

SALUD LABORAL



- **INTRODUCCIÓN**..... Página 03
- **TRABAJO NOCTURNO**..... Página 04
- **TRABAJO NOCTURNO
Y RITMO DE TRABAJO**..... Página 05
- **TRABAJOS A TURNOS**..... Página 10
- **NOTICIAS DE INTERÉS**..... Página 15





Edita:
SP del SFF-CGT
Avda. Ciudad de Barcelona, 10 – Sótano 2º
Teléfonos: 91 506 62 87 – 91 506 6285
Fax: 91 506 63 14
Correo-e: sff-cgt@cgt.es
Web: www.sff-cgt.org

Madrid, diciembre de 2010



Sindicato Federal Ferroviario

INTRODUCCIÓN

Este cuarto número del Boletín de Salud Laboral lo vamos a dedicar al estudio de la Seguridad, Salud y Condiciones de Trabajo.

Entre estas Condiciones de Trabajo, realizaremos un recorrido por lo referente a la organización del tiempo de trabajo y especialmente los **trabajos nocturnos y a turnos**.

De tod@s es sabido los riesgos para la salud de los trabajadores y de accidentes de trabajo que comporta la realización de trabajos en horarios rotativos y nocturnos. Mucho se ha negociado, y poco conseguido hasta ahora, en todo aquello referente a las condiciones de trabajo de este numeroso colectivo de trabajadores. Trabajadores con horarios nocturnos que mes tras mes , año tras año van deteriorando su estado de salud debido a las negativas consecuencias que para la misma comporta la realización de este tipo de trabajos.

CGT , desde las Secretarías de Salud Laboral de ADIF y RENFE OPERADORA , conscientes de la necesidad de defender y mejorar los derechos de los trabajadores con este tipo de horarios y que con un nivel de protección mínimo se recogen en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, no cesará en su empeño de mejorar las condiciones de trabajo, de permanecer vigilantes en el estricto cumplimiento de la Normativa Legal en relación a la Prevención de Riesgos y en definitiva luchar por la Salud de los trabajadores.

Salud.

TRABAJO NOCTURNO

El número de trabajadores que realizan su jornada laboral en horario nocturno es considerable en los países industrializados, tendiendo a aumentar progresivamente. Las causas que determinan este fenómeno son de naturaleza técnica, económica y social.

Los trabajadores nocturnos no podrán realizar horas extraordinarias, aunque esta norma se podrá anular en los casos:

- Por fuerza mayor.
- Por irregularidades en el tiempo del relevo, siempre que no sea imputable a la empresa.

Los menores de 18 años tampoco podrán realizar trabajos nocturnos. Se aconseja que este tipo de trabajo lo realicen personas entre los 25 y 50 años.

Las trabajadoras embarazadas ó en periodo de lactancia podrán realizar este tipo de trabajo, aunque según la normativa comunitaria D 92/85, tienen derecho a no ser incluidas dentro de este grupo de [trabajador@s](#).

En materia de salario, el Estatuto de los Trabajadores prevé una retribución específica para el trabajo nocturno que se determinará en la negociación colectiva.

Para sobrellevar mejor los inconvenientes de la nocturnidad se aconseja:

- Permanecer en la cama al menos 6 ó 7 horas (aunque no se duerma todas ellas).
- Mientras se descansa, aislarse del ruido y la luz (mediante tapones y antifaz).
- Procurar cenar en casa un par de horas antes de ir a trabajar.
- Organizarse para poder mantener unas relaciones sociales "normales".

Desde el punto de vista nutricional, los alimentos están mal repartidos y suelen ser de un alto contenido calórico, con un importante consumo de café, tabaco y excitantes para combatir el sueño. Sería conveniente desarrollar un plan de educación para explicar los principios de una alimentación sana.

