

Estudio previo

Contextualización de los riesgos laborales en el sector de la Hostelería

Acción de mejora sobre los riesgos laborales específicos en el sector de la hostelería

FINANCIADO POR:

AS2018-00118



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



HOSTELERÍA
DE ESPAÑA®



Edita: Confederación Empresarial de HOSTELERÍA DE ESPAÑA

Textos: GESEME

Diseño y Maquetación: Confederación Empresarial de HOSTELERÍA DE ESPAÑA

Imágenes: Adobe Stock

Déposito Legal: Exento

CÓDIGO ACCION: **AS2018-00118**

CONTENIDO

A Análisis bibliográfico. Contextualización de los riesgos laborales del sector	5
1 Prólogo	5
2 Marco legal	6
3 Variables macroeconómicas	12
4 Retos y tendencias en el sector de la restauración en España	19
5 Variables de accidentabilidad	22
6 Enfermedades profesionales	33
7 Proceso productivo	34
8 Caracterización del riesgo	38
9 Trabajo de campo y encuestas a trabajadores	41
10 Conclusiones	43
11 Bibliografía y biblioweb	45
B Resultados del trabajo de campo realizado	47
1 Resultados	47
C Informe de resultados del estudio cuantitativo	58
1 Resultados	58
D Informe de resultados del estudio cualitativo	66
1 Resultados	66

A | ANÁLISIS BIBLIOGRÁFICO. CONTEXTUALIZACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES DEL SECTOR

1 | Prólogo

Tras llevar más de cuarenta años bajo el nombre de Federación Española de Hostelería (FEHR), el pasado 2018 esta patronal ha pasado a denominarse **Confederación de Empresarial de Hostelería de España** con la marca **HOSTELERÍA DE ESPAÑA**. Al tratarse de un sector que en los últimos años ha experimentado un importante crecimiento, este cambio de denominación tiene como objetivo facilitar la identificación e integración del mismo.

De igual modo, debido al crecimiento y a los retos a los que se enfrenta un sector que da ocupación en España a un porcentaje entorno al 8,5% de la población activa, (según datos del INE del año 2018); la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales financia la presente “Acción de mejora sobre los riesgos laborales específicos en el sector de hostelería”, a través de la Estrategia Sectorial 2018.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015-2020), establece dentro de sus objetivos la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con especial atención a sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo.

Las características relativas al sector de la hostelería, considerando la estacionalidad, la temporalidad en la contratación, el elevado número de PYMES que conforman este tejido empresarial, los procedimientos de trabajo y la menor concienciación sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales; resultan decisivas a la hora de considerar la hostelería como una actividad prioritaria de actuación.

Las líneas de actuación diseñadas para tal fin consisten principalmente en:

- Informar y concienciar a las empresas y trabajadores sobre prevención de riesgos laborales, (con especial atención a pymes y microempresas).
- Promoción del conocimiento en materia preventiva mediante la elaboración y difusión de material divulgativo práctico y orientado a las necesidades específicas.

- Además de ofrecer apoyo, asesoramiento técnico, vigilancia y control de la prevención de riesgos laborales.
- Análisis de la incidencia de los hábitos de vida de los trabajadores en los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Promoción de la salud y fomento de hábitos saludables en el entorno laboral.

Esta primera fase de análisis bibliográfico, realiza una labor de investigación y análisis documental sobre fuentes del sector, con el objetivo de presentar los datos útiles que deberán ser utilizados en las fases posteriores de trabajo de campo. El fin último consiste en recabar la máxima información posible sobre los riesgos específicos de los diferentes puestos de trabajo en hostelería y las medidas preventivas ideales, así como las pautas de trabajo seguras, a seguir para evitarlos.

2 | Marco legal

Según establece el V Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (ALEH V), (dejando a un lado las actividades de alojamiento y hospedaje por no ser objeto del presente estudio):

En el sector de la hostelería se incluyen las empresas:

- cualquiera que sea su titularidad y objeto social
- que se realicen en instalaciones fijas o móviles
- ya sea de manera permanente, estacional o temporal
- que presten actividades de servicio de comida y bebida para su consumo por el cliente, en restaurantes, catering, comedores colectivos, cadenas de restauración moderna, locales de comida rápida: pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías; cafés, bares, cafeterías, cervecerías, tabernas, freidurías, chiringuitos de playa, pubs, terrazas de veladores, quioscos, cruasanterías, heladerías, chocolaterías, locales de degustaciones, salones de té, cibercafés, gastrobares, kebabs, ambigús, salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos, billares y salones recreativos, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos de juego y bingos. También están incluidos el servicio de reparto de comidas elaboradas o preparadas y bebidas a pie en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización administrativa establecida por la normativa de transporte, como prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, incluidas las plataformas digitales o a través de las mismas.

Esta relación de establecimientos es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

De igual modo, el V ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA (ALEH V) en su artículo 15 establece las siguientes ocupaciones y puestos de trabajo de las áreas funcionales, de cara a facilitar el encuadre en el grupo profesional correspondiente y las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades derivadas de las distintas aptitudes, titulaciones y contenido general de la presentación laboral, según la nomenclatura empírica basada en los usos y costumbres en el sector:

B) Área funcional segunda:	C) Área funcional tercera:
Cocina:	Restaurante y bar:
Jefe/a cocina	Jefe/a restaurante o sala
2.º Jefe/a cocina	2.º Jefe/a restaurante o sala
Jefe/a catering	Jefe/a sector
Jefe/a partida	Camarero/a
Cocinero/a	Barman/Barwoman
Repostero/a	Sumiller/a
Ayudante/a cocina	Ayudante/a camarero
Auxiliar cocina/economato	Jefe/a operaciones de catering
	Gerente de centro
	Escanciador/a
	Jefe/a sala catering
	Supervisor/a catering
	Supervisor/a colectividades
	Supervisor/a restauración moderna
	Preparador/a montador/a catering
	Conductor/a equipo catering
	Preparador/a restauración moderna
	Ayudante/a equipo catering
	Monitor/a o cuidador/a colectividades
	Asistente/a colectividades
	Asistente/a preparador/montador catering
	Asistente/a restauración moderna
	Repartidor/a de comidas y bebidas

Una recopilación de la normativa aplicable al sector puede resumirse con los siguientes ítems fundamentales:

- Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales B.O.E. nº 269 de 10 de noviembre de 1995. Tiene entre sus objetivos promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades para la prevención de riesgos derivados del trabajo.
- Real Decreto 39/1997 de 17 de enero de Los Servicios de Prevención B.O.E. nº 27 de 31 de enero de 1997. Este Reglamento establece la regulación de los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores y de las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención.
- Real Decreto 485/1997 de 14 de abril, de Señalización de Seguridad y Salud en el Trabajo. B.O.E. nº 97 de 23 de abril de 1997. Que obliga al empresario a utilizar toda la señalización de seguridad que, de acuerdo con los resultados de la evaluación de riesgos, sea necesaria y útil para controlar los riesgos.
- Real Decreto 486/1997 de 14 de abril, de Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo. B.O.E. nº 97 de 23 de abril de 1997. Que principalmente recoge las obligaciones que tiene que cumplir el empresario para garantizar que la utilización de los lugares de trabajo no suponga riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, en relación a sus condiciones constructivas; orden, limpieza, mantenimiento y señalización; instalaciones de servicio y protección; condiciones ambientales; iluminación; servicios higiénicos y locales de descanso; material y locales de primeros auxilios; información a los trabajadores; y consulta y participación.
- Real Decreto 487/1997 de 14 de abril, de Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas a la Manipulación Manual de Cargas. B.O.E. nº 97 de 23 de abril de 1997. Que define la manipulación manual de cargas como cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.
- Real Decreto 773/1997 de 30 de mayo, de Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas

a la utilización de Equipos de Protección Individual. B.O.E. nº 140 de 12 de junio de 1997. Los EPI son la última barrera entre la persona y el riesgo. Actúan no sobre el origen del riesgo, sino sobre la persona que lo sufre. No eliminan los riesgos, sino que pretenden minimizar sus consecuencias. Los EPI deben utilizarse cuando los riesgos no se pueden evitar o no pueden limitarse suficientemente mediante técnicas de protección colectiva o introduciendo cambios en la organización del trabajo.

- Real Decreto 1215/1997 de 18 de julio, de Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas a la utilización de Equipos Trabajo. B.O.E. nº 188 de 7 de agosto de 1997. la adecuación al RD1215, es necesaria para aquellas máquinas que carecen de marcado CE y no es extraño oír ésta afirmación de técnicos de prevención, organismos públicos o fabricantes de maquinaria. Sin embargo observando lo establecido en la Guía Técnica del Real Decreto 1217/1997, en el desarrollo del artículo 3.1 menciona: “No obstante, el que una máquina esté provista del marcado CE, acompañada de la declaración CE de conformidad y del manual de instrucciones, aunque son requisitos formales exigibles por la Directiva de Máquinas, no siempre supone una garantía absoluta de que sea totalmente conforme con los requisitos esenciales de seguridad y salud aplicables de dicha disposición (...)”
- Real Decreto 664/1997 de 12 de mayo, de Protección de los trabajadores frente a Riesgos Biológicos. B.O.E. nº 124 de 24 de mayo de 1997. Para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, que proporciona criterios y recomendaciones para facilitar a los empresarios y a los responsables de prevención la interpretación y aplicación de la legislación vigente a través de una guía técnica publicada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Real Decreto 1316/1989 de 27 de octubre, de Protección de los trabajadores contra el Ruido. B.O.E. nº 263 de 2 de noviembre de 1989. El ruido sigue siendo uno de los riesgos laborales más extendidos y peor atendidos en la actividad preventiva derivada de la LPRL. Por ello, últimamente, se ha puesto el énfasis preventivo en estimular la gestión preventiva integrada del ruido.

Atendiendo a la normativa enumerada en materia preventiva, se definen los conceptos de Evaluación de Riesgos y Plan de Prevención, que detallamos en estas líneas.

En su deber de proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales, el empresario tiene que cumplir con los principios generales de la acción preventiva, que se consideran:

- Evitar los riesgos y evaluar aquellos que no se puedan evitar
- Combatir los riesgos en su origen
- Adaptar el trabajo a la persona
- Tener en cuenta la evolución de la técnica
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro
- Planificar la prevención
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores

Para ello, el empresario en cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales, deberá adoptar una modalidad de organización de recursos preventivos determinada, considerando las características de su empresa en cuanto a número de trabajadores y peligrosidad de la actividad se refiere.

Entre las posibilidades de formalización de la modalidad organizativa, se dan las siguientes opciones:

Asumiendo el empresario personalmente la actividad	<ul style="list-style-type: none"> • menos de 25 trabajadores. • no consideradas de especial peligrosidad. • el empresario desarrolla de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo y tiene la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar (formación legalmente establecida).
Designación de uno o varios trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • menos de 500 trabajadores. • 250 trabajadores si son de especial peligrosidad. • deberán estar capacitados para las funciones a desarrollar (formación legalmente establecida) y disponer de tiempo para el desempeño de su actividad.
Servicio de Prevención propio	<ul style="list-style-type: none"> • más de 500 trabajadores. • 250 trabajadores si son de especial peligrosidad. • con instalaciones, medios humanos y materiales necesarios. • como mínimo con dos de las especialidades preventivas con funciones de nivel superior que recoge la Ley. (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología aplicada y Vigilancia de la Salud).

Servicio de Prevención ajeno	<ul style="list-style-type: none"> • realiza las actividades preventivas que no sean asumidas por alguna de las modalidades de prevención antes descritas. • o si la empresa –excepto en el caso de obligatoriedad de constituir un Servicio de Prevención propio, no quiera optar por las otras modalidades. • empresas debidamente acreditadas por la Autoridad Laboral.
Servicio de Prevención mancomunado	<ul style="list-style-type: none"> • entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial. • el acuerdo de constitución se deberá adoptar previa consulta a los representantes de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas.

Cualquiera que sea la modalidad o modalidades elegidas, las actividades que se deben cubrir son las siguientes:

- Promover la prevención
- Realizar la evaluación inicial de riesgos y respectivas revisiones
- Proponer medidas para el control y reducción de riesgos – Plan de prevención
- Realizar actividades de formación e información
- Gestionar la vigilancia y control de la salud de los trabajadores

Esta formalización de la estructura de la actividad preventiva para la empresa, dará como resultado la elaboración de los siguientes análisis relevantes para la misma:

La Evaluación de los Riesgos, considerado como el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse. Cuando el resultado de esta evaluación ponga de manifiesto situaciones de riesgo se planificará la actividad preventiva con objeto de eliminar o reducir el riesgo conforme a un orden de prioridades y en función de su magnitud. Se planificará para un periodo determinado estableciéndose fases. A este proceso se le llama **Plan de Prevención**.

Además de los documentos generados en el paso anterior, la vigilancia de la salud dará como resultado la realización de los exámenes médicos para los trabajadores. Estos deben ser periódicos y consistir en pruebas médicas específicas para los riesgos inherentes al trabajo. Su carácter es voluntario, salvo excepciones que impone la Ley, y se respetará el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de los datos. No podrán ser usados con fines discriminatorios ni en

perjuicio del trabajador. La Vigilancia de la salud se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Haciendo resumen de los puntos anteriormente expuestos:

El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral la siguiente documentación:	Los trabajadores deberán velar por su propia seguridad y salud con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario:
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de Riesgos • Plan de Prevención • Medidas de Prevención y Protección a adoptar • Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo. • Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores • Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales • Vigilancia de la Salud 	<ul style="list-style-type: none"> • Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, sustancias peligrosas • Utilizar correctamente los medios y equipos de protección • No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad • Informar de inmediato a su superior jerárquico acerca de cualquier situación que entrañe riesgos • Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Autoridad competente • Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras

3 | Variables macroeconómicas

El turismo, junto con el sector de la restauración, es uno de los motores de la economía española. Durante 2018 visitaron España 82,8 millones de turistas internacionales, un 1,1% más que el año anterior, según la Encuesta de Movimientos Turísticos en Frontera. Representan el 66,7% de todas las llegadas. Un tercio del total se consideran excursionistas, que son los visitantes sin pernoctaciones asociadas.



Fuente: INE, Turespaña, Ministerio de Industria, comercio y Turismo

En 2017 España fue el país con más ingresos por turismo de Europa, con cerca de 60.000 millones de euros. El gasto total realizado por los turistas internacionales durante 2018, de acuerdo con la Encuesta de Gasto Turístico, se cifra en 89.856 millones de euros, lo que supone un aumento del 3,3% respecto al de 2017.

