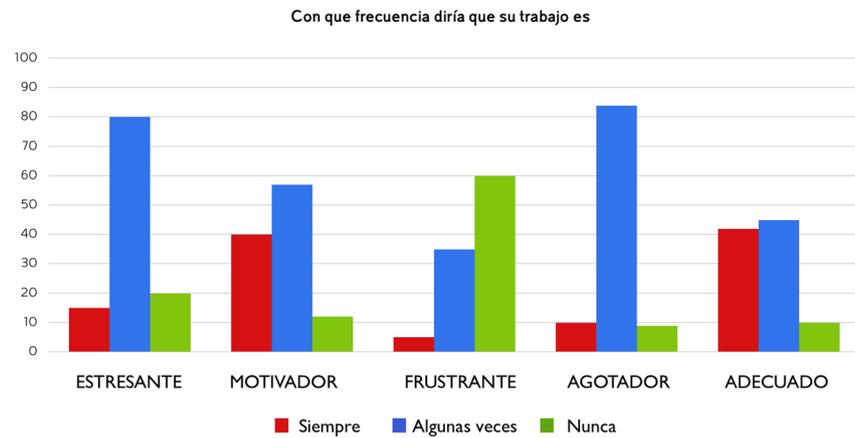
Portero y personal de seguridad:

En este colectivo de trabajadores el componente de atención al público es mayor al de la media ya que un 90% de los encuestados responden afirmativamente.

Disk-jockey:

Es en los puestos de disk-jockey en los que se dan porcentajes más bajos, ya que sólo 4 de cada 10 dice desarrollar tareas de atención al público.

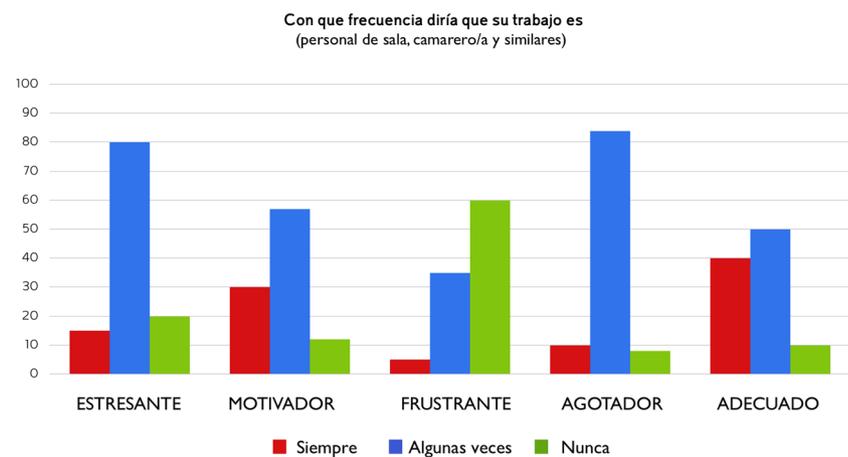
En lo que respecta a la **forma en que percibe su trabajo el personal** que ha participado en la encuesta, aunque no se obtienen resultados muy claros, debido a que los mayores porcentajes de respuestas se dan en las situaciones intermedias ("algunas veces"), sí que se observa cierta inclinación hacia la percepción positiva del mismo. De esta manera, se pueden señalar algunas tendencias no muy marcadas teniendo en cuenta que buena parte de los trabajadores considera que su trabajo algunas veces puede ser estresante y agotador, sin embargo, muy pocos lo consideran siempre estresante o agotador y un buen porcentaje de opina que es siempre motivador y adecuado. También podemos señalar que la mayor parte de los trabajadores afirma que nunca es frustrante.



Si observamos los distintos puestos de trabajo tenemos que:

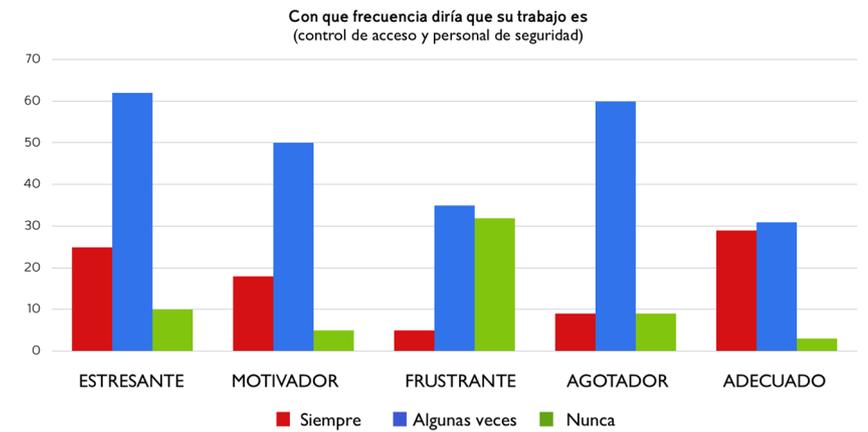
Camarero/a y similares:

Los trabajadores de este puesto tienen una percepción bastante positiva de su puesto de trabajo. Opinan que su trabajo es estresante y agotador algunas veces, sin embargo, un 40% lo considera siempre motivador y adecuado y un 60% afirma que nunca es frustrante.



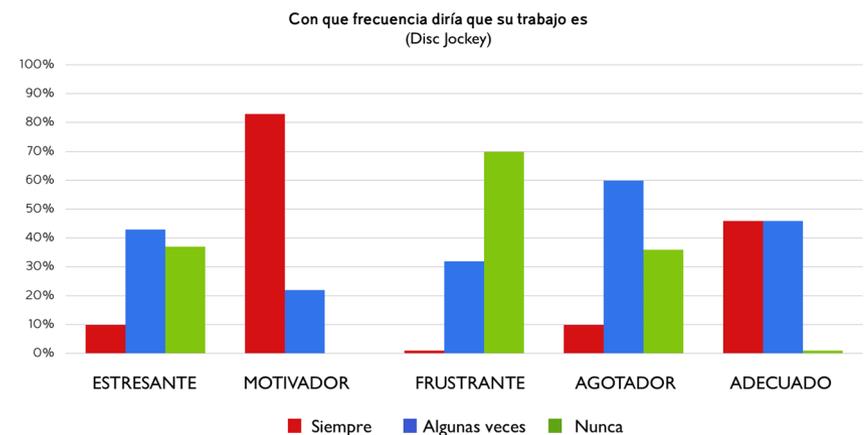
Portero y personal de seguridad:

Entre los porteros, se manifiesta un mayor nivel de estrés (una cuarta parte lo consideran siempre estresante y dos tercios algunas veces estresante) y la percepción del trabajo como siempre motivador y adecuado es menor (menos de un tercio de los encuestados). En las demás variables las diferencias con lo expresado por el total de los encuestados son menores.



Disk-jockey:

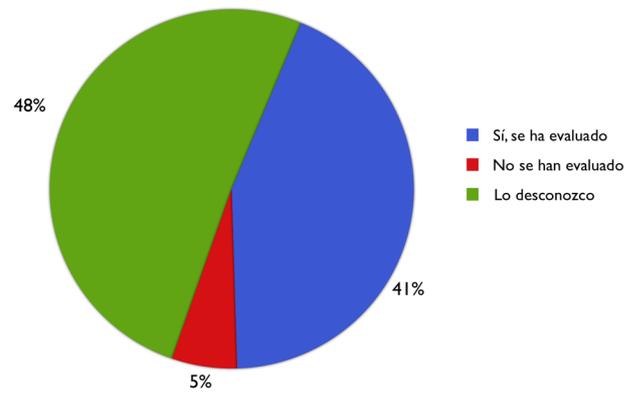
En el caso de los Disk-jockeys la percepción es bastante positiva. Para 8 de cada 10 el trabajo es siempre motivador y para 7 de cada 10 nunca es frustrante. Por otro lado, 4 de cada 10 lo consideran siempre adecuado y el resto algunas veces adecuado.



Actuaciones de gestión de la prevención de riesgos laborales

En lo que concierne a la gestión en materia de seguridad y salud, un aspecto a destacar es que casi la mitad de los trabajadores encuestados desconoce si se han evaluado los puestos de trabajo en su empresa.

¿Se ha evaluado en su empresa los riesgos laborales?

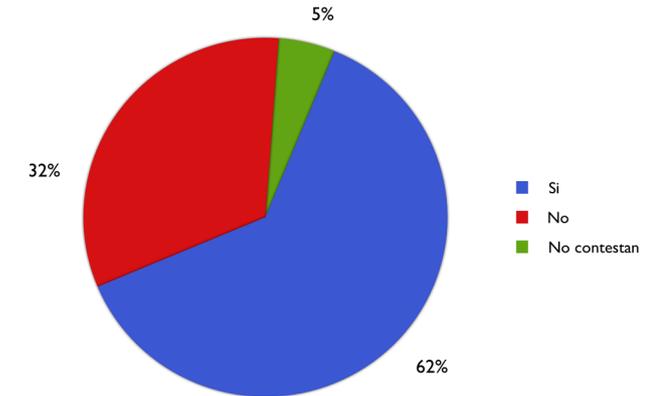


Sin embargo buena parte afirma haber recibido **información** sobre los riesgos existentes en su puesto de trabajo, aunque también hay que tener en cuenta que quedaría cerca de una tercera parte de trabajadores que no la habría recibido.

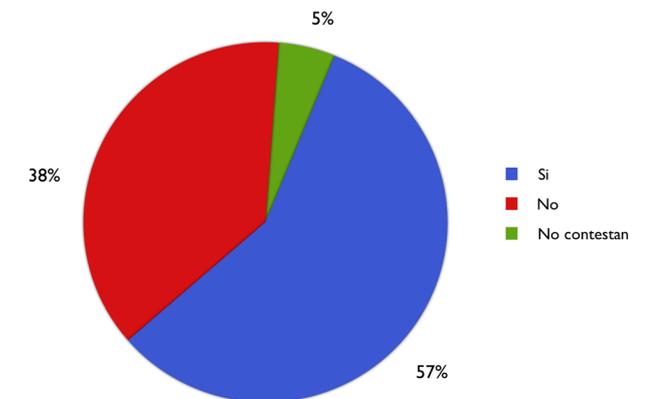
En lo que se refiere a la **formación**, los porcentajes empeoran ligeramente habiendo algo menos de un 60% de trabajadores que dice haber recibido formación frente a un 38% que dice no haber recibido ningún curso al respecto.

Respecto a la calidad o adecuación de la información y la formación recibida, la percepción general es positiva, aunque existe un 23% que considera que no se adecua a sus necesidades y a las características de su trabajo, o bien, que es insuficiente.

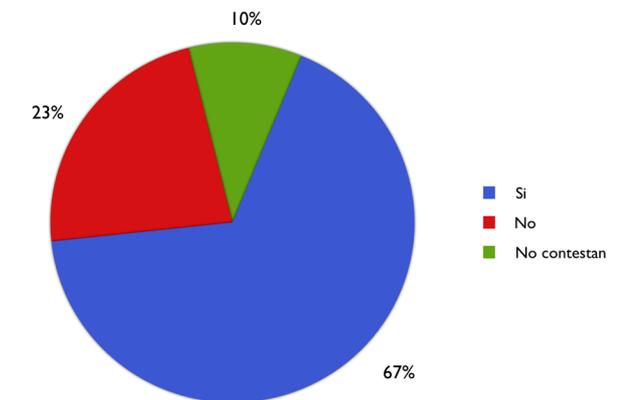
¿Ha recibido información acerca de los riesgos de su puesto de trabajo?



¿Ha recibido algún curso de formación PRL?



¿Cree que está formación/información es suficiente y adecuada?



Diferenciando por puestos de trabajo los resultados obtenidos son:

Camarero/a y similares:

Afirman haber recibido información sobre los riesgos de su puesto de trabajo un 67% de los encuestados y un 60% ha recibido algún curso de formación; frente a un 28% que no ha recibido información y un 34% que no ha recibido ningún curso.

Un 70% cree que información/formación es suficiente y adecuada, frente a un 20% que no lo ve así.

Portero y personal de seguridad:

Un 72% ha recibido información sobre los riesgos de su puesto de trabajo y un 65% ha recibido algún curso de formación; frente a un 25% que dice no haber recibido información y un 28% que no ha recibido ningún curso.

Un 69% cree que información/formación es suficiente y adecuada, frente a un 22 % que no la considera suficiente o adecuada.

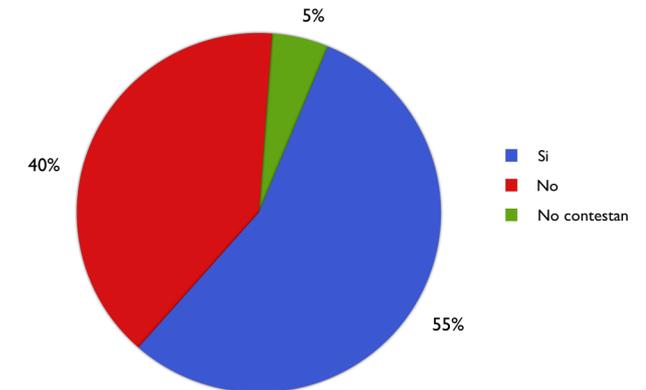
Disk-jockey:

En este caso, los resultados son más negativos que en los anteriores habiendo un 45% de encuestados que ha recibido información sobre los riesgos de su puesto de trabajo o algún curso de formación; frente a un 55% que dice no haber recibido ni información ni cursos de formación.

De los que han recibido información/formación, un 55% la considera suficiente o adecuada, frente a un 45 que no.

Respecto a la obligación de llevar a cabo la **vigilancia de la salud** de los trabajadores, sólo un 55% de los encuestados afirma que se le ha ofrecido la realización de algún reconocimiento médico durante el último año.

¿En los últimos doce meses, ¿le han ofrecido hacerse un reconocimiento médico por parte de la empresa?



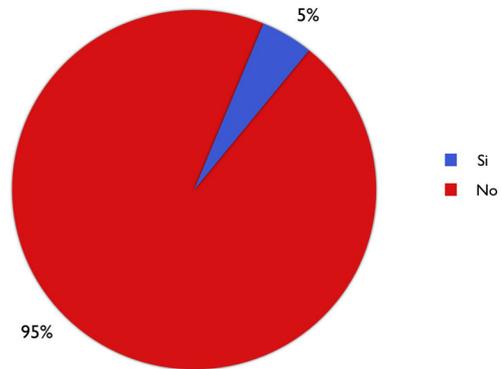
Por puestos de trabajo, en este caso no se observan resultados muy dispares respecto al total de los encuestados, lo único que se puede comentar es que el puesto de disk-jockey es al que en menor medida se le ha ofrecido la posibilidad de realizarse el reconocimiento médico aunque las diferencias son mínimas.

Un aspecto muy importante a destacar es que la **siniestralidad**, según la opinión de los trabajadores, ha sido muy baja durante el último año, existiendo solamente un 5% que manifiesta haber sufrido algún tipo de accidente o enfermedad relacionada con el trabajo.

Entre estos últimos, se mencionan, como principales accidentes o enfermedades sufridas: cortes, golpes y lesiones músculo-esqueléticas (sobre todo esguinces o dislocaciones de tobillo).

Como causa de estos accidentes se señalan: caídas y resbalones, descuidos de compañeros, o un elevado ritmo de trabajo. En ningún caso se menciona una agresión como causa de la lesión.

En el último año, ¿ha sufrido algún accidente o enfermedad relacionada con el trabajo?



Desgranando la información por puestos de trabajo, en este caso las diferencias vuelven a ser insignificantes respecto a la tendencia general aunque llama la atención que precisamente es el puesto de disk-jockey el que proporcionalmente ha presentado una mayor siniestralidad (1 de cada 10 trabajadores afirman haber sufrido un accidente relacionado con el trabajo, en concreto una torcedura de tobillo por pisar sobre cristales y una descarga eléctrica).

Análisis de Riesgos de los Trabajadores de Salas de Baile, Fiesta y Discoteca

04. Situación del sector en materia de seguridad y salud

■ ■ ■ Análisis de Riesgos de los Trabajadores de Salas de Baile, Fiesta y Discoteca

4.2. Percepción de los empresarios y responsables de salas de fiesta y discoteca

4.2.1 Entrevistas con responsables y profesionales del sector.

En esta sección se detalla el estudio cualitativo obtenido a partir del análisis de diversas entrevistas llevadas a cabo a profesionales con amplios conocimientos y experiencia en el desarrollo del trabajo en el sector de salas de fiesta y discotecas.

Para llevarlas a cabo se elaboró un modelo de **entrevista semi-estructurada dirigida a responsables de RRHH y/o PRL y profesionales** relacionados con el sector, con objeto de contar con su opinión y conocimientos fundamentalmente en relación a la situación actual del sector, condiciones de trabajo, así como sobre los riesgos más frecuentes que sufren los trabajadores implicados y medidas preventivas implantadas.

Puesto de trabajo del entrevistado.

En la mayor parte de los casos, los entrevistados realizan tareas de trabajadores designados para el **desempeño de las actividades de gestión de la prevención de riesgos laborales** en las diferentes empresas en las que trabajan, al tiempo que desarrollan tareas fundamentalmente como gerentes, encargados de sala o responsables de RRHH.

En todos los casos el personal entrevistado fue seleccionado dentro de su empresa por su amplia experiencia, antigüedad y conocimiento del sector de las salas de fiesta y discotecas.

Descripción de la estructura de los locales.

En este apartado, cada uno de los entrevistados aportó su visión acerca de las características principales de los locales en los que desarrollan sus tareas, en concreto discotecas y también una sala de fiesta. En conjunto la opinión aportada por los entrevistados se resume de la siguiente forma:

En la actualidad, los locales de ocio nocturno tienen ciertas características comunes, sin embargo, la actividad concreta llevada a cabo en cada uno de ellos determina otras muchas de sus particularidades propias como el horario, puestos de trabajo, etc.

En este sentido, la mayor parte de los entrevistados que trabaja en **discotecas** señalaron que en la actualidad, esta **actividad** se centra principalmente en el **fin de semana**. Destacan a su vez, que en algunas ocasiones llevan a cabo durante la semana algún evento, acontecimientos o fiesta especial.

Por otro lado, se mencionan ciertas características asociadas al ocio nocturno en la actualidad (ruido, suciedad, etc), que tienen que ver con los cambios en los hábitos y la cultura de la sociedad, que a ellos también les toca sufrir y tratar de compensar en la medida de sus posibilidades.

“El ocio en la actualidad tiene unas características determinadas:

- *es muy ruidoso,*
- *sucio*
- *se concentra en determinados sitios y*
- *sólo dos días a la semana.*

Esto hace 30 años no ocurría ya que podías encontrarte abierta las discotecas cualquier día de la semana.”

En el caso de las **discotecas** el horario de funcionamiento, generalmente se centra entre las 11:00 - 12:00 horas de la noche y las 6:00 - 7:00 horas de la mañana, donde los trabajadores realizan en total jornadas de 6 ó 7 horas diarias. No obstante, en muchos casos la jornada de trabajo se encuentra en función del tipo de local y zona donde se lleva a cabo esta actividad, de este modo, algunas discotecas de zonas costeras abren todos los días del año, mientras que en otros casos únicamente abren durante la temporada de verano.

En **salas de fiesta**, sin embargo la jornada laboral es variable en función de las necesidades de cada momento o época del año. De este modo se señalan diferentes tipos de jornadas; de fin de semana, de lunes a jueves, tres, cuatro días a la semana, etc.

“En nuestro caso, el horario de los bailarines es de 21:15- 1:30 horas, mientras que los demás puestos comienzan desde las 18 a 1:00 ó 1:30 horas como muy tarde.”

El trabajo desarrollado **durante la semana** en todos los locales se centra fundamentalmente en la realización de tareas administrativas, pedidos, limpieza, reparaciones, etc., fundamentalmente en función del puesto de trabajo desarrollado y el tamaño del local.

En relación a los **tipos de contratos** predominantes en el sector generalmente se parte de un porcentaje variable de trabajadores, alrededor de un 30%, de contratación temporal a tiempo completo, parcial o por obra y servicio, y el resto, por lo general, tienen contratos fijos a tiempo completo, parcial o fijo discontinuo. Además, algunos entrevistados señalaron que, en ocasiones, es necesario contratar trabajadores por horas para cubrir las necesidades del local en días puntuales.

“Hace tiempo teníamos dificultades para contratar españoles, los españoles no querían trabajar los fines de semana, en cambio últimamente esta tendencia está cambiando y están queriendo trabajar otra vez. Antes teníamos dificultades en tener camareras y camareros y eso que aquí se les paga bien por las doce horas que hacen a la semana. Si luego tienen que venir otro día eso se les paga a parte.”

Los **principales puestos de trabajo** destacados por los entrevistados en los diferentes locales son los siguientes:

- **Controlador de acceso.** En la actualidad este trabajador desarrolla sus tareas tanto en la puerta como en la sala. Su función se basa fundamentalmente en la recepción de clientes y control de acceso al local, así como el control del aforo y cumplimiento de las normas de admisión y de las medidas de seguridad. Dentro de la sala tiene que estar atento de todo lo que pueda pasar y evitar situaciones problemáticas o posibles conflictos ayudado por el resto de los trabajadores.
- **Personal de sala, camareros y similares,** su función se basa principalmente en el servicio y atención de los clientes, así como la preparación previa y posterior de su lugar de trabajo y los elementos necesarios para su desarrollo (barra, cámaras, bebidas, vasos, botellas, etc.).
- **Disc jockey,** cuya función principal es la animación del local, mediante la selección de música adecuada a las características del mismo. Este trabajador puede ser personal fijo o se pueden hacer sesiones extraordinarias. Por lo general, no suelen estar seis horas, hacen dos o tres horas y se turnan con otros trabajadores con las mismas funciones.
- **Guardarropa,** trabajador encargado recoger las prendas de los clientes y devolverlas en el momento indicado, en función de la numeración asignada a cada una de ellas.
- **Personal de oficina,** quienes desarrollan las tareas administrati-

vas y contables. Suelen tener jornadas de 40 horas semanales.

- **Personal de limpieza**, la mayor parte de los entrevistados hacen hincapié en este punto, puesto que según el punto de vista de los mismos, es importante que el local no esté sólo limpio, sino que también tiene que estar desinfectado. Este servicio puede ser llevado a cabo por una empresa externa o por la propia empresa.
- **Personal de mantenimiento**, encargado de que el local esté en perfecto estado y de que todos los equipos funcionen correctamente.

En función del tipo de local también pueden disponer **de relaciones públicas, técnico de imagen y sonido, cocineros, trabajadores de taquilla, personal de animación, etc.**

Condiciones de trabajo y factores de riesgo.

La mayoría de los entrevistados señalan que las condiciones estructurales de los locales donde trabajan se adaptan bastante bien a la normativa, fundamentalmente por el hecho de las obligaciones impuestas por la misma con objeto de vigilar la seguridad del cliente. Comentan que desarrollan sus tareas en locales que disponen de la **licencia** pertinente para la actividad que desarrollan, por lo que cumplen con todas las obligaciones que la actual legislación les exige para su apertura y funcionamiento.

Al mismo tiempo, destacan que las características de los diferentes locales son, en la actualidad, más prácticas en lo que a seguridad se refiere, de forma que se ha dejado la estética de los locales en un segundo plano para apostar por la seguridad de los mismos.

“En nuestro local yo no cambiaría nada, ya que después de la última reforma las instalaciones son muy prácticas, ahora son no muy estéticas pero sí muy seguras, hemos ido buscando la seguridad más que otra cosa. Con tantas inspecciones hemos sido muy radicales en ese sentido.”

“En la actualidad las discotecas son bastantes seguras, otra cosa son otros locales que no son ni discotecas ni nada que son en los que hay problemas y luego en las noticias se habla de las discotecas en general sin hacer ningún tipo de distinción. No tienen licencias, seguros de responsabilidad civil, etc. Aquí lo tenemos todo y además está expuesto al público para que lo pueda ver”

Ruido

En la actualidad puede suponer en algunos casos un problema para el desarrollo de este tipo de actividad, en la medida en que la legislación impone una serie de niveles, cada vez más estrictos, mientras que los clientes demandan unos determinados niveles sonoros. No obstante, por parte de los entrevistados se hace hincapié que la exposición de los trabajadores a los altos niveles sonoros que se puedan dar en la discoteca no es ni constante ni continuada, trabajando en la mayor parte de los casos solamente 2 o 3 días a la semana, lo que determina que la exposición no sea tan elevada.

“Todos somos conscientes de que el ruido es un factor de riesgo y en la medida que podemos estamos poniendo en marcha todo tipo de medidas preventivas”

“Tenemos que partir de la base que estamos en discotecas y que nuestros clientes van a la discoteca para oír música alta.”