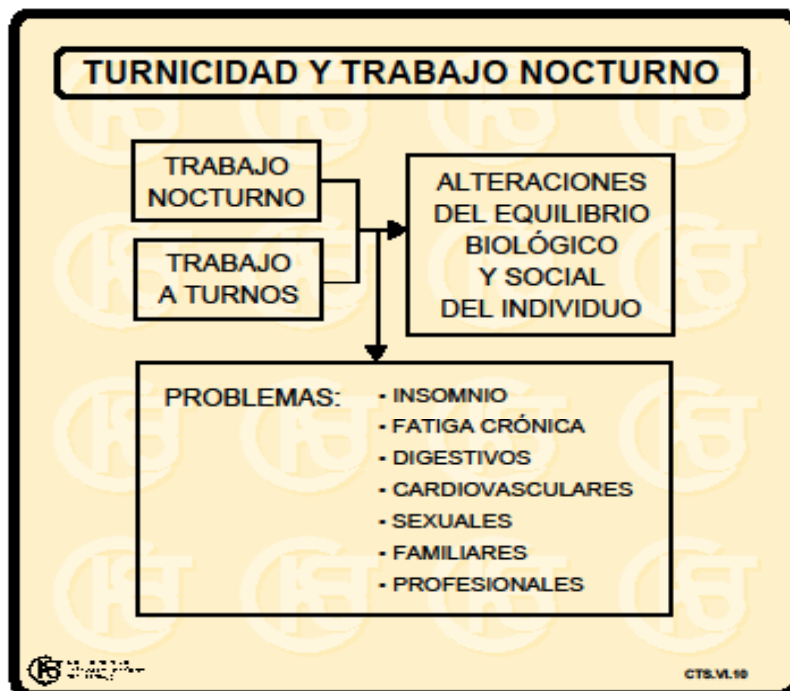
Del trabajo nocturno se ha escrito y hablado mucho, pero la realidad nos dice que se ha avanzado muy poco si tenemos en cuenta los nefastos efectos que tiene sobre la vida en general. Tanto políticos como gobernantes, como la excesiva burocracia y la multitud de instituciones solo dan muestras de escasa funcionalidad.



Resulta muy frívola e imperdonable la tibieza con que el Estatuto de los Trabajadores trata este tema. Como ejemplo tenemos el art. 36 donde dice “La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de 8 horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de 15 días”. De donde se deduce que es todo un logro social y laboral.

De lo anteriormente dicho se extrae que esta forma de trabajar requiere de forma urgente una nueva regulación, más justa y más realista; y sobre todo pensada en la protección de la salud del trabajador y en su dignidad como persona; dejando al margen las indemnizaciones y pluses que se reciben casi como limosna.

TRABAJO NOCTURNO Y RITMO DE TRABAJO



Artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

1º.- Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y seis de la mañana.

- La jornada de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de quince días.
- Los trabajadores nocturnos no podrán realizar horas extraordinarias.
- Se considera trabajador nocturno, aquel que realice normalmente una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria, así como aquel que pueda realizar una parte no inferior a un tercio de su jornada anual.

2º.- El trabajador nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

3º.- Se considera trabajo a turno cuando el trabajo es desarrollado por distintos grupos sucesivos, cumpliendo cada uno de ellos una jornada laboral de manera que se abarca un total entre 16 y 24 horas de trabajo diarios. Se aplican el Sistema Continuo y el Sistema Discontinuo.