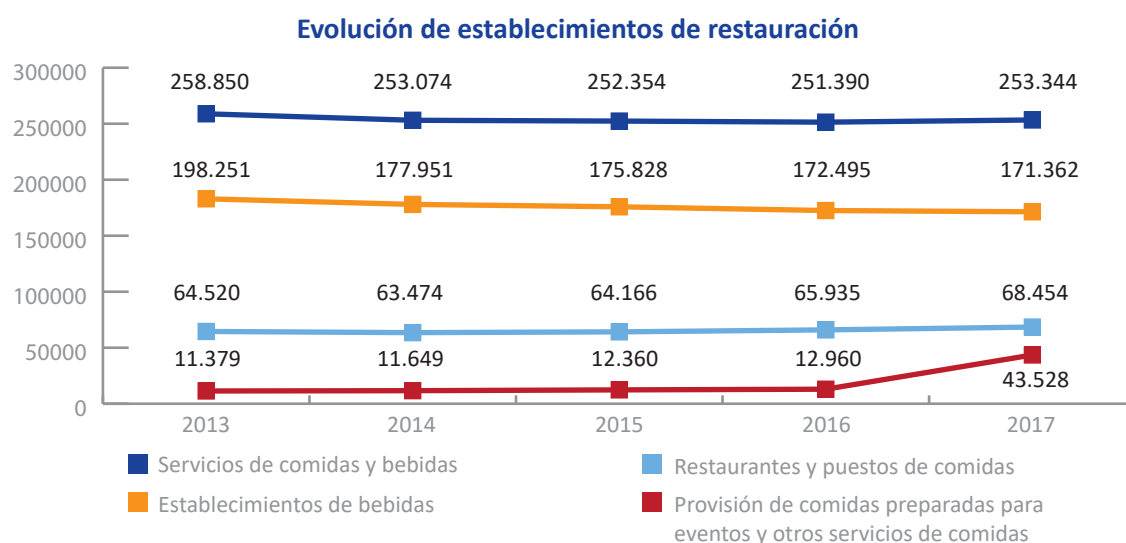
España es el país europeo que más ingresos por turismo recibe 2017



Fuente: Organización Mundial del Turismo

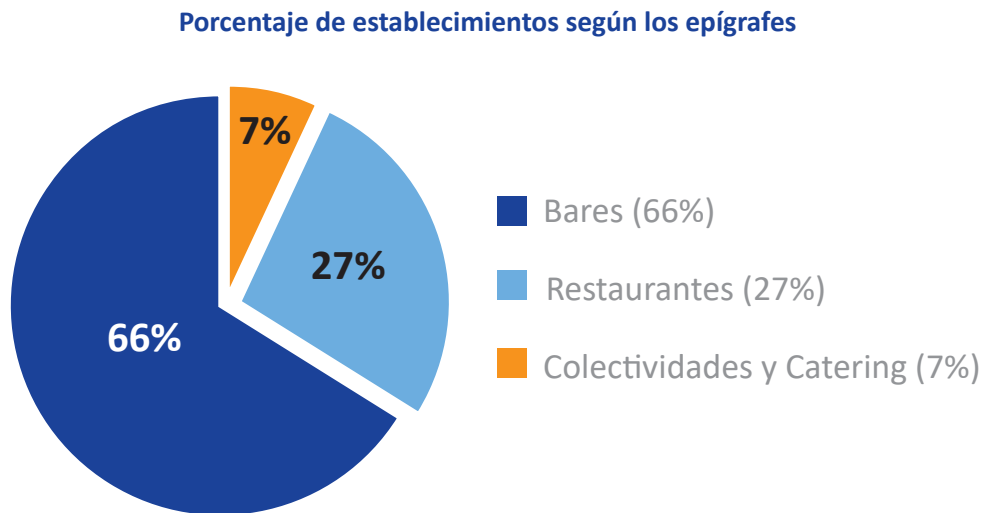
España, debido a factores como clima, cultura, turismo e idiosincrasia, es el país con mayor densidad de bares, a razón de 1 bar por cada 175 personas. Se trata de una cifra considerable que justifica los cerca de 280.000 locales de restauración activos.

Durante el año 2017 el sector de servicios de comidas y bebidas creció un 1,1% más que en 2016, aumentando en un 7% el número de locales en ese mismo año y sumando un total de 4.500 locales nuevos abiertos desde 2013, (de los cuales se abrieron 1.300 en el 2017 y primer semestre de 2018).



Fuente: INE

- Los establecimientos de bebidas con un total de 184.430 locales, son los más numerosos dentro del grupo de restauración, con un 60% sobre el total, incluyendo los bares, pubs, tabernas, cafeterías, etc. Su producción ha aumentado hasta los 39.094 millones de euros. Grupo identificado por su variedad, heterogeneidad y adaptación.
- Con un total de 76.492 establecimientos, los restaurantes ocupan el segundo lugar en cuanto a número de establecimientos, con un crecimiento de un 3,8% respecto a 2016, lo que supone un 27% del total. Por los patrones de consumo característicos, el volumen de producción es superior al de bares llegando a alcanzar más de 49.000 millones de euros.
- La división de comidas preparadas para eventos y otros servicios de comidas, donde se incluye el grupo de colectividades y catering, supone uno de los mayores crecimientos del sector en 2017, incrementándose un 5,6% respecto al año anterior y llegando a alcanzar un volumen de 16.671 locales. De igual modo, su productividad aumentó hasta los 10.744 millones de euros.



Fuente: INE

Teniendo en cuenta la sectorización de la hostelería según estos epígrafes y la fluctuación que se produce en la demanda de los mismos, encontramos un modelo de alta estacionalidad debido a los siguientes puntos:

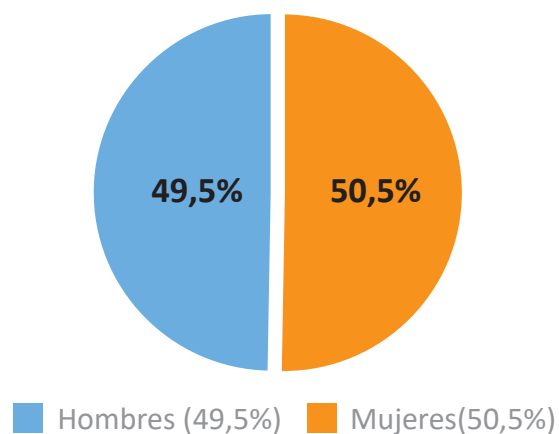
- La existencia de temporadas turísticas
- El predominio de época de banquetes y celebraciones
- La fijación de calendario académico para los comedores escolares

En 2017 el sector hostelero empleó a 1.600.000 trabajadores y generó una facturación próxima a los 100.000 millones de euros; con alrededor de un 31% de empleo temporal y un 25,6% del empleo total indefinido.

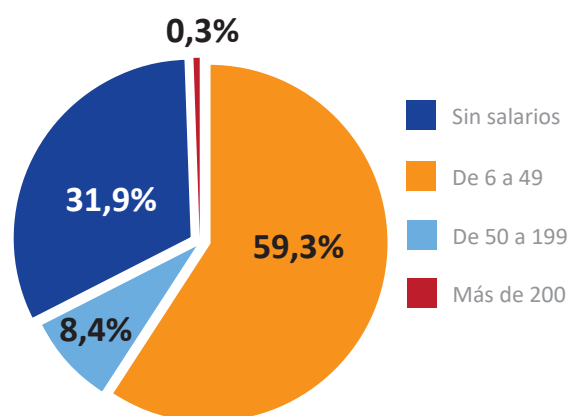
El conjunto de la hostelería (restauración + alojamiento) representa un 7,2% del producto interior bruto nacional, considerándose la tercera industria nacional en creación de empleo con un 6,4% a nivel estatal, manteniendo en 2017 una media de 1.200.000 empleos dentro de los 18.800.000 de la economía nacional. Solamente es superada por el conjunto de la industria manufacturera y por el comercio al por mayor y al por menor.

Se trata de un sector con predominio paritario, si acaso una pequeña ventaja de mujeres respecto a los hombres como podemos comprobar en el gráfico.

Distribución de trabajadores según sexo



% de empresas según estrato de asalariados



Fuente: INE

Según datos publicados por el INE, el número de trabajadores ocupados en Servicios de comidas y bebidas, en el tercer trimestre del año 2018 es de 1.370.600. De los cuales 677.900 son mujeres y 662.700 son hombres. En porcentaje, el 7% del total de los trabajadores ocupados, pertenecen al CNAE 56. En cuanto a sexo, el 6,4% de los hombres y el 7,8% de las mujeres trabajan en este sector.

De igual modo predominan las pymes y los trabajadores autónomos, que abarcan el 91% total de las empresas. Únicamente el 9% de las mismas cuenta con más de 50 trabajadores en su plantilla.

Del total de empresas registradas en la división de CNAE 2009-56, epígrafe de servicios de comidas y bebidas:

- El 31,9% no dispone de trabajadores asalariados
- El 59,3% de los casos se trata de empresas de entre 1 y 5 trabajadores
- El 8,4% refleja el porcentaje de empresas con número de asalariados entre 6 y 49
- El 0,3 de las empresas tienen más de 50 trabajadores

La imagen más representativa del sector es que de los 280.000 locales de restauración de nuestro país, la mayoría de ellos (91%) son micropymes que emplean de 1 a 5 personas.

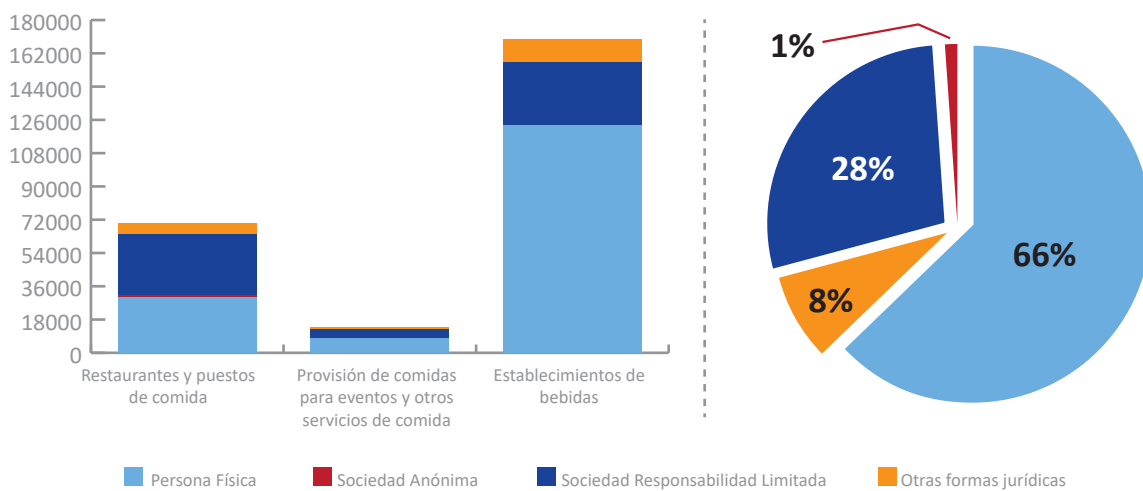
El modelo empresarial más habitual en este caso se caracteriza por:

- No requiere obligatoriamente la creación de una infraestructura grandiosa ni compleja.
- No lleva aparejada, por tanto, una inversión inicial importante.

- No es necesario recurrir a la formalización de entidades de tipo societario.

De modo que la forma jurídica predominante, representada en un 63% de las empresas con el mencionado CNAE 56, es de Autónomo. Mientras que las formas jurídicas societarias como las Sociedades Anónimas o las Sociedades de responsabilidad limitada, no llegan al 10% de representación.

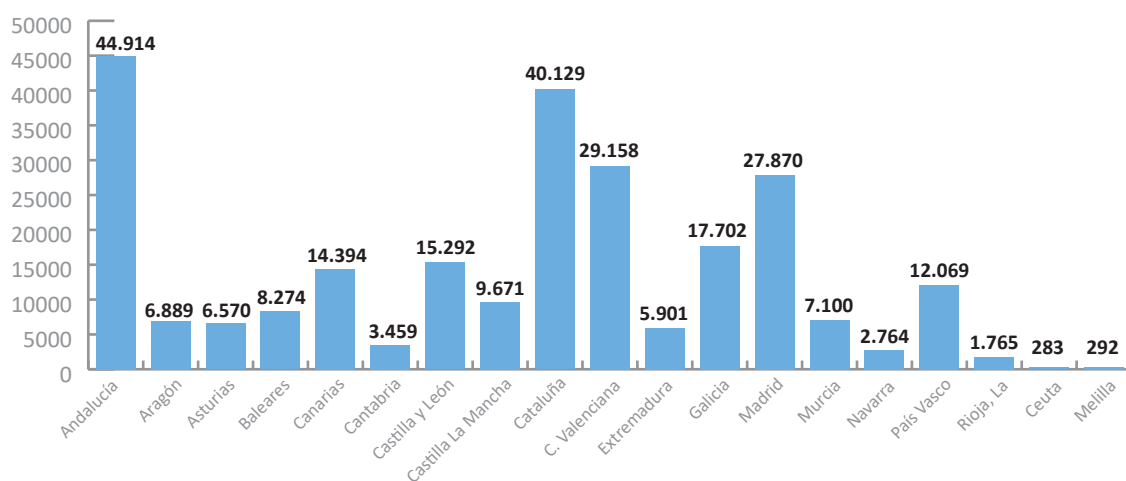
Número y porcentaje de empresas según su condición jurídica. CNAE 56



Fuente: INE

Respecto a la distribución de las empresas de restauración por Comunidades Autónomas, se comprueba que la mayoría están ubicadas en Andalucía (17,6%), Cataluña (15,8%), Comunidad Valenciana (11,4%) y Madrid (11%), sumando entre estas cuatro comunidades autónomas, prácticamente el 56% de las empresas del sector.

Distribución de empresas de restauración por Comunidades Autónomas



Porcentaje de empresas de restauración según Comunidad Autónoma

CC.AA.	Número de empresas pertenecientes a la CNAE 56 por CCAA		CC.AA.	Número de empresas pertenecientes a la CNAE 56 por CCAA	
	Nº DE EMPRESAS	PORCENTAJE		Nº DE EMPRESAS	PORCENTAJE
Total	254.496	100%	Comunidad Valenciana	29.158	11,4%
Andalucía	44.914	17,6%	Extremadura	5.901	2,3%
Aragón	6.889	2,7%	Galicia	17.702	6,9%
Asturias	6.570	2,5%	Madrid	27.870	11,0%
Baleares	8.274	3,2%	Murcia	7.100	2,8%
Canarias	14.394	5,6%	Navarra	2.764	1,1%
Cantabria	3.459	1,3%	País Vasco	12.069	4,7%
Castilla y León	15.292	6,0%	Rioja, La	1.765	0,7%
Castilla - La Mancha	9.671	3,8%	Ceuta	283	0,1%
Cataluña	40.129	15,8%	Melilla	292	0,1%

Fuente: INE

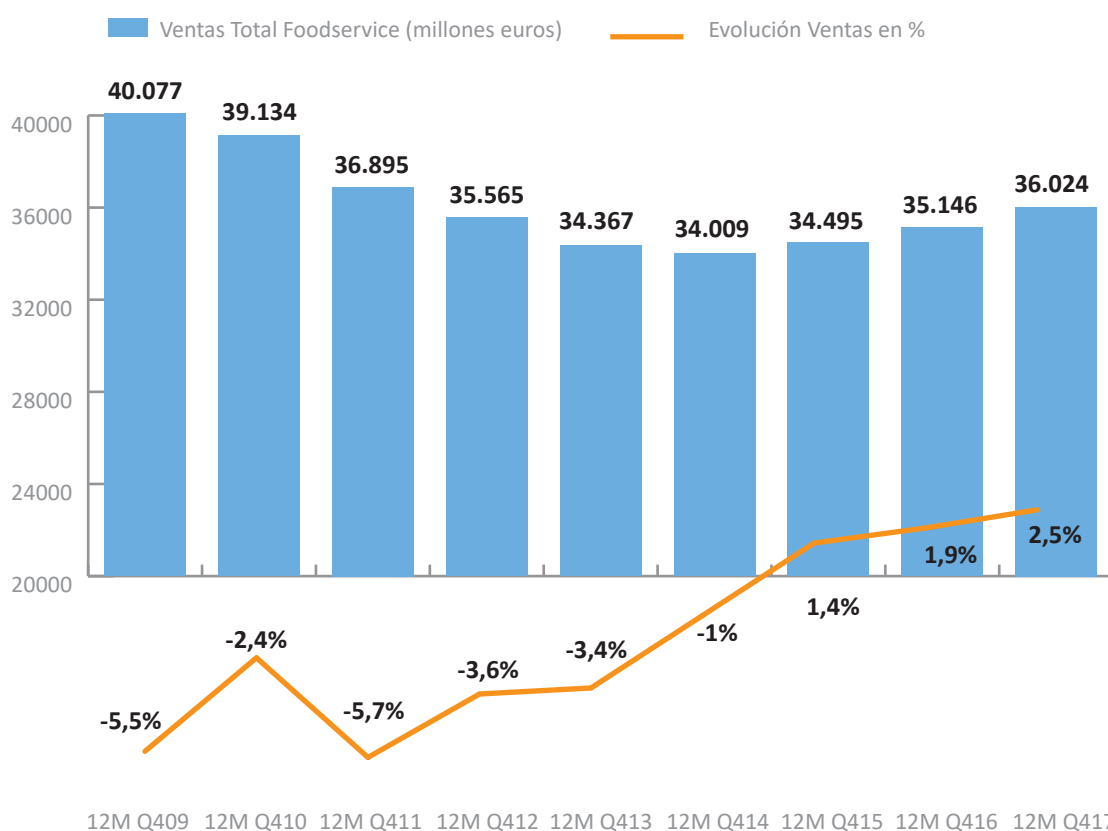
4 | Retos y tendencias en el sector de la restauración en España

El incremento incesante del turismo, los nuevos gustos gastronómicos y la propia evolución del consumidor que busca experiencias internacionales, sumado a la cada vez mayor oferta de servicios, hace que la restauración se encuentre en permanente estado de transformación.