No obstante, señalan que los **niveles de ruido de esta actividad están muy controlados**, ya que la mayor parte de los locales disponen de **limitadores**, que evitan que la música sobrepase unos determinados niveles establecidos en la normativa. Estos limitadores se encuentran en muchos casos en niveles que oscilan entre los 90 y los 95 dB.

Por otra parte, alguno de los entrevistados señaló el hecho de la dificultad de conseguir un **aislamiento** al 100% que sólo sería posible con edificios de nueva construcción.

“Al no ser un local de nueva construcción, lo único que se puede hacer son remiendos, si te dicen que la música no debe de sobrepasar de los 98 dB para evitar molestias a los vecinos, lo que hacemos es poner un limitador que apaga la música cuando nos pasamos de 94dB, yo creo que esto lo cumplimos en todos los locales, porque no podemos molestar a los vecinos, ya que en caso contrario te terminan clausurando el local.”

En cambio, la mayoría de los entrevistados coinciden en señalar cómo el hecho de llevar a cabo ciertas medidas puede ayudar a disminuir el daño a la salud de los trabajadores. Entre ellas señalan, realizar **pausas o periodos de descanso** estipulados cada cierto tiempo e implantados en la actualidad en muchos locales, o el hecho de trabajar en **periodos de exposición muy variables**, tanto en la jornada diaria como en la jornada semanal, que se concentra en la mayor parte de las ocasiones sólo **durante el fin de semana y que muchas veces no**

Llega a las 6 horas a lo largo de la noche.

“Yo creo que no es tan peligroso el tema del ruido porque solo se sufre dos veces a la semana, ya que si fueran todos los días los trabajadores no lo podrían aguantar y tendrían serios problemas, sobre todo en estos sitios en los que la música está a más de 100 dB.”

“Bajar la música no es una solución, ya que no se puede bajar mucho. Esto es un problema ya que si no respetamos las limitaciones nos podemos meter, no en una falta administrativa, sino en un posible delito, es decir, yo puedo hacer daño a la salud de un trabajador.”

A su vez, los entrevistados comentan que el **nivel de ruido es muy variable** dependiendo de muchos factores como pueden ser los distintos tipos de música en las distintas franjas horarias, cómo estén ubicados los puestos de trabajo, que el trabajador se encuentre o no en una posición fija, la configuración de la sala y la disposición de los altavoces, etc.

“Yo entiendo que mientras estén trabajando dos días a la semana seis horas, el problema está bastante paliado, pero no dejo de reconocer que entre todos tenemos que aportar ideas para intentar mejorar este punto.”

Además, opinan que los niveles impuestos por la actual normativa de prevención de riesgos laborales pueden ser apropiados para puestos de trabajo fijos y niveles de ruido constantes, pero no para ruidos y exposiciones de carácter tan variable.

Por otra parte, algunos de los entrevistados manifiestan haber distribuido entre sus trabajadores **tapones de protección para los oídos**, sin embargo esta medida no ha resultado efectiva, ya que por lo general a los trabajadores no les resultan excesivamente prácticos para el desarrollo de la tarea y terminan no haciendo uso de ellos, o usándolos de forma poco habitual.

Además, otros entrevistados señalaron que el problema del ruido es también un tema de la sociedad y de hábitos individuales, que hay que tener en cuenta que, en ocasiones, algunos trabajadores utilizan sus propios equipos de música con el volumen excesivamente **alto**, y que por tanto también pueden producirse algunos problemas auditivos por causas ajenas a la actividad laboral.

Calidad del aire interior

En este sentido, los entrevistados afirman disponer de zonas habilitadas para fumadores y sistemas de renovación y extracción de aire tal y como les exige la normativa. Sin embargo, señalan que algunos clientes en ocasiones no respetan la prohibición de fumar en las zonas habilitadas a tal efecto, por tanto en ocasiones la calidad del aire no es todo lo buena que podría ser.

“Existe un sistema de extracción y renovación del aire en todo el local y también personal que se encarga de vigilar el cumplimiento de la prohibición de fumar en el área de no fumadores, indicándoles la necesidad de desplazarse a la zona de fumadores si quieren seguir fumando. Estos trabajadores se identifican con una camiseta del local en la que se indica la prohibición de fumar en la espalda.”

Por otra parte, algunos de los entrevistados señalaron que los trabajadores aún no son conscientes de que el humo del tabaco ambiental, en este tipo de locales, es un riesgo laboral.

En relación a la **adecuación de los sistemas de extracción y renovación del aire** a las exigencias legales, la mayor parte de los entrevistados hicieron especial hincapié en la obligatoriedad de la normativa en relación a los mismos y la alta afluencia de inspecciones de trabajo que se llevan a cabo a este tipo de locales, con objeto de demostrar el correcto estado de los mismos. Por este motivo, afirman tenerlos siempre en perfecto estado.



Factores psicosociales

En cuanto a los factores de riesgo psicosociales, se reconoce que en ocasiones pueden tener cierta incidencia en el trabajo desarrollado en salas de fiesta y discotecas. En este sentido, hay gente que lo lleva mejor y gente que lo lleva peor.

“Evidentemente la noche tiene sus problemas, tienes que pelear mucho con la gente, unos que no te quieren pagar otros que te insultan.”

“También hay que tener en cuenta que no se duerme igual por el día que por la noche y todo ello influye en el comportamiento familiar, etc.”

“Muchísimo, ya que trabajar por la noche altera directamente la vida personal de cada uno. Trabajar de noche quema muchísimo”

Los trastornos del sueño derivados del trabajo nocturno pueden trastocar la salud de algunos trabajadores, fundamentalmente por el hecho de tener que dormir durante el día, lo que influye principalmente en la calidad del descanso o en la conciliación de la vida familiar y social.

Pero a su vez se remarca que el trabajador de la noche suele tener por naturaleza actividad nocturna más que diurna y que la mayor parte de ellos son jóvenes y además les gusta **“la noche”**. Aunque también se reconoce que la actividad nocturna es agotadora (alguno de los entrevistados indica que en ocasiones éste es el motivo por el cual se puede producir una mayor rotación de personal, ya que algunos trabajadores aguantan únicamente 2 ó 3 años.)

Al mismo tiempo se hace referencia al hecho de desarrollar sus tareas en **contacto directo con los clientes**, a lo que suman todo el trasfondo que, en ocasiones, puede conllevar el ocio nocturno, puesto que los clientes salen a divertirse y en algunas ocasiones no tienen en cuenta que los trabajadores que están en el local están trabajando.

“Nosotros lo que queremos es llenar el local, que los clientes se diviertan y trabajar a gusto”

“Los empresarios, como únicos responsables del local, en ocasiones no podemos permitir, por ejemplo el acceso a un cliente que ha bebido demasiado, respetamos el derecho de admisión, pero necesitamos controlar el acceso porque tenemos que evitar problemas dentro del local, al tiempo que no podemos permitir que se moleste al resto de los clientes o a nuestros trabajadores. Sin embargo, el cliente, en

algunas ocasiones, no lo entiende y no tolera que no se le permita el acceso a un local.”

“Aquí en cuanto faltan el respeto a un trabajador, a ese cliente se le echa a la calle.”

El personal de puerta, en la actualidad llamado **controlador de acceso** es el puesto que, según la mayor parte de los entrevistados, podría estar más afectado por este tipo de riesgos, ya que este trabajador es la primera persona en contacto con el público y quien decide acerca de la entrada de clientes al local. En este sentido, apuntan el hecho de que estos trabajadores están sometidos a mucha presión por parte de la clientela que accede al local, ya que en ocasiones tienen que manejar situaciones difíciles durante gran parte de su jornada laboral.

“A veces llega gente a la puerta que quiere pasar incluso sin pagar y no tolera que no se les deje entrar sin pagar, con lo que el controlador poco a poco durante la noche se va quemando”

En este sentido, alguno de los entrevistados menciona que se producen algunas bajas por depresión en el puesto de control de acceso, así como algunos casos de lesiones provocadas durante la jornada laboral.

En cuanto a la **inclusión de los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgos** existen dos puntos de vista diferentes, por una parte se encuentran los entrevistados para quienes los riesgos psicosociales son tenidos en cuenta convenientemente en las evaluaciones de riesgos de los locales en los que trabajan y revisados de forma periódica. Por otra parte, están aquellos entrevistados que señalan que este tipo de riesgos no se encuentra incluido, hasta el momento en las evaluaciones de riesgos elaboradas en su local. Por lo general, las actuaciones preventivas no inciden, en estos aspectos a no ser que se detecte algún problema específico.

“Los factores psicosociales están contemplados en la evaluación y se han pasado encuestas psicosociales a los trabajadores, pero aún no sabemos los resultados, además muchos de los trabajadores no realizaron las encuestas. Respecto a las medidas preventivas aún no están bien definidas y en muchas ocasiones no sabemos como debemos de actuar. Alguna vez mi despacho se ha convertido en una especie de consultorio.”

Por otra parte, algunos entrevistados señalan que es posible que la mayor parte de los **trabajadores no tengan conocimiento acerca de**

los factores de riesgo psicosociales y de los daños que la exposición a los mismos puede originar en su salud.

“Es posible que los trabajadores no sepan nada acerca de riesgos psicosociales o que no les preocupen, hay mucha gente joven que le gusta la noche y la fiesta, que en ocasiones después de trabajar se van a otro local a divertirse...”

No obstante, para algunos de los entrevistados los **factores psicosociales de riesgo no son especialmente importantes en el sector.**

Conciliación de vida laboral y vida familiar y social.

En cuanto a la conciliación de la vida familiar y laboral, al trabajar por la noche y dormir por la mañana, en ocasiones resulta complicada. Sin embargo, en este sentido, alguno de los entrevistados señaló que, en la actualidad, esta situación es más fácil de llevar debido al hecho de que el ocio nocturno se concentra fundamentalmente durante el fin de semana.

“Si trabajaras en “la noche” toda la semana sería complicado, pues duermes por la mañana y trabajas por la noche, la suerte es que ahora la actividad se concentra fundamentalmente en el fin de semana, hay muy pocos locales que abran toda la semana”

“De entrada se hace difícil conciliar la vida familiar con la laboral, por este motivo la gente no suele trabajar en el sector muchos años.”

“En nuestro caso como sala de fiesta, el horario de los bailarines es de 21:15 a 1:30 horas, mientras que en los demás puestos es de 18:00 a 1:30h como muy tarde. Normalmente trabajan hasta la 1:00 de la madrugada, con lo que tenemos muchas peticiones para trabajar en el local debido al horario, que les facilita compatibilizar la vida familiar con la laboral y sobre todo en el caso de las mujeres que tienen hijos. Otra cosa muy importante es que los domingos y los lunes descansan. Este invierno hemos cerrado inclusive el miércoles.”

Factores de riesgo ergonómicos

En relación a los factores de riesgo ergonómicos los entrevistados opinan que los trabajadores tienen suficiente formación e información. No obstante, la mayoría a su vez señala que este tipo de factores de riesgo no afectan de forma importante a la seguridad y salud de sus trabajadores.

En su mayoría, los entrevistados comentan que las cargas máximas que pueden llegar a manipular los trabajadores, por lo general, son de entre 3 o 4 Kg, además disponen de medios auxiliares para mover las cargas más pesadas.

En cuanto a la bipedestación prolongada, comentan que a pesar de que los trabajadores tienen que mantener una postura estática de pie durante buena parte de la jornada laboral, normalmente, y fundamentalmente el personal de sala, están en movimiento y, además, tienen la posibilidad de hacer descansos.

“Todos los trabajadores tienen la posibilidad de sentarse, ya que cada 3 ó 4 horas tienen un descanso de 15 minutos.”

Factores externos

La mayoría de los entrevistados consideran que los conflictos que, en ocasiones, se generan con algunos clientes asistentes a los locales, fundamentalmente discotecas, en ocasiones pueden incidir sobre la seguridad de los trabajadores, en cambio consideran que, por lo general, no sería necesario incluirlos en las evaluaciones de riesgo como tal, puesto que en todos los locales de ocio nocturno las medidas de seguridad son bastante importantes.

“Existe una gran seguridad en el local. Se dispone de varios porteros que intervienen en cuanto detectan un riesgo potencial por parte de algún cliente. Además, se limita la entrada a aquellas personas que puedan generar algún conflicto.”

“El mayor problema es la manera en que el alcohol pueda afectar a los clientes y si esto puede provocar agresividad en ellos, es por tanto algo que se sabe que existe y que por este motivo es importante la compenetración con los encargados de la seguridad”

Los entrevistados que llevan a cabo su tarea en **salas de fiesta** señalan que, en este tipo de salas en las que la actividad que se desarrolla es diferente y basada fundamentalmente en cena y espectáculo, la incidencia de altercados o problemas con clientes es muy inferior que en otro tipo de establecimientos.

Accidentes y enfermedades

Los entrevistados señalan que, por lo general, la siniestralidad en el sector es muy baja ya que el número de accidentes o enfermedades que suelen sufrir los trabajadores como consecuencia del trabajo no es muy elevado.

“Estamos en todas las empresas de nuestro grupo por debajo de la media en cuanto a siniestralidad.”

Entre las **principales causas de siniestralidad** destacan:

- Cortes por la manipulación continua de material de vidrio
- Caídas por resbalones o por estar el suelo mojado
- Esfuerzos musculares, roturas de fibras y diversos tipos de lesiones relacionadas principalmente con el puesto de trabajo de bailarines y personal encargado de la realización de espectáculos.
- Resfriados y problemas de garganta y faringe, provocados fundamentalmente por los cambios de temperatura y exposición directa a los aparatos de aire acondicionado, así como la necesidad de subir el volumen de voz en muchas ocasiones para comunicarse de forma efectiva con el cliente.

“Los cortes en camareros por cristales rotos de vasos o botellas, resfriados provocados por los cambios de temperatura y aparatos de aire acondicionado...”

Por otra parte, la mayoría de los entrevistados destaca los accidentes in itinere, provocados durante el trayecto de ida o de vuelta al lugar de trabajo.

“Los accidentes “in itinere” son también factores de riesgo y últimamente estamos dando formación en seguridad vial.”

Además, alguno de los entrevistados señaló, como principal factor de riesgo para los trabajadores, el **consumo de alcohol** durante su jornada laboral debido a que, en ocasiones, los trabajadores tienen permiso para consumir alcohol en el local, con el consiguiente daño a la seguridad y salud que ello puede conllevar.

El **puesto de trabajo** que suele sufrir un mayor número de accidentes, según la opinión de los entrevistados, es el personal de sala y destacan en mayor medida los cortes fundamentalmente con material de vidrio. En las salas de fiesta destaca, por el contrario, una mayor siniestralidad entre artistas y personal de espectáculo, en este caso manifestados fundamentalmente en esguinces, torceduras y otros trastornos músculo-esqueléticos.

Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.

Por lo general, los diferentes locales a los que pertenecen cada uno

de los entrevistados gestionan la prevención de riesgos laborales a través de un **Servicio de Prevención Ajeno**.

No obstante, los entrevistados señalan que, según su punto de vista, **la legislación en materia preventiva es un requisito más que tienen que cumplir**. Por lo general, consideran que no es realmente práctica, sino que se lleva a cabo fundamentalmente para cubrir el expediente frente a posibles inspecciones de trabajo.

“Nos parece que la prevención no es eficaz, que se ha convertido en una actividad demasiado burocrática, en la que finalmente lo que más importa son los papeles necesarios para evitar una posible sanción por la inspección”

Además, se indica que, en relación a temas de seguridad, la mayor parte de los locales que dispongan de las **licencias** necesarias para su apertura, tienen parte del camino realizado en relación a la vigilancia de la seguridad de los trabajadores, puesto que la normativa es muy exigente en este sentido.

“No somos una profesión de riesgo, cumpliendo la normativa que nos exigen para otras cuestiones de seguridad del local nos salvaguardan para este tipo de cosas, la legislación es muy exigente y si te falta algún papel necesario o no se cumple alguna condición pueden cerrarte el local.”

“Tenemos una normativa muy, muy exigente para cuidar por la seguridad y salud de los clientes que nos prepara, a su vez, para vigilar la seguridad y salud de los trabajadores.”

En general, se **evalúan** todos los **puestos de trabajo y se revisa la evaluación cada cierto tiempo**. No obstante, según la opinión de algunos de los entrevistados, los principales riesgos a los que están expuestos los trabajadores de este tipo de locales no son complejos o varían en el tiempo y por tanto no sería necesario, según su punto de vista, realizar un seguimiento tan riguroso.

“Normalmente, vas poniendo las medidas que crees necesarias cuando ocurre un accidente, por ejemplo, un día se cortó una camarera al coger una botella que estaba rota en una de las cámaras, por tanto antes de comenzar la jornada de trabajo hay que vigilar que no haya ninguna botella o resto de vidrio en el interior de las mismas.”

En cuanto a la **planificación de la actividad preventiva**, se comenta que a veces es difícil que se cumpla en su totalidad, pero que se van

consiguiendo avances. Uno de los entrevistados señala que, en ocasiones, le resulta complicado, fundamentalmente en el tema de los artistas.

Con respecto a la **problemática** principal para la **aplicación de la normativa en materia preventiva** se han recogido diferentes puntos de vista. Por una parte, están aquellos entrevistados que opinan que parte de esta dificultad radica, entre otras causas, en la alta rotación de personal en un sector como es el de salas de fiesta y discotecas.

“En muchos casos éste es un trabajo puente para algunos trabajadores”.

En otros casos, señalaron el problema del idioma y la diferente mentalidad de los trabajadores de diferente nacionalidad que trabajan en algunos de los locales.

“La problemática en su implantación en nuestro caso se basa en aplicarla a las distintas mentalidades de las nacionalidades con las que trabajamos, española, inglesa y alemana”

Por otra parte, señalan la escasa concienciación de la mayor parte de los trabajadores del sector acerca de la importancia de la correcta gestión de la materia preventiva, así como de la relación de la misma con su seguridad y salud.

“Los trabajadores no están concienciados en materia preventiva, no ven la importancia de la prevención de riesgos laborales.”

“El 99.99% de los trabajadores renuncian a su derecho a realizarse la revisión médica de vigilancia de la salud, muchos de ellos piensan que en las analíticas puede salir algo que no se quiere que se sepa.”

Además algunos de los entrevistados señalaron que la legislación probablemente es un poco genérica en muchos términos y que en algunas ocasiones no deberían aplicarse los mismos criterios legislativos para todos los sectores por igual, independientemente de sus características.

“Las instituciones no piensan en las repercusiones económicas que implica la realización de determinados actos- Un simulacro en una discoteca que está abierta, por ejemplo únicamente en fines de semana durante la temporada de verano, el hecho del hacer una evacuación significa una importante pérdida económica, porque la gente que sale ya no vuelve a entrar.”

“La inspección debería tener en cuenta que no es lo mismo una empresa que está abierta todo el año, que otra que no lo está, no se le debería exigir lo mismo”

Por otro lado, los entrevistados señalan que a pesar de que no existe ningún mecanismo de consulta y participación oficial entre los trabajadores, en la mayoría de los locales los trabajadores participan en la organización de la actividad preventiva de una forma no oficial. En otros casos se menciona que los trabajadores colaboran en la organización de la actividad preventiva mediante buzones de sugerencia.

Finalmente, los entrevistados señalan que los trabajadores están **formados e informados en materia preventiva** de forma general y concretamente acerca de los principales riesgos de su trabajo y de las medidas preventivas para minimizarlos. Sin embargo, algunos de los entrevistados indican que quizás esta formación no es suficiente y adecuada, sino que necesita de una mayor continuidad y mayor especificidad de acuerdo con los puestos de trabajo y las tareas que llevan a cabo en este sector concreto de actividad.

“Tenemos un plan formativo anual en el que la formación que llevamos a cabo es sobre riesgos generales, primeros auxilios y emergencias”

“Siempre que se incorpora un trabajador nuevo se le informa de los riesgos de las instalaciones y de las tareas que realiza en su puesto de trabajo. Se le da también formación adecuada a sus tareas y funciones.”

“Si, la formación se realiza mediante cursos y cuando un trabajador entra a trabajar se le proporciona un manual que contiene la información de los riesgos que tiene en su trabajo, así como las principales normas de seguridad y evacuación.”

Análisis de Riesgos de los Trabajadores de Salas de Baile, Fiesta y Discoteca

04. Situación del sector en materia de seguridad y salud

■ ■ ■ Análisis de Riesgos de los Trabajadores de Salas de Baile, Fiesta y Discoteca

4.2.2 Grupos de discusión con empresarios y responsables del sector.

Grupo discusión 1 con empresarios de salas de fiesta y discotecas:

Este grupo de discusión se llevó a cabo gracias a la participación de 8 empresarios de salas de fiesta y discotecas de Cataluña.

El debate se inició haciendo mención al tipo de accidentes más frecuentes relacionados con la actividad, que en general se considera son poco frecuentes y de poca gravedad.

Accidentes:

“Los accidentes en nuestro gremio son muy pocos, estamos hablando de menos de un accidente al año y suelen ser de tres tipos:

- *El más común, son resbalones en la sala, por distintos motivos (vaso que se ha caído un trozo de limón que estaba en el suelo...), suelen tener lesiones de tipo muscular o, en casos más grave incluso fracturas.*
- *Otro tipo son dolores de espalda en trabajadores de cierta edad, que más bien son por la edad no por el peso de las cajas, que son bastante livianas.*
- *El tercero es curioso, es el tema del ruido, aunque curiosamente el personal que debería tenerlos no tiene problemas de ruido y el que no debería tenerlo sí los manifiestan. Casi nadie de los DJ o de los camareros de pista tiene problemas con ruido y sin embargo el camarero que está en la pista más lejana es el que alega problemas de ruido. El tema, como todavía no es científico, por que no se ha medido bien, lo tomamos un poco entre comillas.”*

“Suelen ser bastante extraños los accidentes laborales en las empresas del sector.”

Normativa y gestión de la prevención de riesgos laborales:

En cuanto a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, no se considera que exista ninguna dificultad especial para cumplirla y adaptarse a ella en el sector. Es un tema en el que ya se está trabajando y, de hecho, están empezando a tener inspecciones. Normalmente, se contrata un Servicio de Prevención Ajeno para llevar las actuaciones preventivas. Un tema que se menciona es que cuesta mucho que los trabajadores se hagan los reconocimientos médicos, con lo cual hay cuestiones como la del ruido que realmente no se sabe si está afectándoles o no y de qué manera.

“Como toda normativa que es nueva, te tienes que acostumbrar, tienes que incorporarla y que no ha tenido ningún paso previo para adaptarnos a ella, con lo cual estamos en ello, pero no creemos que tengamos ningún problema especial para adaptarnos a ella.”

“Quizá donde tengamos problema es precisamente en el tema del ruido, porque la normativa no contempla para nada la música y los niveles de música... la normativa dice, erradiquemos esos niveles tan elevados, si no se puede aislemos a la persona, tampoco puedes, y el tema de la vigilancia de la salud es un tema de conflicto, porque los trabajadores piensan que lo que quieres es conocer sus hábitos de vida y de qué manera afectan al trabajo, por lo que normalmente no quieren hacérselos... pero ni siquiera las audiometrías y no sabes si es un problema que se está generando en su puesto actual o viene de un trabajo anterior.”

“En mi experiencia no es que los trabajadores se nieguen a hacerse los reconocimientos, pero tienes que estar detrás de ellos e insistir para conseguir que se los hagan, tardan y les cuesta mucho.”

“No están obligados a hacérselos y ellos lo saben y por lo tanto se niegan, el primero todavía porque es un requisito previo para entrar a trabajar pero los sucesivos ya no se los hacen.”

Temporalidad del trabajo:

Por lo que respecta a la idea de que el trabajo en discotecas es un trabajo fundamentalmente temporal y que esto puede perjudicar para llevar acabo ciertas actuaciones preventivas como la formación o la vigilancia de la salud, se afirma que esto es una imagen que no se corresponde con la realidad del sector, ya que el núcleo de los trabajadores es fijo y estable.

“No hay una gran temporalidad en el trabajo en el sector de las discotecas. Sí que hay trabajadores temporales, pero normalmente el núcleo principal de trabajadores de un local suele ser bastante estable, excepto en la costa que son locales más de temporada. Lógicamente hay temporales de fines de semana, pero estos son fijos, son siempre los mismos todos los fines de semana, no es igual que los bares.”

“Hace tiempo había más temporalidad porque no había trabajadores y casi te los robaban de un local a otro, hoy en día, nadie te roba ningún trabajador, por desgracia...”