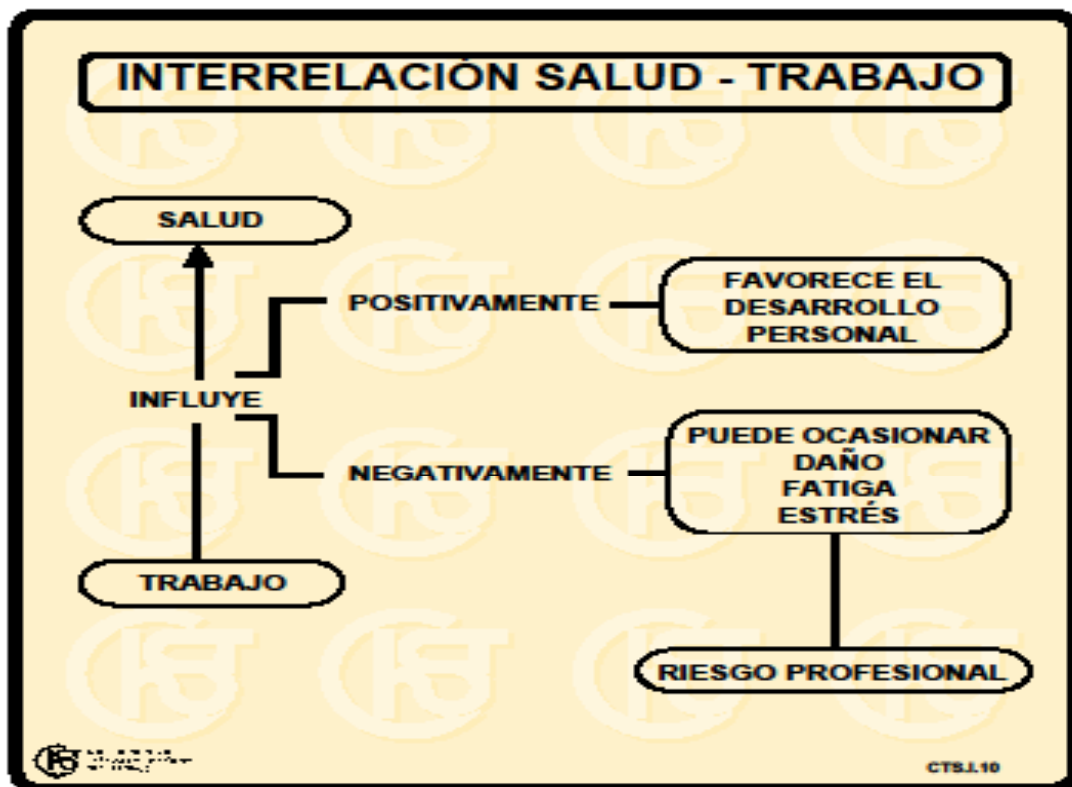
- **Sistema Continuo.**- El trabajo se realiza de forma ininterrumpida, todo el día y durante todos los días de la semana. Supone más de tres turnos.
- En este Sistema, se tendrá en cuenta la rotación de los trabajadores, ningún trabajador estará más de dos semanas seguidas de noche, salvo adscripción voluntaria
- **Sistema Discontinuo.**- El trabajo se interrumpe normalmente por la noche y el fin de semana. Supone dos turnos : uno de mañana y otro de tarde.

4º.- Los trabajadores nocturnos dispondrán de una evaluación gratuita de su salud antes de su afectación a un trabajo nocturno.

- Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de la nocturnidad, tendrán derecho a un puesto de trabajo diurno.

RESULTADO DE OTROS ESTUDIOS

- Con carácter general el trabajo nocturno invierte la actividad del sujeto en 180°, provocando una “desincronización respecto al ritmo biológico natural que impide el descanso nocturno”.
- Tal “anormalidad” condiciona seriamente la vida privada, familiar y social, “violentándola, haciéndola poco factible, productiva y edificante. Produciendo diversas formas de marginación social, aún más cuando las jornadas laborales se extienden a los días festivos.
- La actividad laboral en horas nocturnas ha sido objeto de diversos estudios, que ponen de manifiesto sus efectos negativos y dañinos sobre la salud, produciendo alteraciones orgánicas y psíquicas.
- Entre esos efectos patológicos sobre el equilibrio físico-mental y emocional se han descrito los de tipo **cardiovascular** (disfunciones en el tejido cardiaco conductor, en particular arritmias, tensión arterial...), **hormonales**, **metabólicos**, **digestivos**, **emocionales** (estrés crónico), **síndrome de fatiga crónica**.



- “Cada quince años de trabajo nocturno se produce un envejecimiento de cinco años y un tercio de los trabajadores que lo realiza padece fatiga, neurosis, úlceras y alteraciones cardíacas”. Hay que pensar que tal envejecimiento lleva aparejada una reducción de la esperanza de vida. (*Louis Cazamián, Investigador y experto de la O.M.S., 1986*).

LOS “RELOJES BIOLÓGICOS”

El organismo humano está sujeto a fenómenos fisiológicos cíclicos que se denominan biorritmos de amplitud variable :

- a) **Infra circadianos** de duración inferior a un día, afectan a la frecuencia cardíaca y descargas del sistema nervioso.
- b) **Circadianos** de duración aproximada de 24 horas, afectan al sistema sueño vigilia, variaciones de la temperatura corporal y el ciclo de diversas hormonas.
- c) **Ultra circadianos** de duración superior a 24 horas, afectan al ciclo menstrual y variaciones orgánicas estacionales.