- El aumento de las ventas en la hostelería está también justificado por el incremento en el número de consumos fuera de casa, que ha crecido un 1,3% en 2017 llegando a alcanzar 98 millones de este tipo de consumos.
- El volumen de ventas del 2017 fue protagonizado en su mayoría por locales de cadenas franquiciadas o restauración organizada, con un 23% del total del sector restauración y con previsión de aumento también en 2018.
- Los locales fast food, cafeterías y bares de tapas registraron el 86% de las visitas.
- Cada vez más consumidores eligen locales temáticos, principalmente de comida asiática, de bajo coste o con nuevos conceptos de restauración.
- El valor medio de ticket que experimentó mayor subida de precio sucedió en restaurantes italianos y hamburgueserías.
- Las mayores ganancias en 2017 fueron las generadas por los almuerzos y desayunos, puesto que la recuperación del mercado laboral ha provocado el crecimiento del consumo, a diario y entre semana, de los desayunos y almuerzos, sobre todo en restaurantes de menú y fast food.

Cada español realizó en 2017 una media de 159 visitas a locales de restauración, gastando una media de 4,88 euros en cada una, lo que supone una subida del 1% por comensal respecto al año anterior, que origina que el consumo per cápita en restauración se haya incrementado este año.

Ventas de restauración en España (Total)



Fuente: The NPD Group

Para analizar las tendencias en el sector de la hostelería en España, debemos comenzar por comprender los patrones de comportamiento del cliente, ya que son los que en última instancia decidirán el modelo de negocio prevalente y los productos que son éxito de ventas.

A día de hoy, el modelo de negocio de restauración persigue la tematización de los locales, de modo que presente una clara diferenciación respecto a la competencia, mediante una marcada identidad propia.

Las claves para el desarrollo de negocio presente y futuro se basan en:

- Profesionalización del sector. - Una fuerte apuesta por equipos de trabajo especializados, que hayan recibido una formación profesional en hostelería y posterior capacitación para el desempeño del puesto, acorde a los criterios

del establecimiento. Esta es la línea de trabajo que se debe seguir potenciando para el correcto crecimiento del negocio.

- Servicio personalizado de calidad, que consiga la fidelización del cliente. -
El objetivo consiste en ofrecer a cada uno de los clientes justamente lo que necesita. Para conseguirlo, cada vez más establecimientos realizan análisis de su gestión mediante KPIs, Key Performance Indicator. Es decir, indicadores clave que miden el desempeño o la gestión y que nos ayudan a identificar el rendimiento de una determinada acción o estrategia comercial en la actividad que desarrollamos.
- Servicio a domicilio. -
Especialidad que creció un total de 9% durante el 2017 y que se ha incluido en todo tipo de restaurantes, desde fast food hasta freidurías de pescado, consolidando su presencia en el mercado.
- El potencial de las redes sociales, en especial Instagram. -
Actualmente las redes sociales se consideran el medio de comunicación más importante con el cliente. Además de que el cliente cada vez utiliza más las Apps y redes sociales para elegir los restaurantes en España. Se estima que en 2020 el alcance llegará al 65% de las empresas de restauración, que utilizarán estas herramientas denominadas con el concepto Tech Food.
Entre el amplio abanico de posibilidades, los amantes de restauración también llamados foodies, prefieren Instagram, ya que se puede sacar el máximo potencial de la imagen a la hora de exhibir cada negocio.
- Herramientas tecnológicas, Tech Food. -
Cada vez resulta más habitual el uso de dispositivos móviles o tabletas, centralizados con un sistema de gestión del negocio. La digitalización y aparición de las distintas herramientas tecnológicas son un factor decisivo de cara a la profesionalización y optimización de la actividad, centrado en obtener la mayor rentabilidad en los resultados.
- Imagen de marca, reputación. -
Actualmente el cliente no solo busca satisfacer su necesidad, sino que sus expectativas van ligadas a vivir experiencias. Es por ello que cada vez más, los restaurantes buscan distinguirse del resto

mediante la incorporación de referentes culinarios, por ejemplo, que aporten un valor añadido a su paso por el establecimiento.

- Comida vegetariana, vegana y el concepto healthy food. -

Cada vez más conocido e implantado en nuestros establecimientos, que no solamente alcanzan a ofrecer verduras y platos vegetarianos en su carta, sino que llega hasta la implantación del uso de energías renovables, criterios que favorezcan el bienestar animal, el uso de productos km 0 de procedencia local y el abastecimiento tradicional de materia prima en los mercados.

Por tanto, el concepto de desarrollo sostenible también es valorado por un porcentaje cada vez mayor de clientes.

5 | Variables de accidentabilidad

Para estudiar la accidentabilidad en cualquier sector, se considera necesario en primer lugar presentar los parámetros con los que se trabajan las cifras. En este caso, son los tres siguientes los utilizados:

- Índice de incidencia
- Índice de frecuencia
- Índice de gravedad

Índice de Incidencia

El Índice de incidencia es la forma habitual de expresar la siniestralidad por accidente de trabajo. Muestra el número de accidentes que se producen en un periodo determinado por cada 100.000 trabajadores afiliados a la Seguridad Social con la contingencia de accidente de trabajo y enfermedad profesional cubierta.

$$\text{Índice de incidencia} = \frac{\text{nº de accidentes}}{\text{nº de trabajadores}} \times 10^3$$

La unidad de medida de este indicador es: accidentes de trabajo por cien mil trabajadores. De esta forma, se relativiza el número de sucesos con la población que potencialmente puede sufrirlos. Técnicamente se considera una manera concisa y adecuada para cuantificar la siniestralidad laboral.

Índice de Frecuencia

El Índice de frecuencia es un indicador que relaciona el número de accidentes ocurridos con el total de horas trabajadas para el colectivo de trabajadores considerado. La unidad de medida de este indicador es el número de accidentes de trabajo por millón de horas trabajadas.

$$\text{Índice de frecuencia} = \frac{\text{nº de accidentes}}{\text{nº de horas trabajadas}} \times 10^6$$

Índice de Gravedad

El Índice de gravedad relaciona el número de días de ausencia del trabajo como consecuencia de los accidentes con el tiempo trabajado por los trabajadores, en este caso hostelería. La unidad de medida de este indicador es el número de jornadas no trabajadas por cada mil horas trabajadas

$$\text{Índice de gravedad} = \frac{\text{días perdidos}}{\text{total de horas de exposición al riesgo}} \times 10^3$$

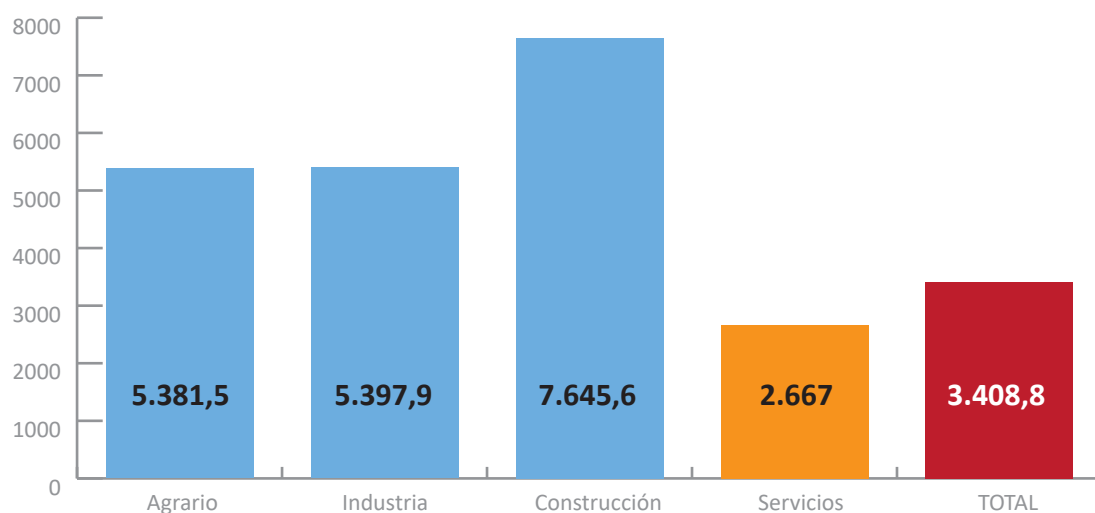
Según cifras:

Para la división de la actividad económica CNAE 56, correspondiente a “Servicio de comidas y bebidas”, reflejan un descenso en el **índice de incidencia** para el año 2017 con respecto a los años anteriores.

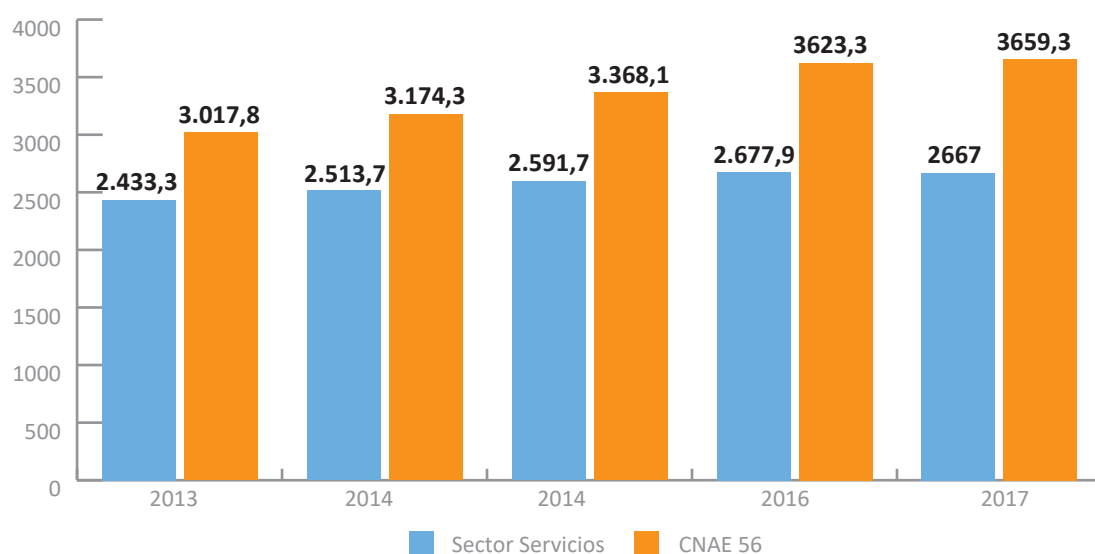
El dato del año 2017 rompe la tendencia ascendente que mostraban los índices de incidencia en los últimos años, concretamente desde el año 2013. Los resultados de los próximos años confirmarán si se ratifica el cambio de tendencia o si, por el contrario, esta cifra es un resultado aislado que no consolida ningún cambio.

El índice de incidencia en el año 2017 para todos los sectores fue de 3.408,8. El sector servicios, que es donde se encuadra la restauración, fue significativamente inferior a la media del resto de los sectores.

Índice de incidencia sectoriales. Datos anuales 2017



Índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada en el CNAE 56: Servicios de comidas y bebidas comparado con el sector servicios



Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

La siguiente tabla muestra la relación entre el número de accidentes ocurridos por empresa distribuido por comunidades autónomas. Podemos observar cómo la relación accidente/empresa muestra una gran paridad en casi todas las comunidades autónomas, excepto en Baleares, Canarias y Madrid que es ligeramente superior a la media.

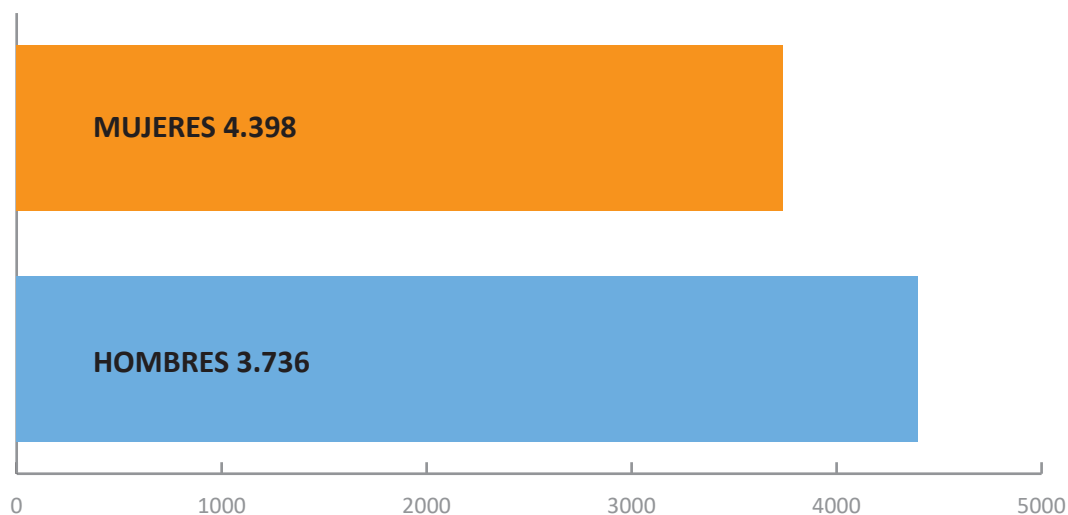
Relación de número de accidentes por empresa del sector

CC.AA.	Número de empresas pertenecientes a la CNAE 2009 55 y 56 por CCAA, número de accidentes ocurridos y relación de accidentes por empresa		
	Nº DE EMPRESAS	ACCIDENTES OCURRIDOS	RELACIÓN ACCIDENTES/EMPRESAS
Andalucía	48.918	8.890	0,18
Aragón	7.893	932	0,12
Asturias	7.881	823	0,10
Baleares	10.771	5.474	0,50
Canarias	16.558	5.826	0,35
Cantabria	4.235	486	0,11
Castilla y León	17.323	1.659	0,09
Castilla - La Mancha	10.744	1.161	0,10
Cataluña	44.895	7.962	0,17
Comunidad Valenciana	31.098	4.437	0,14
Extremadura	6.571	588	0,09
Galicia	19.382	1.764	0,09
Madrid	30.344	8.744	0,28
Murcia	7.419	828	0,11
Navarra	3.665	412	0,11
País Vasco	13.060	1.743	0,13
Rioja, La	1.980	263	0,13
Ceuta	298	47	0,15
Melilla	305	49	0,16

Fuente: Elaboración propia

Según el sexo, con datos publicados por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y referido al año 2017, es superior el índice de incidencia en hombres que en mujeres.