Formación de los trabajadores:

La formación de los trabajadores sí que se plantea como algo en cierta medida controvertido. En primer lugar, porque no les interesa a los propios trabajadores, no lo consideran algo útil y necesario para su trabajo y, en segundo lugar, porque muchas veces los cursos son demasiado genéricos y no se ajustan a las características y las tareas que se llevan a cabo en el sector.

Esto se plantea como un problema importante, ya que al empresario se le exige que los trabajadores tengan una formación pero, cuando el trabajador no quiere colaborar en la misma, se encuentran sin medios para “obligarles” a que la realicen y la sanción es siempre para la empresa.

“Yo creo que es más un problema de desinterés por su parte, que no hay una manera de motivarles y de involucrarles, haces la formación, asisten (porque saben que están obligados), pero tampoco escuchan ni les interesa lo más mínimo, están allí cubriendo el cupo... y eso los que vienen, los que tienen otros trabajos entre semana ya es imposible que concilien horarios.”

“La formación cuesta muchísimo, la información no, porque se la das al firmar el contrato, pero la formación es muy difícil, a mí me cuesta muchísimo.”

“A todos nos cuesta... y como no la tengas se te cae el pelo... a nosotros un camarero se dio un golpe en la rodilla y nos ha venido una inspección, nos han pedido todos los papeles alguno no había pasado el curso y estamos esperando la sanción, están muy serios.”

“Hasta ahora los cursos tampoco han sido adecuados, si me hablan de cómo cortar la carne cuando yo lo único que tengo que cortar es un limón...”

“El problema es que hasta ahora dependíamos de los cursos de hostelería, precisamente todo esto del nuevo convenio, este proyecto de PRL, es para conseguir que podamos tener cursos específicos para nuestro sector, que entre nosotros podamos decidir qué cursos son más interesantes para nuestros trabajadores...y se puedan montar estos cursos y fomentar esos cursos, pero también costará, en hostelería tienen esos cursos de toda la vida y el índice de participación es muy bajo... no creo que los nuestros vayan a ser los primeros de la clase.”

“El problema es que, como no son obligatorios, ni se tienen que sacar un carnet de casi nada, no los hacen. Ahora tenemos el carnet de manipulador de alimentos y conseguiremos que alguno lo haga, pero una minoría.”

“Tuvimos el curso de controlador de acceso y como era algo novedoso todos pensaban que les iba a resultar básico para su carrera y ese funcionó muy bien, pero una vez pasado el primer efecto, ahora ya cuesta más que vayan a hacerlo y eso que son cursos muy básicos, que si no lo tienes no puedes trabajar en la puerta.”

“Si la obligación fuera a la inversa, si el trabajador necesitase la formación para entrar a trabajar en el sector, todos la tendrían, pero yo no lo necesito para trabajar, es al revés, es el empresario el que necesita que los trabajadores tengan la formación para que no le pongan una sanción, porque en realidad todos los cursos de prevención que yo he visto son aquello de sentido común, sentido común, sentido común; yo no necesito que me digan que no deje el vaso encima del ordenador porque se puede caer, si te pasa es por un despiste, no porque no lo sepas, pero claro está montado así y es un poco un círculo vicioso, como ellos no lo necesitan y tú los tienes que obligar.”

“Si la autoridad laboral dijera si no tienes el curso, no puedes seguir trabajando, esto cambiaría de la noche al día, pero como la situación no es esa, a nadie, entre comillas, se le puede exigir que haga esos cursos.”

Inspecciones en materia de prevención de riesgos laborales:

En lo referente a las posibles inspecciones que reciben las salas de fiesta y discotecas sobre prevención de riesgos laborales, no hay una idea muy clara o una tendencia generalizada. La mayor parte de los participantes no han tenido ninguna, aparte de los planes de emergencia y los seguros que es lo que siempre les pide la policía, pero 2 de ellos sí que han tenido inspecciones que han incidido en temas

más específicos de prevención de riesgos y manifiestan que fueron bastante rigurosas.

“Tampoco hay muchas inspecciones en este sentido, en hostelería hay más, pero en nuestro sector no.”

“Yo creo que están empezando ahora, nosotros hemos tenido una recientemente.”

“Nosotros también acabamos de tener una y de tres personas, había dos técnicos en PRL y, la verdad, fueron bastante “pesados”, pero bueno, nos hemos salvado.”

“Una cosa que siempre piden los mossos de escuadra o la guardia urbana son los planes de emergencia... El permiso, el plan de emergencia y los seguros los piden siempre, a partir de ahí ya van mirando.”

Estado de las instalaciones

Respecto al estado de las instalaciones, se comenta que ha habido importantes avances en los últimos años, en parte, por las nuevas normativas que han ido saliendo y que, por lo general es algo que se cuida bastante, ya que son locales que requieren una inversión importante, con lo cual se cuidan mucho para que todo esté en buenas condiciones.

“En este sentido, en 20 años no hemos tenido ningún incidente, en parte porque los empresarios del sector invierten mucho dinero en su negocio y, precisamente por ello, esas cuestiones básicas las cuidan. En este periodo de tiempo, la ley ha cambiado 2 veces y nos ha obligado a hacer revisiones y cambios de líneas eléctricas, extintores, etc, pero bueno, cuando te obligan las cosas las haces. Esto no es como un bar musical que lo puedes montar con una maletita, necesitas una inversión inicial importante, entonces, por la cuenta que te trae lo cuidas y lo revisas.”

“Yo llevo como unos 30 años en el sector y desde hace 20 para acá la cosa ha cambiado mucho, antes nadie se ocupaba de ello pero ahora se mira bastante.”

Trabajo en horario nocturno

En relación a si el hecho de trabajar en horario nocturno, afecta de alguna manera a los trabajadores del sector, la opinión general de los participantes es que el personal de salas de fiesta y discotecas, lleva

una vida diferente a la de otros colectivos de trabajadores, pero que no es necesariamente ni mejor, ni peor que la de otros colectivos de trabajadores. Además, el trabajador profesional del sector, está acostumbrado al horario nocturno, el problema aparece cuando se compagina trabajo diurno con trabajo nocturno, ahí es cuando se notan los trastornos, o al empezar la actividad, hasta que se acostumbran al horario.

“A un trabajador nuevo sí se nota que le afecta, pero al trabajador que lleva tiempo en el sector, no.”

“Yo noto que les afecta en su vida social, tienen una vida social distinta a la de otros trabajadores, pero no sabría decir si mejor o peor, es diferente.”

“Lógicamente es gente nocturna, el trabajo lo conlleva, el problema está en los que hacen la mitad de la semana en trabajo diurno y el fin de semana en trabajo nocturno, ahí sí que se percibe y ves que llevan un trastorno, que de vez en cuando dices, tienes que tomarte vacaciones, no es opcional.”

“Ahora tenemos pocos de esos trabajadores, antes sí teníamos gente que por la mañana hacían otras jornadas de bodas o banquetes y esos lo llevaban francamente mal. Ahora lo que tenemos es gente de fin de semana, que entre semana no está haciendo el mismo horario, porque la sala está cerrada, así como antes las salas abrían todos los días de la semana, por la mañana y por la tarde, ahora la actividad está concentrada en las noches del fin de semana.”



Trato con el cliente

En cuanto al trato con los clientes, a pesar de lo que pueda parecer, tampoco se considera especialmente problemático. Sí que se menciona que hay que tener mucha psicología y, en algunos casos mucha paciencia y diplomacia, pero no se cree las posibles agresiones o enfrentamientos sean algo frecuente o importante. En todo caso, parece que los cursos de controlador de acceso se ven como algo positivo de cara a homogeneizar las formas de actuar y de garantizar un comportamiento adecuado y, sobretodo, de cara a mejorar la imagen del sector.

“Estamos hablando de gente que sale de copas... hay de todo.”

“Dependiendo del número de aforo que tengas, algún problema por noche habrá, pero nuestros locales no son locales donde la gente vaya a emborracharse, nuestros locales son caros, con lo que es complicado que la gente se emborrache en el local, siempre habrá alguno... pero, aunque venga gente joven, no les da para tomarse 6 copas.”

“En cuanto a la utilidad de los cursos de controlador de acceso, probablemente todos pensamos que nuestros trabajadores están bien preparados, pero lo que han hecho estos cursos ha sido unificar criterios, formas e igualar el trato en las puertas; pero nosotros pensamos que los cursos van bien para todo, que no está de más que los trabajadores hagan un curso al año, el problema es que consigamos que los trabajadores los hagan.”

“Lo que sí han hecho estos cursos es mejorar mucho nuestra imagen de cara a la administración, que es un tema por el que siempre hemos estado machacados, nosotros solemos decir que somos culpables del 10% de los incidentes y se nos achacan el 90% de los problemas y no es verdad, pero bueno, tenemos colgada esa etiqueta y lo llevamos con resignación.”

“El cómo han funcionado estos cursos y el nº de aprobados en estos cursos ha mejorado mucho la imagen que tiene de nosotros la administración.”

“A raíz de los últimos incidentes que ocurrieron en Madrid, aquí la administración no hizo nada, pero no por dejadez, sino porque consideraban que nuestra situación era totalmente diferente y que no había ninguna necesidad, que aquí no había ninguna razón para pensar que hubiera una mafia de controladores de puerta, por que si lo pensarán

habrían tomado medidas, porque aquí en cuanto ven algo un poco así... toman medidas, hasta nos han quitado las horas felices!...

Además, se introduce aquí el tema de la seguridad privada, que para algunos de los participantes es algo a valorar y para otros es más que nada otra fuente de problemas.

“Yo he notado que el tema ha mejorado mucho, porque en mi local, que es pequeño, antes tenía seguridad privada y tenía muchos problemas por que no sabían como tratar con los clientes y cada dos por tres cambiaba el personal con lo que tampoco se adaptaban. Ahora tengo mi propio personal que sabe como se funciona, conoce a la clientela, etc. Ha mejora mucho la situación y me sale más barato.”

“Aparte del tema económico, las empresas de seguridad ajena son muy caras, es que tienes que tener la suerte de que vayan, fuera de Barcelona, las empresas de seguridad no querían ir. Ahora con esta vía intermedia de tener personal nuestro formado como controlador de acceso es mucho mejor.”

“Además ni siquiera sabes a quien tienes por seguridad, en mi local una vez el vigilante de la empresa de seguridad le robó la moto a un cliente y era el tío que me acompañaba a llevar el dinero a la oficina, así que...”

“Ahora tengo a mi propio controlador y si hay que llamar a la policía se les llama y vienen e identifican directamente al controlador y hablan con él sin ningún problema y se resuelve el tema.”

“Sin embargo la seguridad externa tiene la ventaja de que pase lo que pase en la puerta no tienes la responsabilidad directamente y eso, aunque se paga es de valorar, por que se mueve mucha gente y a veces pasan cosas y que no seas tú el que tienes que ir a juicio por cualquiera que se haya caído al ir al coche o haya tenido algún problema es de valorar, si consigues que el personal de vigilancia sea correcto y trate adecuadamente a los clientes y no te lo cambian mucho, no hay ningún problema.”

“Nosotros tenemos las dos cosas servicio de seguridad y controlador propio y normalmente vienen las mismas personas de seguridad.”

También se debate sobre el eterno problema de hasta qué punto lo que sucede en la calle, en las cercanías de sus locales es responsabilidad suya. Creen que no, pero que en cualquier caso la mala prensa se la llevan ellos.

“Es el tema de siempre, cuando la gente está fuera, antes de entrar al local en la calle, ¿es problema nuestro o no es problema nuestro? La ley dice que no, pero, normalmente, si tienes un problema dentro, tienes 4 o 5 en la puerta. Es mucho más problemático porque siempre cada vez que no dejas pasar a una persona para que no te origine problemas dentro, casi siempre te acarrea problemas, y no siempre por él sino muchas veces por los que van con él, pero claro hay que hacerlo, no se puede dejar entrar a una persona que va borracha, por ejemplo.”

“A mi me hacen mucha gracia los que dicen no, no si yo me hago responsable (por sus amigos), pero de eso nada, el que es responsable de lo que pase dentro del local soy yo.”

“Todo lo que pasa en la calle, en general se achaca al local, sobre todo para los vecinos y el ayuntamiento, pero bueno.”

“Nosotros tenemos a una persona que lleva a los clientes a una esquina para coger un taxi en lugar de que el taxi entre por el pasaje, simplemente para no dar problemas, pero es un poco conflictivo si el pasaje está ahí y es público...”

“Nosotros por ley no tenemos ninguna responsabilidad de lo que pase en la calle, porque la calle es pública y lo que pase es competencia del ayuntamiento y la policía, pero ahí cada ayuntamiento hace lo que le parece. A veces nos dice que es culpa nuestra porque sacamos cosas a la calle, les dejamos salir con vasos, etc.”

“Nosotros intentamos tomar medidas para evitar estos problemas y hacer lo que está en nuestras manos, algunos han llegado a poner mimos para que la gente no alborote, pero bueno, la eficacia de las medidas es bastante variable, es más una cosa de que se vea que haces algo para evitar problemas.”

Consumo de alcohol / drogas

Respecto a la incidencia del consumo de alcohol y otras drogas en el sector, queda claro que está totalmente prohibido entre los trabajadores y que el hacerlo conlleva el despido en la mayoría de los casos. Sin embargo, también se reconoce que por naturaleza estas sustancias se mueven más de noche que de día, están más accesibles y que, aunque saben que puedan estar ahí, entre la clientela muchas veces no pueden hacer nada para evitarlo.

“Personalmente creo cuando trabajas en un sector como este lo tienes más accesible, en la noche es donde se mueve más fácilmente y lo tienes más a mano, al que trabaja en un supermercado no le va pasando por delante, así que no es lo mismo, pero luego depende de cada persona. Lo que sí es verdad es que luego no van a las revisiones médicas, no creo que tengan muchas ganas de que les hagas una prueba donde veas qué consumen o que no consumen. También lo ves en los baños o por lo que te dice la mujer de la limpieza, pero bueno, no creo que sea algo nuevo.”

“Es cierto que hay más consumo de droga por la noche que por el día, hay más consumo de droga en la gente joven, hay más consumo de drogas en las aglomeraciones... estamos dentro de todos los grupos de riesgo entre comillas, lo que está claro es que nuestros trabajadores saben que si les pillamos van a la calle. Pero tampoco tenemos datos sobre el tema.”

“Nosotros, creo que todos, les prohibimos que beban alcohol durante el trabajo y por supuesto tampoco les permitimos consumir otras sustancias y, si se les pillan, saben que van a la calle.”

Respecto a la posibilidad de realizar alguna campaña de concienciación sobre este tema, los participantes no creen que fuera a ser muy útil.

“Parece que es obvio y todo el mundo sabe lo que tiene que hacer, pero hay determinada gente que tiene unas conductas que no van a cambiar por que haga un curso o se haga una campaña de concienciación.”

“Volvemos a lo de antes, es algo de sentido común, el que no te presentes en tu trabajo bebido o habiendo consumido alguna sustancia, lo que hagas luego es cosa tuya, pero en tu puesto de trabajo tienes que comportarte y trabajar y estar apto para el trabajo y bajo esas circunstancias no lo estás.”

Funcionamiento de los servicios de prevención y aplicación de la actividad preventiva:

En lo que concierne a la utilidad y el funcionamiento de los servicios de prevención, la opinión de los participantes no es muy positiva. Se entiende que es un requisito más que se tiene que cumplir y, por lo consiguiente un gasto, pero no se ve la utilidad y, en ciertos casos se considera que su funcionamiento deja bastante que desear.

“En nuestro caso hemos tenido que perseguirlos para que vengan al menos 1 vez al año, porque ellos cobran y luego pasan, tenemos que estar nosotros más pendientes de ellos que ellos de nosotros... llevan ya 5 años sin venir.”

“Hemos tenido problemas porque al no venir no tenían las cosas al día y claro, nosotros tampoco”

En general, se piensa que es un requisito más que hay que cumplir para evitar una sanción y no que sea algo útil para prevenir los riesgos.

“Yo pienso que es un impuesto revolucionario”

“Si quisieran que se cumpliera la ley no sería obligación del empresario, sino del trabajador, facilitado por el empresario pero siendo obligación del trabajador”.

Se plantea la dificultad que tiene el empresario para que los trabajadores realicen los cursos de formación. Algunos creen que no tienen suficientes medios para que los trabajadores realicen esa formación o cumplan con sus obligaciones, la única posibilidad sería amenazar con el despido, pero no está claro que no fuera considerado un despido improcedente y hay cierta controversia en este punto.

“De alguna manera se entiende que la obligación ya es del trabajador porque si no cumple tienes derecho a despedirle, es un despido procedente por que se niega a cumplir con sus obligaciones preventivas, pero claro, si lo hicieras te quedarías sin trabajadores en 15 días”

“El único caso que conocemos que haya pasado, el juez no ha aceptado el despido como procedente, ha entendido que solamente el que se niegue a realizar la formación no es suficiente motivo para el despido”.

“No puedes hacerlo... aparte, te encuentras con que no hay profesionales, con lo cual tienes que recurrir a gente que no pertenece a este sector y hay que enseñarles, estar pendiente de ellos....”

“Que no tenga la formación, porque no quiere, cuando es algo que es un requisito previo para ti y que te van a exigir, no parece me bien, desde luego”

“Otro problema es que tu tienes que pagar por los reconocimientos médicos, pero si luego no van los trabajadores, tienes que pagar un fijo igualmente”.

En definitiva, se considera que la ley puede perseguir buenos fines, pero que está mal planteada en la práctica y que no hay suficientes instrumentos para que funcione adecuadamente.

“La ley es bien intencionada pero yo creo que está mal aplicada o mal desarrollada”

“El objetivo que debería ser fundamentalmente el trabajador y concienciar al trabajador no es así. Como siempre la administración se quita las pulgas de encima, le pasa el problema al empresario, pero tampoco le da armas al empresario para que la pueda hacer cumplir”.

“Es el mismo problema que tenemos con la gente que sabemos que vende drogas, no podemos hacer nada, un señor que sabemos que puede vender, no le podemos registrar, hay que pillarle justo en el momento que hace la transacción, llamar al guardia de seguridad, que vaya a buscarlo, llevarle a un lugar cerrado y esperar a que venga la policía y durante todo este tiempo, lo que llevaba ya ha desaparecido”.

“No podemos obligar a un trabajador a que haga una revisión médica o que haga un cursillo... hemos tenido casos en que un trabajador ha suspendido un cursillo porque ha querido y nosotros qué podemos hacer.”

Calidad del aire de los locales

Por lo que respecta a la calidad del aire de los locales se entiende que hay unas normativas bastante claras que hay que cumplir, aunque es una dificultad añadida porque van cambiando y obligando a hacer nuevas inversiones cada cierto tiempo.

“Cumplimos con normativas, si no cumpliéramos estaríamos cerrados”

“El problema es la gente que fuma y no fuma. Tu vas a un señor y le dices por favor, no fume aquí... y te pide la hoja de reclamaciones”

“La mayoría de los locales tienen 2 zonas, aunque también hay algunos de no fumadores, pero es difícil hacer que se cumpla por parte de los clientes algunos lo aceptan bien pero otros te piden la hoja de reclamaciones y ya tienes el lío y la molestia del papeleo”

“Desde luego para nosotros sería mucho más fácil que se fumara o no se fumara.”

■ ■ ■ Análisis de Riesgos de los Trabajadores de Salas de Baile, Fiesta y Discoteca

En general parece que la tendencia será que se acabe prohibiendo fumar.

“Se acabará no fumando y tendremos problemas con los clientes, con la salida de los clientes fuera...”

“Y se acabará así a pesar del dinero que nos hemos gastado en hacer las dos zonas, pero se acabará así, es la tendencia en Europa: Alemania, Francia...”

“Yo lo que espero es que nos den un tiempo de transición que nos permita amortizar la inversión que hemos tenido que hacer para los sistemas de extracción de aire separados para las dos zonas, pero ya veremos.”

Horarios y tiempos de descanso dentro de la jornada

En general, se plantea que la actividad del sector, actualmente y por desgracia no es muy intensa, con lo cual las puntas de actividad se pueden concentrar en dos horas de la noche, estando el resto relativamente tranquila. No obstante, se afirma que los trabajadores tienen sus momentos de descanso

“Dependiendo de cómo sea el local tienen o no tienen un lugar específico para descansar, la mayoría aprovechan ese tiempo para salir fuera, fumarse un cigarro y charlar”

“Además la actividad en nuestro sector se concentra en 2 horas, antes y después hay bastante tranquilidad, pueden dormirse si quieren, desgraciadamente”

“No creo que actualmente estén muy estresados, por exceso de trabajo, nuestros trabajadores precisamente”

Importancia de los periodos de descanso en relación a la exposición al ruido

Un tema que sale a la luz en relación con los descansos es su importancia de cara a evitar una exposición continuada a altos niveles de ruido, pero en cuanto a este tema se considera que la exposición es muy variable y, en cualquier caso, que no se está expuesto a altos niveles durante toda la jornada porque el personal tiene mucha movilidad por los distintos lugares de la sala. Además, su jornada laboral no es de 40 horas semanales, sino de 20.

En lo referente a la normativa de exposición a niveles de ruido elevados, se entiende que es una normativa pensada para una industria o una actividad con puestos fijos y niveles de ruido constantes, pero que en una sala de fiesta o una discoteca la exposición que puede tener un trabajador es muy variable, dependiendo de las horas que trabaje, las zonas por las que se mueva, el tipo de música, los descansos que haga, etc.

“El tema es que el trabajador no está tantas horas seguidas expuesto a esos niveles de ruido”

“Y en cualquier caso no está expuesto a una jornada de 40 horas semanales, sino de 20”

“Como mucho está expuesto durante 3 horas o 3 horas y media, el resto del tiempo entra, sale, se mueve entre distintas zonas, etc.”

“La normativa está hecha para una fábrica, que tiene unos niveles de ruidos constantes durante ocho horas diarias, pero en nuestro caso es algo totalmente distinto, no tiene nada que ver con el nivel de ruido constante que pueda tener un trabajador durante 8 horas diarias.”

“Las soluciones desde luego son complicadas porque no puedes ponerle un casco que lo aisle, ni aislar al resto del público y ponerlos a ellos aparte... a mi un año se me ocurrió la genial idea de ponerles a todos tapones y les insistí que era obligatorio, que eran sus EPIs y tenían que utilizarlos, pero fue imposible no estaban dispuestos a salir a la sala con los tapones”.

“Lo más similar a nuestra actividad que es una orquesta, donde tienen todo mucho más ordenado y controlado, hay un personal mucho más profesionalizado y selecto, pero no han conseguido hacer nada, le han dado todas las vueltas posibles pero no han conseguido aclarar nada... los tapones no se utilizan y ellos tienen picos de exposición muy elevados... pero bueno, lo que se haga para una orquesta nosotros lo podremos adaptar.”

“Lo que está claro es que la normativa del ruido está planteada para las fábricas, para la industria, para niveles de ruido constantes”.

Grupo de discusión 2 con empresarios de salas de fiesta y discotecas:

Este grupo de discusión se llevó a cabo con representantes de las distintas asociaciones autonómicas de empresarios de salas de fiesta y discotecas. En concreto, participaron 7 empresarios de las zonas de Cataluña, Valencia, Canarias, Andalucía y Baleares.

Por lo general, este colectivo considera que la actividad llevada a cabo en salas de fiesta y discotecas, no conlleva especiales riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, ya que es un sector muy profesionalizado y que tiene unas normativas específicas que debe de cumplir. Sin embargo se llama la atención sobre otro tipo de locales nocturnos que, en ocasiones, se engloban en el mismo saco a pesar de que no tienen la licencia correspondiente y que son los que muchas veces no pueden garantizar unas condiciones adecuadas de seguridad.

Por lo que se refiere a las salas de fiesta y discotecas, con licencia como tales, se opina que los riesgos laborales no son especialmente importantes, sino más bien riesgos genéricos que pueden ser comunes a cualquier otro sector de actividad o colectivo de trabajadores que no lleva a cabo tareas de riesgo. Además, se considera que el hecho de tener que cumplir con una normativa específica para obtener la licencia de apertura del local ya es garantía suficiente de que se cumplen unas condiciones de seguridad y salud adecuadas.

“Teniendo en cuenta la normativa existente en cuanto a las condiciones de seguridad de los locales, en realidad los riesgos no son distintos a los que pueda tener cualquier otro colectivo. Riesgos especiales no podemos tener nunca, porque sino no tendríamos licencia para ejercer la actividad”

“Los riesgos laborales que tenemos son pequeños golpes, cortes con algún vaso, dolores en las lumbares a lo mejor al levantar alguna caja...”