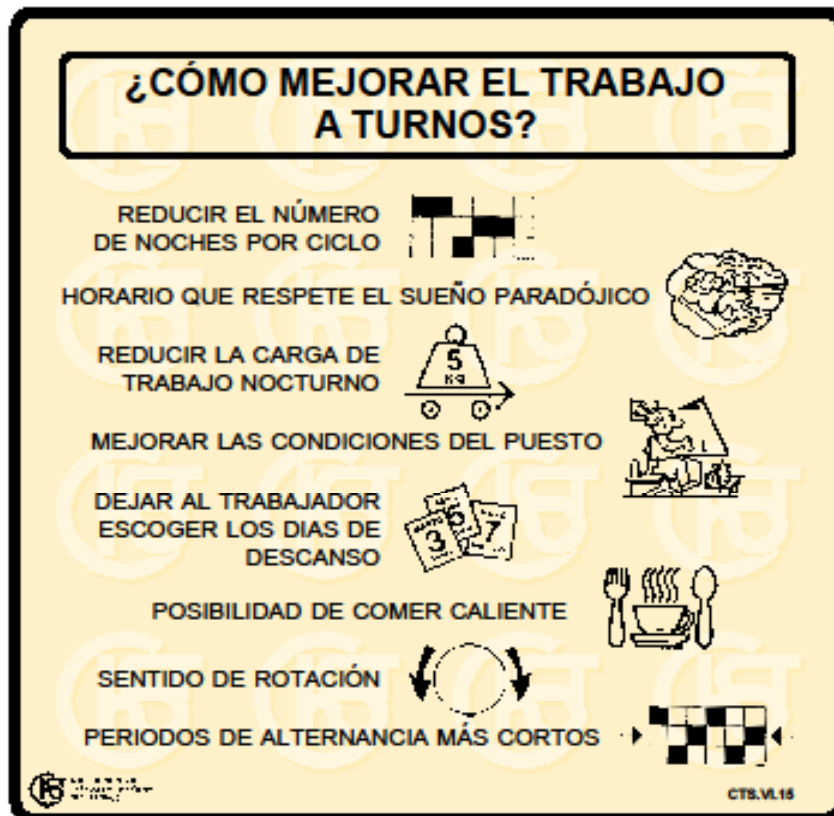
La actividad de los centros nerviosos proyecta diversos niveles de secreción de diferentes hormonas :

- a) **El cortisol**, se libera a impulsos siguiendo un ritmo diurno.
- b) El eje **hipotálamo-hipófisis-suprarrenal**, desempeña una función esencial para hacer frente a situaciones de estrés, infecciones, traumas y agresiones muy variables.

CONCLUSIONES PRÁCTICAS.

- 1º) **Marco legal propio.**- El trabajo nocturno es una prestación peculiar con riesgos y peligros específicos, precisando de un marco legal propio y singular, con un desarrollo de acuerdo con la importancia que se merece.
- 2º) **Principio de la libre elección.**- El trabajo nocturno se ha de configurar sobre una libre elección, no a modo de imposición.

- 3º) **Medidas especiales de prevención de riesgos para la salud.**- Vigilancia estrecha de la salud de los trabajadores nocturnos. Dentro de estas medidas se ha de incluir una información y formación de los trabajadores.
- 4º) **Locales de trabajos acomodados.**- Desempeño de la actividad laboral en locales de trabajo adecuados sometidos a control periódico por la autoridad competente.



- 5º) **Horario de trabajo reducido.**- Reducción horaria (diaria, semanal y anual) de forma sustancial y significativa para la salud del trabajador, de al menos el 40% sobre la jornada ordinaria de 8 horas.
- 6º) **Ampliación del tiempo de vacaciones.**- Aumento de periodo de vacaciones y de los días de libre disposición pagados.
- 7º) **Irrenunciabilidad a la reducción horaria y descansos por imposición del empleador.**- Declarar fuera de la ley, la renuncia a toda reducción horaria y a los descansos acordando su compensación económica impuesta por el empleador, prohibiendo cualquier “plus” de compensación.
- 8º) **Coeficiente reductor para la edad de la jubilación.**- Los trabajadores nocturnos han de acceder antes a la edad de jubilación, pudiendo conocer variaciones por sectores de actividad, sin que ello se tenga como única posibilidad en que al cabo de algunos años el trabajador nocturno pueda acceder a un puesto diurno.