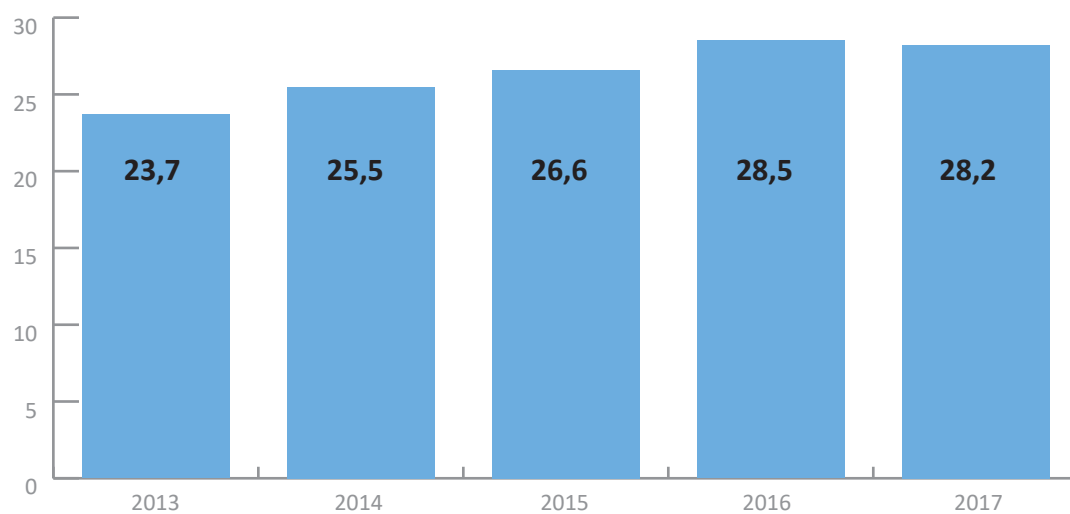
Índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada, según el sexo en hostelería durante el año 2017



Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Respecto al **Índice de frecuencia**, como se observa en el gráfico, en los últimos años la tendencia es ascendente, mientras que en 2017 se estanca respecto al año anterior.

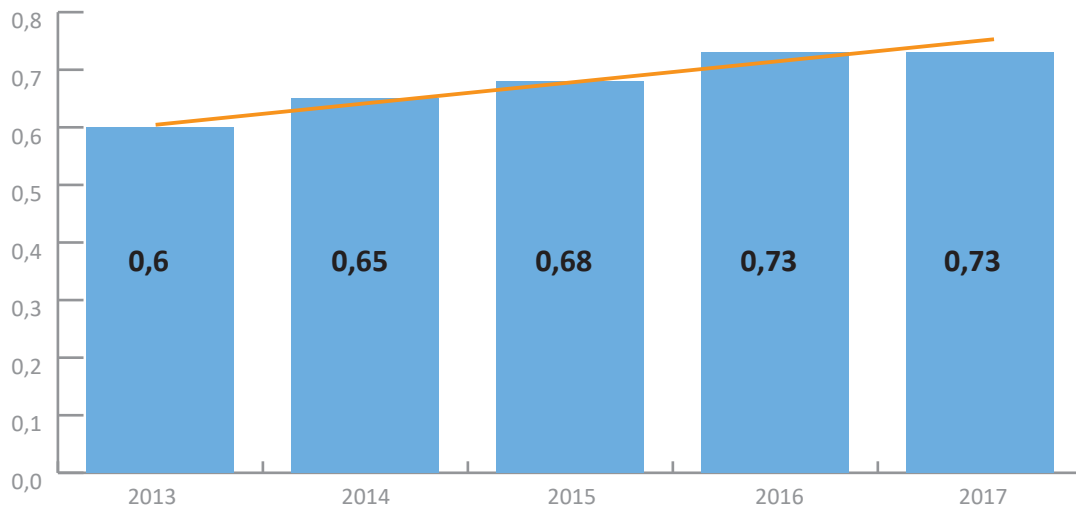
Índice de Frecuencia en hostelería



Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Respecto al **Índice de gravedad**, la siguiente gráfica muestra una ligera tendencia ascendente en los últimos cinco años, aunque el comportamiento de 2017 es de estancamiento. Este dato supone que cada vez son más las horas perdidas a causa de los accidentes laborales en hostelería.

Índice de Gravedad en hostelería

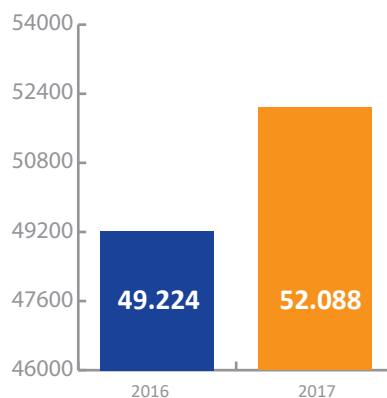


Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Diagnóstico de Accidentabilidad

En el año 2017, en hostelería (restauración + alojamiento), atendiendo a datos publicados por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, se produjeron en España, en valores absolutos, un total de 52.088 accidentes de trabajo con baja en jornada. Esta cifra aumentó en un 5,8% con respecto al año anterior.

Valores absolutos de los accidentes de trabajo en hostelería en los años 2016 y 2017



Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

■ Con baja:

Si nos centramos en el epígrafe CNAE 56 “Servicios de Comidas y Bebidas”, y según datos publicados por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, referidos al año 2017, en España se produjeron un total de accidentes laborales con baja tanto en jornada laboral como in itinere que ascendió a 42.794.

Accidentes de trabajo con baja, en jornada e in itinere, según gravedad en la actividad económica de servicios de comidas y bebidas

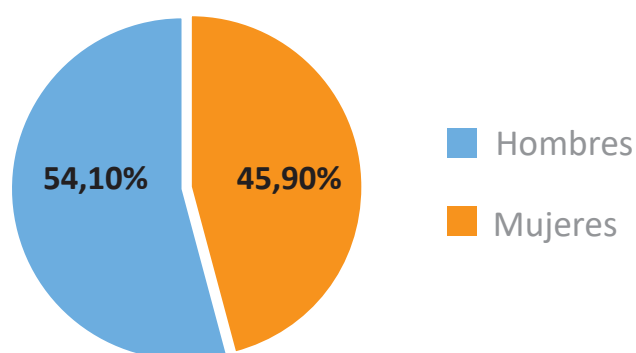
ACCIDENTES	En jornada laboral	In itinere
	Leves	36.124
Graves	165	109
Mortales	14	10
TOTAL	36.303	6.491
	42.794	

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

■ Según sexo:

Atendiendo a la accidentabilidad según el sexo, se puede observar que es ligeramente superior entre los varones que, en las mujeres, máxime si como vimos en el apartado anterior, el número de trabajadoras en este epígrafe es mayor al número de varones empleados.

Porcentaje de accidentes de trabajo con baja en jornada según sexo en servicios de comidas y bebidas

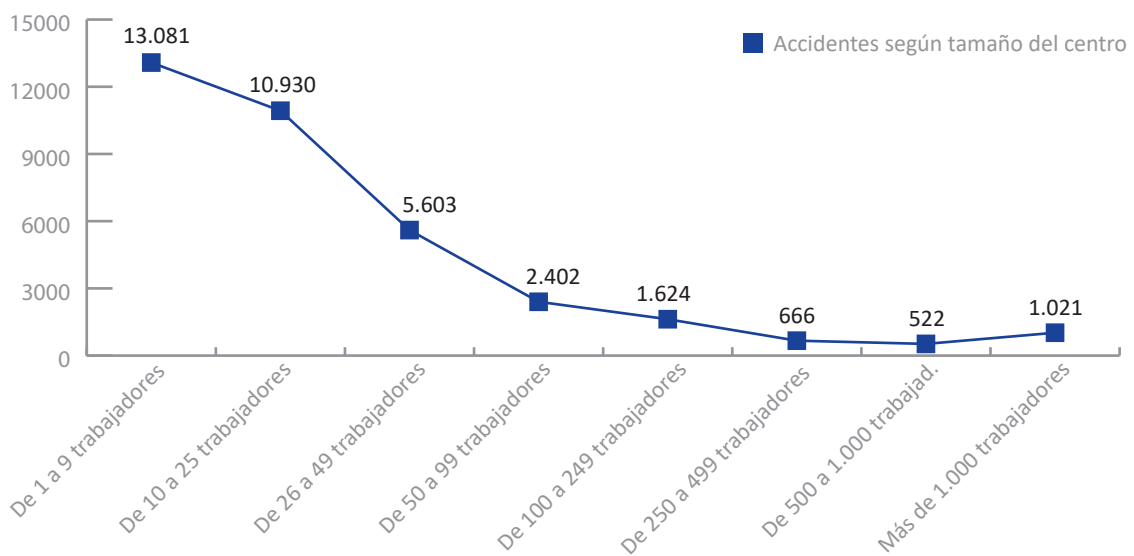


Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

■ Según el tamaño del centro de trabajo:

En relación con el porcentaje de accidentes según el tamaño del centro de trabajo, se observa que a medida que aumenta en número de trabajadores por empresa, disminuye progresivamente el número de accidentes. Hecho que resulta lógico teniendo en cuenta que más del 96% de las empresas de restauración tienen menos de 10 trabajadores, según los números manejados en el diagnóstico macroeconómico.

Accidentes de trabajo con baja en jornada, según tamaño del centro



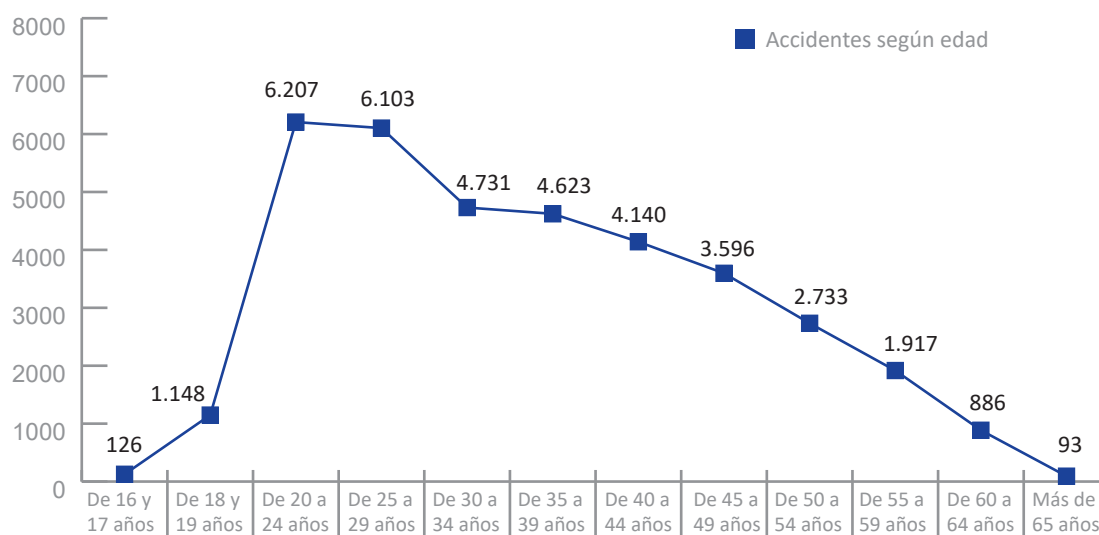
Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

■ Según edad:

En números absolutos de accidentes de trabajo con baja en jornada según la edad del trabajador, para los servicios de comidas y bebidas, el dato más alto se da en la franja de edad comprendida entre los 20 y 24 años. Posteriormente la curva de accidentes desciende progresivamente.

De hecho, un tercio de los accidentes acaecidos en 2017 se dieron en trabajadores cuya edad estaba situada entre los 20 y 29 años.

Accidentes de trabajo con baja en jornada según edad



Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Analizando según los accidentes de trabajo con baja, en jornada e *in itinere* por desviación que produjo el accidente; del total de accidentes producidos en el sector de servicios de comidas y bebidas:

- 7.442 fueron como consecuencia de un **movimiento del cuerpo como consecuencia de o con esfuerzo físico**. Esto es el 20,5% del total de los accidentes, constituyéndose ésta la primera causa de accidentabilidad, ya que suponen un 30,15% del total de accidentes.
- a continuación, la pérdida de control total o parcial de equipos de trabajo o materiales y de caídas de personas o resbalón o tropezón con caída.
- la siguiente causa de accidentes con baja es a causa de **movimiento del cuerpo sin esfuerzo físico añadido**.

Los accidentes causados como consecuencia de o con esfuerzo físico suponen el 30,15% del total de los accidentes:

- Según la forma o contacto que produjo la lesión, debido a sobreesfuerzos, se produjeron 8.235 accidentes con baja, esto es el 22,7% del total de accidentes, siendo ésta la segunda causa, seguido de golpes contra un objeto inmóvil con el trabajador en movimiento.

- Atendiendo a la actividad física específica que desempeñaba el trabajador accidentado, en la división de la actividad económica de servicios de comidas y bebidas, debido al transporte manual de cargas, se produjeron un total de 3.771 accidentes con baja, lo que supone un 10,38% del total de accidentes.

En cuanto a la forma de contacto, el mecanismo más frecuente involucrado en los accidentes de trabajo fue:

- Sobreesfuerzo físico 25%
- Contacto con agente material cortante (cuchillo u hoja) 20.2%
- Golpe sobre o contra, resultado de una caída: 17.1%

La actividad más frecuentemente involucrada en los accidentes fue:

- Coger con la mano, agarrar, asir, sujetar en la mano, poner en un plano horizontal: 30.6%
- Andar, correr, subir, bajar, etc: 22.9%

El acontecimiento anormal que condujo el accidente con mayor frecuencia fue:

- Caída de una persona al mismo nivel: 17.6%
- Movimientos no coordinados, gestos intempestivos, inoportunos: 15.7%

*NOTAS EXPLICATIVAS:

A la hora de elaborar el presente estudio bibliográfico, se dispone de la información actualizada sobre accidentabilidad en el trabajo procedente del Avance enero – diciembre 2018. Dichos datos no han sido utilizados para mostrarlos en esta publicación debido principalmente a dos factores:

- la información que recoge no es tan extensa y explicativa como en la memoria anual, tratándose solamente de una introducción
- esta información es de carácter provisional, existiendo diferencias en publicaciones anteriores anuales y su propio avance.

Las diferencias entre los datos provisionales de avance y los datos definitivos ofrecidos en cada publicación anual son debidas a:

- La diferente fecha de extracción de los datos (segunda quincena de abril del año siguiente al de referencia de los datos, en el caso de los datos definitivos, y primer día laborable de febrero del año siguiente al de referencia). Por tanto, solamente en los datos definitivos se han contabilizado

los accidentes de trabajo aceptados durante el tiempo que media entre la extracción de los datos de avance y la extracción de los datos definitivos.

- En los datos definitivos se han incluido los accidentes de trabajo con fecha de baja en el año 2017 que no pudieron ser aceptados a tiempo por la Autoridad Laboral para que fuesen incluidos en la estadística del año en que les correspondía de acuerdo a la fecha de baja. Estos accidentes no se incluyeron en los avances.
- Los procesos de depuración que se realizan a los datos son más exhaustivos en los datos definitivos que en los datos de avance, lo que no afecta al total de accidentes de trabajo registrados, pero sí puede dar lugar a variaciones en las desagregaciones por algunas de las variables.

También es importante señalar que, a partir de enero 2019, la elaboración de esta estadística de accidentes de trabajo incorpora dos importantes novedades:

- Cambio en la definición de accidente mortal: Se contabilizan como accidentes mortales todos los fallecimientos a consecuencia de un accidente de trabajo que se produzcan en el plazo de un año desde la fecha del accidente, independientemente de la gravedad inicial. Esta nueva definición se adapta a las recomendaciones de la OIT y coincide con la definición de accidente mortal que se utiliza en la Estadística Europea de Accidentes de Trabajo que publica EUROSTAT.
- Inclusión con carácter general de los accidentes sufridos por los afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA): Desde el año 2019, la cobertura específica de accidentes de trabajo por la Seguridad Social de los afiliados al RETA pasa a ser obligatoria con carácter general (con algunas excepciones recogidas en la Ley). Este cambio supone la incorporación de más de 2,5 millones de trabajadores en la población de referencia de esta estadística, por lo que las comparativas de 2019 con años anteriores quedan afectadas por esta circunstancia.

6 | Enfermedades profesionales

Se define como enfermedad profesional la contraída como consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.

En la división de actividad según el CNAE, de servicio de comidas y bebidas, según fuentes del Ministerio de Trabajo, Inmigración y Seguridad Social, referidos al año 2017, se comunicaron un total de 1.182 partes de bajas por enfermedades profesionales. De éstas, 259 partes correspondieron a varones y 923 a mujeres.