“En definitiva, lo que quiero decir es que los riesgos no son mucho más altos que los que no hacen nada, ya que las salas deben de tener unas condiciones y unos medios de protección para garantizar la seguridad de todo el mundo”.

Trabajo nocturno:

En lo que se refiere al horario de trabajo de la actividad, típicamente nocturno, y a cómo puede afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores, los participantes en el grupo de discusión creen que no es un aspecto que tenga excesiva relevancia, debido a que los profesionales del sector son gente que, mayoritariamente, tienen una actividad nocturna por naturaleza y que les gusta este tipo actividad. Los problemas vienen cuando se compagina este trabajo con otros de tendencia diurna, es entonces cuando el cuerpo se desequilibra y pueden aparecer problemas.

“El trabajador clásico de nuestros negocios no tiene ningún problema, ya que el trabajo es por naturaleza nocturno y está acostumbrado a ello. El problema está con algunos trabajadores que en una semana tiene 4 o 5 días de régimen diurno y 2 o 3 días de régimen nocturno. Esto es un problema nuevo en nuestros negocios, porque antes se habría todos los días de la semana.”

“El clásico trabajador nuestro de locales de ocio, no tiene ningún problema porque toda su semana es de noche, han ajustado su vida a ese horario. En el fondo, probablemente es gente nocturna por naturaleza y tiene una forma de ser más activa en las horas nocturnas que en las horas diurnas”.

“A lo mejor una persona si no duerme las mismas horas todos los días puede padecer insomnio, pero es algo que pasa en la vida normal de determinadas personas, no creo que sea un riesgo añadido a nuestra actividad”.

“Desde luego si alguno tiene este problema nosotros no los hemos detectado o por lo menos no nos lo han comunicado”.

“Yo, que duermo de día, me fastidia muchísimo el que está con un cortacésped debajo de mi ventana a las 9:00 de la mañana. Ese es un tema importante... se dice mucho que si nosotros molestamos a los vecinos, pero ¿Qué pasa con la gente que dormimos de día?, nos molestan infinitamente más, eso sí que afecta a nuestros trabajadores.”

Por otro lado, se destaca que, pese a lo que pueda parecer, el personal que trabaja en el sector suele tener unos hábitos de vida bastante saludables y hacer bastante deporte.

“Un dato curioso que yo he notado es el alto porcentaje de camareros y personal nuestro que ni fuma, ni bebe; quizá sea eso de: en casa de herrero cuchara de palo...”.

“Yo creo que simplemente, se dan cuenta que si no fuman ni beben soportan mejor los quehaceres del trabajo”.

“Hoy en día la gente joven está muy preparada, está muy concienciada, son muy deportistas, y se cuidan mucho. Saben que haciendo deporte encuentran un mejor medio para trabajar, se sienten mejor, etc; y hay mucha gente que trabaja de noche que hace deporte diariamente y no fuman ni beben”.

“Cuando tu ves a un chaval fuerte en la noche no es porque es el clásico gorila, no, no es porque se cuidan de mantenerse en forma, porque saben que la noche, hombre, quieras o no, si no te cuidas, algo te pega”.

Exposición al ruido:

En cuanto a la exposición que puedan tener los trabajadores a niveles de ruido elevados, por llevar a cabo su actividad en un ambiente sonoro, se afirma que esta exposición en realidad no es tan elevada por diferentes motivos.

En primer lugar, porque no se trabaja una jornada de 8 horas al día y 40 horas semanales, sino que, en la mayor parte de los casos el trabajo es 2 o 3 días a la semana y durante jornadas de 6 horas, como mucho. Además, dentro de esas jornadas de 6 horas, el periodo de alta actividad puede ser de 2 horas mientras que el resto del tiempo, la sala está más tranquila y el nivel sonoro no es tan elevado.

En segundo lugar porque dentro de su actividad, la exposición que tienen los trabajadores no es constante sino que varía mucho, no sólo con las propias variaciones de la música, sino también porque los puestos de trabajo generalmente implican una alta movilidad del trabajador teniendo que desplazarse por distintos sitios de la sala, entrar al “office”, etc; en los que los niveles sonoros son mucho menores.

En tercer lugar, porque existen períodos de descanso, momentos en los que los trabajadores salen fuera a fumar un cigarro o van al baño... y la exposición se reduce bastante.

Además, se afirma que ya existe una normativa que establece limitaciones a los niveles sonoros de los locales, por lo que ya se está teniendo en cuenta y controlando este aspecto.

“Las normas legales ya impiden el que se pueda poner un volumen demasiado elevado, por lo que, yo creo que el ruido no es un hecho que cause un perjuicio muy grande al trabajador. Hemos de tener cuidado, pero cumpliendo con la normativa en materia de ruido, creo que estamos haciendo bastante.”

“Un tema importante en relación con esto es que nuestros trabajadores no están muchas horas expuestos al ruido porque tienen periodos de descanso y porque, desgraciadamente, nuestras jornadas laborales en estos momentos son cortas.”

“Este tema en cuanto a exposición permanente, el mayor problema lo tienen las orquestas, que llegan a 130 dB de exposición, nosotros desde hace años estamos bajando los decibelios reales. Hace 10 años hacíamos ruido a 130 dB, hace 5 años a lo mejor a 120 y ahora estamos en 110 dB, como mucho. Es verdad que la normativa se pasa de 90, pero los limitadores los estamos poniendo entre 105 y 110 dB, 104 en la Comunidad Valenciana. Nosotros tenemos los limitadores entre 104 y 110, pero a medida que vamos mejorando los equipos de sonido vamos bajando los decibelios. Es decir que, entre que nuestros trabajadores no están más de 2 o 3 horas seguidas expuestos al sonido, y que vamos mejorando los equipos de sonido para dar mejores calidades con un menor volumen, pues bueno, cada vez está mejor. Es verdad que sobrepasamos los 90 dB, pero sobrepasamos los 90 dB en muy pocas horas del trabajador”.

Uno de los participantes menciona que, además, existe protección acústica, aunque por lo general se opina que no se está utilizando y que tampoco sería muy viable.

“Además hay mucha protección acústica, muchos trabajadores están trabajando con cascos”.

“Mayoritariamente no, no se están utilizando cascos, ni tapones..., el disk-jockey sí, pero el resto no; y además es que consideramos que no son necesarios porque la presión acústica que soportan nuestros trabajadores no es como para llevar tapones. Es más, en el informe último, la mayoría de los trabajadores que han dicho que tenían molestias por el ruido, no han sido los trabajadores de pista ni de las barras más expuestas al ruido, sino de las barras más alejadas, con lo cual creemos que no es realmente a causa del ruido.”

“Es muy difícil hoy en día encontrar locales que estén abiertos los 7 días de la semana y luego la gente también tiene sus dos días de descanso”.

“Con mucha suerte, se llega a trabajar 5 o 6 horas, pero la música no está a un nivel elevado durante todo ese tiempo”.

“En Valencia, en concreto, hay una normativa, la Ley de protección acústica, según la cual obliga a informar a los asistentes de que se sobrepasan los 90 dB, colocando carteles que adviertan esta circunstancia. Hay una leyenda negra que dice que perdemos audición, pero yo llevo toda la vida dedicándome a esto y no tengo pérdida de audición, creo que es algo que depende mucho de cada persona y de su naturaleza, a lo mejor se puede considerar ahora como riesgo laboral, pero no creo que sea así de forma generalizada.”

“Para mí hay una cuestión capital que son los medios técnicos y el sonido actual que permite mezclar el sonido para potenciar los bajos, o los altos, o lo que interese, y que hace que esté todo muy controlado”.

“Eso es cierto, antiguamente el sonido era un refrito donde no se distinguía bien nada, ahora tiene una calidad que te permite distinguir los altos o los bajos y tener una alta calidad... y a lo mejor estás en una discoteca con 104 dB y puedes estar hablando perfectamente con el que tienes al lado, porque tienes una tecnología moderna y un sonido mucho más limpio y claro.”

“También hay locales y locales, que están diferenciados por el tipo de clientes al que están dirigidos, y según el tipo de clientes el tipo de música es una u otra y el volumen también es distinto. Incluso en un mismo local el tipo de clientes y de música es diferente según la franja horaria”.

“El tema es que la normativa de exposición al ruido está pensada para una exposición de un trabajador de una industria o una actividad en la que los niveles de ruido son constantes. En nuestro caso no es así, el trabajador se está moviendo continuamente por lo que la exposición es muy variable hay unas diferencias de sonido muy amplias.”

“Además el sonido es una suma logarítmica y según donde tu estés suma más o suma menos, y la gente entra al office a recoger la bebida, se mueve, etc. Nosotros los 97 o 102, o 104 los podemos aplicar en pista, pero cuando llega a los trabajadores, el sonido está rebotado y puede llegar con 96, o 94, o 92 dB. Y de hecho las leyes de protección acústica te dicen: ud. Diga que a partir de 90 dB se pueden causar molestias al oído y que, en ocasiones se puede llegar hasta 104 dB, pero en definitiva, el que está en el foco de la exposición es el cliente de la discoteca, no el trabajador. El trabajador está en barra, o

moviéndose y hay una distancia que hay que considerar, con recorridos que pueden ser bastante largos en función de las características de las salas, que vienen a minusvalorar el efecto que hace sobre el trabajador. El problema podría ser del usuario que es el que libremente, mayor de 18 años, entra en nuestras salas y elige según el tipo de música que le gusta.”

“Yo he estado 15 años trabajando en la noche y he pasado todas las revisiones acústicas habidas y por haber, y el oído lo tengo perfectamente. Además, dudo mucho que en la mayoría de las salas se estén dando valores tan altos”.

“Del office a la sala puede haber una diferencia del 30% y la gente va allí a dejar y recoger bebidas, entra y sale y está un rato, con lo cual la exposición no es continua”.

“El camarero se está moviendo por zonas en las que hay mucha variedad de niveles sonoros, no está de forma continua a un nivel elevado, sino que el sonido tiene una variable que sube y baja”.

“El profesional de sala no está en el impacto del foco emisor, que son los altavoces que están sobre la pista, luego hay otros altavoces que son de ambientación, pero el nivel es mucho más bajo”.

“Un ejemplo claro es que cuanto tú entras a una discoteca, sólo entras a pista si quieres bailar, si no entras en el baile te vas para atrás porque el propio nivel sonoro te echa para atrás y te vas a barra y ahí ya puedes mantener una conversación tranquilamente. En definitiva que hace 10 años el foco emisor era toda la sala, pero actualmente está muy localizado”.

Trato con el cliente:

Por lo que respecta a los posibles problemas que pueda plantear el trato con los clientes, se manifiesta que en este sector los clientes no suelen ser problemáticos, ya que la entrada a los locales no es precisamente barata y que además el personal es muy profesional y está formado para evitar y manejar cualquier tipo de incidente, con lo cual las agresiones o sucesos violentos son muy raros. Otra cosa distinta es lo que pueda pasar en otro tipo de locales nocturnos que no cuenten con la licencia apropiada y por lo tanto no cumplan con todos los requisitos de seguridad o se descuide algún aspecto de la misma.

“Por regla general, el personal de sala y de puerta lo primero que trata

es de evitar los problemas, esa es la primera regla; siempre puede haber algún energúmeno... pero estos están principalmente en locales que no son salas de fiestas ni discotecas. En nuestros locales el personal es gente formada, con bastante experiencia y que lo primero que trata es de evitar problemas”.

“Nosotros estamos revolucionando el sector a base de poner una figura que son los controladores de ambiente, que lo que tratan es de evitar conflictos y que la gente lo pase bien”.

“No obstante, por muy bien que esté formado nuestro personal siempre cabría el riesgo de que algún cliente diese problemas o se enfrentase a ellos, pero sería una cuestión absolutamente puntual... es que es algo que no pasa, no tenemos accidentes laborales por estos motivos”.

“Todo lo que estamos predicando como sector es que el objetivo único es la satisfacción del cliente, porque esto es lo que hace que el balance de explotación sea positivo y que se mantenga estable el empleo”.

“Hay un dato mucho más claro. Nosotros en la Comunidad Valenciana estamos moviendo cada noche 250.000 personas y la ratio de incidencias en un sábado por la noche anualmente es inferior al 1%, es decir, que nosotros hay sábados que no tenemos ninguna incidencia, imagínate que eso es en 52 fines de semana al año y la cantidad de gente que pasa por nuestros locales... otra cosa es lo que dice la prensa que no tiene nada que ver con la realidad porque habla de locales que realmente no son salas de fiestas ni discotecas”.

En este sentido se comenta que normalmente los medios de comunicación dan información poco precisa porque muchos de los casos que acontecen son en otro tipo de locales que no tienen licencia de discoteca. Los sucesos de peleas y agresiones suelen darse en locales sin licencia.

“Un caso como el del Balcón de Rosales, que es un local sin licencia y una concesión del Ayuntamiento, una propiedad municipal, y era un local que no era legal... eso no tiene nada que ver con nuestro sector”.

“Hay un elemento diferenciador importante que es que nosotros tenemos vigilantes de seguridad y tenemos personal de servicio de admisión, que el resto de locales no lo tienen y eso nos diferencia mucho del resto de locales y tenemos que hacerlo valer.”

“En nuestro sector un local lo menos son 3 millones de euros, con lo cual es una inversión importante y exige una responsabilidad y una profesionalidad, abrir una puerta de un local nuestro está en 25.000 o 30.000 euros, mínimo por cada sesión, con lo cual esos costes son considerables y dudo yo que cualquier empresario responsable vaya a minusvalorar la seguridad de su sala cuando es uno de los capítulos más importantes de nuestros gastos, que estamos en un 30 o en un 40% en cuenta de resultados de los gastos de seguridad. Estamos hablando de una inversión muy importante que ha hecho el empresario en gastos de seguridad.”

“Está demostrado y reconocido que el ocio nocturno es lo que pone de moda cualquier destino turístico. Es una cuestión que necesitamos para que la gente venga, la economía se mueva y para crear empleo y para vivir. Todas estas cuestiones son un motivo para que el empresario se cuide mucho de su negocio y cuide mucho que no se produzca ningún percance”.

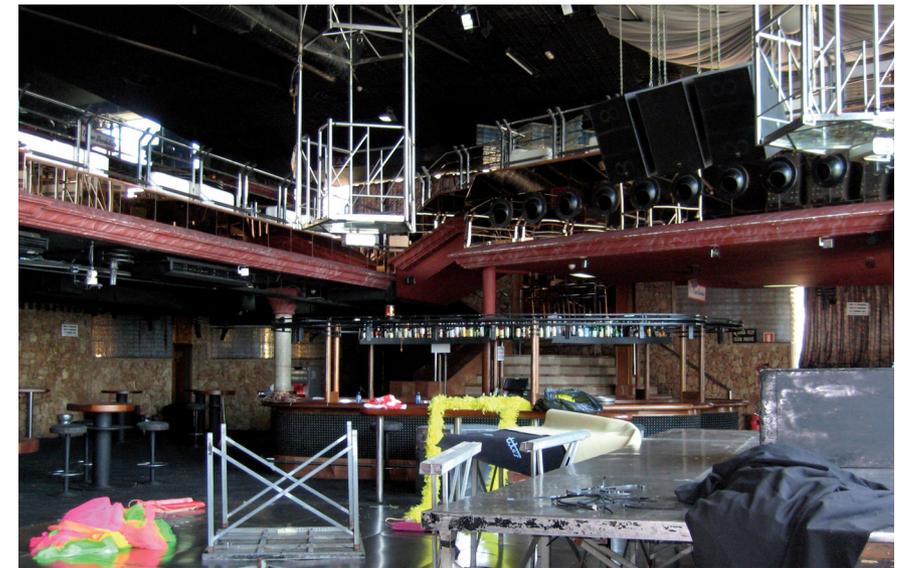
Un aspecto importante que sale a la luz debatiendo sobre estos temas es la facilidad con que un local sin la licencia adecuada puede funcionar sin que haya ningún tipo de consecuencia. Según los participantes, son precisamente este tipo de locales los que presentan mayores problemas desde el punto de vista de la seguridad, pero luego la mala fama se la llevan todos. Este tipo de locales perjudican doblemente a las discotecas y salas de fiesta que cuentan con su licencia y sus papeles en regla. En primer lugar por la competencia que puedan hacer pero, lo que es más importante, por la imagen que dan del sector, que no es la adecuada. En este sentido creen que las administraciones deberían hacer un mayor esfuerzo por controlar esta situación e impedir la apertura y el funcionamiento de los locales que no tengan todos los papeles en regla.

“Yo digo una cosa, cuando un coche se va a hacer un seguro, se le exige la matrícula y el permiso de circulación, pero cuando se le hace un seguro a un local ¿Se le exige la licencia de apertura para hacerse-lo?, esa es la pregunta del millón”.

“Lo que queremos decir es que nuestros locales han conseguido una licencia administrativa que les faculta para ejercer su actividad.”

“La administración debe incentivar la vigilancia y el cuidado de que no haya locales sin la licencia pertinente, simplemente porque están al margen de la normativa, esos son los locales peligrosos, pero no por nada, simplemente por ignorar la normativa”.

“Lo que ocurre es que en España no se cumplen las leyes, ni se cumplen las ordenanzas. Yo tenía un conocido que tenía, en Inglaterra, un bar con licencia “sin alcohol” (en Inglaterra hay bares con licencias “con alcohol” y “sin alcohol”) y él había pedido solicitud para pasar la licencia para poder poner alcohol. Pues, llevaba 2 meses esperando respuesta a esa solicitud cuando un día se le ocurrió poner alcohol y al día siguiente apareció la policía y le cerró el local y le metieron 3 meses en la cárcel, por no tener licencia para servir alcohol”.



Grupo de discusión 3 con responsables de salas de fiesta y discotecas:

El grupo de discusión está formado por 6 encargados y responsables de distintas salas y discotecas de la provincia de Barcelona, además de una sala con cena y espectáculo. En concreto, los puestos de trabajo de los participantes son:

- Encargado de sala
- Director de sala
- Encargada
- Secretaria de dirección
- Gerente
- Encargado de logística y mantenimiento.

En cuanto a los períodos de apertura, 2 de ellas abren los 365 días del año, otra entre 4 y 6 días a la semana y las 2 últimas sólo los fines de semana.

En general, se considera que las medidas que se están tomando desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales son adecuadas y que los accidentes que puedan producirse son más o menos fortuitos, o por hacer las cosas rápido, y de poca gravedad. Se mencionan caídas y golpes por pisar cubitos de hielo o trozos de limón, o por llevar un mal calzado, así como corte con alguna botella rota que pueda haber en las cámaras.

“Las medidas que se están tomando son bastante buenas. Yo, particularmente, soy muy serio porque creo que un accidente laboral se produce cuando un trabajador tiene un descuido, pero también cuando los encargados y responsables descuidan algún aspecto de la seguridad”

“Yo procuro que los trabajadores intenten tener siempre limpia la sala, que no haya ningún limón ni hielo por el suelo, que revisen bien las cámaras antes de empezar para que no haya botellas rotas... no son accidentes muy graves, pero ahí están y yo intento hacer un control de todos estos aspectos, por ejemplo, nosotros tenemos prohibido que lleven chanclas.”

“Muchas veces se dan cosas por hechas y es cuando se producen accidentes tontos”.

“En nuestro local, por ejemplo, en 15 años, nadie se ha cortado cortando limones, pero cogiendo una botella de una cámara sí, es muy difícil estar toda la noche mirando en la nevera antes de coger una botella”.

“En mi local, aparte de la actividad de copas, está la del restaurante con todo lo que conlleva, pudiéndose producir accidentes algo más graves por la utilización de aparatos como máquinas corta-fiambres, batidoras, etc; en este sentido es esencial un buen mantenimiento de todos los aparatos y de la instalación, cosa que no todo el mundo puede garantizar”

También se señalan las prisas y la falta de previsión en la realización de las tareas como causa del riesgo.

“En ocasiones la faena se tiene muy cogida por la mano, vienen las prisas y empiezan ras, ras, ras... y es cuando viene el accidente, peor es por una mala previsión del tiempo de trabajo, por no empezar 15 minutos antes, etc.”

Otras veces el origen está en el mal estado de las instalaciones, aunque esto es más raro, según los participantes.

“Puede haber alguna nevera vieja que tenga alguna rebaba o algún reborde cortante, pero esos accidentes son mínimos según mi criterio”.

Formación de los trabajadores:

En lo referente a la formación de los trabajadores se considera que los cursos que se dan son demasiado simples y genéricos; que no están adaptados específicamente a las tareas y trabajos que realiza el personal de salas de fiesta y discotecas y, a veces lo que se transmite es demasiado obvio, por lo que pierden interés y no se valoran.

“Algunas preguntas o indicaciones chocan tanto según se van leyendo que ya no se presta atención a todo lo demás”

“Se hacen para pasar el trámite, simplemente”

Además, se menciona que es muy complicado juntar a los trabajadores en un horario adecuado para dar la formación, en ocasiones es imposible reunirlos.

“Bueno, si consigues reunirlos... yo no lo he conseguido, nos dan la información por escrito y luego nos pasan un cuestionario para ver lo que se ha asimilado.”

“En nuestro caso tuvieron que venir 2 horas antes de abrir el local y así si conseguimos juntarles”.

Los participantes insisten en la dificultad que existe para que los cursos despierten el interés de los trabajadores y que lo vean como algo útil y positivo para su actividad.

“Si tienes gente de 50 años y les dices: tienes que hacer un cursillo, cuando ellos ya han aprendido a golpes...al final lo tienen que hacer y cuanto antes mejor, pero es un mero trámite”.

“Si en el curso te dicen: cuando vas a cerrar un cajón, no metas los dedos... la gente dice: pero bueno! ¿Es que nos toman por tontos?, y a partir de ahí ya no se toman nada en serio”.

Aunque por otro lado se reconoce que muchas veces tampoco se da importancia a las cosas hasta que no pasa algo, es entonces cuando te das cuenta y te planteas lo que se podría haber hecho para evitarlo.

“Cuando ha pasado un accidente de este tipo es cuando, aunque no dicen nada, se dan cuenta de que puede pasar algo grave”

“En ocasiones un trabajador pisa un limón y se hace un moratón y ya está, pero en una ocasión uno se retorció todo el tobillo y lleva 2 meses de baja, y todo por barrer los limones y dejarlos justo debajo de un escalón cerca de la barra”.

“Hay que estar muy pendiente y encima de ellos, sino, la gente no es consciente y no lo hace, bajas la guardia”.

“Es difícil, y yo creo que a veces se debe a que en los cursos te hacen recomendaciones que son absurdas y a partir de ahí desconectas y pasas”

“En nuestro caso fue muy difícil juntar a todo el personal y cuando empezó el curso y vieron de qué iba el tema, perdieron el interés por completo. Debería ser algo mucho más específico y adaptado a nuestra actividad.”

“Las propias empresas de prevención no le dan mucha importancia al tema, vienen con una predisposición pasiva, con lo cual la de los trabajadores imagínate.”

“Otro aspecto que influye es la dimensión del local. En un local grande el trabajo es una cadena de muchas personas y el fallo de una puede originar accidentes al resto, pero al revés también, hay muchos puntos donde se puede actuar para prevenirlo. Sin embargo en un local pequeño, el accidente se produce (o no se produce) directamente sobre un trabajador, depende más de él mismo”.

Trabajo en horario nocturno

Al hecho de trabajar en horario nocturno, no se le da especial relevancia, es algo que se da por hecho, es lo lógico cuando se trabaja en una discoteca, y además se considera que mucha gente que se dedica a ello es porque tiene hábitos nocturnos por naturaleza y porque le gusta.

“Está claro que este es un punto característico de nuestro trabajo, pero también es lógico, si se trabaja en el sector es algo que se asume. El que te afecte de alguna manera o no depende mucho de la persona.”

Si que se señala, sin embargo, que el hecho de trabajar de noche requiere una especial psicología para tratar con la gente, ya que nor-

malmente las personas no se comportan de la misma manera en su entorno laboral o social habitual durante el día que cuando salen a divertirse por la noche.

“Otro tema es que trabajar por la noche requiere mucha psicología para tratar con la gente pero es que es nuestro trabajo”.

Posible incidencia de la gripe A en el sector

Alguno de los participantes muestra preocupación por cómo puede afectarles la gripe A, así como por cuál puede ser la mejor manera de afrontar o tratar este problema. En general, se considera que puede afectar como a cualquier otro sector de actividad, que lo único que hay que hacer es estar atentos a los posibles síntomas y cuidar un poco más las medidas de higiene, pero sin crear alarma social. Al final se señala, que tampoco debe ser una cosa especial, sino que tendría que ser el comportamiento habitual y normal ya que, al fin y al cabo, se mueve mucha gente por los locales, entre trabajadores y clientes, y las medidas de higiene deben tenerse siempre muy en cuenta.

