

El síndrome del túnel carpiano en limpiadoras es declarado enfermedad profesional

Una sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo crea jurisprudencia sobre la declaración de enfermedad profesional del síndrome del túnel carpiano en limpiadoras.

Una trabajadora de profesión limpiadora, perteneciente a Eulen Servicios Sociosanitarios, S.A, planteó un recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, que versaba sobre la calificación como enfermedad profesional del síndrome de túnel carpiano bilateral.

Este recurso, venía justamente planteado, tras un largo proceso de reclamaciones, primero ante la mutua y el INSS, intentando, como otras muchas trabajadoras del sector habitualmente, conseguir antes de iniciar procesos judiciales el reconocimiento del origen profesional de lesiones músculo esqueléticas, que casi por sistema vienen denegando las Mutuas y la propia Administración, pese a que, en la mayoría de los casos, parece bastante clara la relación causa efecto de las mismas, con las propias actividades que tienen que realizar diariamente en sus puestos de trabajo.

Cualquier manual de prevención o evaluación de riesgos, del puesto de trabajo de limpiadora, además de lo estipulado en el propio convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales

Pese a que la profesión de limpiadora no está expresamente incluida en la enumeración de actividades capaces de producir esta enfermedad profesional, lo que esta sentencia hace es, fijar la trascendencia para dicha calificación, no en esa premisa de la inclusión de la profesión en el listado, sino si las tareas que desarrolla, pueden suponer las lesiones que dicha enfermedad profesional asocia



(art. 37) incluirá entre sus tareas algunas similares a éstas: limpieza de las instalaciones, lavandería, plancha, barrido, pulido, etc, asociando riesgos como: sobreesfuerzos por manipulación de cargas en tareas de limpieza, sobreesfuerzos por posturas adoptadas al planchar, sobreesfuerzos por posturas forzadas en tareas de limpieza, limpieza del mobiliario, sobreesfuerzos por movimientos repetitivos en tareas de limpieza, mopeado, fregado y barrido, aspirado, limpiezas de baños y limpieza de cristales, etc.

El RD 1299/2006 Anexo I, grupo 2, agente F, subagente 02, actividad 01, código 2F0201, considera como Enfermedad Profesional causada por agente físico, el sín-

drome del túnel carpiano por comprensión del nervio mediano en la muñeca, en "trabajos en los que se produzca un apoyo prolongado y repetido de forma directa o indirecta sobre las correderas anatómicas que provocan lesiones nerviosas por compresión. Movimientos extremos de hiperflexión y de hiperextensión. Trabajos que requieran movimientos repetidos o mantenidos de hiperextensión e hiperflexión de la muñeca, de aprehensión de la mano como lavaderos, cortadores de tejidos y material plástico y similares, trabajos de montaje (electrónica, mecánica), industria textil, mataderos (carniceros, matarifes), hostelería (camareros, cocineros), soldadores, carpinteros, pulidores, pintores".

Lo que esta Sentencia hace es, pese a que la profesión de limpiadora no está expresamente incluida en la enumeración de actividades capaces de producir esta enfermedad profesional, fijar la trascendencia para dicha calificación, no en esa premisa de la inclusión de la profesión en el listado, sino si las tareas y trabajos que desarrolla, pueden suponer las lesiones que dicha enfermedad profesional asocia a las mismas.

Por ello y lo que es más importante aún, sienta jurisprudencia “no excluyendo, en modo alguno, que el síndrome del túnel carpiano asociado a las tareas que componen el haz profesional de una limpiadora pueda conllevar la calificación de enfermedad profesional, como en su caso, podrían tener encaje otras profesiones o actividades.

Pues el adverbio “como” indica, sin lugar a dudas, que se trata de una lista abierta”, en referencia a la interpretación del propio concepto de enfer-

La sentencia sienta jurisprudencia “no excluyendo, en modo alguno, que el síndrome del túnel carpiano asociado a las tareas que componen el haz profesional de una limpiadora pueda conllevar la calificación de enfermedad profesional, como en su caso, podrían tener encaje otras profesiones”

CCOO valoramos positivamente esta sentencia. Son múltiples los estudios publicados por el sindicato, así como innumerables las reclamaciones, que en relación al reconocimiento de lesiones musculoesqueléticas como las del túnel carpiano, se vienen haciendo históricamente por parte de las trabajadoras de este sector

medad profesional, estableciendo la presunción de las enfermedades listadas como enfermedades profesionales. Aclarando que los trabajadores no deben acreditar la incidencia del trabajo realizado en el propio hecho de contraer una enfermedad, presumiendo que si realizan las actividades propias de su profesión y contraen una enfermedad listada (en este caso el túnel carpiano), automáticamente el origen de la contingencia debe ser profesional.

Son múltiples los estudios publicados por CCOO, así como innumerables las reclamaciones, que en relación al reconocimiento de lesiones musculoesqueléticas como las del túnel carpiano, se vienen haciendo históricamente por parte de las trabajadoras de este sector. Por ello, valoramos tan positivamente esta Sentencia, que nos anima a seguir insistiendo en trabajar por la mejora de la prevención de riesgos laborales y la denuncia del subregistro de enfermedades profesionales.



**Asesoramiento
on-line en
salud laboral**

Mutuas

Riesgos psicosociales

Riesgos químicos

Otras consultas

**Si necesitas
asesoramiento
pincha aquí**

Límites en el uso de cámaras de vigilancia en el lugar de trabajo

El poder de dirección del empresario, le atribuye, entre otras facultades, la de adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales. En todo caso, esto debe hacerse dentro del debido respecto a la dignidad del trabajador, como expresamente nos lo recuerda igualmente la normativa laboral [arts. 4.2 c) y 20.3 LET].

Por otra parte, la empresa debe cumplir con el artículo 64.1 4º d) del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) que establece que el comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores.

Sobre los límites impuestos por la dignidad humana al empleo de medidas de vigilancia y control, debe tenerse en cuenta el art. 7 de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de Protección Civil del Derecho al Honor, a la Intimidad Personal y Familiar y a la Propia Imagen, en relación con el art. 2 de la misma Ley, que considera intromisiones ilegítimas en el derecho a la intimidad, entre otras (sin perjuicio de los supuestos de consentimiento expreso del titular del derecho y de actuaciones autorizadas por una ley), «el emplazamiento en cualquier lugar de aparatos de escucha, de filmación, de dispositivos ópticos o de cualquier otro medio apto para grabar o reproducir la vida íntima de las personas» y «la utilización de aparatos de



escucha, dispositivos ópticos o de cualquier otro medio para el conocimiento de la vida íntima de las personas o de manifestaciones o cartas privadas no destinadas a quien haga uso de tales medios, así como su grabación, registro o reproducción».

Por lo que se puede afirmar que el centro de trabajo no constituye por definición un espacio en el que se ejerza el derecho a la intimidad por parte de los trabajadores, de tal manera que las conversaciones que mantengan los trabajadores entre sí y con los clientes en el desempeño de su actividad laboral no están amparadas por el art. 18.1 CE y no hay razón alguna para que la empresa no pueda conocer el contenido de aquéllas, ya que el referido derecho se ejercita en el ámbito de la esfera privada del trabajador, que en el centro de trabajo hay que entenderlo limitado a los lugares de descanso o esparcimiento, vestuarios, lavabos o análogos, pero no a aquellos lugares en los que se desarrolla la actividad laboral.

Requisitos a cumplir

1. La empresa puede instalar sistemas audiovisuales para el control de sus trabajadores cuando tenga una sospecha razonable y objetivamente fundada o bien de la existencia de un incumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador o bien cuando éste haya incurrido en acciones ilícitas, especialmente cuando se trata de acciones que afectan a la integridad del patrimonio de la empresa o de los compañeros de trabajo.

2. La instalación de sistemas de video vigilancia en la esfera laboral como medida que puede afectar directamente y restringir el ejercicio de los derechos fundamentales, por lo que se deben cumplir las siguientes medidas:

- Idoneidad, esto es, si la medida de video vigilancia permite conseguir el objetivo propuesto.
- Necesidad, partiendo de la base que el uso de la video vigilancia se utilizara sólo cuando no exista una medida menos lesiva.
- Proporcionalidad en sentido estricto, que no es otra cosa que la medida de video vigilancia propuesta debe ser equilibrada y que de su utilización se deriven más ventajas que perjuicios.
- Garantizar el cumplimiento del principio de información en la recogida de las imágenes, mediante la presencia de carteles informativos y tener a disposición de los interesados impresos para el ejercicio de los derechos de acceso y cancelación.
- Obligación de la emisión de un informe por el Comité de Seguridad y Salud o el delegado de prevención, con carácter previo a la instalación de las cámaras en lo que respecta a la “implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo”. La normativa exige su comunicación a los representantes de los trabajadores, en tanto que el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores dispone que el comité de empresa tiene derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, y que el comité de empresa tiene derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución

Por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones, entre otras, el apartado f) se

refiere a la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

CON LA FINANCIACIÓN DE



Para más información:
castillalamancha.ccoo.es



También puedes ponerte en contacto con el Gabinete de Salud Laboral de CCOO de Castilla-La Mancha. 925289753. Plaza Horno de la Magdalena, 1. Toledo