2017 SERVICIOS DE COMIDAS Y BEBIDAS Nº EE.PP	TOTAL			CON BAJA			SIN BAJA		
	VARONES	MUJERES	TOTAL	VARONES	MUJERES	TOTAL	VARONES	MUJERES	TOTAL
	259	923	1.182	108	398	506	151	525	676

La siguiente tabla muestra la distribución de las enfermedades profesionales en este subsector según sexo y, asimismo, diferencia entre EE. PP con baja y sin baja.

A la vista de estos datos, podemos concluir que las mujeres sufrieron más enfermedades profesionales que los hombres, ya que casi el 80% del total, recayeron en el sexo femenino.

A nivel global, de todas las EE. PP comunicadas por la Seguridad Social durante el año 2017, las enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos supusieron más del 75% total y el 91,5% de las enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.

7 | Proceso productivo

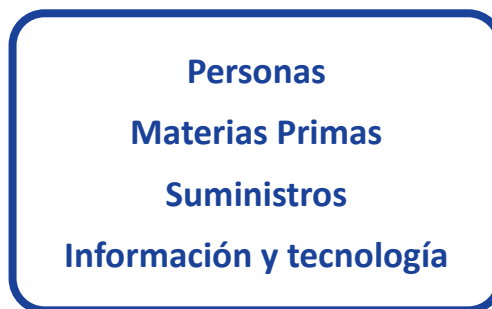
Según establece el V Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (ALEH V), dentro de las empresas que prestan actividades de servicio de comida y bebida para su consumo por el cliente, se distingue esta amplia oferta:

- restaurantes
- catering
- comedores colectivos
- cadenas de restauración moderna
- locales de comida rápida: pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías
- cafés
- bares
- cafeterías
- cervecerías
- tabernas
- freidurías
- chiringuitos de playa
- pubs
- terrazas de veladores
- quioscos
- cruasanterías
- heladerías
- chocolaterías
- locales de degustaciones
- salones de té
- cibercafés
- gastrobares
- kebabs
- ambigús
- salas de baile o discotecas
- cafés-teatro
- tablaos
- billares y salones recreativos
- así como los servicios de comidas o bebidas en casinos de juego y bingos

Debido a los distintos tipos de negocio y a la oferta de servicios variopinta que ofrece cada uno de los establecimientos del listado, cabe esperar que los procesos de producción establecidos para cada uno de ellos sufran importantes variaciones.

Aun así, marcaremos unas pautas básicas de actuación a modo de proceso productivo que sirvan para ilustrar los distintos pasos a seguir en el servicio de comida y bebida.

- **Respecto a los RECURSOS necesarios, se consideran:**



- **Los PROCESOS que integran la actividad incluyen:**



Centrándonos en los puestos de análisis de nuestro estudio, considerando: encargados, cocineros, ayudantes de cocina y camareros, desarrollamos los siguientes procesos productivos específicos:

APROVISIONAMIENTO Y ALMACENAJE	COCINA	SALA - RESTAURANTE	BAR
Administración del almacén	Limpieza y mantenimiento	Limpieza y mantenimiento	Limpieza y mantenimiento de bar
Recepción de mercancías	Definir la oferta gastronómica	Montaje de restaurante	Montaje de bar
Despacho de mercancías	Almacén	Supervisión del personal de sala	Gestión de reservas y preparación eventos especiales
Almacenamiento	Organización del área de cocina	Gestión de reservas y preparación eventos especiales	Recepción de clientes
Conservación	Elaboración previa de materias primas	Supervisión de la oferta gastronómica	Toma de comandas
	Elaboración de platos ofertados, frío y caliente	Recepción de clientes	Servicio de bebidas
	Mantenimiento en frío y caliente de los platos elaborados	Toma de comandas	Servicio de vinos de restaurante
	Aplicar normas de seguridad e higiene	Servicio de bebidas	Facturación
		Servicio de vinos de restaurante	Inventarios (del material y productos)
		Facturación	
		Inventarios (del material y productos)	

Haciendo un esquema resumen de los procesos productivos de restauración, resultaría del siguiente modo:



Compra: adquisición de materias primas, perecederas o no perecederas que intervienen a lo largo de la operación de producción y cumplan las políticas de compras.

Recepción de materia prima: operaciones de recepción y distribución del género solicitado al establecimiento en base a los parámetros establecidos para cada producto.

Almacén y conservación: es el almacenamiento de la materia prima desde su recepción hasta su utilización, se puede realizar a temperatura ambiente o en cámaras de refrigeración o congelación.

Elaboración y aprovechamiento: preparación previa y cocinado, ya sea en frío o caliente, siguiendo un sistema de producción y distribución que conserve al máximo las cualidades del producto.

Venta y expedición: que incluye el servicio en mesa, atención a los requerimientos del cliente, presentación de la factura y despedida.

8 | Caracterización del riesgo

En este apartado realizamos un análisis de los principales riesgos laborales que afectan al sector de la hostelería, teniendo en cuenta el perfil dibujado con la información previamente expuesta en este informe, del que se extrae que:

- Los procesos de trabajo desencadenantes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son: aprovisionamiento y almacenaje, sala y restaurante, bar y cocina.
- Los principales puestos que se ocupan en el sector son: encargados, cocineros, ayudantes de cocina y camareros.

Partimos de la premisa de que la mayoría de los accidentes de trabajo pueden evitarse combinando una buena gestión y supervisión del trabajo, junto con la formación específica en materia de prevención de riesgos laborales para el puesto que desempeña el trabajador.

Esta gestión eficaz implica la identificación y eliminación, (o reducción hasta su mínima presencia), de los peligros existentes en el lugar de trabajo, pudiendo evitarse así la mayoría de las lesiones y enfermedades profesionales.

De este modo, presentamos el siguiente resumen de los riesgos laborales más habituales en el servicio de comidas y bebidas:

Caída al mismo nivel

- Falta de orden y limpieza
- Escasa iluminación y/o señalización
- Pavimento en mal estado de conservación
- Suelos sucios o resbaladizos
- Resbalones con sustancias derramadas en el suelo (aceite o agua)
- Trepiezo con objetos en zonas de paso.

Caída de personas a distinto nivel

- Uso de escaleras en mal estado
- Almacenamiento en estantes elevados
- Trabajos de mantenimiento y limpieza desde posiciones elevadas
- Huecos, aberturas y desniveles en suelos y superficies
- Acceso a zonas altas como altillos, sin sistemas de protección perimetral como barandillas

Cortes, golpes y proyecciones

- Cortes con vidrios o latas
- Cortes o golpes con elementos inmóviles del lugar de trabajo
- Por el uso de equipos de trabajo de corte como cuchillos, picadoras, batidoras, peladores, etc.
- Proyección de líquidos en los procesos de elaboración de alimentos, como aceites o grasas a altas temperaturas.

Caída de objetos en manipulación

- Por el apilamiento inadecuado de las materias primas en las estanterías
- Por la falta de equipos auxiliares, como traspaletas o carretillas, para la manipulación de cargas o falta de mantenimiento de los mismos
- En la manipulación de cargas de elevado peso o grandes dimensiones

Posturas forzadas, movimientos repetitivos

- Adopción de posturas inadecuadas
- Tensión cervical
- Posición forzada de brazos y piernas
- Permanencia elevado número de horas en bipedestación
- Elementos y espacios de trabajo sin diseño ergonómico

Sobreesfuerzos

- Por falta de formación en el manejo de cargas
- Manipulación manual de cargas de forma no adecuada
- Falta de medios mecánicos o auxiliares

Exposición a contaminantes químicos

- Ausencia de fichas técnicas de seguridad de los productos
- Falta de información sobre los riesgos de los productos a utilizar
- Mezcla y reacción de productos en los trabajos de limpieza
- Almacenaje junto a alimentos y bebidas

Disconfort térmico

- Por la exposición a frío en cámaras de congelación y refrigeración
- Exposición a ambientes calurosos y húmedos en cocina
- Fallos en el sistema de climatización o de extracción de aire

Incendios

- Acumulación de grasas en filtros de campanas
- Sobrecarga de enchufes y circuitos
- Acumulación de materiales inflamables como paños, papel grasas, en la proximidad de fuentes de calor o llamas
- Mantenimiento inadecuado de los equipos de cocina como fogones, hornos, freidoras, etc.

Contactos eléctricos

- Presencia de cableado, conectores o clavijas en mal estado
- Alteración de las instalaciones o equipos eléctricos originales
- Intervención de los equipos por parte de personal no autorizado
- Utilización de equipos o instalaciones con manos o pies mojados o con ropa húmeda.

Los resbalones, tropezones y caídas son las causas más comunes de los accidentes de trabajo en el sector de servicio de comidas y bebidas, en especial en las cocinas. Suelen producirse debido a las superficies resbaladizas por agua, residuos de comida o aceite. Además, si el calzado que se lleva es inapropiado, el peligro se agrava. También aumenta el riesgo si se va demasiado deprisa o se corre, si se produce una distracción y si no se usan los pasamanos de las escaleras.

De igual modo, en las cocinas profesionales se hace un amplio uso de utensilios para picar o para cortar, batidoras y cuchillos. La mayoría de las lesiones que se producen en las cocinas son cortes, debidos al uso o la limpieza de estos utensilios.

9 | Trabajo de campo y encuestas a trabajadores

La “Acción de mejora sobre los riesgos laborales específicos en el sector de la hostelería”, se trata de una actuación para la promoción de la salud y fomento de hábitos saludables en el entorno laboral, analizando la influencia que los hábitos de vida de los trabajadores pueden tener en los accidentes de trabajo y en las enfermedades profesionales, con el objetivo de fomentar hábitos saludables y preventivos.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo pretende conseguir los siguientes objetivos generales:

- Potenciar actuaciones de promoción, apoyo, asesoramiento técnico, vigilancia y control de la prevención de riesgos laborales.
- Para ello, establece entre sus líneas de actuación:
- Informar y concienciar a las empresas y trabajadores sobre la prevención de riesgos laborales
- Destinar especial atención a las pymes y microempresas, por tratarse del perfil más acusado en cuanto a necesidad de prioritaria de actuación
- Promover el conocimiento de la prevención de riesgos laborales mediante la elaboración y difusión de material divulgativo práctico y orientado a las necesidades específicas del sector
- Recopilar y unificar la información a suministrar sobre los riesgos relativos a ocupaciones, máquinas y agentes más frecuentes en el ámbito laboral

Para llevar a cabo los objetivos marcados en el presente proyecto, se desarrollará un estudio previo que incluye las siguientes actuaciones:

FASE 1. Desarrollo del presente análisis bibliográfico, consistente en una labor de investigación previa de fuentes de información del sector, análisis documental y elaboración de cuestionarios de toma de datos a utilizar en las visitas, para recabar la máxima información in situ sobre los riesgos específicos de los diferentes puestos de trabajo y las medidas preventivas que se llevan a cabo.

FASE 2. Trabajo de campo en el que se realizarán 15 visitas presenciales que se llevarán a cabo con responsables de prevención de riesgos, representantes sindicales o mandos intermedios, para recoger “in situ” información que permita la identificación, localización y valoración de los riesgos existentes en hostelería.

La información obtenida en las visitas se incluirá en el “Estudio previo. Contextualización de los riesgos laborales en el sector de hostelería”.

FASE 3. Encuestas a trabajadores para identificar los riesgos laborales a los que los trabajadores consideran que están expuestos por puesto de trabajo. El cuestionario será un pdf rellenable que se hará llegar a trabajadores del sector. Se recabarán al menos 50 cuestionarios.

FASE 4. Se organizará un grupo de trabajo con empresarios y responsables en prl del sector para discutir la información obtenida en las dos fases anteriores. Los resultados se incluirán en el producto “Estudio previo. Contextualización de los riesgos laborales en el sector de la hostelería”.

FASE 5. Con toda la información obtenida en las fases anteriores se elaborará el contenido del “Estudio previo. Contextualización de los riesgos laborales en el sector de hostelería”.

De manera complementaria a este estudio previo, se lleva a cabo la realización de las siguientes acciones, a partir de la información recopilada y trabajo desarrollado:

Mapa de riesgos laborales en el sector de la hostelería

Se elabora un mapa de riesgos específico para el Sector de hostelería, de forma que se disponga de una herramienta que facilite la identificación de riesgos y la determinación de medidas preventivas en dicho sector.

Una vez finalizado el mapa de riesgos se colgará en la página web de la entidad beneficiaria habilitando un link de descarga al efecto. Además, se enviará una circular informativa a las organizaciones informando sobre la elaboración del producto.

Carteles informativos dirigidos al trabajador

Se realizarán 6 tipos de carteles divulgativos diferentes dirigidos a los trabajadores del sector de hostelería con el objetivo de informarles de los riesgos específicos de su puesto de trabajo, así como las pautas de trabajo seguras que deben seguir para evitarlos.

Se desarrollarán las siguientes temáticas:

- Sobreesfuerzos: manipulación de cargas y procedimientos especiales para su manipulación, posturas forzadas.
- Agentes materiales cortantes: cuchillos, cortafiambres, etc.

- Contactos térmicos: Quemaduras
- Manipulación de agentes químicos.
- Riesgos psicosociales relacionados con el ritmo, la carga de trabajo y la comunicación.
- Promoción de la salud y hábitos saludables.

Se colgarán en la página web de FEHR habilitando un link de descarga al efecto. Además, se enviará una circular informativa a las organizaciones anunciando que las publicaciones están disponibles.

Publicaciones periódicas

De forma trimestral se divulgarán en la página web de la entidad las actuaciones y principales resultados sobre el desarrollo de los trabajos.

10 | Conclusiones

En 2017 el sector hostelero empleó a 1.600.000 trabajadores y generó una facturación próxima a los 100.000 millones de euros; con alrededor de un 31% de empleo temporal y un 25,6% del empleo total indefinido.

El conjunto de la hostelería (restauración + alojamiento) representa un 7,2% del producto interior bruto nacional, considerándose la tercera industria nacional en creación de empleo con un 6,4% a nivel estatal, manteniendo en 2017 una media de 1.200.000 empleos dentro de los 18.800.000 de la economía nacional. Solamente es superada por el conjunto de la industria manufacturera y por el comercio al por mayor y al por menor.

En 2017 España fue el país con más ingresos por turismo de Europa, con cerca de 60.000 millones de euros. El gasto total realizado por los turistas internacionales durante 2018, de acuerdo con la Encuesta de Gasto Turístico, se cifra en 89.856 millones de euros, lo que supone un aumento del 3,3% respecto al de 2017.

En cuanto a sexo, el 6,4% de los hombres y el 7,8% de las mujeres trabajan en este sector. Se trata de un sector con predominio paritario, si acaso una pequeña ventaja de mujeres respecto a los hombres.

Predominan las pymes y los trabajadores autónomos, que abarcan el 91% total de las empresas. Únicamente el 9% de las mismas cuenta con más de 50 trabajadores en su plantilla.

Por Comunidades Autónomas, se comprueba que la mayor parte de la actividad está ubicada en Andalucía (17,6%), Cataluña (15,8%), Comunidad Valenciana (11,4%) y Madrid (11%), sumando entre estas cuatro comunidades autónomas, prácticamente el 56% de las empresas del sector.

Cada español realizó en 2017 una media de 159 visitas a locales de restauración, gastando una media de 4,88 euros en cada una, lo que supone una subida del 1% por comensal respecto al año anterior.

Si nos centramos en el epígrafe CNAE 56 “Servicios de Comidas y Bebidas”, y según datos publicados por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, referidos al año 2017, en España se produjeron un total de accidentes laborales con baja tanto en jornada laboral como in itinere que ascendió a 42.794.

Por centro de trabajo, se observa que a medida que aumenta en número de trabajadores por empresa, disminuye progresivamente el número de accidentes.

Atendiendo a la accidentabilidad según el sexo, se puede observar que es ligeramente superior entre los varones que, en las mujeres y de edad comprendida entre los 20 y 24 años.