“Estas cogiendo vasos, saludando a la gente, hablando a corta distancia, en esas circunstancias la higiene debe cuidarse, no sólo por la gripe A, sino porque realmente se mueven muchas personas y no sabes quien entra en tú local”

“El problema es que si alguien del personal coge la gripe A, la van a coger todos y entonces lo complicado va a ser tener personal para trabajar”

“Te van a venir los clientes de confianza que les has dado dos besos toda la vida y vas a seguir haciéndolo, no les vas a tratar de otra manera”.

La conclusión es que lo importante es informar adecuadamente a los trabajadores y tener cuidado, estar atento por si se tienen los síntomas y, en cualquier caso, utilizar productos de limpieza e higiene adecuados. En este sentido se menciona el uso de jabones especiales para las manos, detergentes adecuados para los lavavajillas y una limpieza y mantenimiento correcto de los filtros del aire acondicionado.

“Nosotros pusimos un jabón desinfectante para lavarse las manos y al principio no se usaba mucho, pero ahora todo el mundo lo utiliza como algo normal”.

Tabaco

Por otro lado, se plantea el problema del tabaco. Actualmente hay

zonas de fumadores y no fumadores en la mayoría de los locales, pero se cree que, si siguen así las cosas, parece que la tendencia será a no permitir fumar.

“Ahora tienes zona de fumadores y de no fumadores y cuando alguien se enciende un cigarro y le tienes que decir que ahí no se puede fumar, que se tiene que ir a la otra zona, no hay problema porque tiene otra zona, pero cuando no la haya...”

Además, se opina que, si la gente tiene que salir a fumar, esto causará un problema económico, al disminuir las consumiciones debido a las bebidas que se compran en la calle, además de incrementar las molestias a los vecinos si la gente se tiene que salir a fumar.

“Cuando no se pueda fumar la gente se irá fuera y aprovechará para coger una cerveza de las que venden en la calle por 1 euro y dejará de consumir dentro”.

La preocupación por la disminución de las consumiciones es un hecho patente para los participantes. Según ellos es un tema que ya se ha notado mucho con el aumento de los controles de alcoholemia, hay la misma gente pero se compran muchas menos copas.

Exposición al ruido:

En lo referente al ruido hay consenso en que está bastante controlado ya que existen limitadores por ley y unas disposiciones muy claras que hay que cumplir en cuanto al volumen de la música, con unos límites marcados e inspecciones de la policía que controlan que esto se cumpla.

“El número de decibelios ya está marcado por la ley, que es lo que establece sanidad, supongo”

Se comenta que el límite permitido es de 90 dB y hasta 97 siempre que se informe de ello al público poniendo carteles que adviertan de esta situación.

Los participantes están de acuerdo en que es un tema bastante controlado, que tampoco es algo excesivo y que depende mucho de cómo estén ubicados los puestos de trabajo, de que el trabajador se mueva o esté en un mismo sitio, de la propia configuración de la sala y la disposición de los altavoces, de los distintos tipos de música que se vayan poniendo en las diferentes franjas horarias, etc.

“A mi en particular no me ha perjudicado nunca el ruido y tampoco conozco a nadie cercano que haya tenido problemas”

“A nosotros nos hicieron mediciones en la misma puerta y sonaba más cuando pasaban los autobuses que la propia música”.

“También depende mucho de las zonas del local y de cómo estén enfocados los altavoces. Si tienes un trabajador al que le enfocan los baffles directamente, claro que le puede afectar, pero un buen técnico de sonido te va a hacer una buena distribución y te lo va a controlar.”

“Yo creo que juega mucho la sensibilidad de la persona. Hace 10 o 15 años los decibelios eran excesivos y todos lo sabíamos, pero depende de la persona, hay gente que no le ha afectado nada y, con los mismos decibelios, hay gente que tiene problemas de sordera parcial o que no oye bien los agudos. Hoy en día la cosa está más controlada y se están poniendo duros, pero sigue habiendo la misma problemática, primero que se cumpla, y luego que va en función de la propia persona”.

“Yo por ejemplo, estaba en una pista que tenía los altavoces enfocados hacia mi y notaba una pérdida de audición de agudos que iba a más y dije: tenemos que buscar una solución, y lo único que tuvimos que hacer fue girar los altavoces y ya está.”

“Depende mucho del tipo de local. Antiguamente se llevaban mucho los altavoces enormes que con uno sólo ya tenías para toda la sala. Hoy en día son mucho más pequeños y están más repartidos, lo que te permite tener mucho mejor sonido con menos volumen”.

En cuanto a las posibles soluciones o atenuantes para controlar la exposición al ruido, la posibilidad de usar tapones se considera algo totalmente inviable ya que no se podría atender a los clientes.

Por lo que se refiere a la posibilidad de intercalar periodos de descanso hay controversia. Por un lado, se considera que ya se tienen bastantes momentos de descanso: para fumar, ir al baño, etc. Por otro, que tampoco son tantas las horas en las que el trabajo es intenso ya que hay bastantes “ratos muertos” y sin embargo, hay determinados momentos punta donde no te puedes permitir prescindir de un trabajador. Además, en este punto se entremezclan muchos temas: el descanso para evitar una exposición continuada al ruido, el descanso para irse a fumar, el escaqueo, etc.

“Hay un margen de una hora u hora y media muy intensa, en el que todo el mundo tiene que estar ahí, no es momento para irse a fumar.”

“Ya pasamos del descanso al escaqueo. Yo soy partidario del descanso, pero también hay que saber cuando hay que hacerlo”.

“En nuestro caso hay puntas de trabajo fuerte pero, cuando alguien necesita salir por cualquier cosa, siempre hay un compañero que el cubre”.

“Esos descansos ya los tenemos, ya se están haciendo, a lo mejor en una jornada de 5 o 6 horas, al final descansan cerca de 50 minutos”.

En cuanto a los lugares que se utilizan para el descanso se mencionan los baños o el office.

También se comenta la posibilidad y frecuencia de los descansos dependen mucho del tipo de local, que hay locales que van más justos de personal y otros que van más sobrados.

“Es que, realmente, descanso para ir a fumar no deberían de tener. Yo el descanso lo doy para ir al lavabo, si además aprovechan para fumar no hay problema, pero aquí se viene a trabajar, no a fumar”.

“Para mí no debería confundirse el reducir un riesgo con cambiar el estilo de trabajo, estamos entrando en un tema complicado, creo que puedes reducir o minimizar el riesgo, pero no evitarlo por completo, porque es algo que va implícito en el trabajo de la noche y, si lo quieres eliminar por completo, estás imponiendo unas condiciones de trabajo que son insostenibles para la actividad. Creo que establecer periodos de descanso sistematizados para ir a fumar puede ser un arma de doble filo”.

Por otro lado, sin embargo, se destacan los beneficios de los descansos como medio para cortar la rutina y permitir recuperar la atención en lo que se está haciendo para evitar posibles descuidos y accidentes.

“Cuando una persona lleva 2-3 horas poniendo copas ya lo hace por rutina, sin poner atención en lo que está haciendo. Si a esa persona le das 5 minutos de descanso, cuando vuelva, habrá recobrado la atención en lo que está haciendo.”

“Yo creo que los trabajadores, en general, son conscientes y saben

que cuando hay faena, hay faena, y no pueden estar descansando. Si un día hay faena de 0:00 a 6:00, saben que tienen que estar ahí”.

“Yo opino lo contrario, si hay faena de 0:00 a 6:00, no hay problema en descansar; pero si de 0:00 a 3:00 la cosa está floja y a las 5:00 empieza a decaer, han podido estar relajados y charlando, por lo que realmente no hay problema”.

También se destaca que, cuando no hay actividad, es cuando los camareros se desesperan, se les hace eterna la jornada y “les duele la espalda y les duele todo”.

Pero en general se entiende que los trabajadores son profesionales y saben actuar según el momento y que, si uno tiene que descansar o salir de su puesto por algo, tiene un compañero que le cubre, aunque siempre pueda haber alguno que le echa cara y se escaquea.

“Es importante que los trabajadores estén a gusto y motivados con su trabajo y con la forma de realizarlo, si para ellos es un suplicio poner copas, estamos apañados; pero por lo general, son profesionales, saben lo que tienen que hacer, saben a lo que vienen y por lo que se les paga. Si no lo saben, ya es un problema de la persona.”

Problemas de tipo osteomuscular

Respecto a los posibles problemas de tipo osteomuscular derivados de la manipulación de cargas, la realización de movimientos repetitivos o el mantenimiento de una postura estática de pie durante gran parte de la jornada, se considera que es más un problema de edad que otra cosa. No se cree que exista una especial problemática respecto a otro tipo de trabajos y se considera que muchas veces son problemas de la vida cotidiana que se manifiestan durante el trabajo, aunque también se reconoce que en algunos momentos de alta actividad se realiza algún sobreesfuerzo.

“En mi trabajo, lo peor para la espalda es al final de la noche, cuando la barra está llena de gente y tienes que “bucear” en la nevera para alcanzar las últimas botellas, ahí sí, porque intentas sacar adelante la faena y te olvidas de todo”

“El tema de los dolores va con la edad, a mí me ha dado un tirón haciendo así un gesto y me ha dado un latigazo y me he quedado clavado... pero eso pasa en todos los trabajos”.

“En un curso salió precisamente esa problemática pero, si yo tengo las botellas detrás y me tengo que girar a cogerlas, ¿que hago?, ¿tener a otra persona y decirle que me pase la botella para no girarme yo?”

“Yo creo que muchas veces no es un accidente laboral, a lo mejor has dormido mal o has tenido una mala postura y tienes dolor de espalda, y luego llegas al trabajo y te da un pinchazo, pero no es por el trabajo, es que ya lo traías de casa”.

“A mi se me ha dado el caso de llamarme un trabajador y decirme oye, que no puedo ir, que he estado en el gimnasio y me duele mucho la espalda... o sea que no le pasa en el trabajo y al final le pasa porque viene machacado de su vida cotidiana, porque ha hecho una mala postura o se ha pasado poniendo discos en las pesas”.

Análisis de Riesgos de los Trabajadores de Salas de Baile, Fiesta y Discoteca

04. Situación del sector en materia de seguridad y salud

■ ■ ■ Análisis de Riesgos de los Trabajadores de Salas de Baile, Fiesta y Discoteca

4.3 Visión desde el punto de vista técnico:

Fruto del trabajo de campo realizado, se exponen a continuación los principales aspectos relacionados con los distintos factores de riesgo a los que pueden estar expuestos los trabajadores de salas de fiesta, baile y discotecas desde un punto de vista técnico.

Constituyen por tanto aspectos básicos a tener en cuenta y considerar siempre que se plantee la seguridad y salud de los trabajadores en este tipo de establecimientos.

4.3.1 Instalaciones generales, características de los locales y lugares de trabajo:

Requisitos normativos:

Lugares de trabajo:

Existen una serie de requisitos básicos en materia preventiva respecto a las condiciones y características de los locales y lugares de trabajo que pueden aplicarse a los locales destinados a la actividad de salas de fiesta, baile y discotecas. Estos requisitos se especifican en el RD 486/1997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

En términos generales, las **instalaciones, locales y lugares de trabajo deberán poseer una estructura y solidez apropiadas** a su utilización y se deberán conservar en condiciones adecuadas de orden y limpieza, con objeto de evitar posibles resbalones, tropiezos, caídas o golpes contra objetos. Del mismo modo, los suelos y superficies de tránsito deberán ser fijos, estables y no resbaladizos, y no deberán tener irregularidades ni pendientes peligrosas.

Las **aberturas o desniveles** que supongan un riesgo de caída de personas se protegerán mediante barandillas, al igual que los lados abiertos de las escaleras y rampas de más de 60 centímetros de altura. Además, si la anchura de la rampa o escalera es superior a 1,2 m., los lados cerrados dispondrán de pasamanos a una altura mínima de 90 centímetros; si la anchura es menor a 1,2 m. pero ambos lados son cerrados, al menos uno de los dos llevará pasamanos.

Las **barandillas** deberán ser de materiales rígidos, tener una altura mínima de 90 centímetros y disponer de una protección que impida el paso o deslizamiento por debajo de las mismas, así como la caída de objetos sobre las personas de niveles inferiores.



Los **tabiques y puertas acristaladas** que se utilicen para separar distintas áreas dentro de los locales deberán estar claramente señalizados con algún tipo de dibujo o pintura a la altura de la vista que permita distinguirlos claramente y además, deberán estar fabricados con materiales suficientemente resistentes para evitar su rotura por cualquier golpe o choque contra ellos.

En cuanto a las puertas, cuando sean de vaivén, deberán ser transparentes o tener partes transparentes que permitan la visibilidad al otro lado de las mismas con objeto de evitar golpes. Por otro lado, las puertas correderas deben ir provistas de sistemas de seguridad que les impidan salirse de los carriles y las puertas mecánicas deberán funcionar sin riesgos para los usuarios y tener dispositivos de parada de emergencia de fácil identificación y acceso, además de poder abrirse de forma manual (salvo si se abren automáticamente en caso de avería del sistema de emergencia).

Las puertas de acceso a las escaleras no se abrirán directamente sobre sus escalones sino sobre descansos de anchura al menos igual a la de aquéllos.

La anchura mínima de las puertas exteriores y de los pasillos será de 80 centímetros y 1 metro, respectivamente.

Vestuarios y servicios higiénicos:

Cuando los trabajadores deban llevar ropa especial de trabajo y no se les pueda pedir, por razones de salud o decoro, que se cambien en

otras dependencias, los lugares de trabajo dispondrán de **vestuarios** provistos de asientos y de armarios o taquillas individuales con llave, con capacidad suficiente para guardar la ropa y el calzado.

Cuando los vestuarios no sean necesarios, los trabajadores deberán disponer de colgadores o armarios para colocar su ropa.

Los **aseos** estarán en las proximidades de los puestos de trabajo y de los vestuarios y deberán disponer de espejos, lavabos con agua corriente, caliente si es necesario, jabón y toallas individuales u otro sistema de secado con garantías higiénicas.

Dispondrán además de duchas de agua corriente, caliente y fría, cuando se realicen habitualmente trabajos sucios, contaminantes o que originen elevada sudoración. En tales casos, se suministrarán a los trabajadores los medios especiales de limpieza que sean necesarios.

Si los locales de aseo y los vestuarios están separados, la comunicación entre ambos deberá ser fácil.

Los lugares de trabajo dispondrán de retretes, dotados de lavabos, situados en las proximidades de los puestos de trabajo, de los locales de descanso, de los vestuarios y de los locales de aseo, cuando no estén integrados en estos últimos.

Los retretes dispondrán de descarga automática de agua y papel higiénico. En los retretes que hayan de ser utilizados por mujeres se instalarán recipientes especiales y cerrados. Las cabinas estarán provistas de una puerta con cierre interior y de una percha.

Las dimensiones de los vestuarios, de los locales de aseo, así como las respectivas dotaciones de asientos, armarios o taquillas, colgadores, lavabos, duchas e inodoros, deberán permitir la utilización de estos equipos e instalaciones sin dificultades o molestias, teniendo en cuenta en cada caso el número de trabajadores que vayan a utilizarlos simultáneamente.

Los locales, instalaciones y equipos mencionados en el apartado anterior serán de fácil acceso, adecuados a su uso y de características constructivas que faciliten su limpieza.

Los vestuarios, locales de aseos y retretes estarán separados para hombres y mujeres, o deberá preverse una utilización por separado de los mismos. No se utilizarán para usos distintos de aquellos para los que estén destinados.

Locales de descanso:

Cuando la seguridad o la salud de los trabajadores lo exijan, en razón del tipo de actividad o del número de trabajadores, éstos dispondrán de un local de descanso de fácil acceso.

Las dimensiones de los locales de descanso y su dotación de mesas y asientos con respaldos serán suficientes para el número de trabajadores que deban utilizarlos simultáneamente.

Las trabajadoras embarazadas y madres lactantes deberán tener la posibilidad de descansar tumbadas en condiciones adecuadas.

Los lugares de trabajo en los que sin contar con locales de descanso, el trabajo se interrumpa regular y frecuentemente, dispondrán de espacios donde los trabajadores puedan permanecer durante esas interrupciones, si su presencia durante las mismas en la zona de trabajo supone un riesgo para su seguridad o salud o para la de terceros.

Tanto en los locales de descanso como en los espacios mencionados en el apartado anterior deberán adoptarse medidas adecuadas para la protección de los no fumadores contra las molestias originadas por el humo del tabaco.

Material y locales de primeros auxilios:

Los lugares de trabajo deben de disponer de material para primeros auxilios en caso de accidente, adecuado al número de trabajadores, a los riesgos a los que estén expuestos y a las facilidades de acceso al centro de asistencia médica más próximo. Además, este material deberá adaptarse a la cualificación y habilidades del personal que vaya a hacer uso del mismo.

En concreto, todo lugar de trabajo debe disponer, como mínimo, de un botiquín portátil que contenga desinfectantes y antisépticos autorizados, gasas estériles, algodón hidrófilo, venda, esparadrapo, apósitos adhesivos, tijeras, pinzas y guantes desechables. Este material deberá revisarse periódicamente y reponerse tan pronto como caduque o sea utilizado.

Los lugares de trabajo de más de 50 trabajadores que se hayan puesto en funcionamiento o hayan realizado obras y modificaciones con posterioridad a julio de 1997, deberán disponer de un local destinado a los primeros auxilios y otras posibles atenciones sanitarias. Estos locales dispondrán, como mínimo, de un botiquín, una camilla y una fuente

de agua potable, estarán próximos a los puestos de trabajo y serán de fácil acceso para las camillas.

En todo caso, el material y locales de primeros auxilios deberán estar claramente señalizados.

Orden y limpieza:

En lo referente al orden y limpieza de las instalaciones podemos señalar que todas las zonas de paso, salidas y vías de circulación de los lugares de trabajo y, en especial, las salidas y vías de circulación previstas para la evacuación en casos de emergencia, deberán permanecer libres de obstáculos de forma que sea posible utilizarlas sin dificultades en todo momento.

Por otro lado, los lugares de trabajo y sus respectivos equipos e instalaciones, se deben limpiar periódicamente y mantener en todo momento en condiciones higiénicas adecuadas. Para ello, los suelos, techos y paredes deberán reunir las características necesarias para facilitar dicha limpieza y mantenimiento.

En particular, deben eliminarse con rapidez los desperdicios, manchas y residuos de sustancias que puedan originar accidentes o contaminar el ambiente de trabajo.

Para evitar que las operaciones de limpieza supongan un riesgo para los trabajadores que las realizan o para terceros deberán realizarse en los momentos, de la forma y con los medios más adecuados.

También deberá llevarse a cabo un mantenimiento periódico de las instalaciones, de forma que sus condiciones de funcionamiento satisfagan siempre las especificaciones del proyecto, subsanándose con rapidez las deficiencias que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores. En particular:

- Si se utiliza una instalación de ventilación, deberá mantenerse en buen estado de funcionamiento y un sistema de control deberá indicar toda avería siempre que sea necesario para la salud de los trabajadores.
- En el caso de las instalaciones de protección, el mantenimiento deberá incluir el control de su funcionamiento.

Vías de circulación:

Por lo que se refiere a las **vías de circulación**, situadas en el exterior

de los edificios y locales como en el interior de los mismos (incluidas las puertas, pasillos, escaleras, escalas fijas, rampas y muelles de carga), deberán poder utilizarse conforme a su uso previsto, de forma fácil y con total seguridad para los peatones o vehículos que circulen por ellas y para el personal que trabaje en sus proximidades.

Para ello, el número, situación, dimensiones y condiciones constructivas de las vías de circulación de personas o de materiales deberán adecuarse al número potencial de usuarios y a las características de la actividad y del lugar de trabajo.

La anchura de las vías por las que puedan circular medios de transporte y peatones deberá permitir su paso simultáneo con una separación de seguridad suficiente.

Las vías de circulación destinadas a vehículos deberán pasar a una distancia suficiente de las puertas, portones, zonas de circulación de peatones, pasillos y escaleras.

Siempre que sea necesario para garantizar la seguridad de los trabajadores, el trazado de las vías de circulación deberá estar claramente señalizado.

Vías y salidas de evacuación:

Las vías y salidas de evacuación, así como las vías de circulación y las puertas que den acceso a las mismas deben ajustarse a lo dispuesto en su normativa específica.

En todo caso, en términos generales deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- Las vías y salidas de evacuación deberán permanecer libres de obstáculos y desembocar lo más directamente posible en el exterior o en una zona de seguridad.
- En caso de peligro, los trabajadores deberán poder evacuar todos los lugares de trabajo rápidamente y en condiciones de máxima seguridad.
- El número, la distribución y las dimensiones de las vías y salidas de evacuación dependerán del uso, de los equipos y de las dimensiones de los lugares de trabajo, así como del número máximo de personas que puedan estar presentes en los mismos.
- Las puertas de emergencia deberán abrirse hacia el exterior y no deberán estar cerradas, de forma que cualquier persona que necesite utilizarlas en caso de urgencia pueda abrirlas fácil e in-

mediatamente. Están prohibidas las puertas específicamente de emergencia que sean correderas o giratorias.

- Las puertas situadas en los recorridos de las vías de evacuación deberán estar señalizadas de manera adecuada y poder abrirse en cualquier momento desde el interior sin ayuda especial.
- Las vías y salidas específicas de evacuación deberán señalizarse conforme a lo establecido en el Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de señalización de seguridad y salud en el trabajo. Esta señalización deberá ser visible en condiciones de emergencia, estar bien ubicada y ser duradera.
- Las vías y salidas de evacuación, así como las vías de circulación que den acceso a ellas, no deberán estar obstruidas por ningún objeto de manera que puedan utilizarse sin trabas en cualquier momento. Las puertas de emergencia no deberán cerrarse con llave.
- En caso de avería de la iluminación, las vías y salidas de evacuación que deberán estar equipadas con iluminación de seguridad de suficiente intensidad.

Condiciones de protección contra incendios:

Los lugares de trabajo deberán ajustarse a lo dispuesto en la normativa que resulte de aplicación sobre condiciones de protección contra incendios.

En todo caso, en términos generales deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- Los lugares de trabajo deberán estar equipados con dispositivos adecuados para combatir los incendios y, en caso necesario, con detectores contra incendios y sistemas de alarma. Todo ello, según las dimensiones y el uso de los edificios, los equipos, las características físicas y químicas de las sustancias existentes, así como el número máximo de personas que puedan estar presentes.
- Los dispositivos no automáticos de lucha contra los incendios deberán ser de fácil acceso y manipulación. Dichos dispositivos deberán señalizarse conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

Más concretamente, en base al art. 20 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se establece la obligación de elaborar e implantar un **Plan de Emergencia y Evacuación** en el que se analicen las posibles situaciones de emergencia y se tomen las medidas

necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma.

Por otro lado, se deberá elaborar un **Plan de Autoprotección** para aquellas actividades, lugares, recintos e instalaciones en las que se celebren los eventos regulados por la normativa vigente en materia de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, siempre que cumplan con las siguientes características:

- Edificios cerrados: Con capacidad o aforo igual o superior a 2.000 personas, o con una altura de evacuación igual o superior a 28 m.
- Instalaciones cerradas desmontables o de temporada: con capacidad o aforo igual o superior a 2.500 personas.
- En general, en aquellas instalaciones al aire libre con una capacidad o aforo igual o superior a 20.000 personas.

Para aquellos locales cuyas características se mencionen en los anteriores puntos, existe **la obligatoriedad de realización de simulacros de emergencia**, con la periodicidad mínima que fije el propio plan de autoprotección, y en todo caso, al menos una vez al año evaluando sus resultados, según lo establecido en el punto 3.6.4. de la **Norma Básica de Autoprotección de los centros**, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia, aprobada por el **RD 393/ 2007, de 23 de marzo**.

Además, la Norma Básica de la Edificación. Condiciones de Protección Contra Incendios en los Edificios de 1996 (NBE-CPI-1996) y el Código Técnico de la Edificación de 2006 (CTE-2006) establecen sobre las instalaciones de protección contra incendios lo siguiente (aplicable en función del año de construcción del edificio):

Recorrido De Evacuación:

- La longitud del recorrido de evacuación desde cada punto de un local o de una zona de riesgo especial hasta alguna de las salidas del local o zona de seguridad no será mayor que 25 m.

Alumbrado De Emergencia:

- En todos los locales cuya ocupación sea mayor de 100 personas.