9º) **Disminución del número de años de trabajo nocturno en función de la edad y otros factores que puedan afectar a la salud** (la organización internacional del trabajo OIT recomendando que a partir de los 40 años el trabajo nocturno continuado sea voluntario).

Obviamente el trabajo nocturno conlleva a la debilitación del organismo humano necesitando de un planteamiento global, dejando al margen la tentación de la limosna por medio de la indemnización y el “plus”. ¡La salud no se vende! ni con ni sin “negociación colectiva”.

Sabemos que las cuestiones relacionadas con la salud de los trabajadores no le importan a la avaricia de las empresas feudales ni a sus organizaciones sindicales afectas, pero a CGT sí.

TRABAJO A TURNOS

El trabajo por turnos se ha convertido en una de las cuestiones laborales que más discrepancias y conflictos generan en las empresas, por lo que hay que tener claros los conceptos y la regulación.

Según la definición legal, el trabajador por turnos es aquel que presta sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas. Es la forma de organización del trabajo en equipos, por la que los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, **según un ritmo continuo o discontinuo, realizándose dichos turnos**, obligatoriamente, de forma rotativa por los componentes del grupo laboral afectado.

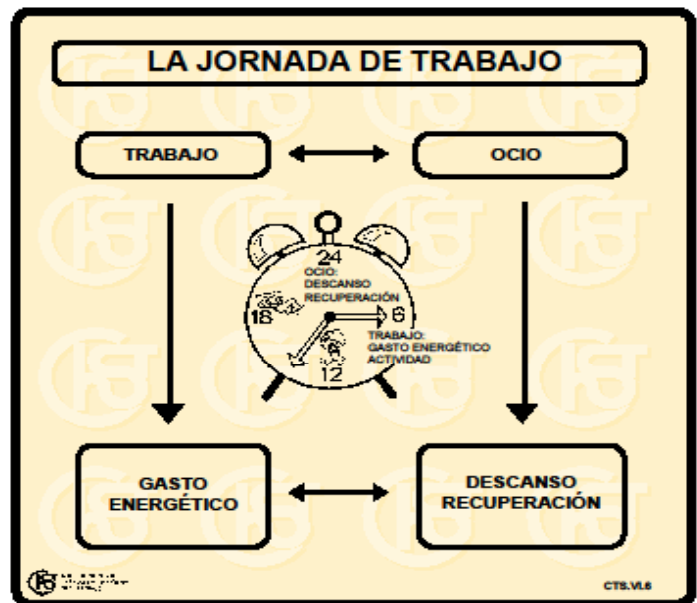
EXIGENCIAS

La Jurisprudencia exige la realización de trabajos nocturnos para que un turno tenga la condición de rotatorio, a efectos de cumplimiento de jornada. De hecho, pueden establecer trabajos a turnos las empresas cuyo proceso de producción sea continuo durante las 24 horas del día. Para el establecimiento del trabajo nocturno, deberán tener en cuenta la rotación de los puestos y además, salvo adscripción voluntaria, **ningún trabajador puede estar en el turno de noche más allá de dos semanas consecutivas**.

También pueden establecer trabajos a turnos aquellas empresas en las que la actividad se desarrolle incluso en días que caigan en **domingos y festivos**. Estas sociedades pueden organizar su actividad a través de equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas o contratando personal.

POR LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

En los centros de trabajo en los que, por la naturaleza del servicio prestado, resulte necesario el establecimiento de turnos laborales, **éstos se deben realizar obligatoriamente de forma rotativa**, según un cierto ritmo bien continuo o bien discontinuo, con el objeto de atenuar el trabajo de carácter monótono y repetitivo, y cuidar la salud de los empleados en todo momento. Por convenio colectivo se pueden programar los turnos por temporada, si bien habrá que cumplir los requisitos que se establezcan, tales como: la intervención de algún representante de los trabajadores en el establecimiento de los horarios y la publicación, con la antelación suficiente, de dichos programas, para el conocimiento de los trabajadores afectados por los cambios.



Es obligación de los empresarios garantizar, a los trabajadores a turnos, **un nivel de protección en materia de seguridad y salud adaptado a la naturaleza de su trabajo**, con servicios de protección y prevención apropiados y equivalentes a los de los demás trabajadores de la empresa.

Cuando el trabajo a turnos implique una ampliación de jornada afectará a los **periodos de descanso obligatorios** establecidos en la siguiente forma: en relación con el descanso semanal, cuando la organización del trabajo lo precise, el medio día de descanso semanal se puede acumular por períodos de hasta cuatro semanas o separar del período correspondiente al día completo, para poder disfrutarlo cualquier otro día de la semana.

DESCANSOS

Por lo que se refiere al descanso diario, cuando el cambio de turno de un trabajador impida que éste pueda disfrutarlo, en el día que así ocurra, se puede reducir hasta un mínimo de siete horas. La diferencia debe compensarse en los días inmediatamente siguientes.

Entre el final y el principio de una jornada y el comienzo de la siguiente deben mediar como mínimo 12 horas. Este periodo debe ser respetado incluso en la distribución de la jornada diaria pactada por Convenio Colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En las jornadas especiales para determinadas actividades pueden establecerse periodos de descanso diferentes.



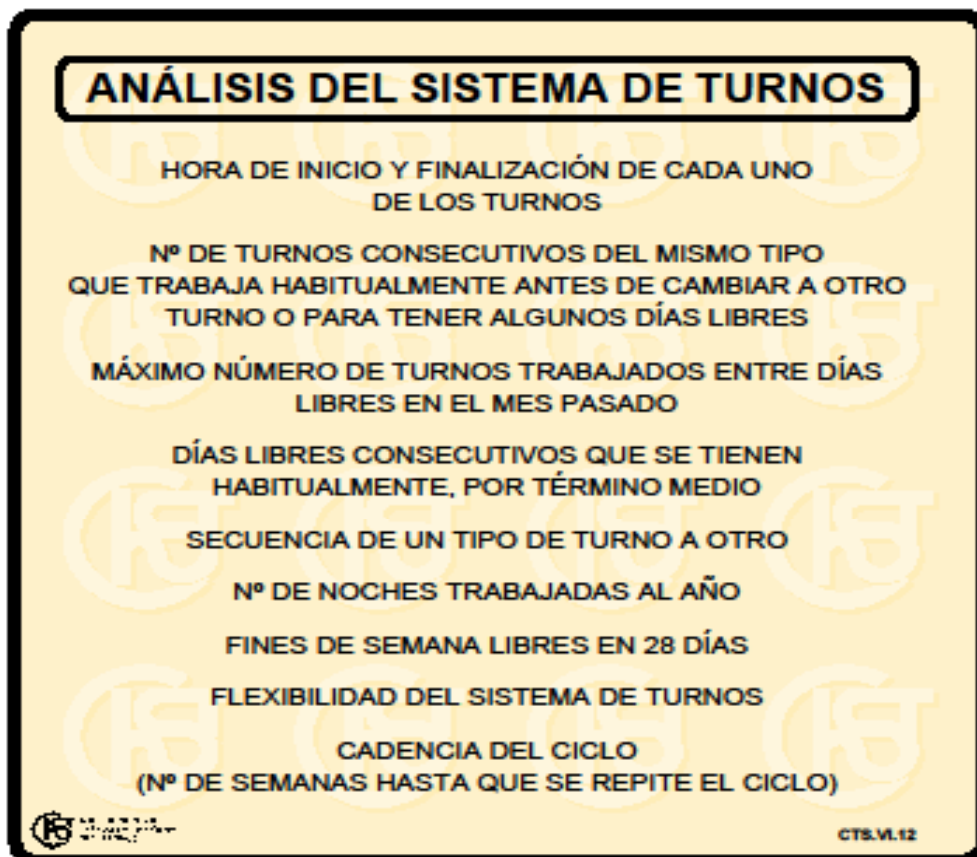
La finalidad del descanso de la jornada continuada es **romper la permanencia del esfuerzo laboral durante más de seis horas** y proporcionar un tiempo libre para un refresco. Durante el tiempo del descanso, el trabajador no tiene obligación de trabajar y no se encuentra sometido al poder de dirección y control de la empresa; por lo tanto, el trabajador puede abandonar el centro de trabajo .

NORMAS PREVISTAS

Cuando el trabajo a turnos o nocturno es inevitable, se procurará aplicar las siguientes medidas preventivas:

- Siguiendo la clasificación de los alimentos en cuatro grupos realizada por la FAO/OMS, para conseguir una dieta equilibrada se debería comer diariamente dos raciones del grupo de la carne (carne, pescado, huevos, leguminosas, frutos secos ...), dos raciones del grupo de la leche y derivados (leche, mantequilla, queso ...), cuatro del grupo de las hortalizas y frutas y cuatro del grupo del pan y los cereales. Todo ello debe repartirse a lo largo del día teniendo en cuenta que cada comida debe incluir alimentos de estos cuatro grupos.
- Si la empresa tiene restaurante o cantina, es aconsejable que la alimentación sea controlada por el especialista en nutrición.

- Dejar abierto a ser posible, el restaurante de la empresa a fin de evitar que el trabajador/a se alimente a base de comidas frías, bocadillos, charcutería, etc.
- Aligerar el tipo de comida, disminuyendo la cantidad de lípidos y reemplazando los embutidos y fiambres por pollo frío, queso y fruta fresca.
- Desarrollar un plan de educación sanitaria a fin de explicar a los interesados/as los principios de una alimentación sana y modificar paulatinamente los hábitos alimentarios.
- Efectuar un reconocimiento médico previo encaminado a detectar antecedentes de trastornos digestivos graves (colitis ulcerosa, ulcera gastroduodenal), alteraciones importantes de sueño y personas con enfermedades específicas como la epilepsia que puede desencadenarse debido a la fatiga y a la privación de sueño y la diabetes que puede verse agravada por alteraciones en los hábitos alimentarios.
- Tener en cuenta que la inadaptación se detecta en los primeros meses, con lo que deberá hacerse un seguimiento de estos trabajadores/as durante el primer año a fin de prevenir la aparición de síntomas de no adaptación (dispepsia, alteraciones nerviosas y/o de sueño, etc).



- Evitar la exposición a estos tipos de trabajo en individuos menores de 25 años y mayores de 50 años.
- Prever una pausa lo suficientemente larga que permita tomar al menos una comida caliente durante las horas de trabajo.
- Introducción de pausas muy breves para mejorar el estado funcional del organismo, en especial durante el trabajo nocturno.
- Reducir la carga de trabajo por la noche, ya que se necesita un mayor esfuerzo para conseguir los mismos resultados que durante el trabajo diurno.
- Procurar realizar la comida principal en familia, a pesar de que hoy en día no es fácil llevarlo a cabo, puesto que los dos miembros de la pareja suelen trabajar y en ocasiones el domicilio queda lejos del centro laboral.
- Intentar adaptar el turno al ciclo circadiano del individuo (se aconsejan cambios entre las 6h. y las 7h. de la mañana, entre las 14h. y las 15h. de la tarde y entre las 22h. y las 23h. de la noche).
- En el caso de trabajo a turnos son preferibles las rotaciones cortas (cada dos/tres días).
- Después de dos o tres turnos de noche consecutivos dar al menos una jornada completa de descanso.
- Toda organización de turnos debe prever fines de semana libres de al menos dos días consecutivos.



NOTICIAS DE INTERÉS

ACCIDENTE LABORAL

El pasado 5 de noviembre de 2010, a las 16:00 horas, se produjo un accidente laboral calificado como GRAVE.

El accidente se produjo en los trabajos de “protección de pantallas acústicas en el tramo La Roca – Riudellots”, obra de la D.G. DE GRANDES PROYECTOS de ADIF. El trabajador accidentado pertenece a la empresa contratada DANCORES 2007 S.L.

El accidente sucedió durante la colocación de pernos de izado para la colocación con camión grúa de una pantalla acústica. Al parecer, el trabajador no colocó el estampidor necesario para evitar el vuelco de las placas deslizándose éstas sobre el trabajador produciéndole rotura de pelvis y tobillo.

-oOo-