De los accidentes laborales con baja tanto en jornada laboral como in itinere:

- 7.442 fueron como consecuencia de un **movimiento del cuerpo como consecuencia de o con esfuerzo físico**. Esto es el 20,5% del total de los accidentes, constituyéndose ésta la primera causa de accidentabilidad, ya que suponen un 30,15% del total de accidentes.
- A continuación, la pérdida de control total o parcial de equipos de trabajo o materiales y de caídas de personas o resbalón o tropezón con caída.
- La siguiente causa de accidentes con baja es a causa de **movimiento del cuerpo sin esfuerzo físico añadido**.

En la división de actividad según el CNAE, de servicio de comidas y bebidas, según fuentes del Ministe-

rio de Trabajo, Inmigración y Seguridad Social, referidos al año 2017, se comunicaron un total de 1.182 partes de bajas por enfermedades profesionales. De éstas, 259 partes correspondieron a varones y 923 a mujeres.

Bajo este prisma, la hostelería se configura como una actividad prioritaria de actuación en cuanto a promoción, apoyo, asesoramiento técnico, vigilancia y control de la prevención de riesgos laborales. Es por ello que la línea de actuación debe dirigirse hacia el desarrollo de actuaciones para la promoción de la salud y fomento de hábitos saludables en el entorno laboral, como la presente.

11 | Bibliografía y biblioweb

Bibliografía:

- » Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.
- » Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención.
- » 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.
- » 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.
- » 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.
- » Real Decreto 475/2007 de 13 de abril por el que se aprueba la clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE 2009).
- » 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.
- » V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- » Guía empresarial. Bar Restaurante. Ministerio de Industria, turismo y comercio.
- » Informe anual de accidentes de trabajo en España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

- » Investigación para la determinación de las prácticas preventivas necesarias para afrontar la siniestralidad en la hostelería. Federación Española de Hostelería.
- » Anuario de la Hostelería de España 2018. Hostelería de España.
- » Reporte sobre la Restauración en España en 2018 y previsiones para 2019. NPD Group

Biblioweb:

- » www.ine.es
- » www.mitramiss.gob.es
- » www.mineco.gob.es
- » www.oect.es

B | RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO REALIZADO

1 | Resultados

■ DATOS GENERALES DE LAS EMPRESAS VISITADAS

Para la realización del presente estudio se han visitado 15 empresas dedicadas a la actividad de la hostelería.

La plantilla de las empresas visitadas se encuentra dentro de un rango desde 1 trabajador de la empresa más pequeña, hasta los 82 trabajadores en la empresa más grande.

De las empresas visitadas, más de la mitad cuentan con un único centro de trabajo, oscilando el resto de empresas desde los 2 centros de trabajo hasta los 120 centros al tratarse de una franquicia a nivel nacional.

El 67% de las empresas visitadas han elegido como modalidad preventiva la contratación con un servicio de prevención ajeno (SPA), existiendo además cinco empresas que han optado por la constitución de un servicio de prevención propio.

Todas las empresas visitadas menos unas han elaborado un Plan de prevención de riesgos laborales, además el 100% cuenta con evaluación de riesgos, así como planificación de la actividad preventiva de la empresa.

■ IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS POR PUESTOS DE TRABAJO

En las 15 visitas realizadas a las empresas del sector de hostelería se ha recogido información sobre los puestos de trabajo existentes en cada centro de trabajo.

Puestos de trabajo	
General manager	Manager de cocina
Manager de sala	Jefe de cocina
Coordinador de sala	Cocinero
Encargado	Ayudante de cocina
Jefe de servicio	Pizza
Recepcionista	Cuarto frío
Camarero sala	Office
Camarero barra	Limpiadores
Ayudante de camarero	Repartidor

Para evitar tener diferentes designaciones para un mismo puesto de trabajo y con el objeto utilizar una nomenclatura común, según las diferentes tareas que se llevan a cabo en la actividad, se van a definir puestos de trabajo representativos del sector que engloben los puestos mencionados en la tabla anterior, obteniendo el siguiente resumen de puestos de trabajo:

Puestos de trabajo
Encargado
Jefe de servicio
Recepcionista
Camarero sala
Camarero barra
Ayudante de camarero
Cocinero
Ayudante de cocina
Office

■ IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS POR PUESTO DE TRABAJO

Puestos de trabajo	Tareas principales
Encargado	Gestión y dinamización de los recursos necesarios para el desarrollo la actividad y el equipo de personal Realización de pedidos/ Control de proveedores Balance económico y de cuentas
Jefe de servicio	Gestión de cuadrantes y turnos de personal Optimización de recursos para el servicio Control del buen trabajo y rendimiento del personal a su cargo
Recepcionista	Atención al cliente, recepción y acomodación Gestión de reservas
Camarero sala	Servicio de comidas y bebidas a las mesas Preparación de bebidas calientes y frías
Camarero barra	Preparación de bebidas calientes y frías Atención al cliente en barra
Ayudante de camarero	Preparación de los servicios de comidas y bebida Recogida de servicios Limpieza de sala
Cocinero	Control de recursos de cocina Elaboración de platos Diseño de menús o carta
Ayudante de cocina	Recepción y almacenaje de mercancías Mise en place Limpieza de cocina
Office	Limpieza y menaje, vajilla, utensilios de cocina, cubertería Limpieza de las instalaciones de cocina en general

■ IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO

A) LUGARES DE TRABAJO

En el 93% de las empresas visitadas se dispone de un suficiente espacio en el lugar de trabajo para moverse sin golpearse con los objetos inmóviles o móviles presentes. Aproximadamente en el mismo porcentaje existe un buen diseño y planificación de los lugares de trabajo.

Casi la totalidad de las empresas visitadas realizan el almacenamiento de materiales en lugares destinados para ello. El mismo número de empresas que, además, identifica correctamente los materiales almacenados. Más de la mitad realiza una correctamente separación entre los productos de limpieza y los de alimentación en el almacén.

Casi la totalidad de las empresas disponen de estanterías o mobiliario de almacenamiento arriostrado a la pared o fijado en el suelo para evitar vuelcos o desprendimientos. El 93% realiza un mantenimiento adecuado de las instalaciones, maquinaria y mobiliario.

El 20% de las empresas presenta obstáculos, bordillos, escalones, ... en zonas de paso, que no están identificados ni señalizados convenientemente.

Todas las empresas menos una, mantienen el suelo en buen estado de conservación, mientras que referente a la limpieza, ninguna se ha valorado con suelo sucio. Ante cualquier derrame que suceda, el 100% de las empresas limpian el aceite, grasa o restos de alimentos derramados, aunque solamente el 53% dispone de señalización de advertencia de suelo mojado.

El 93% de las empresas dispone de suelo antideslizante en sus instalaciones y el 60% cuenta con pendiente para el desagüe en la zona de office y lavado.

Respecto a los servicios específicos para el personal, el 80% cuenta con ellos. Por otra parte, el 73% dispone de vestuarios o taquillas y solamente el 20% con área de descanso.

En todas las empresas visitadas la iluminación general es suficiente y está situada de forma que impide deslumbramientos y reflejos de los trabajadores. Y en general, se observa en buen estado de conservación tanto las instalaciones como la maquinaria del establecimiento.

B) MEDIDAS DE EMERGENCIA Y PRIMEROS AUXILIOS

La mayor parte de las empresas visitadas tiene señalización de vías de evacuación y de salidas de emergencia, estas empresas cuentan además con señales de atención y advertencia claramente marcadas para indicar las salidas de emergencia.

La totalidad de las empresas visitadas disponen de equipos de extinción de incendios, todas ellas mediante extintores y una que utiliza también BIE.

En todas las empresas que cuentan con equipos de extinción, éstos están correctamente señalizados.

Casi la totalidad de las empresas visitadas han adoptado las medidas necesarias para controlar las posibles situaciones de emergencia que puedan tener lugar en el centro de trabajo. Estas empresas además cuentan con un documento en el que se reflejan las medidas que deben llevarse a cabo, también en todas ellas tienen trabajadores designados en materia de primeros auxilios, la mayoría formados para actuar en caso de emergencia. Pocos trabajadores están formados de forma práctica en materia de incendios.

Solamente el 20% de las empresas visitadas cuenta con dispositivos de protección para los recipientes de aire comprimido CO2 de las bebidas.

C) EXPOSICIÓN A CONTAMINANTES BIOLÓGICOS

El 100% de las empresas se ven envueltas en situaciones en las que:

- el trabajador puede entrar en contacto con materiales infecciosos (tratamiento de residuos, recogida de basura, limpieza de utensilios, etc.
- existe riesgo de accidente por cortes y pinchazos con utensilios de cocina

De igual modo, la totalidad de las empresas cuenta con:

- una limpieza adecuada de los equipos de trabajo y utensilios
- Agua Caliente Sanitaria en lavabos y fregaderos
- Un plan de limpieza y desinfección
- Plan de control de plagas, desinsectación y desratización

1/3 de las empresas no cuentan con sistema de accionamiento del agua corriente mediante pedal.

Aproximadamente la mitad de ellas cuenta con planes de buenas prácticas de fabricación y manipulación o plan de control de abastecimiento de agua.

D) DEMANDAS FÍSICAS DEL PUESTO DE TRABAJO

Los trabajadores adoptan posturas dolorosas o fatigantes en más de la mitad de las empresas. En el 60% de los casos, los trabajadores no permanecen de pie sin andar, sino que realizan tareas que implican movimiento.

La realización de las tareas implica levantar o mover cargas pesadas en el 87% de los casos. A menudo tiene que aplicar fuerzas importantes y realizar movimientos repetitivos de manos y brazos en la mayoría de los casos.

1/3 de las empresas presentan disconfort térmico debido al calor presente en ciertas partes de las instalaciones o al frío en cámaras frigoríficas o de congelación, de las que, en la mayoría de los casos, se aplican las medidas técnicas u organizacionales necesarias para salvarlo.

E) INSTALACIONES ELÉCTRICAS

En la totalidad de las empresas visitadas los armarios eléctricos permanecen cerrados durante el desarrollo de la jornada de trabajo. No existen conductores eléctricos dispuestos en el suelo de las instalaciones ni se observan empalmes realizados irregularmente con cinta aislante.

En todas las empresas visitadas la línea general de alumbrado está protegida contra sobrecargas eléctricas y tiene instalada protección contra contactos eléctricos indirectos.

Del mismo modo, en todas las empresas la instalación eléctrica dispone de una red general de toma de tierra a la cual están conectados todos los receptores eléctricos.

F) MÁQUINAS

Todas las empresas visitadas tienen toda su maquinaria con marcado CE. Todos los trabajadores han sido formados e informados sobre los riesgos y pautas de actuación en el manejo seguro de las máquinas/equipos, pero menos de la mitad conocen el manual de instrucciones de las máquinas, ya que en una medida similar no se encuentra disponible para el uso de los empleados en el puesto de trabajo.

Casi la totalidad de las empresas autoriza a sus trabajadores para la utilización de maquinaria.

- Ninguna empresa cuenta con SIERRA de cortar alimentos
- Y solamente dos disponen de PICADORA de carne.
- La mayoría de las CAFETERAS funcionan correctamente de acuerdo con las normas del fabricante.
- Los MICROONDAS se mantienen limpios, se ajustan bien al cerrar y se utilizan correctamente para evitar contactos eléctricos y radiaciones.
- La mayor parte de las cortadoras de fiambres van acompañadas de guante de malla y empujador como medidas de seguridad.
- Tanto HORNO Y FOGONES, como FREIDORA se encuentran limpios, libres de grasa que pueda favorecer incendios o resbalones, cuentan con manoplas para protección contra contactos térmicos y se usan según las recomendaciones del fabricante.
- No todas las cámaras frigoríficas ni de congelación cuentan con avisadores acústicos, apertura interior ni hacha puesto que en muchos casos se han considerado neveras y arcones de menor volumen de capacidad.

I) PRODUCTOS QUÍMICOS

En la totalidad de las empresas, los productos químicos están etiquetados conforme a la normativa vigente, y la mayoría cuenta con las fichas de seguridad de los productos accesibles a los trabajadores. En más de la mitad de los casos, los productos químicos se manipulan conforme a las instrucciones proporcionadas por el fabricante, siguiendo además la información proporcionada en las fichas de datos de seguridad.

En cuanto al almacenamiento de productos químicos, casi la totalidad de las empresas realizan un almacenamiento adecuado separando los productos en función de sus características físicas: explosivos, combustibles, comburentes, tóxicos, nocivos, etc. Además, los productos químicos son almacenados en sus recipientes originales en todas las empresas visitadas.

J) AGRESIONES Y ATRACOS

Casi la totalidad de las empresas dispone de información-formación específica para la identificación y adopción e comportamientos a desarrollar ante el atraco. Cuentan con alarmas eléctricas pero los cristales blindados, monitores de TV o turnos nocturnos no alcanzan el 50% en ninguno de los casos. Según la disposición de los locales, en la mitad de las empresas el trabajador puede tener control visual de las instalaciones al completo sin necesidad de salir de su habitáculo de trabajo.

En más de la mitad de las empresas se limita las reservas de dinero en efectivo y se cuenta con instrucciones y protocolos de actuación para prevenir el atraco y cómo actuar durante y después de los mismos, puestos en conocimiento de los trabajadores.

Por el contrario, la gran mayoría de las empresas no cuenta con registro de incidencia de atracos ni adaptaciones especiales en el caso de que tuviera trabajadores especialmente sensibles, (que no sucede en la mayor parte de las empresas encuestadas).

■ OTROS DATOS

A) ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

En la amplia mayoría de las empresas visitadas no se han diagnosticado enfermedades profesionales, sólo en una empresa se ha registrado el caso de una enfermedad profesional, habiéndose determinado como causa principal de la misma las posturas forzadas mantenidas en el tiempo.

En 6 de las 15 empresas encuestadas se han registrado accidentes de trabajo, tratándose solamente de un accidente por empresa en cada caso, como máximo dos accidentes en una ocasión.

En ninguno de los casos los accidentes fueron calificados como graves, tampoco se ha registrado en ninguna de las empresas visitadas accidentes mortales.

La mayoría de los accidentes acaecidos han sido originados cortes, caídas y golpes.

En la totalidad de los casos se ha realizado la notificación a la autoridad laboral competente. Aunque no todos los accidentes fueron investigados.

B) FORMACIÓN E INFORMACIÓN

La totalidad de las empresas visitadas informa a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos en el desarrollo de su trabajo y de las medidas preventivas a adoptar, incluyendo las medidas de emergencia.

En todas las empresas menos una se proporcionan formación a los trabajadores en materia de pre-

vención de riesgos laborales. El contenido de dicha formación incluye en todos los casos la formación general del puesto, así como formación específica en materia de riesgos en hostelería en la mayoría de empresas.

Todas las empresas visitadas menos una, disponen de registro documental escrito de la formación e información proporcionada por la empresa a los trabajadores.

Son pocas las empresas que cuentan con trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal, solamente dos, y en la mayoría de los casos disponen del certificado de formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

C) EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

Una amplia mayoría de las empresas visitadas hace entrega a sus trabajadores de los equipos de protección individual específicos según su puesto de trabajo y la actividad que desarrollan. La totalidad de empresas que proporcionan los EPI a sus trabajadores, informan además a éstos sobre los riesgos de los que protege, su correcta utilización y el adecuado mantenimiento de los equipos de protección.

Se ha consultado a las empresas sobre la utilización de determinados equipos de protección individual habiendo obtenido información sobre los equipos de protección individual, que de forma mayoritaria, se entregan a los trabajadores en las empresas encuestadas, siendo los siguientes por orden de prioridad:

- Ropa de trabajo
- Calzado de seguridad
- Guantes de malla
- Guantes frente a riesgo mecánico y químico
- Gafas
- Guantes de limpieza
- Ropa contra el frío

La mayor parte de las empresas visitadas no tiene un registro documental escrito de la entrega de los EPI a los trabajadores, habiendo una cuarta parte de empresas que no disponen de dicho registro.

La mayoría de las empresas que proporcionan equipos de protección individual a los trabajadores re-nuevan o sustituyen los equipos en caso de deterioro, desgaste, rotura o bien cuando los trabajadores lo solicitan, sin una periodicidad establecida.

Una amplia mayoría de las empresas tiene no señalado el uso obligatorio de algún EPI.

D) VIGILANCIA DE LA SALUD

Casi la totalidad de las empresas visitadas garantizan a los trabajadores la vigilancia periódica de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, aunque la menor parte de las empresas visitadas se realizan reconocimientos médicos previos al ingreso del trabajador.

En la totalidad de las empresas que llevan a cabo la vigilancia de la salud de sus trabajadores se reali-zan reconocimientos médicos específicos adecuados a cada puesto de trabajo. Por el contrario, sola-mente la mitad de las empresas disponen de los certificados de aptitud de los trabajadores.

Todas las empresas disponen, además, de un registro escrito firmado por los trabajadores en caso de renuncia al reconocimiento médico.

Estos reconocimientos médicos específicos se realizan, en la mayor parte de las empresas que llevan a cabo la vigilancia de la salud de sus trabajadores, de forma periódica.

C | INFORME DE RESULTADOS DEL ESTUDIO CUANTITATIVO

1 | Resultados

A) DATOS GENERALES

Puestos de trabajo ocupados por los trabajadores encuestados:

- Cocinero
- Ayudante de cocina
- Camarero
- Encargado

Una amplia mayoría de los trabajadores de los encuestados en el sector son de sexo femenino, habiéndose recogido información de trabajadores cuyas edades estaban comprendidas entre los 25 y 52 años y cuya experiencia en el puesto oscila desde el año o más de 10 años. La mayor parte de los encuestados desempeña el puesto de camarero, desempeñando tareas relacionadas con las áreas de sala, barra y ocasionalmente almacén.

ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO	
Menos de 1 año	2
Entre 1 y 5 años	9
Entre 6 y 10 años	7
Más de 10 años	3

B) DATOS ESPECÍFICOS

- 1/3 de los trabajadores no llega a elegir entre los factores de riesgo presentados para su puesto de trabajo, no los reconocen o no se definen.

Factores de riesgo presentes en el puesto de trabajo de forma habitual según el criterio de los encuestados:

FACTORES DE RIESGO según relevancia	
Sobreesfuerzos	11 de 14 respuestas
Estrés	10 de 14 respuestas
Contactos térmicos (hornos, fogones, etc.)	8 de 14 respuestas
Incendios y explosiones	7 de 14 respuestas
Caídas al mismo nivel	7 de 14 respuestas
Contacto con agentes químicos	6 de 14 respuestas
Contactos eléctricos	6 de 14 respuestas
Trabajo a turnos	5 de 14 respuestas
Ruido	5 de 14 respuestas
Exposición a temperaturas y c.a. extremas	4 de 14 respuestas
Exposición a agentes químicos	3 de 14 respuestas
Violencia	3 de 14 respuestas

- 16 trabajadores utilizan herramientas manuales/ utensilios (76%)
- 14 utilizan maquinaria/ equipos (hornos, cafeteras, neveras, tostadoras, etc.) (66%)
- 20 trabajadores realizan manipulación manual de cargas (95%)
- Peso manipulado:

	PESO (KG)	Nº TRABAJADORES
	<5	5
	Entre 5 y 14	12
	Entre 15 y 24	1
	>25	2

- Frecuencia de manipulación:

	FRECUENCIA	Nº TRABAJADORES
	Habitual (diariamente)	14
	Ocasional (semanalmente)	4
	Puntual (mensualmente)	2

- Frecuencia de manipulación:

	RIESGO	Nº TRABAJADORES
	Trabajos en alturas	0
	Manipulación de productos químicos	9

Solamente disponen de fichas técnicas de seguridad de los productos 4 trabajadores.

Accidentes de trabajo:

- 2 de los trabajadores encuestados han sufrido accidentes de trabajo, de los cuales ninguno se considera grave, (han incluido golpes con mobiliario, cortes y contactos térmicos).

Formación / información:

- La amplia mayoría de los trabajadores han recibido formación/información en materia de PRL (95%).
- La formación se ha impartido mayoritariamente de forma presencial (95%).
- Los trabajadores consideran que los contenidos son adecuados en casi todos los casos (90%).

Vigilancia de la salud:

- Algo más de la mitad de las empresas ofrecen a sus empleados la realización de la vigilancia de la salud (57%).
- En dichas empresas la vigilancia de la salud tiene una periodicidad anual.

Prendas de trabajo:

Un 67% de los trabajadores encuestados afirman que la empresa le proporciona prendas adecuadas a la tarea a realizar.

- Las prendas suministradas a los trabajadores son, principalmente, mandiles y camisetas.

Equipos de protección individual:

La mitad de las empresas proporcionan los EPI necesarios, gratuitamente, para las tareas que deben realizar los trabajadores (52%).

Los EPI proporcionados son principalmente guantes frente a riesgos mecánicos y calzado.

En la mayoría de los casos, los trabajadores consideran que los EPI proporcionados por la empresa son adecuados

Medidas de emergencia:

Casi la totalidad de los trabajadores conocen como deben actuar en caso de emergencia (80% de los trabajadores encuestados)

Riesgos identificados por los trabajadores:

Los trabajadores han evaluado los riesgos a los que se encuentran expuestos.

- Se ha indicado para cada riesgo identificado:

- Probabilidad de que se materialice

BAJA	MEDIA	ALTA
------	-------	------

- Severidad de sus consecuencias:

LIGERAMENTE DAÑINO	DAÑINO	EXTREMADAMENTE DAÑINO
--------------------	--------	-----------------------

- Siguiendo la metodología de evaluación del INSHT

		CONSECUENCIAS		
		LIGERAMENTE DAÑINO (LD)	DAÑINO (D)	EXTREMADAMENTE DAÑINO (ED)
PROBABILIDAD	BAJA (B)	Riesgo trivial (T)	Riesgo tolerable (TO)	Riesgo moderado (MO)
	MEDIA (M)	Riesgo tolerable (TO)	Riesgo moderado (MO)	Riesgo importante (I)
	ALTA (A)	Riesgo moderado (MO)	Riesgo importante (I)	Riesgo intolerable (IN)

RIESGO	ACCIÓN Y TEMPORIZACIÓN
Riesgo trivial (T)	No se requiere acción específica
Riesgo tolerable (TO)	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
Riesgo moderado (MO)	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un periodo determinado. Cuando el riesgo moderado esta asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
Riesgo importante (I)	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
Riesgo intolerable (IN)	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo

Fuente: Evaluación de riesgos laborales: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Teniendo en cuenta la valoración de los riesgos realizada por los trabajadores considerando la probabilidad y severidad, a continuación, se exponen los resultados globales de la evaluación de riesgos del sector, según el criterio de los trabajadores:

En esta ocasión, no se realiza una media de los resultados obtenidos en las valoraciones para cada factor de riesgo, sino que se toma como referencia el valor más restrictivo, es decir, el que peor posicione la estimación del agente de riesgo, para conocer aquellos casos en los que el trabajador considera que hay que actuar con mayor inmediatez para corregirlos.

RIESGO y nº trabajadores	ESTIMACIÓN DEL RIESGO
Golpes y cortes por objetos y herramientas (3)	INTOLERABLE (Probabilidad A – consecuencias ED)
Contactos térmicos (3)	INTOLERABLE (Probabilidad A – consecuencias ED)
Incendios (3)	INTOLERABLE (Probabilidad A – consecuencias ED)
Golpes, cortes y contactos con elementos móviles de equipos de trabajo (2)	INTOLERABLE (Probabilidad A – consecuencias ED)
Exposición a temperaturas extremas (2)	INTOLERABLE (Probabilidad A – consecuencias ED)
Contactos eléctricos (2)	INTOLERABLE (Probabilidad A – consecuencias ED)
Explosiones (2)	INTOLERABLE (Probabilidad A – consecuencias ED)
Caída de personas al mismo nivel (1)	INTOLERABLE (Probabilidad A – consecuencias ED)
Caída de objetos por desplome (1)	INTOLERABLE (Probabilidad A – consecuencias ED)
Golpes contra objetos inmóviles (1)	INTOLERABLE (Probabilidad A – consecuencias ED)
Contactos con sustancias, irritantes, cáusticas y/o corrosivas (1)	INTOLERABLE (Probabilidad A – consecuencias ED)
Exposición a agentes biológicos (1)	INTOLERABLE (Probabilidad A – consecuencias ED)
Exposición a agentes carcinógenos (1)	INTOLERABLE (Probabilidad A – consecuencias ED)

RIESGO y nº trabajadores	ESTIMACIÓN DEL RIESGO
Caída de objetos por manipulación(6)	IMPORTANTE (Probabilidad A y consecuencia D) ó (Probabilidad M y consecuencia ED)
Sobreesfuerzos y/o movimientos repetitivos (4)	IMPORTANTE (Probabilidad A y consecuencia D) ó (Probabilidad M y consecuencia ED)
Caída de objetos desprendidos (2)	IMPORTANTE (Probabilidad A y consecuencia D) ó (Probabilidad M y consecuencia ED)
Caída a distinto nivel (1)	IMPORTANTE (Probabilidad A y consecuencia D) ó (Probabilidad M y consecuencia ED)
Pisadas sobre objetos (1)	IMPORTANTE (Probabilidad A y consecuencia D) ó (Probabilidad M y consecuencia ED)
Proyección de fragmentos o partículas (1)	IMPORTANTE (Probabilidad A y consecuencia D) ó (Probabilidad M y consecuencia ED)
Atrapamiento por y entre objetos (1)	IMPORTANTE (Probabilidad A y consecuencia D) ó (Probabilidad M y consecuencia ED)
Inhalación o ingestión de sustancias nocivas (1)	IMPORTANTE (Probabilidad A y consecuencia D) ó (Probabilidad M y consecuencia ED)
Causas naturales (1)	IMPORTANTE (Probabilidad A y consecuencia D) ó (Probabilidad M y consecuencia ED)
Exposición a ruido (1)	IMPORTANTE (Probabilidad A y consecuencia D) ó (Probabilidad M y consecuencia ED)
Exposición a vibraciones (1)	IMPORTANTE (Probabilidad A y consecuencia D) ó (Probabilidad M y consecuencia ED)
Otros (1)	IMPORTANTE (Probabilidad A y consecuencia D) ó (Probabilidad M y consecuencia ED)
Exposición a agentes carcinógenos (1)	INTOLERABLE (Probabilidad A – consecuencias ED)

RIESGO y nº trabajadores	ESTIMACIÓN DEL RIESGO
Atrapamiento por vuelco de equipos (2)	MODERADO (Probabilidad A y consecuencia LD) ó (Probabilidad M y consecuencia D) o (Probabilidad B y consecuencia ED)
Exposición a radiaciones (2)	MODERADO (Probabilidad A y consecuencia LD) ó (Probabilidad M y consecuencia D) o (Probabilidad B y consecuencia ED)
Causados por seres vivos (2)	MODERADO (Probabilidad A y consecuencia LD) ó (Probabilidad M y consecuencia D) o (Probabilidad B y consecuencia ED)
Atropellos, golpes y choques con o contra vehículos (2)	MODERADO (Probabilidad A y consecuencia LD) ó (Probabilidad M y consecuencia D) o (Probabilidad B y consecuencia ED)
Accidentes en tránsito (2)	MODERADO (Probabilidad A y consecuencia LD) ó (Probabilidad M y consecuencia D) o (Probabilidad B y consecuencia ED)

Cabe resaltar que muchos trabajadores han valorado estos riesgos bajo un distinto prisma, considerando triviales o tolerables algunos de los incluidos en estas tablas. Como comentábamos en la introducción, la exposición de los mismos está basada en la valoración más restrictiva, que mayor peligrosidad pueda suponer.

D | INFORME DE RESULTADOS DEL ESTUDIO CUALITATIVO

Se realiza un **estudio cualitativo** a través de un **grupo de trabajo**, con la finalidad de conocer la visión que tienen los empresarios, responsables de prevención de riesgos laborales, mandos intermedios y trabajadores del sector de la hostelería sobre los principales resultados y conclusiones obtenidos en las fases del proyecto correspondientes al trabajo de campo y estudio cuantitativo.

La información que se deseaba obtener en el grupo de trabajo, se agrupa en torno a los resultados obtenidos en el ANÁLISIS DE CAMPO, mediante visitas realizadas a una muestra de empresas del sector para recoger “in situ” información relacionada con la exposición de los trabajadores a factores de riesgo laboral y en el ANÁLISIS DE los CUESTIONARIOS cumplimentados por los trabajadores para conocer su visión y percepción sobre los riesgos laborales en su puesto de trabajo.

1 | Resultados

A continuación, se presentan los siguientes resultados y conclusiones generales en torno a los siguientes bloques semánticos:

1. EDAD Y ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO
2. PUESTOS DE TRABAJO
3. SEGURIDAD EN EL TRABAJO
4. HIGIENE INDUSTRIAL
5. ERGONOMIA
6. PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA
7. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL
8. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN
9. VIGILANCIA DE LA SALUD
10. SINIESTRALIDAD LABORAL

1. EDAD Y ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO

La mayoría de los trabajadores que han participado EN LA CUMPLIMENTACIÓN DE ENCUESTAS son de sexo femenino, con edades comprendidas entre los 25 y 52 años, con una experiencia que abarca entre 1 año y más de 10 años.

Los asistentes al grupo de trabajo confirman que se trata de un sector en el que se da la paridad de género.

“Es un sector paritario”

2. PUESTOS DE TRABAJO

La mayoría de los TRABAJADORES ENCUESTADOS desempeña el puesto de trabajo de camarero, desarrollando tareas relacionadas con las áreas de sala, barra y ocasionalmente almacén.

Los puestos de trabajo sobre los que se realizó el ANÁLISIS DE CAMPO fueron los siguientes:

Puestos de trabajo
Encargado
Jefe de servicio
Recepcionista
Camarero sala
Camarero barra
Ayudante de camarero
Cocinero
Ayudante de cocina
Office

3. SEGURIDAD EN EL TRABAJO

En general las CONDICIONES DE TRABAJO de las empresas visitadas en el ANÁLISIS DE CAMPO son las siguientes:

- El LUGAR DE TRABAJO dispone de espacio suficiente para moverse sin golpearse con los objetos inmóviles o móviles presentes.
- El ALMACENAMIENTO de materiales se realiza correctamente en los lugares destinado para ello, separando los productos de limpieza de los de alimentación. disponen de estanterías o mobiliario de almacenamiento arriostrado a la pared o fijado en el suelo para evitar vuelcos o desplazamientos.
- El SUELO se encuentra en buen estado de conservación y limpieza, siendo antideslizante y contando con pendiente para el desagüe en la zona de office y lavado.
- El personal cuenta con SERVICIOS HIGIÉNICOS específicos (80%): el 73% dispone de vestuarios o taquillas y solamente el 20% con área de descanso.
- La ILUMINACIÓN general es suficiente y está situada de forma que impide deslumbramientos y reflejos de los trabajadores.
- En general, se observa en buen estado de conservación tanto de las INSTALACIONES como de la maquinaria del establecimiento.
- Es habitual que haya señalización de VÍAS DE EVACUACIÓN y de salidas de emergencia.
- Las empresas que cuentan con EQUIPOS DE EXTINCIÓN, están correctamente señalizados.
- La INSTALACIÓN ELÉCTRICA y las MÁQUINAS/EQUIPOS presentan buen estado de conservación y el mantenimiento se realiza de acuerdo con las especificaciones técnicas reglamentarias o del fabricante.
- Prácticamente la totalidad de las empresas dispone de información-formación específica para la identificación y adopción de comportamientos a desarrollar ante el ATRACO Y LAS AGRESIONES.

Los asistentes al grupo de trabajo coinciden con la información recopilada sobre las condiciones de los centros de trabajo visitados.

En cuanto a las áreas de descanso disponibles para el personal, señalan cómo a pesar de que hay empresas que inicialmente cuentan con zona de descanso ubicadas en el interior de las instalaciones, con el paso del tiempo los propios trabajadores prefieren descansar en zonas asignadas al público, un poco retiradas o aisladas mediante biombos o cualquier otro elemento.