Extintores Portátiles:

- En todo edificio, excepto en los de vivienda unifamiliar, se dispondrán extintores en número suficiente para que el recorrido real en cada planta desde cualquier origen de evacuación hasta un extintor no supere los 15 m.
- La eficacia de los extintores en los locales de riesgo especial será de eficacia 21A - 113B



Bocas De Incendio Equipadas (BIE):

- Serán obligatorias si la superficie del local es ≥ 500 m² o en recintos de densidad elevada, cuando la ocupación es mayor de 500 personas; o en zonas de riesgo especial alto.
- La separación máxima entre cada BIE y la más cercana será ≤ 50 m.

La facilidad de manejo de las bocas de incendios equipadas de 25 mm aconseja su uso en la mayor parte de los edificios, salvo en aquellos en los que pueda darse un incendio más severo y que habitualmente cuenten con personal adiestrado, en los que debe utilizarse la boca de incendio equipada de 45 mm.

Una zona diáfana se considera protegida por esta instalación cuando la longitud de la manguera y el alcance del agua proyectada, estimado en 5 m, permite alcanzar a todo punto de la misma. Si la zona está compartimentada, bastará que la longitud de la manguera alcance a todo origen de evacuación.

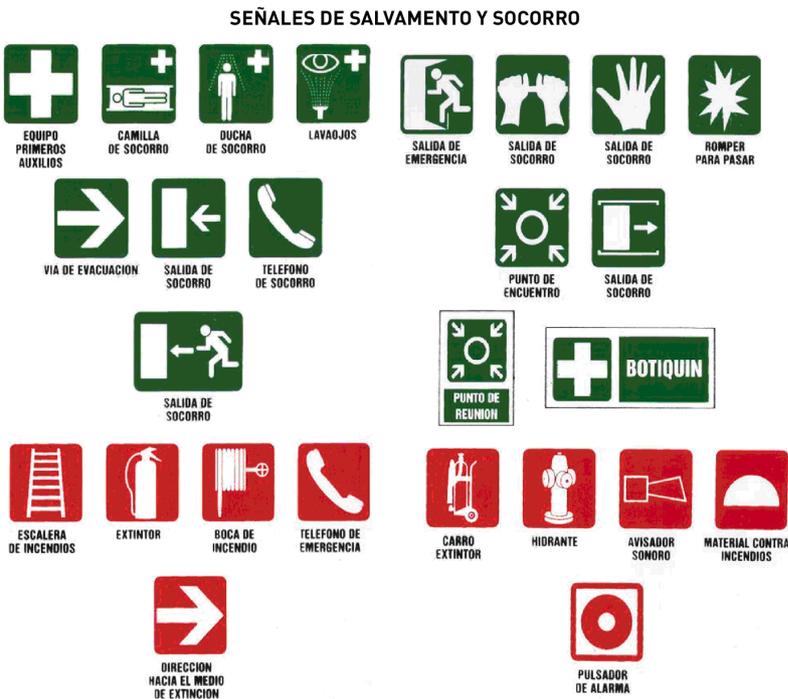
Sistemas De Detección De Incendios:

- En locales de uso administrativo y comercial de superficie mayor de 2000 m² (según la NBE-CPI 96)
- En locales de pública concurrencia de superficie construida \geq 1000 m² (según el CTE-2006)

Sistemas De Alarma:

Esta instalación hace posible la transmisión de una señal de alarma a los ocupantes del edificio, activándose desde lugares de acceso restringido, para que únicamente puedan ponerla en funcionamiento las personas que tengan esta responsabilidad.

- Estarán dotados con una instalación de alarma los edificios, los establecimientos y las zonas destinados a usos administrativos y Comerciales, si la superficie total construida está comprendida entre 1.000 y 2.000 m². (según la NBE-CPI 96).
- En locales de pública concurrencia en los que la ocupación exceda de 500 personas. Además el sistema debe de ser apto para emitir mensajes por megafonía. (según el CTE-2006)



■ ■ ■ **Análisis de Riesgos de los Trabajadores de Salas de Baile, Fiesta y Discoteca**

Condiciones ambientales:

En lo referente a las condiciones ambientales de las instalaciones, el RD 486/1997 establece que deberán evitarse, entre otras, las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas y los olores desagradables.

En particular la **temperatura** de los locales estará comprendida entre:

- 17 y 27°C - donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares.
- 14 y 25°C - en locales donde se realicen trabajos ligeros.

La **humedad relativa**, por otro lado, estará comprendida entre el 30 y el 70%, excepto en locales donde existan riesgos por electricidad estática en los que el límite inferior será el 50%.

Además, se deberán controlar las corrientes de aire de manera que los trabajadores (o usuarios) no estén expuestos de forma frecuente o continuada a corrientes de aire cuyas velocidades superen:

- 0,25 m/s - para trabajos en ambientes no calurosos
- 0,50 m/s - para trabajos sedentarios en ambientes calurosos
- 0,75 m/s - para trabajos no sedentarios en ambientes calurosos.

En el caso de corrientes de aire acondicionado, los límites serán:

- 0,25 m/s - en el caso de trabajos sedentarios
- 0,35 m/s - en los demás casos.

Del mismo modo (sin perjuicio de lo dispuesto en relación a la ventilación de determinados locales en el Real Decreto 1618/1980, de 4 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de calefacción, climatización y agua caliente sanitaria, y en el Real Decreto 1027/2007, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios), **la renovación mínima del aire de los locales de trabajo**, será de:

- 30 metros cúbicos de aire limpio por hora y trabajador, en el caso de trabajos sedentarios en ambientes no calurosos ni contaminados por humo de tabaco.
- 50 metros cúbicos, en los casos restantes, a fin de evitar el ambiente viciado y los olores desagradables.

El sistema de ventilación empleado y, en particular, la distribución de las entradas de aire limpio y salidas de aire viciado, deberán asegurar una efectiva renovación del aire del local de trabajo.

A efectos de la aplicación de lo establecido en el apartado anterior deberán tenerse en cuenta las limitaciones o condicionantes que puedan imponer, en cada caso, las características particulares del propio lugar de trabajo, de los procesos u operaciones que se desarrollen en él y del clima de la zona en la que esté ubicado. En cualquier caso, el aislamiento térmico de los locales cerrados debe adecuarse a las condiciones climáticas propias del lugar.

En los lugares de trabajo al aire libre y en los locales de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas para que los trabajadores puedan protegerse, en la medida de lo posible, de las inclemencias del tiempo.

Las condiciones ambientales de los locales de descanso, de los locales para el personal de guardia, de los servicios higiénicos, de los comedores y de los locales de primeros auxilios deberán responder al uso específico de estos locales y ajustarse, en todo caso, a lo dispuesto en este punto.

En este sentido, un indicador que se puede utilizar para estudiar la **calidad del aire y la contaminación generada por los ocupantes de un local** es la concentración de dióxido de carbono (CO₂), que según la norma UNE 100-011-91 no debería sobrepasar las 1.000 ppm.

Respecto a la iluminación de las zonas y espacios comunes de las instalaciones, en general, para evitar riesgos de caídas y golpes, en pasillos y vías de circulación el nivel medio de iluminación a nivel de suelo debe ser de 100 lux y de 150 lux en zonas de escaleras (según el proyecto de norma europea prEN 12464). En aquellas zonas donde se requieran mayores niveles de iluminación debido a las tareas realizadas como pueden ser los puestos y mostradores de recepción, se completará la iluminación general con iluminación localizada de al menos 500 lux sobre el área de trabajo.

Señalización de seguridad y salud

El empresario deberá adoptar las medidas precisas para que en los lugares de trabajo exista una señalización de seguridad y salud adecuada, según lo establecido por el RD 485/ 1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo, y siempre que los riesgos no puedan evitarse o

limitarse suficientemente a través de medios técnicos de protección colectiva o de medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Definiciones:

La señalización de seguridad y salud en el trabajo es aquella que, referida a un objeto, actividad o situación determinadas, proporcione una indicación o una obligación relativa a la seguridad o la salud en el trabajo mediante una señal en forma de panel, un color, una señal luminosa o acústica, una comunicación verbal o una señal gestual, según proceda.

La señalización de seguridad y salud en el trabajo deberá utilizarse siempre que el análisis de los riesgos existentes, de las situaciones de emergencia previsibles y de las medidas preventivas adoptadas, ponga de manifiesto la necesidad de:

- Llamar la atención de los trabajadores sobre la existencia de determinados riesgos, prohibiciones u obligaciones.
- Alertar a los trabajadores cuando se produzca una determinada situación de emergencia que requiera medidas urgentes de protección o evacuación.
- Facilitar a los trabajadores la localización e identificación de determinados medios o instalaciones de protección, evacuación, emergencia o primeros auxilios.
- Orientar o guiar a los trabajadores que realicen determinadas maniobras peligrosas.

La señalización **no** deberá considerarse una **medida sustitutoria de las medidas técnicas y organizativas de protección colectiva** y deberá utilizarse cuando mediante estas últimas no haya sido posible eliminar los riesgos o reducirlos suficientemente. Tampoco deberá considerarse una medida sustitutoria de la formación e información de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El empresario deberá **adoptar las medidas adecuadas** para que los trabajadores y los representantes de los **trabajadores sean informados** de todas las medidas que se hayan de tomar con respecto a la utilización de la señalización de seguridad y de salud en el trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario proporcionará a los trabajadores y a los representantes de los trabajadores una **formación adecuada**, en particular mediante instrucciones precisas, en materia de señalización

de seguridad y salud en el trabajo. Dicha formación deberá incidir, fundamentalmente, en el significado de las señales, especialmente de los mensajes verbales y gestuales, y en los comportamientos generales o específicos que deban adoptarse en función de dichas señales.

Instalación eléctrica:

La instalación eléctrica de los lugares de trabajo deberá ajustarse a lo dispuesto en su normativa específica y más concretamente a lo establecido en el Reglamento Electrotécnico de Baja Tensión.

En general, la instalación eléctrica no deberá entrañar riesgos de incendio o explosión y los trabajadores deberán estar debidamente protegidos contra los riesgos de accidente causados por contactos directos o indirectos.

Del mismo modo, la instalación eléctrica y los dispositivos de protección deberán tener en cuenta la tensión, los factores externos condicionantes y la competencia de las personas que tengan acceso a partes de la instalación.

En particular para evitar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores se deberá:

- Tener en regla el boletín de reconocimiento periódico anual de la instalación eléctrica vigente realizado por un Organismo de Control Autorizado (OCA) o instalador autorizado.
- Mantener los elementos de la instalación eléctrica en buen estado (clavijas, tomas de corriente, cables...).
- Disponer de dispositivos de protección contra cortocircuitos y sobrecargas (fusibles, magnetotérmicos) y contra contactos indirectos (interruptores diferenciales + puesta a tierra de las masas).
- Disponer de tomas de corriente y máquinas y aparatos eléctricos con toma de tierra.
- Ubicar los armarios y cuadros eléctricos en zonas no accesibles al público en general y mantenerlos cerrados con llave y señalizados como riesgo eléctrico.
- Disponer de alumbrado de seguridad en locales en los que la ocupación sea superior a 100 personas.



Condiciones observadas:

Respecto a los parámetros y requisitos recogidos en los puntos anteriores, que se han podido observar durante las visitas a varios locales del sector se comentan a continuación los aspectos detectados más relevantes.

En concreto se han visitado 7 locales en Baleares, Barcelona, Alicante y Madrid, realizándose mediciones de las condiciones ambientales en 6 de ellos. En concreto se visitaron:

- 2 discotecas de grandes dimensiones (Aforo de más de 1000 personas y 2000 m² de superficie)
- 1 sala de fiestas (Aforo de 1250 personas y 3028 m² de superficie)
- 1 sala de conciertos y discoteca de mediano tamaño (Aforo de 700 personas y 1600 m² de superficie)
- 1 discoteca de mediano tamaño (Aforo de 725 personas y 1200 m² de superficie)
- 1 sala de conciertos y discoteca de pequeño tamaño (Aforo de 300 personas y 580 m² de superficie)
- 1 discoteca de pequeñas dimensiones (Aforo de 276 personas y 396 m² de superficie)

En los locales visitados las condiciones estructurales y de las instalaciones en general eran correctas ya que como locales abiertos al público y de gran afluencia son temas que se cuidan bastante.

No obstante también se han detectado algunas incidencias en relación a los requisitos establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales que se indican a continuación:

Condiciones estructurales y lugares de trabajo:

Las instalaciones en general son adecuadas no observándose deficiencias importantes en cuanto a las condiciones estructurales de los locales.

Los **suelos** son estables, lisos, homogéneos y no resbaladizos. En general no presentan irregularidades ni pendientes peligrosas y en varios casos se señala que son antideslizantes.

En todos los casos, los **desniveles y escaleras** existentes están protegidos con barandillas de suficiente resistencia y con la parte inferior cubierta para evitar el deslizamiento de personas por debajo. Si bien en uno de los locales las barandillas no protegerían contra la posible caída de objetos más pequeños porque la superficie cubierta por las protecciones es pequeña y no cubre la parte inferior del hueco.

Respecto a estos puntos habría una excepción en el caso de los escenarios y las plataformas de baile. Estas zonas constituyen un nivel elevado por encima del resto de la sala que, debido al uso al que están destinados no están protegidos por barandillas. Por ello es necesario tener en cuenta el riesgo de caída a distinto nivel en la gestión de la prevención de riesgos, si bien no es necesario proteger estas zonas con barandillas ya que su altura, normalmente inferior a 1 m, está muy por debajo del límite establecido en el RD 486/97 ("La protección no será obligatoria, sin embargo, si la altura de caída es inferior a 2 metros").

No obstante, cuando existan diferencias de nivel por la presencia de escenarios que no dispongan de protección y siempre que estos casos no pueda ser eliminado el riesgo de caída a distinto nivel o reducido suficientemente, el empresario podrá utilizar una adecuada **señalización de seguridad y salud**, como bandas de pintura reflectante y antideslizante o iluminación de balizamiento del borde del escenario, con objeto de llamar la atención de los trabajadores sobre la existencia del riesgo.

Además, las **escaleras** tienen una anchura superior a 1 m. y están dotadas de elementos no resbaladizos o antideslizantes e **iluminación de balizamiento en cada uno de los peldaños**, con la excepción de algunas escaleras de zonas de servicio no destinadas al público que no llevan balizamiento.



Por lo que se refiere a los **pasillos y vías de circulación** son seguros y con la anchura suficiente para el uso al que están destinados. Sólo se detecta en uno de los locales 1 pasillo de anchura inferior a 1m., pero es una zona de paso esporádico que da acceso a un cuadro eléctrico detrás del escenario.

Las **puertas exteriores** tienen en todos los casos una anchura mayor de 80 cm.

En cuanto a las **vías y salidas de evacuación** en todos los casos tienen una anchura adecuada (superior a 80 cm), están correctamente señalizadas y dotadas de alumbrado de emergencia. **Las puertas de emergencia** son adecuadas, normalmente de 2 hojas (de anchura comprendida entre 0,60 y 1,20 m. cada hoja), aunque también las hay de 1 hoja (entre 0,80 y 1,20 m).

Respecto a los **servicios higiénicos y locales** de descanso podemos comentar lo siguiente:

Todos los locales disponen de aseos de uso exclusivo para los trabajadores.

Existen vestuarios en 3 de los locales, aunque en un caso no existen taquillas con llave para todos los trabajadores. En el resto de locales, los trabajadores no necesitan cambiarse de ropa.

Además, todas las salas menos dos disponen de locales de descanso

para los trabajadores, aunque hay uno de ellos que no está aislado acústicamente de la música del local y otro que no dispone de asientos.

Todos los locales disponen de botiquín portátil con el material adecuado, sin embargo, de los locales de más de 50 trabajadores, sólo 1 tiene un local destinado a primeros auxilios.

Seguridad contra incendios:

Todos los locales visitados cuentan con un **Plan de Emergencias contra Incendios y Evacuación** y, los de aforo mayor de 2000 personas con un Plan de Autoprotección.

Además, hay personal formado en lucha contra incendios y evacuación, disponen de más de una salida al exterior y se mantienen los accesos a los bomberos libres de obstáculos de forma permanente.

Respecto a la existencia de **planos del local** con representación de las vías de evacuación e instalaciones de protección en zonas visibles, uno de los locales visitados no dispone de ellos.

Por otro lado, en 2 de los 7 locales visitados no se realizan simulacros de incendios y evacuación.

En cuanto a los **extintores de incendio y bocas de incendio equipadas**, están presentes en todos los locales en número y distribución adecuados, correctamente marcados y etiquetados y con revisiones y mantenimiento periódico. Además, 3 de los locales cuentan con sistemas automáticos de extinción.

Instalación eléctrica:

Por lo que se refiere a la instalación eléctrica, no se han detectado deficiencias durante las visitas realizadas, estando los distintos elementos en buen estado aparente y contando la instalación con dispositivos de protección (fusibles e interruptores diferenciales con puesta a tierra de las masas).

Tampoco se han detectado incidencias en el alumbrado de seguridad.

Solamente se puede señalar la presencia de algún cuadro eléctrico no cerrado con llave, aunque en todos los casos estaban situados en una zona aislada, sin acceso para el público y lejos de las zonas normales de trabajo.

Condiciones ambientales:

En lo que se refiere a las condiciones de temperatura y humedad observadas en los locales visitados, en líneas generales podemos decir que es la temperatura la que sobrepasa ligeramente en algunos casos los valores establecidos en el RD 486/1997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, encontrándose la humedad relativa en todos los casos entre el 30 y el 70%.

En cuanto a la temperatura, los valores máximos detectados han sido de 27,1° C, dos grados por encima del límite establecido para trabajos ligeros (aquellos en los que el calor metabólico generado o consumo metabólico sea medio), que se encuentra en 25° C y sólo una décima por encima del límite para trabajos sedentarios establecido en 27° C.

En este caso, entenderíamos que los puestos de personal de sala, camarero o similar serían los únicos que se podrían englobar en la categoría de trabajos ligeros en los momentos de alta actividad y, por lo tanto, serían los únicos para los que se sobrepasa el mencionado límite.

En concreto, para los puestos de personal de sala, camareros y similares, se han obtenido mediciones de temperatura de entre 25,0 °C y 27,1 °C en 5 de cada 10 mediciones realizadas. De estas 3 de cada 10 se encontraban entre 25,0 °C y 26 °C y 2 de cada 10 entre 26 °C y 27,1 °C.

Es de señalar que estas mediciones se han obtenido en 4 de los 6 locales en los que se han realizado las mediciones, habiendo 2 de ellos en los que no se sobrepasaban los límites en ningún caso.

Del resto de puestos de trabajo, que se pueden considerar sedentarios, en todos los casos las mediciones se encontrarían dentro del límite de 27 °C.

Por lo que respecta a la concentración de CO₂, utilizada como indicador de la calidad del aire de los locales y producido tanto por la combustión del tabaco como por la propia respiración de los ocupantes, se observa que se sobrepasa en algunos casos el límite de 1000 ppm, a partir del cual se considera que la ventilación no es del todo adecuada.

En concreto, de las mediciones realizadas para los diversos puestos de trabajo, se encuentra que en 3,6 de cada 10 mediciones se sobrepasa el límite de 1000 ppm existiendo sólo un local, la sala de fiestas, en el que no se sobrepasa en ningún puesto de trabajo.

En este sentido, se observa claramente que la concentración de CO₂ aumenta en las mediciones realizadas según va avanzando la noche en las horas de mayor actividad de la sala.

Para solventar estas situaciones hay que tener en cuenta que la renovación mínima del aire de los locales de trabajo, debe de ser de 30 metros cúbicos de aire limpio por hora y trabajador, en el caso de trabajos sedentarios en ambientes no calurosos ni contaminados por humo de tabaco y de 50 metros cúbicos, en los casos restantes, a fin de evitar el ambiente viciado y los olores desagradables. Además, el sistema de ventilación empleado y, en particular, la distribución de las entradas de aire limpio y salidas de aire viciado, deberán asegurar una efectiva renovación del aire del local de trabajo.

4.3.2 Exposición a niveles de ruido elevados:

Requisitos normativos:

La exposición al ruido en el trabajo viene regulada por 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 dicho real decreto se establecen una serie de valores límite a partir de los cuales se han de tomar medidas de prevención, son los denominados "valores de exposición que dan lugar a una acción":

- **Valores inferiores de exposición** que dan lugar a una acción:

$$L_{Aeq,d} = 80 \text{ dB(A)}$$

$$L_{pico} = 135 \text{ dB (C)}$$

- **Valores superiores de exposición** que dan lugar a una acción:

$$L_{Aeq,d} = 85 \text{ dB(A)}$$

$$L_{pico} = 137 \text{ dB (C)}$$

Por otro lado, se establecen unos "valores límite de exposición" que no deben de sobrepasarse en ningún caso.

- **Valores límite de exposición:**

$$L_{Aeq,d} = 87 \text{ dB(A)}$$

$$L_{pico} = 140 \text{ dB (C)},$$

Donde $L_{Aeq,d}$ es el Nivel de exposición diario equivalente, medido en decibelios A. y L_{pico} es el Nivel de pico marcado por el valor máximo de la presión acústica instantánea (en pascales) a que está expuesto el trabajador, determinado con el filtro de ponderación frecuencial C en relación a una presión de referencia.

Cuando el nivel de ruido supere los valores inferiores de exposición que dan lugar a una acción, el empresario pondrá a disposición de los trabajadores protectores auditivos individuales.

Cuando se sobrepasen los valores superiores de exposición que dan lugar a una acción, el empresario establecerá y ejecutará un programa de medidas técnicas y/o de organización, que deberán integrarse en la planificación de la actividad preventiva de la empresa, destinado a reducir la exposición al ruido.

Además, los lugares de trabajo en que los trabajadores puedan verse expuestos a niveles de ruido que sobrepasen los valores superiores de exposición que dan lugar a una acción, serán objeto de una señalización apropiada de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

Los límites expuestos son por lo tanto límites para una exposición diaria continuada en jornadas de 8 horas.

Para tiempos menores de exposición se pueden considerar los siguientes límites:

Tiempo máximo de exposición al ruido para alcanzar un nivel equivalente diario de 87 dB(A)

LAeq, T en dB (A)	Tiempo máximo de exposición
87	8 horas
90	4 horas
93	2 horas
96	1 horas
99	1/2 hora
102	1/4 hora
105	7 minutos y medio
112	1 minuto y medio
117	1/2 minuto
120	15 segundos



■ ■ ■ **Análisis de Riesgos de los Trabajadores de Salas de Baile, Fiesta y Discoteca**

Por otro lado, cuando en circunstancias debidamente justificadas y siempre que conste de forma explícita en la evaluación de riesgos, para las actividades en las que la exposición diaria al ruido varíe considerablemente de una jornada laboral a otra, a efectos de la aplicación de los valores límite y de los valores de exposición que dan lugar a una acción, podrá utilizarse el nivel de exposición semanal al ruido en lugar del nivel de exposición diaria al ruido para evaluar los niveles de ruido a los que los trabajadores están expuestos, a condición de que:

- a. el nivel de exposición semanal al ruido, obtenido mediante un control apropiado, no sea superior al valor límite de exposición de 87 dB(A), y
- b. se adopten medidas adecuadas para reducir al mínimo el riesgo asociado a dichas actividades.

No obstante, todo lo mencionado hasta ahora es según el RD 286/2006 que en su disposición transitoria única establecía que el mencionado real decreto no sería de aplicación en los sectores de la música y el ocio hasta el 15 de febrero de 2008.

Además, en su disposición adicional segunda se establece que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo elaborará y mantendrá actualizada una Guía técnica de carácter no vinculante, para la evaluación y prevención de los riesgos derivados de la exposición al ruido en los lugares de trabajo. Del mismo modo se especifica que esta Guía incluirá o se complementará con un Código de conducta con orientaciones prácticas para ayudar a los trabajadores y empresarios de los sectores de la música y el ocio a cumplir sus obligaciones legales tal como quedan establecidas en este real decreto.

En este punto hay que señalar que, si bien ya se ha efectuado la correspondiente Guía técnica de carácter general, aún no se ha elaborado el Código de conducta con orientaciones prácticas para ayudar a los trabajadores y empresarios de los sectores de la música y el ocio.

Sí que existe, sin embargo, una *“Guía europea de buenas prácticas para la aplicación de los requisitos mínimos de seguridad y salud relativos a la exposición de los trabajadores al ruido.”* en la que se recoge un capítulo dedicado a la música y el sector del entretenimiento.

Entre los aspectos más interesantes de esta guía podemos señalar:

- Se hace mención al art. 14 de la Directiva 2003/10/EC sobre requisitos mínimos para la seguridad y salud de los trabajadores en

relación con la exposición al ruido en el trabajo (de la cual emana el RD 286/2006). En dicho artículo se estipula que en el contexto de esta directiva y en consulta con los agentes sociales, de acuerdo con la legalidad y la práctica nacional, los Estados Miembros elaborarán un código de conducta que establezca guías prácticas para ayudar a los trabajadores en los sectores de la música y el entretenimiento a cumplir con las obligaciones establecidas en dicha directiva.