“...en el pasado sí que había una zona de descanso pero se acabó convirtiendo un poco en trastero, y una zona que debería estar bien cuidada y mantenida, al ser una zona interna solía estar mal iluminada... pues al final los propios trabajadores lo comentaron y decidieron prescindir de las zonas de descanso asignadas y utilizar una zona dentro de la sala mejor iluminada y más cómoda. Mejor habilitada. Se habilitó un espacio en la sala más retirada.”

En los CUESTIONARIOS CUMPLIMENTADOS, se pone de manifiesto que los factores de riesgos asociados a la SEGURIDAD EN EL TRABAJO que más preocupan a los empleados, según la importancia que les han atribuido, son: golpes y cortes por objetos y herramientas, contactos térmicos e incendios. También indican los siguientes:

- Contactos térmicos 57%
- Incendios y explosiones 50%
- Caídas al mismo nivel 50%
- Contactos eléctricos 42%
- Violencia 21%

- El 80% de los trabajadores sabe cómo deben actuar en caso de emergencia.

Los participantes están de acuerdo con los factores de riesgo asociados a la seguridad en el trabajo que identifican los trabajadores, y se pone de manifiesto la necesidad de incidir sobre las caídas a diferente y al mismo nivel, para su identificación, valoración y adopción de medidas de prevención y de protección.

“Un tema de riesgos son las caídas, sobre todo caídas a distinto nivel: porque hay locales con varias plantas y suelen tener escaleras...”

“Los accidentes de tránsito son importantes no sólo en personal de sala. Las caídas al mismo nivel y a diferente lo generalizaría a todos los puestos de trabajo. Por tema de agua y de restos que pueda haber en el suelo.”

Se indica cómo en las empresas grandes se cuenta con un plan o protocolo de actuación en caso de acoso y en las empresas en las que no se cuenta con ello, los trabajadores han sido información sobre

las pautas de actuación previstas para este tipo de situaciones.

“...lo hemos llevado a la máxima expresión con un plan de contingencia que contempla todo tipo de situación, el caso de atraco es lo más clásico.”

4. HIGIENE INDUSTRIAL

En cuanto a la HIGIENE INDUSTRIAL, en el ANÁLISIS DE CAMPO se indica lo siguiente:

- Los PRODUCTOS QUÍMICOS están etiquetados conforme a la normativa vigente y la mayoría cuenta con las fichas de seguridad de los productos accesibles a los trabajadores.
- En más de la mitad de los casos, los productos químicos se manipulan conforme a las instrucciones proporcionadas por el fabricante.
- La limpieza de los equipos de trabajo y utensilios es adecuada, se cuenta con Agua Caliente Sanitaria en lavabos y fregaderos, plan de LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN y Plan de control de plagas, desinsectación y desratización.

En los CUESTIONARIOS CUMPLIMENTADOS, los principales factores de riesgo asociados a la HIGIENE INDUSTRIAL que identifican los trabajadores son los siguientes:

- | | |
|---|-----|
| — Contacto con agentes químicos | 42% |
| — Ruido | 35% |
| — Exposición a temperaturas y c.a. extremas | 28% |
| — Exposición a agentes químicos | 21% |

En los cuestionarios cumplimentados se pone de manifiesto cómo hay trabajadores que manipulan productos químicos, que en algunos casos no disponen de las fichas técnicas de seguridad de los productos.

Los participantes indican cómo se trata de un sector en el que por la naturaleza de su actividad, las empresas en general procuran mantener unos niveles de calidad que varían dependiendo del tipo de empresa.

“En nuestro caso se cuida gracias a los controles de seguridad alimentaria, al final tienes unos estándares de limpieza como empresa manipuladora de alimentos y eso te exige unos niveles de limpieza importantes, con una homologación de los productos, está todo muy controlado: hay planes de limpieza muy definidos para cada zona, la periodicidad de su uso, al final los estándares de seguridad alimentaria te exigen que esté muy organizado el tema.”

Desde las empresas se procuran evitar mezclas y trasvases a envases sin etiquetar; en algunos casos, el día a día y la falta de concienciación y sensibilización exigen que se insista sobre ello a través de los instrumentos de información y formación.

“El tema de las diluciones es un tema sensible, las mezclas y demás, pues intentamos que sea una dilución automática porque ese mecanismo debe estar muy bien regulado. Ahí tiramos mucho del proveedor, de quien suministra el producto químico, por seguridad también. Para que nos ayude a que la instalación esté bien.”

“En este sentido intentamos que el tema esté muy controlado y que esté muy interiorizado el tema de prohibido lejía, prohibido productos de uso doméstico.”

“El tema del etiquetado es muy importante, el trasvase... ahí tenemos muy estandarizado todo: los envases, los sprays, las etiquetas, etc. para nosotros es más fácil tenerlo controlado.”

5. ERGONOMÍA

En el ANÁLISIS DE CAMPO se identifican los siguientes factores de riesgo asociados a la ERGONOMÍA:

- Se adoptan posturas forzadas, movimientos repetitivos de manos y brazos predomina la bipedestación prolongada, y manipulación manual de cargas: en el 87% de los casos se levantan y mueven cargas pesadas.

Los cuestionarios cumplimentados por los trabajadores, en relación a los factores de riesgo asociados a la ERGONOMÍA:

— Sobreesfuerzos 78%

Los asistentes al grupo de trabajo coinciden en que se trata de puestos de trabajo en los que se deben tener en cuenta los factores de riesgo asociados a la ergonomía. Se identifican sobreesfuerzos en el personal por bipedestación prolongada, movimientos repetitivos y manipulación manual de cargas.

“En las tareas de cocina es verdad que hay movimientos repetitivos. No manejan grandes pesos pero sí son continuados y eso sí... posturas forzadas.”

Se señalan distintos factores a tener en cuenta:

- Hay empresas en las que para evitar cargas pesadas, han podido trabajar con proveedores que les proporcionan alguna mercancía cuyo peso no excede de 15 kilos.

“Nuestra experiencia es que han adecuado los pesos por debajo de los 15 kilos. Tenemos alguna garrafa de 20 kilos, pero es la excepción.”

- Una de las principales situaciones sobre las que incide la manipulación manual de cargas en el personal de sala, es en la recepción de la mercancía.

“Tradicionalmente la recepción la hacía alguien de sala, también dependía del acuerdo al que se hubiera llegado. Sin entrar en el puesto de trabajo en concreto, las tareas de recibo las hacía un camarero: llega pronto por la mañana, como no tiene público que atender, recibe la mercancía y la coloca en el almacén..”

“Es un tema sensible y al final si el transportista te deja la carga en la puerta, hay que introducir la mercancía y entra la manipulación manual de cargas por personal propio.”

En el grupo se plantean las dificultades para evitarla; en la actualidad depende del acuerdo que se establezca con el proveedor, dando lugar a diferentes posibilidades:

“La realidad es que el transportista llega al local... es complicado es más un tema operativo de saber si es responsabilidad del mozo o del conductor meter el pallet hasta el almacén o el acuerdo que tengas.”

- El transportista y/o ayudante descarga la mercancía del camión y la deposita en la puerta de entrada de la empresa, para que un trabajador de la empresa la traslade hasta el lugar de almacenamiento.

“En mi empresa bajar el pallet del camión la hace el transportista pero hay empresas del sector que sale el trabajador a la calle y accede a descargar el pallet del camión.”

- El transportista descarga la mercancía del camión con la ayuda de algún trabajador de la empresa, para que éste continúe su manipulación hasta el lugar de almacenamiento.
- El transportista o ayudante descarga la mercancía del camión y la desplaza al interior de la empresa para depositarla en la zona de cámaras. El trabajador de la empresa es el que finaliza la manipulación de la carga almacenándola.

“Mi experiencia es que el pallet se baja del camión por el transportista o el mozo que le acompaña y normalmente deja el pallet del local o en las puertas de las cámaras.”

- Otro factor influyente está relacionado con las características del local: que tenga desniveles, escaleras, cuanto más accesible sea, mayores posibilidades hay de que el transportista deposite la carga en la zona de almacenamiento.

“Hay diferentes casuísticas, si el transportista llega con el pallet en una traspaleta y es simplemente avanzar eso 10 metros por un pasillo, pues es eso, avanzar esos 10 metros, otra cosa es que haya un desnivel, que haya dos plantas, que haya que hacer una manipulación intermedia porque el pallet no entra en el montacargas por ejemplo, o que haya un desnivel de escaleras que no se pueda subir una traspaleta, entonces depende del local muchísimo.”

- Los medios auxiliares disponibles para realizar la manipulación manual de cargas:

“No siempre hay medios auxiliares. Hay de todo: hay locales con plantas, no siempre hay montacargas”

6. PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA

Los cuestionarios cumplimentados por los trabajadores, en relación a los factores de riesgo asociados a la PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA, ponen de manifiesto lo siguiente:

- Estrés 71%
- Trabajo a turnos 35%

- En el grupo de trabajo los asistentes coinciden en que se trata una actividad sobre la que inciden factores de riesgo psicosocial relacionados con la organización del trabajo como el trabajo a turnos y las particularidades del sector como la atención al público, etc. que dificultan las posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar.

“Estamos de acuerdo. Estrés por las puntas de trabajo. Hay empresas en que el volumen de comidas es muy grande y el trabajo previo requiere mucha organización y planificación.”

“El trato con el público y esas puntas de trabajo, depende mucho de la empresa, son golpes de 1 o 2 horas, todo el mundo tiene prisa, quiere comer rápido y bien.”

“Trabajar en turno de noche, festivos, al final todo el mundo está disfrutando y tú estás ahí a tope al final es un trabajo sacrificado desde ese punto de vista.”

“El tema de conciliación con esos horarios, es complicado... hay turnos partidos... al final quien tiene familia...tenemos planificación de turnos e intentamos que haya libranzas el fin de semana, pero al final librar el fin de semana, es complicado en el sector.”

- Se trata de un sector en el que los asistentes señalan la importancia que tienen las buenas relaciones con los compañeros que influirán sobre un trabajo en equipo satisfactorio y buenas relaciones con superiores jerárquicos que influirán sobre un buen liderazgo.

“Intentamos que sean buenas, si el trabajador no está contento, motivado, comprometido pues al final no va a atender bien al cliente, no es fácil, es de nuestros principales retos en el sector, porque el cliente quiere comer rápido y con una sonrisa.”

7. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

En cuanto a los EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL, en el ANÁLISIS DE CAMPO se indica lo siguiente:

- Se suelen entregar los **EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL** (en adelante EPI's) específicos según su puesto de trabajo y la actividad que desarrollan. Las empresas informan los trabajadores sobre los riesgos de los que les protege, su correcto uso y el adecuado mantenimiento de los equipos de protección individual.

En los cuestionarios cumplimentados por los trabajadores, se pone de manifiesto lo siguiente:

- Un 67% de los trabajadores encuestados afirman que la empresa le proporciona prendas adecuadas a la tarea a realizar. Las prendas suministradas a los trabajadores son, principalmente, mandriles y camisetas.
- La mitad de las empresas proporcionan los EPI's necesarios, gratuitamente, para las tareas que deben realizar los trabajadores (52%). Los EPI's proporcionados son principalmente guantes frente a riesgos mecánicos y calzado.

Los asistentes al grupo de trabajo coinciden en que es habitual en las empresas hacer entrega de los EPI's necesarios a los trabajadores en relación al puesto de trabajo y tareas a realizar, renovándose cuando es necesario.

8. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

En materia de INFORMACIÓN Y FORMACIÓN, en el ANÁLISIS DE CAMPO se recoge lo siguiente:

- En casi todas las empresas se proporciona FORMACIÓN E INFORMACIÓN a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. El contenido de dicha formación incluye, en todos los casos, la formación general del puesto, así como formación específica sobre los riesgos laborales.

En cuanto a los CUESTIONARIOS CUMPLIMENTADOS se señala lo siguiente:

- La amplia mayoría de los trabajadores han recibido formación/información en materia de PRL (95%) de forma presencial. Los trabajadores consideran que los contenidos son adecuados en casi todos los casos (90%).

Los participantes en el grupo de trabajo, consideran que las empresas facilitan información y formación en materia preventiva dirigida a los trabajadores. En cuanto a la modalidad formativa, ésta es on-line o presencial.

“El tema de la formación en nuestro caso es on-line.”

9. VIGILANCIA DE LA SALUD

En materia de VIGILANCIA DE LA SALUD, en el ANÁLISIS DE CAMPO se recoge lo siguiente:

- Casi la totalidad de las empresas visitadas garantizan periódicamente a los trabajadores la VIGILANCIA DE LA SALUD en función de los riesgos inherentes al trabajo.
- En todas las empresas se realizan reconocimientos médicos específicos adecuados a cada puesto de trabajo. Sólo la mitad de las empresas disponen de los certificados de aptitud de los trabajadores.
- En algunas empresas se realizan reconocimientos médicos previos al ingreso del trabajador.

Los CUESTIONARIOS CUMPLIMENTADOS ponen de manifiesto lo siguiente:

- Algo más de la mitad de las empresas ofrecen a sus empleados la realización de la vigilancia de la salud (57%). En dichas empresas la vigilancia de la salud tiene una periodicidad anual.

En el grupo de trabajo se confirma la información recogida tanto en el análisis de campo como la recogida en el análisis del cuestionario: las empresas ofrecen a los trabajadores la realización de reconocimientos médicos periódicos.

“En nuestro caso, cambia, por una parte los reconocimientos médicos que se hacen son iniciales y por otra parte son periódicos. Se los ofrecemos a todos.”

En algunos casos, se indica la tendencia de los trabajadores consistente en renunciar al reconocimiento médico. Entre algunos de los motivos que se atribuyen suele coincidir que los trabajadores que no se realizan el reconocimiento médico son un colectivo joven cuya percepción de la vigilancia de la salud como instrumento preventivo es muy baja, y la temporalidad en la contratación.

“Tenemos un ratio bajo, por debajo del 10%, la gente no le interesa. Hemos hecho campañas de comunicación intentando comunicarlo.”

También se atribuye la falta de valoración del reconocimiento médico periódico por parte del personal. En alguna empresa, cuando se han realizado otro tipo de pruebas adicionales específicas, el grado de respuesta de los trabajadores se ha elevado.

“Es una opinión muy personal pero pienso que es una población muy joven, que cambia de empresa.”

“...los trabajadores piensan que no sirven para nada.”

“Cuando desde la dirección hemos ofrecido pruebas más “potentes”, ahí sí que el ratio sube y llega al 80%.”

Otro factor que consideran muy importante para obtener un nivel de respuesta importante en cuanto a la realización de reconocimientos médicos, radica en la forma de gestionar y promover la realización de reconocimientos médicos.

“Al final es cómo lo gestiones.”

10. SINIESTRALIDAD LABORAL

En cuanto a la SINIESTRALIDAD LABORAL, en el ANÁLISIS DE CAMPO se pone de manifiesto lo siguiente:

- Los **ACCIDENTES DE TRABAJO** no son frecuentes, cuando se producen no se han calificado como graves y tampoco mortales.
- No se han diagnosticado **ENFERMEDADES PROFESIONALES**.

En relación a los CUESTIONARIOS CUMPLIMENTADOS:

- 2 de los trabajadores encuestados han sufrido accidentes de trabajo, de los cuales ninguno se considera grave, (han incluido golpes con mobiliario, cortes y contactos térmicos).

En el grupo de trabajo se confirma que los accidentes de trabajo que se producen en el sector no son frecuentes y tampoco se registran como graves o mortales.

En definitiva, se trata de un sector muy amplio con una casuística y particularidades muy variadas que desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales requieren de la identificación y valoración de éstos para la puesta en práctica medidas de prevención y de protección adecuadas mediante un MAPA DE RIESGOS que sirva de marco de referencia para las empresas del sector de hostelería.

FINANCIADO POR: AS2018-00118



MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