- Dicho código de conducta deberá tener en cuenta a los trabajadores autónomos, debido a la especificidad del sector.
- La guía hace hincapié en las medidas organizacionales o técnicas que se deben de tomar para evitar exposiciones excesivas (aquellas que sobrepasan los valores límite establecidos).
- En el caso de trabajadores de discotecas y disk jockeys, la guía recoge que se pueden dar niveles de exposición altos, pudiendo encontrarse niveles de presión acústica por encima de los 100 dB(A) en las pistas de baile, exposiciones de entre 95 y 100 dB(A) entre los DJs, y de 90-95 entre dB(A) entre el personal de sala. No obstante, considerando jornadas semanales inferiores a 20 horas semanales se han evaluado niveles de 96 dB (A) para los DJs y de 92 dB (A) para el personal de sala.
- Se resalta la necesidad de adoptar diferentes estrategias para la adecuada gestión del riesgo por exposición al ruido debido a la diversidad de situaciones existentes en este sector y a la variabilidad de puestos de trabajo y tipos de jornadas (artistas, directores/gestores de salas, personal de sala, personal de seguridad, proveedores, personal técnico...). Dichas estrategias comprenden acciones tales como:

La evaluación y medición de la exposición al ruido en cada uno de los puestos.

La información y formación de los trabajadores que puedan verse afectados por niveles elevados de ruido.

Recogida de datos sobre la exposición al ruido en las distintas áreas del local.

Disminuir el volumen del espectáculo o de ciertos instrumentos o equipos de sonido dentro de lo posible.

Reducir los niveles sonoros mediante medidas técnicas y mejoras acústicas de las salas (distribución de altavoces, limitadores de volumen en amplificadores, utilización de pantallas acústicas / co-

recto aislamiento de lugares del local destinados a otras actividades, utilización de materiales absorbentes en techos y paredes...).

Establecer medidas organizacionales para reducir la exposición tales como limitaciones del tiempo de exposición o establecimiento de rotaciones de personal en las zonas de mayor exposición.

- Se recogen ciertas obligaciones que los responsables de este tipo de establecimientos y espectáculos deben cumplir:

Aplicar medidas preventivas adecuadas tras la evaluación del riesgo para evitar o reducir al mínimo la exposición a niveles de ruido elevados.

Proporcionar información, formación e instrucciones sobre conservación de la capacidad auditiva, disposición de medidas de prevención y el uso correcto de las mismas en caso necesario (p.ej. uso de protectores auditivos personales).

Señalar las zonas en las que se sobrepasen los niveles superiores que dan lugar a una acción.

Garantizar el derecho al reconocimiento médico de aquellos trabajadores en los que la exposición sobrepase el nivel superior que da lugar a una acción.

Disponer de audiometrías preventivas entre los trabajadores expuestos a niveles por encima del nivel inferior que da lugar a una acción.

Si la exposición no se puede reducir mediante medidas técnicas y organizacionales, los empresarios deben facilitar protectores acústicos adecuados a los trabajadores (incluidos músicos y otros artistas, personal técnico y de servicio). En este sentido se señala que existen protectores especiales para músicos que proporcionan una atenuación uniforme para todas las frecuencias que permite percibir la música de una forma natural. No obstante, también se señala que es necesario un cierto tiempo para familiarizarse con este tipo de dispositivos.

Respecto a los trabajadores, se manifiesta que deben:

- Recabar información o preguntar a su responsable sobre el nivel sonoro al que pueda estar expuesto.
- Considerar si el nivel al que está expuesto puede ampliarse por los hábitos personales, exposición a niveles de ruido no laborales u otras actividades.

- Tener en cuenta las medidas preventivas que sean aplicables en su puesto o área de trabajo.
- Seguir las instrucciones del empresario para controlar el riesgo de exposición al ruido.
- No quitar, anular ni dañar ningún equipo previsto para reducir los niveles de ruido.
- Utilizar protectores auditivos adecuados, en el caso de que no puedan utilizarse otras medidas preventivas.
- Informar de aquellas situaciones que puedan suponer riesgo por exposición a niveles elevados de ruido.
- Realizarse reconocimientos auditivos periódicos.

Finalmente, en la guía se recomienda un índice de atenuación estándar para los distintos grados de exposición:

Nivel sonoro en dB(A)	Protección db(A)
85 – 90	20 o menos
90 -95	20 – 30
95 – 100	25 – 35
100 – 105	30 o más

Condiciones observadas:

En las visitas realizadas se han realizado mediciones de la exposición de los trabajadores de los diversos puestos al ruido mediante la utilización de un dosímetro a modo de indicación de los niveles de exposición presentes, realizándose dos mediciones cortas (de entre 1 y 5 minutos para evitar posibles interferencias por golpes o sonidos dirigidos directamente al dosímetro) en distintos momentos de la noche.

No obstante es necesario destacar que para la evaluación de la exposición al ruido en una actividad como esta, debido a la variabilidad existente en la naturaleza y el nivel sonoro de la música a lo largo de la noche, unido al hecho de que los propios trabajadores no suelen permanecer estáticos en un mismo punto de la sala y a que la exposición es diferente en las distintas zonas del local, sería necesario llevar a cabo un estudio específico mucho más detallado sobre cada puesto, en el que se realizasen una serie de mediciones a lo largo de toda la jornada de trabajo y en diferentes días, para intentar recoger toda esa variabilidad de resultados.

Por otro lado, cada puesto de trabajo es diferente, llevando a cabo distintas tareas en lugares diversos de la sala, por lo que la exposición al nivel sonoro es también variable en cada puesto, según se realicen tareas en las zonas de mayor o menor exposición, se entre y salga de la sala, se realicen más o menos descansos, etc.

Por tanto, las mediciones obtenidas no son suficientes para estimar el nivel de exposición diario, ni semanal de los trabajadores, que como hemos visto reviste una especial complejidad, pero sí para detectar que efectivamente existe un riesgo por exposición al ruido que es necesario evaluar detenidamente en cada caso y tener en cuenta a la hora de planificar e implantar actuaciones preventivas.

Sí podemos decir, sin embargo que, en los puestos que desarrollan su actividad en sala (camareros y similares) y en momentos en los que el ambiente ya estaba “animado”, se han obtenido mediciones que, de mantenerse así durante buena parte de la jornada, superarían los límites de exposición diarios de 87 dB(A) y, en algunos casos, los límites de exposición semanales, aún considerando que la jornada semanal fuese de dos días.

Por tanto, como conclusión a este punto podemos decir que el tema del ruido es un aspecto de gran complejidad y variabilidad en este tipo de actividad, que necesitaría de un estudio mucho más específico y detallado que el que se puede abarcar en un proyecto sobre la situación del sector en general, sin olvidar que independientemente de ese análisis, es fundamental la adopción de medidas técnicas y organizacionales para evitar que la exposición de los trabajadores a los elevados niveles de ruido que se pueden dar en la salas sea constante y continuada durante buena parte de la jornada.

4.3.3 Atención al público:

Requisitos normativos:

Sobre la realización de un trabajo directo orientado a la atención al público y a los clientes, no existen aspectos específicos en la normativa sobre PRL, más allá de su consideración como un factor más de las condiciones de trabajo que en algunos casos puede ser fuente de riesgos para el trabajador y en su consideración, en su caso, dentro de las evaluaciones específicas de riesgos psicosociales que se puedan llevar a cabo en determinadas situaciones.

En el caso que nos ocupa, el riesgo tiene dos vertientes:

- Por un lado la clásica, de carácter psicosocial, asociada a este tipo de trabajos como es el tener que hacer frente a las demandas del cliente de una manera atenta, servicial y educada, que en ocasiones requiere un cierto grado de auto-control y de esconder o “no manifestar” las propias sensaciones y emociones. Si bien es cierto que, en ocasiones, en este sector en concreto, este hecho puede verse suavizado por desempeñarse la actividad en un contexto lúdico, de ocio y esparcimiento, menos “formal” que en otros sectores, también es verdad que el consumo de alcohol y otras sustancias estupefacientes por parte de ciertos clientes también puede ser un punto negativo a considerar.
- Por otro lado, hay que considerar la posibilidad de agresión, tanto verbal como física, a los trabajadores por parte de algún cliente, nuevamente asociado al consumo de alcohol y otras sustancias, o a la simple presencia de personal conflictivo que tiene una percepción desvirtuada de lo que debería de ser la diversión nocturna o que por el mero hecho de ser cliente se cree en el derecho de imponer su voluntad por cualquier medio.

Condiciones observadas:

Por lo que se ha podido observar en las visitas realizadas en lo que se refiere al trato con los clientes no se ha detectado ningún problema en particular de especial relevancia.

De lo extraído de las encuestas, entrevistas y de conversaciones mantenidas con los propios trabajadores se ha recogido, en general, una percepción adecuada del trato con los clientes, si bien en algunos casos manifiestan que es necesario tener mucha paciencia y bastante diplomacia porque hay clientes muy “pesados”.

En cuanto a las posibles agresiones no se consideran algo frecuente sino hechos puntuales que se pueden dar en un momento dado.

Como se comentó en el punto 4.1, un 27 % de los trabajadores perciben las posibles agresiones verbales como un riesgo laboral, reduciéndose a un 16% de los trabajadores en el caso de las agresiones físicas. Esta es, sin embargo, simplemente una apreciación de los propios trabajadores que habría que evaluar en cada caso concreto.

Un caso particular sería el del personal de control de acceso y seguridad que tiene que filtrar en la puerta y tratar directamente con la posible clientela problemática. Entre este colectivo la percepción del riesgo es lógicamente mayor, llegando a un 63 % de los encuestados que consideran las agresiones verbales como un riesgo laboral y un

53 % que consideran las agresiones físicas como riesgo laboral.

Sería por lo tanto un riesgo a considerar y evaluar, valorándolo como de mayor importancia en el caso del personal de control de admisión y seguridad, y, en cualquier caso llevando a cabo medidas preventivas e implantando procedimientos para afrontar este tipo de situaciones. Dichas medidas irían fundamentalmente enfocadas a la formación del personal en el trato con clientes conflictivos y a la organización del trabajo, de manera que ante una situación problemática un trabajador no se encuentre sólo.

Un aspecto interesante, sería la elaboración y puesta en marcha de protocolos para recoger información en los casos en que se produzca un posible problema de violencia o agresión hacia el personal de la sala, que permitieran analizar las dimensiones de esta problemática en base a datos reales. Además, en los casos en los que se detecte la posible existencia de un riesgo en este sentido sería necesario evaluarlo con un método aceptado de evaluación de riesgos psicosociales.

4.3.4 trabajo en horario nocturno:

Requisitos normativos:

El trabajo nocturno, queda regulado en el art. 36 del Estatuto de los trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), como el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, debiendo el empresario que desarrolle su actividad en esta franja horaria informar de ello a la autoridad laboral.

Del mismo modo, en dicho artículo se establece que:

- La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.
- El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.
- Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados, y

- equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa.
- El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos que se establezca en la normativa específica en la materia. Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos. El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 39 y 41, en su caso, de la presente Ley.
- El empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los períodos de descanso durante la jornada de trabajo.

Por otro lado, en un sentido más técnico hay que considerar que la organización y duración del tiempo de trabajo puede constituir un aspecto muy importante de su experiencia de la situación laboral.

En este sentido, la biología humana está normalmente orientada a la vigilia durante el día y al sueño durante la noche, por lo que el trabajo en horario nocturno puede suponer un trastorno del reloj biológico de la persona, que se basa en los "ritmos circadianos", fluctuaciones en los signos vitales que se producen de forma más o menos regular a lo largo de las 24 horas del día (composición de la sangre y la orina, estado de ánimo, eficiencia de rendimiento, etc).

Según la Enciclopedia de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, aunque es complicado evaluar en qué medida, un horario de trabajo anormal puede producir problemas de salud, entre ellos: trastornos del sueño, trastornos gastrointestinales (incluidas las úlceras pépticas) y enfermedades cardiovasculares, que parecen darse con más frecuencia en personas que trabajan por turnos (o han trabajado antes de esa manera) que en los trabajadores con jornada diurna. Estos problemas serían mayores cuando los turnos son cambiantes, mientras que si son siempre diurnos o siempre nocturnos, su incidencia es menor ya que el organismo acaba adaptándose.

También hay que considerar el hecho de que, mientras que el sueño nocturno está socialmente protegido de forma generalizada, el dormir durante el día no sólo puede llegar a ser mal considerado en ciertos ámbitos sociales, sino que además se enfrenta a múltiples dificultades relacionadas con la adaptación a los ritmos del resto de la sociedad (presencia de altos niveles de ruido durante el día, limitación de horarios de comercios, organismos públicos y otras instituciones, que dificultan la realización de gestiones, etc).

Por otro lado, se pueden producir trastornos en el ámbito familiar y en las relaciones cercanas por incompatibilidades de horarios e imposibilidad de asistencia a acontecimientos socio-familiares que se producen mayoritariamente en las tardes-noches del fin de semana, produciendo un sentimiento de alienación y dificultando en ocasiones las relaciones familiares. Además, el intento de los trabajadores nocturnos de evitar estos problemas puede empujarle a una reducción del tiempo de sueño que, si es excesiva y continuada, puede acabar reduciendo su capacidad de atención y tener consecuencias sobre su seguridad y salud.

Por todo ello, a la hora de organizar y planificar los trabajos con carácter nocturno, es preciso considerar:

- Las características personales de los trabajadores que van a efectuar los trabajos, de manera que no impliquen una especial problemática con los horarios de trabajo.
- Las características del entorno de trabajo, para que sean lo más agradables posibles a la realización del trabajo y no supongan problemas o dificultades adicionales.

Condiciones observadas:

Sobre este tema, es difícil extraer información especialmente relevante de las visitas realizadas o detectar síntomas de la existencia de una problemática particular.

La percepción general es que el personal dedicado a este tipo de actividades suele ser gente joven y activa que, en la mayor parte de los casos, le gusta y se siente cómoda en el ambiente del ocio nocturno.

En este sentido, se observa que el trabajo en salas de fiesta y discotecas, tiene una componente de atracción y disfrute del trabajador que no tienen otro tipo de trabajos nocturnos y que es de valorar a la hora de estudiar ciertos factores de riesgo.

Sin embargo, tampoco debemos olvidar que existe una parte del personal dedicado a la actividad, que lo hace de forma temporal y complementaria a otro tipo de actividades formativas o laborales (en concreto, un 55% del personal encuestado manifiesta compaginar su trabajo con otro tipo de actividades remuneradas). Es en estos casos, en los que el riesgo debido al trabajo nocturno puede ser mayor, por la dificultad de compaginar horarios de descanso con las otras actividades realizadas, especialmente si estas suponen un tiempo de trabajo importante y están sujetas a horarios y tiempos de trabajo rígidos.

La situación más problemática sería la de aquellos trabajadores que se ven obligados a compaginar su trabajo habitual con el trabajo en el sector exclusivamente por necesidades económicas.

Afortunadamente, en este sentido, cada vez más las estructuras sociales permiten una cierta flexibilidad y posibilidad de adaptación en cuanto a la organización y tiempos de trabajo en determinadas actividades.

Análisis de Riesgos de los Trabajadores de Salas de Baile, Fiesta y Discoteca

05. Propuestas de mejora

■ ■ ■ Análisis de Riesgos de los Trabajadores de Salas de Baile, Fiesta y Discoteca

De todo lo comentado hasta el momento y teniendo en cuenta los requisitos normativos en materia de prevención de riesgos laborales, se pueden extraer una serie de recomendaciones o medidas preventivas que deberían de plantearse en las empresas del sector en función de las evaluaciones específicas de riesgos realizadas en cada caso.

De esta manera, entendiendo la gestión de la actividad preventiva como una actuación de adaptación y mejora continua, se pretende que dichas medidas, puedan servir como propuestas de mejora para aquellos establecimientos pertenecientes al sector de las salas de fiestas, baile y discotecas que, viéndose reflejados en alguna de las situaciones comentadas en este trabajo, aún no hayan establecido o puesto en práctica medidas de este tipo o puedan mejorar aquellas que ya tuvieran establecidas.

Uno de los aspectos que se ha destacado en varios puntos del presente estudio es la necesidad de mejorar las actuaciones preventivas, que en ocasiones, son demasiado genéricas y no llegan a comprender las características propias del sector y las tareas y situaciones particulares que puedan darse.

Por ello, es necesario diferenciar la actividad y tareas llevadas a cabo por el personal de salas de fiestas, baile y discotecas, de las del personal genéricamente englobado dentro del sector de la hostelería.

Esto adquiere especial relevancia a la hora de plantear la información y formación proporcionada a los trabajadores, de manera que cuanto más específica sea y más se vean representados por ella, más efectiva será la asimilación y la puesta en práctica de dicha información / formación. Además, hay que tener en cuenta que la información y la formación en relación a los riesgos laborales, no debe de suponer un coste para los trabajadores y debe de realizarse preferiblemente dentro de la jornada de trabajo o, si esto no fuera posible, compensándose el tiempo invertido en la misma.

Otro aspecto general a destacar es el hecho de que la existencia o consideración de un determinado riesgo, no implica necesariamente la paralización de la actividad o la imposibilidad de desempeño de la misma, existiendo normalmente diferentes grados de manifestación de dicho riesgo (en función de la probabilidad de que se materialice y de la gravedad de sus efectos en el caso de que lo haga), así como diferentes alternativas y posibilidades para minimizar y controlar sus efectos sobre la seguridad y salud de los trabajadores. En este sentido, la evaluación de riesgos laborales se configura como un instrumento esencial para conocer los riesgos a los que podemos enfrentarnos y

la magnitud de los mismos y, en función de dicha magnitud, tomar las medidas más convenientes para cada caso concreto.

Por lo tanto, la principal propuesta de mejora sería la realización de evaluaciones de riesgos que se ajusten a las características propias de la actividad y a las tareas específicas desempeñadas por los trabajadores, teniendo en cuenta las particularidades y las condiciones del entorno de trabajo. En este punto es necesario asegurarse que la evaluación comprende todas las áreas de actividad, todos los puestos y todas las posibles situaciones que puedan plantearse.

Partiendo de dicha evaluación de riesgos laborales, pasaríamos posteriormente a plantear las posibles medidas preventivas para atajar los riesgos más importantes detectados, ya sea por la frecuencia con la que se materializan o por la gravedad de sus consecuencias.

En el siguiente punto se recogen algunas orientaciones sobre las principales medidas preventivas que pueden adoptarse para hacer frente a algunos de los posibles riesgos para la seguridad y salud asociados a la actividad de salas de fiesta, baile y discotecas.

Algunas de estas medidas pueden estar ya implantadas en muchos locales del sector, sin embargo, es necesario no pasarlas por alto desde el punto de vista de la gestión preventiva, porque en el momento que se descuiden puede ocurrir el accidente.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que las medidas preventivas deben establecerse para hacer frente a los riesgos detectados y evaluados en cada caso concreto, con lo que estas medidas son meramente orientativas, pudiendo ser necesarias medidas diferentes a las aquí recogidas para determinados riesgos concretos y específicos que puedan estar presentes en cada local.

5.1 Medidas preventivas recomendadas frente a los principales riesgos laborales:

Caidas al mismo o distinto nivel:

- Vigilar que las superficies de tránsito se encuentren limpias y libres de objetos. Recoger rápidamente los derrames de copas, hielos o trozos de limón que puedan caer al suelo.
- Señalizar adecuadamente los escalones, rampas y desniveles existentes, dotándoles de una banda o superficie antideslizante.
- Dotar las instalaciones de suelos antideslizantes.
- Proteger los desniveles existentes con barandillas de resistencia adecuada que cuenten con pasamanos a una altura mínima de 90 cm., algún elemento intermedio que evite la posibilidad de deslizamiento por debajo de la barandilla y un elemento inferior que impida la caída de objetos que puedan rodar o deslizarse por el suelo.

Para atender a los posibles accidentados, en el caso de lugares de trabajo de más de 50 trabajadores que se hayan puesto en funcionamiento o hayan realizado reformas con posterioridad a julio de 1997, se debe de contar con un local destinado a los primeros auxilios y otras posibles atenciones sanitarias, que cuente al menos con fuente de agua potable, un botiquín y una camilla.

Cortes y golpes con objetos y herramientas:

- Mantener los utensilios manuales (cuchillos, abrebotellas, etc) limpios y en buen estado y desechar aquellos que estén rotos o defectuosos.
- Mantener y comprobar el buen estado de cajas, cubos y otros elementos de transporte previamente a su manipulación. Especialmente de sus elementos de agarre, asideros, etc.
- Revisar el estado de las cajas y cámaras previamente a su uso y periódicamente durante la noche para detectar y eliminar los posibles vasos o botellas rotas que pueda haber.
- Recoger rápidamente los cristales y restos de botellas y vasos rotos.
- Prestar la debida atención y cuidado en el transporte y manipulación de botellas, vasos, cajas, etc.

Exposición a condiciones ambientales adversas:

- Instalar sistemas de ventilación y climatización adecuados a las características, dimensiones y grado de ocupación del local.

- Mantener estos sistemas en buenas condiciones limpiándolos y realizando periódicamente las operaciones de revisión y mantenimiento que sean necesarias.
- Evitar que las corrientes de aire incidan directamente sobre los puestos de trabajo estáticos. En particular, para las corrientes producidas por el aire acondicionado, en la normativa se establece un límite de 0,25 m/s en el caso de trabajos sedentarios y 0,35 m/s en los demás casos.
- Prever periodos de descanso a lo largo de la jornada, en función de la actividad que tenga el local.
- Hidratarse adecuadamente bebiendo abundantes líquidos (preferiblemente agua), especialmente cuando la actividad física y el ritmo de trabajo sean elevados.

Exposición a niveles de ruido elevados:

- Realizar un buen diseño acústico de la sala, centrando los mayores niveles sonoros en la pista de baile y manteniendo niveles más bajos en otras áreas.
- Orientar los altavoces y bafles de manera que no incidan directamente sobre puestos de trabajo estáticos.
- Realizar evaluaciones específicas del riesgo por exposición a niveles de ruido elevados, complementándolas con una adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Instalar limitadores sonoros que impidan la emisión de la música por encima de los niveles establecidos en cada Comunidad Autónoma.
- Aislar acústicamente todos aquellos locales o zonas de la sala no destinados al baile y al disfrute de la música, utilizando:
 - Materiales aislantes en paredes, techos y puertas.
 - Pantallas y paneles o bafles colgantes de absorción acústica alrededor o sobre los puestos a proteger.
- Regular la exposición de los trabajadores mediante:
 - Rotación de puestos de trabajo por las distintas zonas de la sala en las que pueda haber un menor nivel sonoro.
 - Realización de descansos periódicos a lo largo de la jornada en lugares con muy bajo nivel de exposición.
 - Utilización de protectores auditivos (tapones u orejeras) durante los momentos de la noche en los que no se realicen funciones de atención directa al público (tareas de reposición, preparación de las barras, momentos de baja actividad, etc). Estos protectores, que deben estar en conformidad con las normas EN 352-1 "Protectores auditivos. Requisitos de seguridad y ensayos. Parte

1. Orejeras" y EN 352-2 "Requisitos generales Parte 2. Tapones", proporcionan una atenuación de entre 15 y 40 dB (SNR: índice de atenuación estándar).

- Cuando el nivel de ruido supere los valores inferiores de exposición que dan lugar a una acción, el empresario deberá informar y formar a los trabajadores sobre los riesgos derivados del ruido y las medidas para evitarlos, además de poner su disposición protectores auditivos individuales.
- Cuando se sobrepasen los valores superiores de exposición que dan lugar a una acción, el empresario establecerá y ejecutará un programa de medidas técnicas y/o de organización, que deberán integrarse en la planificación de la actividad de la empresa, destinado a reducir la exposición al ruido.
- Realizar reconocimientos médicos periódicos a los trabajadores siguiendo el protocolo del ruido. En concreto, la realización de audiometrías periódicas permite conocer con exactitud el estado auditivo del individuo y detectar precozmente deterioros del umbral auditivo en aquellos individuos que están sometidos al riesgo.
- Realizar acciones de información, formación y concienciación de los trabajadores de cara a que sigan hábitos de vida saludables en relación con la exposición al ruido, para evitar efectos acumulativos con la exposición a ruido en el trabajo.

Riesgos por carga física:

En aquellos casos en los que se detecte un posible riesgo derivado de la realización de sobreesfuerzos por manipulación manual de cargas, del mantenimiento de posturas forzadas o mantenidas, o de la realización de movimientos repetitivos se deberán tomar alguna de las siguientes medidas preventivas:

- Realizar una evaluación ergonómica de la carga física.
- Informar y formar a los trabajadores sobre los riesgos relacionados con la carga física, las causas que los originan (manipulación manual de cargas, realización de movimientos repetitivos, adopción de posturas forzadas) y sus posibles consecuencias (trastornos músculo-esqueléticos).
- En particular, se deberá informar y formar a los trabajadores sobre técnicas correctas de manipulación manual de cargas (incluso en aquellos casos en los que el peso de las cargas no sea excesivamente elevado, ya que una mala técnica puede ser perjudicial incluso en estos casos).
- Facilitar elementos auxiliares para el transporte de cargas (carritos, cajas o cubos con ruedas...)

- Disponer de elementos auxiliares que permitan el cambio de postura durante la jornada de trabajo (banquetas, apoyaderos, reposapiés, etc).
- Realizar descansos periódicos.

Atención y trato con el público:

- Formar a los trabajadores en técnicas de comunicación interpersonal y de trato y atención al público.
- Disponer de carteles informativos con las normas y condiciones de acceso y permanencia en el local, dispuestos en zonas bien visibles para los clientes.
- Elaborar procedimientos de actuación en casos de conflictos con clientes o usuarios, informando a los trabajadores de la conducta a seguir en estos casos.
- Elaborar procedimientos de actuación en casos de agresión, tanto entre los propios clientes, como de parte de los clientes a los trabajadores del local.
- Disponer de sistemas de comunicación entre los trabajadores del local que permitan solicitar ayuda en caso necesario.

Trabajo en horario nocturno:

- Hacer hincapié en la importancia de llevar unos buenos hábitos alimenticios para evitar posibles trastornos digestivos y nutricionales. Siguiendo la clasificación de los alimentos en cuatro grupos realizada por la FAO/OMS, para conseguir una dieta equilibrada se debería comer diariamente dos raciones del grupo de la carne (carne, pescado, huevos, leguminosas, frutos secos...), dos raciones del grupo de la leche y derivados (leche, mantequilla, queso...), cuatro del grupo de las hortalizas y frutas y cuatro del grupo del pan y los cereales. Todo ello debe repartirse a lo largo del día teniendo en cuenta que cada comida debe incluir alimentos de estos cuatro grupos.
- Aligerar el tipo de comida, disminuyendo la cantidad de lípidos y reemplazando los embutidos y fiambres por pollo frío, queso y fruta fresca.
- Hacer un seguimiento de los trabajadores/as durante el primer año a fin de prevenir la aparición de síntomas de no adaptación al trabajo nocturno (dispepsia, alteraciones nerviosas y/o de sueño, etc).
- Prestar especial atención en este punto a los individuos menores de 25 años y mayores de 50 años, que pueden ser más sensibles ante estas situaciones.
- Introducción de pausas breves para mejorar el estado funcional del organismo.

■ ■ ■ Análisis de Riesgos de los Trabajadores de Salas de Baile, Fiesta y Discoteca

- Intentar adaptar los turnos a los ciclos circadianos del individuo (se aconsejan cambios entre las 6h. y las 7h. de la mañana, entre las 14h. y las 15h. de la tarde y entre las 22h. y las 23h. de la noche).

Riesgo eléctrico:

La instalación eléctrica de los lugares de trabajo deberá ajustarse a lo dispuesto en su normativa específica y más concretamente a lo establecido en el Reglamento Electrotécnico de Baja Tensión.

Como locales de pública concurrencia, la instalación eléctrica de las salas de fiesta y discotecas deberá ser objeto de una inspección inicial por un Organismo de Control, a fin de asegurar, el cumplimiento reglamentario. Dicha inspección se llevará a cabo antes de su puesta en funcionamiento, así como en sus posteriores ampliaciones o modificaciones de importancia a lo largo de la vida de dichas instalaciones.

Además, deberán realizarse inspecciones periódicas cada 5 años.

Independientemente de las inspecciones y revisiones periódicas se deben de mantener los elementos de la instalación eléctrica en buen estado (clavijas, tomas de corriente, cables...).

En este sentido, cualquier reparación o manipulación de la instalación eléctrica y sus componentes debe ser realizada por personal cualificado y especialmente formado para ello.

Respecto al resto de trabajadores y usuarios del local se debe tener en cuenta lo siguiente:

- La instalación debe ajustarse al servicio que tiene que dar, garantizando el aislamiento de las partes activas eléctricamente, y la interrupción automática de la alimentación en caso de peligro.
- La conexión de un aparato a la red lleva el riesgo eléctrico al mismo, por tanto todo aparato debe disponer de un correcto aislamiento de sus partes activas que, de forma accidental, puedan estar bajo tensión.
- La conexión instalación-aparato es un punto importante desde el punto de vista de la seguridad de los usuarios. Las conexiones deben realizarse siempre mediante clavijas normalizadas y las alargaderas y cables utilizados deben ser aptos para el consumo y las características de los aparatos que se vayan a conectar.
- Los cableados y las conexiones no deben obstruir zonas de paso.

Por otro lado, se debe proteger a los usuarios tanto contra contactos directos con las partes activas de la instalación como contra posibles contactos indirectos por elementos puestos en tensión de manera accidental.

Protección contra contactos directos:

- Alejamiento de las partes activas de la instalación
- Interposición de obstáculos (armarios eléctricos aislantes o barreras de protección). Si los obstáculos fueran metálicos, deben estar además protegidos contra contactos indirectos.
- Recubrir las partes activas con material aislantes adecuados.
- Utilizar interruptores diferenciales, dispositivos que producen el corte de la corriente cuando se producen defectos de aislamiento, desconectando la instalación. Deben ir acompañados de la puesta a tierra de los aparatos eléctricos conectados a la instalación.

Protección contra contactos indirectos:

Se producen por el contacto de las personas con elementos conductores (masas) que están accidentalmente bajo tensión por defectos de aislamiento.

- Impedir la aparición de defectos mediante aislamientos complementarios o utilización de aparatos con doble aislamiento (aislamiento de protección o reforzadas entre sus partes activas y sus masas accesibles).
- Utilizar pequeñas tensiones de seguridad que no sean peligrosas en caso de contacto (24V para locales húmedos o mojados y 50V para locales secos).
- Limitar la duración del contacto mediante dispositivos de corte automático de la tensión o de la intensidad de la corriente (magnetotérmicos y diferenciales), junto con la puesta a tierra de los aparatos y equipos eléctricos de la instalación. La puesta a tierra de las masas sirve para evitar que se descargue el potencial eléctrico a tierra a través del cuerpo humano. En condiciones normales, cualquier equipo puede tener en sus partes metálicas una carga eléctrica, bien por electricidad estática o bien por una derivación. Cuando se produce el contacto con dichas partes, la toma de tierra evita que la persona reciba esa descarga eléctrica.

Protección ante incendios y emergencias:

- Disponer de sistemas de protección contra incendios en buen estado de uso, revisados y mantenidos conforme dicta la legislación.

■ ■ ■ Análisis de Riesgos de los Trabajadores de Salas de Baile, Fiesta y Discoteca

- Disponer de vías y salidas de evacuación conforme a la normativa exigible, correctamente señalizadas y con alumbrado de seguridad. Vigilar que dichas vías se mantienen en buen estado y libres de obstáculos.
- Disponer de alumbrado de emergencia (obligatorio para todos los locales de pública concurrencia) destinado a asegurar, asegurar, en caso de fallo de la alimentación al alumbrado normal, la iluminación en los locales y accesos hasta las salidas, para una eventual evacuación del público o iluminar otros puntos que se señalen.
- Disponer de planos del local con indicación de los medios de protección y de las vías de evacuación dispuestos en zonas visibles para el público de la sala.
- Elaborar y poner en marcha un Plan de Emergencias y Evacuación con la finalidad de organizar los medios humanos y materiales disponibles en el local para poder responder eficaz y coordinadamente en los primeros momentos de una emergencia, hasta la llegada de los Servicios de Ayuda Exterior. En concreto, el plan de emergencias deberá:

- Definir la forma de actuar del personal que integra la plantilla, tanto a la hora de detectar la emergencia como en el momento de evacuar las instalaciones, llegado el caso.
- Establecer la estructura jerárquica durante la emergencia, así como las relaciones de colaboración externa, especificando las personas, instituciones o equipos que deban ser avisados.
- Establecer varios tipos de emergencia, según su gravedad, definiendo las señales de alarma necesarias, de acuerdo con sus características.
- Definir el máximo responsable de una emergencia.
- Enfrentarse, en un mínimo de tiempo, a cualquier emergencia surgida en las instalaciones, mediante la actuación de los distintos equipos que componen la Brigada de Emergencia de forma coordinada y eficaz.

El Plan de Evacuación se debe articular ante la necesidad de desalojar parcial o totalmente las instalaciones. Esta situación se puede originar como consecuencia de diversas contingencias: incendio, amenaza de bomba, orden de la Dirección o Fuerzas de Seguridad del Estado, problemas técnicos en el edificio, simulacros, amenaza biológica, etc.

Dentro del plan se deben definir los Equipos de Emergencia, constituidos por un conjunto de personas especialmente entrenadas y organizadas para la prevención y actuación en situaciones de emergencia dentro del ámbito del establecimiento, entre ellos:

- Jefe de emergencias
 - Equipos de alarma y evacuación
 - Equipos de intervención
 - Equipos de primeros auxilios
 - Equipos de apoyo.
- Informar y formar a los trabajadores sobre la actuación ante posibles situaciones de emergencia para que sepan en todo momento cómo deben de comportarse y que acciones deben de llevar a cabo en estas situaciones. Esta formación será especialmente detallada en el caso de personas con funciones y responsabilidades específicas dentro del Plan de Emergencia y Evacuación.
 - Realizar simulacros de actuación en caso de emergencias para garantizar que el personal que forma parte de los equipos de emergencia y el resto de trabajadores conocen lo que tienen que hacer en cada situación.



Análisis de Riesgos de los Trabajadores de Salas de Baile, Fiesta y Discoteca

06. Conclusiones

■ ■ ■ Análisis de Riesgos de los Trabajadores de Salas de Baile, Fiesta y Discoteca

Cuestiones generales:

El sector de actividad dedicado al ocio nocturno tiene en la economía española un papel relevante como dinamizador y creador de empleo y como actividad complementaria del turismo, llegando a ser en ciertos casos el principal objeto del destino turístico.

Es un sector, sin embargo, dentro del cual podemos encontrar grandes diferencias respecto al tipo de locales existentes y las condiciones de los mismos, que muchas veces se engloban dentro del término “discoteca”, indistintamente y sin mucha mayor consideración. Es necesario por tanto, incidir la diferencia existente entre los locales destinados a la actividad de salas de fiesta, baile y discotecas, que tienen una licencia de funcionamiento como tales establecimientos y todos aquellos locales que, dedicándose igualmente al ocio nocturno, no cuentan con dicha licencia. Estos locales, presumiblemente no cumplirán con los mismos requisitos reglamentarios que los primeros en cuanto a condiciones básicas de funcionamiento y seguridad.

Este estudio se ha centrado lógicamente en los primeros, aquellos locales que disponen de una licencia de actividad como salas de fiesta, baile o discotecas y están registrados como tal. Si bien las recomendaciones básicas de seguridad y salud recogidas en este manual, serían válidas para todo tipo de locales, es de suponer que el punto de partida de aquellos que ni siquiera tienen la licencia pertinente de actividad, estaría mucho más alejado de los mínimos exigibles por la normativa existente.

Fruto de estas diferencias entre los distintos tipos de locales y de algunos sucesos puntuales, en ocasiones se percibe una imagen negativa respecto a la seguridad de esta actividad, que responde más bien a la tendencia a englobar en el mismo saco, locales muy diferentes en cuanto a naturaleza y características.

Gestión de la seguridad y salud en el trabajo:

Por lo que se refiere a seguridad y salud en el trabajo, propiamente dicha, nos encontramos ante un sector que, si bien no se caracteriza por una elevada siniestralidad, más bien lo contrario, sí que reúne unas características particulares y unos factores de riesgo que hay que considerar y gestionar de manera adecuada para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

En este sentido, es necesario tener en cuenta que la prevención de riesgos laborales es una actividad (y una obligación legal) de aplica-

ción a todos y cada uno de los sectores de actividad, y que, por tanto, toda empresa que se considere profesional y pretenda reunir unos requisitos básicos de calidad, debe de tener en cuenta estos aspectos e implantar una serie de medidas para evaluar y controlar los posibles riesgos derivados de su actividad.

Con todo ello, es necesario, recordar que, para que dicha gestión preventiva tenga éxito debe de llegar a todos los niveles jerárquicos de la empresa, desde la dirección al último de los trabajadores, así como a todas las áreas funcionales de la misma, siendo imprescindible la participación y colaboración de todo el personal para su correcta puesta en práctica.

Además, la gestión preventiva debe de ser un proceso dinámico, que se vaya adaptando a las nuevas situaciones y a los avances de la técnica.

Por lo observado en este trabajo, aunque la gestión preventiva está generalmente implantada en el sector a través de un contrato con un Servicio de Prevención Ajeno, es necesaria una mayor especificidad en cuanto al tratamiento de la misma, ya que en ocasiones se llevan a cabo actuaciones demasiado genéricas o más propias del sector de la hostelería, olvidándose algunas particularidades del sector, que hacen que se pierda el interés por parte de los trabajadores y empresarios.

En relación con esto, hay que destacar que aunque la documentación sea un aspecto importante dentro de la gestión preventiva, el fin último no debe de ser tener una serie de papeles que justifiquen su ejecución, sino que las actuaciones respondan a situaciones reales y se adecuen a las características y necesidades específicas de cada local, puesto de trabajo y actividad concreta.

Riesgos laborales y medidas preventivas:

En relación a los riesgos laborales a los que pueden estar expuestos los trabajadores de discotecas y salas de fiesta, podemos distinguir aquellos relativos a:

- las condiciones estructurales del local y el estado de las instalaciones,
- las condiciones ambientales en el mismo
- las condiciones ergonómicas del puesto y las tareas realizadas
- el desempeño de su actividad en un local de pública concurrencia y al trato con el público.
- el trabajo en horario nocturno

En todo caso, estos factores de riesgo deberán ser considerados en la correspondiente evaluación de riesgos laborales, efectuada en cada local, determinando su magnitud en las situaciones concretas que se den en el mismo y planteando las medidas preventivas necesarias en función del resultado de dicha evaluación.

En relación a los **riesgos derivados de las condiciones estructurales del local** es necesario incidir en el buen estado de los suelos y superficies de tránsito, en la protección de los posibles desniveles y escaleras con barandillas adecuadas, en la instalación de superficies o bandas antideslizantes, junto con luminarias de balizamiento en escaleras y rampas y, en general en el mantenimiento de todos estos elementos en correcto estado de orden y limpieza, recogiendo rápidamente aquellos derrames o desperdicios que se puedan producir.

También hay que tener en cuenta un adecuado diseño e instalación de los sistemas de protección contra incendios, la señalización y alumbrado de emergencia, así como las vías y salidas de evacuación.

Respecto a las **condiciones ambientales**, es fundamental contar con un sistema de ventilación y climatización adecuado a las necesidades y a la posible ocupación del local, que permita una correcta renovación del aire en los momentos de máxima afluencia de clientes y evitando la incidencia de corrientes de aire directas sobre puestos de trabajo estáticos.

Por otro lado, es de radical importancia tener en cuenta los niveles de exposición al ruido a los que pueden estar expuestos los trabajadores, siendo necesario estudiar este asunto a la hora de diseñar e implantar los distintos elementos de la equipación sonora de la sala. En este sentido, se debe considerar la diferenciación de zonas con distinto nivel de exposición, la utilización de materiales aislantes y absorbentes, la rotación de puestos de trabajo, la realización de descansos periódicos durante la jornada, la información, formación y concienciación de los trabajadores sobre este punto, e incluso la utilización de equipos de protección acústica por parte de los trabajadores cuando se encuentren en las zonas de mayor exposición o no estén realizando tareas de atención directa al público.

En lo que respecta a las **condiciones ergonómicas** del puesto, resulta primordial diseñar adecuadamente los espacios de trabajo, teniendo en cuenta las tareas que se van a llevar a cabo y las características de los trabajadores que van a ocupar el puesto, utilizar elementos auxiliares para el transporte de cargas, y proporcionar a los trabajadores información y formación sobre técnicas adecuadas de manipulación de cargas.

El **desempeño de la actividad en un local de pública concurrencia** y al trato con el público, requiere en ocasiones de un tacto especial y el empleo de unas determinadas técnicas de comunicación interpersonal que ayuden a los trabajadores a afrontar estas situaciones, evitar posibles conflictos y reducir la carga mental relacionada con este tipo de tareas.

Por último, el desempeño del trabajo en horario nocturno, puede requerir un tiempo de adaptación y, en algunos casos, producir trastornos de la salud o del comportamiento, frente a los cuáles es necesario planificar adecuadamente los tiempos de trabajo y flexibilizarlos en la medida de lo posible. Por otro lado, el mantenimiento de un buen entorno y un buen ambiente relacional entre los trabajadores facilita la adaptación a estas circunstancias.

Consideraciones finales:

La prevención de riesgos laborales surge como una faceta más de la gestión empresarial, guardando una estrecha relación con la calidad de la misma. En términos empresariales, una adecuada gestión de la prevención de riesgos laborales permite evitar accidentes y, por tanto, reducir los costes económicos derivados de los mismos y el absentismo laboral. Por otro lado, la ausencia de accidentes tiene una incidencia clara en la mejora de la imagen de la empresa, tanto entre los propios trabajadores como entre los clientes.

Desde el punto de vista de los trabajadores, la concienciación de la empresa en relación a la seguridad y salud en el trabajo, mejora la confianza de estos y la consideración hacia los responsables de la misma. Del mismo modo, unas condiciones de trabajo adecuadas, mejoran la motivación y la satisfacción de los trabajadores que, en consecuencia, desempeñan mejor sus tareas y ofrecen un mejor servicio a los clientes.

En este sentido, según la Organización Mundial de la Salud se entiende por salud: "El completo estado de bienestar físico, mental y social" y no sólo la ausencia de enfermedad. La prevención de riesgos laborales debe tender por tanto no solamente a evitar los accidentes que se puedan producir, sino a lograr ese estado completo de bienestar.

En un sector como el de las salas de fiesta, baile y discotecas orientado predominantemente al entretenimiento y disfrute de su clientela, el mantenimiento de unas condiciones de trabajo adecuadas desde el punto de vista de la seguridad y salud, es un elemento clave para garantizar el bienestar y la motivación de los trabajadores y, a través de estos, conseguir mantener el bienestar y la satisfacción de los clientes.

Análisis de Riesgos de los Trabajadores de Salas de Baile, Fiesta y Discoteca

07. Agradecimientos

■ ■ ■ Análisis de Riesgos de los Trabajadores de Salas de Baile, Fiesta y Discoteca

Este proyecto ha sido posible gracias a la ayuda financiera prestada por la **Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales**, y a las entidades solicitantes del proyecto que han promovido y participado activamente en las distintas fases de su realización.

Merecen una especial mención todas las Salas de Fiesta, Baile y Discotecas que han colaborado en el estudio, facilitándonos amablemente la visita a sus instalaciones, la toma de datos y la recogida de información, y, en particular, las siguientes asociaciones:

- Asociación Provincial de Empresarios de Salas de Fiesta, Baile y Discotecas de Alicante (ASABAL).
- Asociación de Empresarios de Salas de Fiesta, Discotecas y Similares de Baleares.
- Gremio Provincial de Empresarios de Salones de Fiesta de Barcelona.
- Asociación de Empresarios de Espectáculos, Salas de Fiesta, Discotecas Y Ocio de la Comunidad de Madrid.
- Asociación de Empresarios de Salas de Fiesta, Baile y Discotecas de Valencia (AEDIVA)

Tampoco nos queremos olvidar de todos aquellos trabajadores que nos han dedicado parte de su tiempo, experiencia y conocimientos a través de la realización de los cuestionarios, así como los responsables y empresarios que han participado en las entrevistas y grupos de discusión.

A todos ellos agradecemos y dedicamos este trabajo esperando que les sea de interés y utilidad para seguir avanzando en la gestión de la prevención de riesgos laborales y en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en su trabajo.

Finalmente agradecer a:

- La Federación de Salas de Fiesta, Baile y Discotecas de España (FASYDE).
- La Federación de Servicios de UGT (FeS-UGT).
- La Federación de Transportes, Comunicación y Mar de CCOO (FCT-CCOO).

El interés prestado y la dedicación en el seguimiento y supervisión de los trabajos.

A todos vosotros,

Muchas gracias.

Análisis de Riesgos de los Trabajadores de Salas de Baile, Fiesta y Discoteca

08. Bibliografía

■ ■ ■ Análisis de Riesgos de los Trabajadores de Salas de Baile, Fiesta y Discoteca

Referencias

- Comisión Europea. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades. "How to avoid or reduce the exposure of workers to noise at work". Borrador de la Guía de Buenas Prácticas para la aplicación de la Directiva 2003/10/CE. Comisión Europea. 2007.
- Gobierno de las Islas Baleares. "Estudio de las Condiciones de Trabajo de las Discotecas y las Salas de Fiestas en las Islas Baleares". 2007
- Health and Safety Executive. "Sound advice. Control of noise at work in music and entertainment". Crown. 2008
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. "Guía Técnica para la Integración de la Prevención de los Riesgos Laborales en el Sistema General de Gestión de la Empresa". INSHT.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. "Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo." INSHT.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. "Guía Técnica para la Evaluación y Prevención de los Riesgos Relacionados con la Exposición de los Trabajadores Ruido". INSHT. 2006
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. "Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a Manipulación Manual de cargas". INSHT. 2003
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. "NTP 549: El dióxido de carbono en la evaluación de la calidad del aire interior". INSHT.
- Llaneza Álvarez, F. Javier. "Ergonomía y Psicología Aplicada. Manual para la formación del especialista". Lex-Nova. 9ª edición. 2007.
- Ministerio de Sanidad y Consumo. "Protocolo de vigilancia sanitaria específica para los/as trabajadores/as expuestos a Ruido". Ministerio de Sanidad y Consumo. 2000.
- Organización Internacional del Trabajo. "Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo". OIT. 1998

Referencias normativas

- LEY 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales. BOE nº 269, de 10 de noviembre.
- 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. BOE núm. 27 de 31 enero.
- REAL DECRETO 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- REAL DECRETO 780/1998, de 30 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.
- REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. núm. 75 de 29 de marzo.
- LEY 50/1998, de 30 de noviembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. BOE núm. 313 de 31 de diciembre. Por la que se modifican los artículos 45, 47, 48 y 49 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE núm. 266 de 6 de noviembre. Por la que se modifica el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- 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 BOE nº 27 de 31 de enero.
- REAL DECRETO 2816/1982, de 27 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas.
- REAL DECRETO 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba

la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.

- 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. BOE núm. 97 de 23 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. BOE núm. 302 de 19 de diciembre.
- ORDEN TAS/1/2007, de 2 de enero, por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales. BOE núm. 4 de 4 de enero BOE n. 4 de 04 de enero de 2007.
- 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. BOE núm. 60 de 11 de marzo.
- REAL DECRETO 485/1997, 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo. BOE núm. 97 de 23 de abril.
- 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. BOE num. 97 de 23 de abril.
- REAL DECRETO 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. BOE núm. 97 de 23 de abril.
- 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. BOE núm. 104 de 1 de mayo de 2001
- REAL DECRETO 1407/1992, de 20 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual. BOE núm. 311, de 28 de diciembre.

■ ■ ■ Bibliografía

- REAL DECRETO 773/1997, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual. BOE núm. 140 de 12 de junio.
- 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. BOE núm. 188 de 7 de agosto.
- REAL DECRETO 842/2002, de 2 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento electrotécnico para baja tensión. BOE núm. 224 del miércoles 18 de septiembre.
- REAL DECRETO 664/1997, de 12 de mayo, protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. BOE núm. 124 de 24 de mayo.
- ORDEN de 25 de marzo de 1998 por la que se adapta en función del progreso técnico 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. BOE núm. 76 de 30 de marzo.
- REAL DECRETO 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. BOE de 26 de septiembre.
- REAL DECRETO 2177 /1996 de 4 de octubre, por el que se aprueba la Norma Básica de la Edificación «NBE-CPI/96: Condiciones de protección contra incendios de los edificios.
- REAL DECRETO 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación.