



Lliures i Independents

Núm. 1 Julio 2009

Butlletí Informatiu
per a delegats/des

Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha dictado un nuevo Criterio Técnico 69/2009 que viene a sustituir al anterior Criterio Técnico 34/2003 sobre las actuaciones de la ITSS ante las conductas de acoso moral en el trabajo.

En aquel criterio se consideraba esta conducta como un atentado a la dignidad de los trabajadores y, por lo tanto, podía ser constitutiva de la infracción laboral muy grave prevista en el [artículo 8.11 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social](#), aprobado por el R.D. Legislativo 5/2000 (TRLISOS).

A pesar de que el criterio de 2003 entendía que los actos de acoso moral podían también estar incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), no llegó a establecer de forma plena cuáles eran los criterios de aplicación de esta norma a la diversa y variada casuística de los riesgos psicosociales en general, y dentro de ellos al acoso moral y la violencia en el trabajo en particular, todo ello en gran parte debido a las incertidumbres que entonces existían en el ámbito de la Unión Europea sobre el tratamiento de los riesgos psicosociales dentro de la legislación preventiva.

La jurisprudencia fue la encargada de encuadrar estas conductas como riesgos laborales que debían ser prevenidos por los empresarios conforme a las normas generales de la LPRL.

El Tribunal Constitucional, por su parte, en las sentencias STC 62/2007 y aun con mayor énfasis, en la STC 160/2007 reconoce que las obligaciones del empresario previstas en la LPRL son de plena aplicación a los supuestos de riesgo psíquico motivados por la organización del trabajo que pueda potencialmente padecer el trabajador cuando aquellos sean ciertos y previsibles.

Además, en la negociación colectiva entre representantes de los empresarios y los trabajadores, tanto a nivel europeo como nacional, se han concluido dos Acuerdos Marco, el primero sobre el Estrés Laboral (alcanzado en el año 2004) y otro Acuerdo sobre el Acoso y la Violencia en el trabajo firmado el 26 de abril de 2007. En ambos Acuerdos se reconoce la aplicación de la Directiva Marco 89/391/CEE sobre Seguridad y Salud en el Trabajo a dichas materias, lo que supone a su vez el reconocimiento de la aplicación de la LPRL que traspuso dicha Directiva.

Se ha considerado por la Inspección que todas estas novedades tienen la relevancia suficiente como para formular un nuevo Criterio Técnico aunque referido esta vez, no sólo a las conductas de acoso moral en el trabajo sino a todas las situaciones de violencia psicológica en el trabajo, concepto que comprende todas las formas de acoso y maltrato en el trabajo, y también, por razones sistemáticas, a las situaciones de violencia física interna (que merece un tratamiento similar al de la violencia psicológica).

¿QUÉ SE ENTIENDE POR ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO?

Las conductas que tienen cabida dentro del genérico "acoso y violencia en el trabajo", a los efectos de lo previsto Criterio Técnico 69/2009 son las siguientes:

Las conductas de **violencia física interna** (aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza y que se practican entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo).



Las conductas de **violencia psicológica**. Dentro de ellas se encuentran el acoso sexual, el acoso moral y el acoso discriminatorio.

CONDUCTAS DE VIOLENCIA FÍSICA INTERNA

Las conductas de violencia física interna son aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practican entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo.

Quedan excluidas de este concepto las agresiones realizadas por personas que no formen parte de esas empresas o cuya presencia en el centro de trabajo sea ilegítima, ya que en este supuesto estamos ante un caso de violencia física externa cuyo tratamiento será objeto de un Criterio Técnico distinto.

CONDUCTAS DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA

1 . Acoso sexual

El [artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define el acoso sexual como *"cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"*.

2 . Acoso moral y acoso discriminatorio

Del acoso moral, en cambio, no tenemos ningún concepto en nuestra legislación vigente. Heinz Leymann lo definió como "una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo".



La jurisprudencia española se ha remitido con frecuencia a esta definición de Leymann, si bien en ocasiones ha elaborado un concepto propio. Así, el Magistrado Ramón Gimeno Lahoz, autor de diversos trabajos sobre esta materia, lo ha definido en sus sentencias como "presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración laboral" " y la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 24 de abril de 2006 lo define como una conducta "de sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión".

Hay, sin embargo, otras notas que son igualmente importantes:

- La reiteración y frecuencia de las ofensas que se reciben por la persona acosada. El término "**acoso**", según se define en el Diccionario de la Real Academia Española, significa una "**persecución sin tregua**" y el término "**conducta**" describiría una sucesión de actos puntuales, e incluso sería más adecuado el uso del término "comportamiento", que es el utilizado en la versión oficial en castellano de las Directivas europeas que trasponen las mencionadas leyes. La reiteración, permanencia en el tiempo o frecuencia no es, sin embargo, una nota imprescindible en el acoso sexual, en el que bastaría un mero acto de ataque o chantaje para poder calificar tal conducta como acoso.

- Esta conducta es susceptible de causar daños a la salud de la persona acosada. Esta nota sí aparece de modo expreso en la legislación francesa y también en la belga, así como en el reciente Acuerdo Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo firmado por los agentes sociales europeos.

Hay que precisar también, que el acoso moral supone siempre la violación del derecho a la integridad moral y a la consideración debida a la dignidad en el trabajo, pero sin embargo no agota el contenido de tales derechos ya que puede haber otros actos y conductas que no merezcan la calificación de acoso por no cumplir con todos los requisitos antes descritos pero que sí supongan una violación de los mismos.



a . El abuso del poder de dirección

Por abuso del poder de dirección constitutivo de acoso no se debe entender la conducta despótica, desordenada o arbitraria de los mandos de la empresa sino una conducta de dichos mandos, en el ejercicio de las funciones propias de su puesto, dirigida hacia un concreto trabajador o grupo de trabajadores cuando la misma se desvía de los objetivos y fines propios de la organización y dirección del servicio que se encuentra bajo su responsabilidad. Es decir, el abuso de autoridad es una desviación de poder en la que el mando adopta decisiones que se apartan de la lógica organizativa o productiva de la empresa y producen un perjuicio objetivo a la consideración debida a la dignidad e integridad física de un trabajador que se encuentre bajo su dependencia.

b . El trato vejatorio constitutivo de acoso

La segunda conducta que puede ser considerada como atentatoria al derecho a la consideración debida a la dignidad es el trato vejatorio seguido frente a un individuo.

En ella no se da un uso abusivo de las facultades directivas sino que el representante de la empresa o bien otros trabajadores de la misma llevan a cabo conductas que por su reiteración o relevancia suponen una vulneración del derecho a la consideración debida a la dignidad.



Puede tratarse de conductas como insultar o menospreciar repetidamente a una persona en público, reprender reiteradamente a una persona delante de sus compañeros o clientes de manera particularmente ofensiva o difundir diversos rumores falsos sobre su trabajo o sobre su vida privada.

c . El acoso discriminatorio

Cuando las conductas de abuso de autoridad y trato vejatorio tengan un móvil discriminatorio por cualquiera de las causas previstas en el [artículo 28 de la Ley 62/2003](#), el [artículo 7 de la Ley 51/2003](#) y el [artículo 7.2. de la Ley Orgánica 3/2007](#) estaríamos ante un acoso discriminatorio, conducta tipificada como infracción muy grave por el [artículo 8.13 bis LISOS](#).

Ejemplos típicos de estas conductas sería el acoso por razón de convicciones dirigida frente a un representante sindical o político en la empresa, la conducta de acoso por razón de sexo frente a mujeres embarazadas o en período posterior a su embarazo, o la conducta de acoso por razón de edad dirigida frente a trabajadores susceptibles de incorporarse a los planes de jubilación en las empresas que tengan planes de este tipo.

SUJETOS RESPONSABLES EN MATERIA PREVENTIVA

El sujeto responsable de las obligaciones preventivas es el empresario en la relación laboral ([art. 14.2. LPRL](#)), pero hay que tener en cuenta que esta responsabilidad puede ser compartida por el empresario principal de la propia actividad; por otros empresarios presentes en el centro de trabajo con los que debe coordinar las medidas adecuadas o por el empresario titular del centro.

Esta responsabilidad de otros sujetos es particularmente importante en aquellos casos en que los problemas de acoso y violencia surgen entre personal de distintas empresas o incluso entre personas externas pero que prestan servicios con ellas. En estos casos, las medidas necesarias para prevenir o intervenir ante situaciones de violencia y acoso deben ser adoptadas por varias empresas y todas ellas han de tener su parte de responsabilidad.



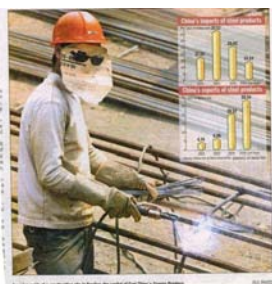
INFRACCIONES POR FALTA DE INTERVENCIÓN

Ante la falta de precisión de la norma legal, corresponde de forma exclusiva al empleador la determinación de las medidas que considere razonablemente adecuadas a cada situación pero supondría una clara infracción del [artículo 14.2 LPRL](#) tanto la conducta activa del empleador que propicie estas situaciones como su pasividad ante las mismas.

La medida más común de intervención ante los problemas de violencia en el trabajo es la implantación de los sistemas de resolución interna de conflictos, que también pueden ser arbitrados de forma unilateral por el empresario como medida de intervención, bien ya sea por propia iniciativa o como resultado de la evaluación de riesgos psicosociales.

La falta de intervención del empresario ante un problema relacionado con la violencia en el trabajo puede suponer una infracción en materia de prevención de riesgos laborales que puede ser leve ([artículo 11.4 TRLISOS](#)), grave ([artículo 12.16 TRLISOS](#)) o muy grave ([artículo 13.10 TRLISOS](#)) de acuerdo con cuál sea la valoración del riesgo para la salud del trabajador.

La falta de adopción de estas medidas puede suponer una infracción grave ([artículo 12.13 TRLISOS](#)) o muy grave ([artículo 13.7 TRLISOS](#)) cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.



ORDEN DE PARALIZACIÓN DEL TRABAJO

Establece el Criterio Técnico 69/2009 la posibilidad de que el Inspector dicte una orden de paralización de las actividades del trabajador cuando *"compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores"*. Sin embargo, la aplicación de esta orden de paralización a los supuestos de acoso y violencia en el trabajo resulta muy excepcional: para dictarla el Inspector debe tener elementos de juicio suficientes para estimar la existencia de un riesgo cierto, grave y previsible para la salud del trabajador si la empresa no adopta con carácter inmediato medidas que puedan impedirlo o evitarlo.



Para ello debería concurrir una situación laboral que objetivamente pueda ser considerada como de riesgo grave e inminente para la persona afectada, teniendo particularmente en cuenta su particular vulnerabilidad ante esas circunstancias, de acuerdo con los informes o antecedentes médicos de los que el Inspector pueda tener conocimiento.

La paralización describirá los "trabajos" (incluyendo también dentro de este concepto la completa o parcial ausencia de tareas asignadas) que supongan un riesgo grave e inminente para la salud del trabajador, y la advertencia de que la paralización tendrá efectos hasta que no cese dicha situación.



¿Los trabajadores que han recibido cursos de prevención tienen derecho a que las horas de que conste el curso les sean compensadas mediante libranza de horas de trabajo?

La respuesta que nuestra jurisprudencia ofrece a la cuestión planteada puede resumirse en que las horas invertidas en la realización obligatoria de cursos de formación fuera de horas de trabajo, sea por imposición legal o por decisión del empresario, deben ser compensadas por éste mediante el oportuno descuento en la jornada de trabajo.

Así se ha pronunciado el Tribunal Supremo en [Sentencia de 12 de febrero de 2008](#). Considera el Alto Tribunal, al interpretar el [artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#), "Formación de los trabajadores", que, en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración del contrato, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

Además, la formación deberá impartirse siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la citada formación. La formación se podrá impartir por la empresa con medios propios o concertándola con servicios ajenos y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

El problema consiste en determinar si la garantía comprende la compensación del tiempo invertido por el trabajador en formación, considerándolo tiempo de trabajo si se realiza durante la jornada laboral o remunerando esa dedicación si la formación tiene lugar fuera de aquélla. La respuesta ha de ser afirmativa, porque no estamos aquí ante un tiempo de formación que responda a la libre decisión del trabajador, ni a una relación de éste con la Administración que quede al margen de su trabajo en la empresa, sino de una formación que tiene lugar precisamente porque se está trabajando para la empresa, que ésta tiene que "garantizar" y de la que resulta beneficiada porque, aparte de cumplir con una obligación legal, le permite desarrollar su actividad con mayor seguridad y con un personal más capacitado.

ESTRÉS TÉRMICO SEGÚN LA LEY

Los umbrales que sobre temperatura establece el Decreto de lugares de trabajo, ¿son en todo caso obligatorios?

Con frecuencia nos encontramos en los lugares de trabajo con valoraciones muy dispares en cuanto a la temperatura que reina y la que debería ser la más adecuada. En muchas ocasiones el conflicto — la discrepancia — se da entre los propios trabajadores, pues cada uno tenemos nuestro "termostato", y lo que para alguno es calor otros se encuentran perfectamente, y viceversa. En el día a día de nuestras oficinas y fábricas, sobre todo en los días de invierno más extremo, o cuando la canícula pega sin miramientos, las Inspecciones de Trabajo se pueblan de denuncias de los representantes de los trabajadores, quejándose de que las temperaturas reinantes están por debajo o por encima de las cifras que establece el [Anexo III del Real Decreto 486/1997](#) sobre seguridad y salud laboral en los lugares de trabajo. Como reza el encabezamiento, la cuestión es si se trata de cifras infranqueables que sean exigibles en todo caso.

Expuesto esquemáticamente, para abordar el tema hay que distinguir entre situación peligrosa y situación de malestar.

Peligro: golpe de calor o hipotermia



El artículo 7 y después el Anexo III de ese Real Decreto 486/1987, empieza declarando inequívocamente: "La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deberá suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores". Ésta se puede decir que es una barrera infranqueable que no se debe traspasar. Es decir, si las condiciones ambientales pusieran en riesgo la salud, en todo caso se deberían adoptar las medidas para mejorarlas. Y entendida en términos jurídicos la expresión "en todo caso"; es decir, no cabe alternativas. El riesgo tendría la calificación de "intolerable" y solo cabría la paralización de los trabajos sea temporalmente o definitivamente. Lo contrario significaría incurrir en una conducta punible, no solo por multa administrativa, sino penal: pues se produciría una conducta de culpa grave: se sabe o se debería saber con los medios al alcance de la dirección empresarial que hay un riesgo elevado, y aun así no se hace nada.

Para saber cuándo estamos ante condiciones que puedan suponer un riesgo, nos podemos servir de la NTP-18-1982 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que conforme al artículo 8 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es el órgano científico técnico especializado, y competente para asesorar a la Inspección de Trabajo.

Malestar: confort térmico

Evitadas esas situaciones, a partir de ahí entraría en aplicación lo dispuesto en el párrafo 2.º del Anexo III del Real Decreto 486/1997, que pasa de una orden inexcusable del 1.º, a una recomendación, cuando señala que "en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores". En este caso todo lo preside las reglas de la proporcionalidad. Pero cuidado, que no se entienda que carece de todo valor conminatorio para la dirección de la empresa.

Para evitar esa incomodidad o molestia, se deberán tener en cuenta las cifras recogidas en el párrafo 3.º:

- *La temperatura de los locales donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares, estará comprendida entre 17 y 27° C. La temperatura de los locales donde se realicen trabajos ligeros estará comprendida entre 14 y 25° C.*
- *La humedad relativa estará comprendida entre el 30 y el 70 %, excepto en los locales donde existan riesgos por electricidad estática en los que el límite inferior será el 50 %.*

Y para ello se debe jugar con las variables ropa de trabajo, radiaciones externas y humedad.

Conclusiones

La empresa debe adoptar los mecanismos precisos para garantizar en cada momento del año al denominado **confort térmico**, para lo que puede adoptar las medidas que sean proporcionadas y razonables: aerospirators, modificación de horarios apantallamiento de las máquinas o procesos que produzcan radiaciones, ropa más ligera, organización del trabajo para que en los momentos de mayor temperatura se reduzca el nivel de actividad a cifras entre 110 y 90 kcal/h, o menores, etc.



Que no se piense que la expresión "tener en cuenta los condicionantes del clima de la zona" le permite al empresario abandonarse. Debe demostrar su preocupación por el tema, con signos como comunicación con los interesados, recepción de propuesta, estudio de la viabilidad y las que específicamente recoge la norma UNE referida.

SALUD LABORAL,

En las circunstancias sociales actuales se incrementa la importancia, de las muchas veces olvidada, Prevención de Riesgos Laborales, a pesar que las estadísticas hablan de un menor número de accidentes de trabajo, pero no por unas mejores acciones preventivas, sino porque los accidentes en la cola del INEM todavía no son considerados accidentes "in itinere".

Tras unos años de impulso a las actuaciones recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos, aunque no siempre con la fuerza que se requería, esta importante herramienta de la política socio-económica ha sido relegada a los manuales escritos, olvidándose su puesta en práctica. Desgraciadamente, para algunos empresarios, prevención ha sido y es sinónimo de gasto, y no de inversión, sinónimo de disminución de productividad, y no de seguridad, agudizándose todo esto en el momento económico actual.

Por otro lado asistimos, por parte de muchos trabajadores, ante el miedo de perder su puesto de trabajo, a una actitud de peligrosa resignación, es decir, a un todo vale con tal de conservar el empleo. Así pues observamos como se asumen las jornadas maratonianas, mayores cargas de trabajo, tareas que se realizaban por dos o mas trabajadores ahora las hace uno sólo, la no utilización de elementos de seguridad porque ralentizan el trabajo, etc.

Además los poderes públicos, en muchos casos por la falta de destinar los medios necesarios, se están olvidando de su obligación de velar por la seguridad en el trabajo, más centrados, desgraciadamente, en este instante en la aprobación de los números ERE que tienen encima de la mesa.

Todo esto nos debe hacer recapacitar sobre la cultura preventiva y de protección de la salud de los trabajadores que se pretendió impulsar con esta Ley, y que encontramos dentro del marco de la Constitución, que recoge este aspecto fundamental del mundo laboral, del derecho de los trabajadores a trabajar sin peligro para su salud, y de la obligación de los empresarios de tomar las medidas necesarias en este sentido.

Prevención y Salud laboral son algo más que unas botas o unas gafas de seguridad, la estabilidad emocional y psicológica, un buen ambiente de trabajo, disponer de mecanismos que eviten el hastío, el malestar, la falta de motivación, etc, todo esto y más es salud laboral. De este modo, por ejemplo, una flexibilidad en el horario de entrada y salida al trabajo, se debe entender, no sólo como una medida de conciliación de la vida familiar con la laboral, sino también como una medida de salud, de salud laboral, es decir, conseguir que el principal recurso de cualquier empresa, el capital humano, funcione, y desde un punto de vista empresarial sea rentable, es la mejor garantía de incrementar la riqueza económica de cualquier país, por eso debemos ser capaces, entre todos, de conseguir que trabajo y seguridad vayan de la mano, porque tratarlos como elementos distintos es un error.

RUIDO

¿Puede dejar de calificarse de penoso un trabajo en el que tras facilitar protectores auditivos se reducen los niveles de ruido?



La respuesta negativa podemos encontrarla en la Sentencia del [Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 20 de febrero de 2006](#), la cual establece que la calificación como penoso del puesto de trabajo en que el trabajador está sometido a un nivel de ruido superior a 90 dB no puede quedar excluida por la circunstancia de que la empresa facilite a los trabajadores protectores auditivos, puesto que ello supone el necesario y obligado cumplimiento del deber genérico de seguridad y prevención de riesgos laborales, sin que los protectores auditivos afecten al sistema de trabajo establecido ni a su naturaleza y condiciones objetivas, en cuanto que no suponen mejoras de carácter objetivo del procedimiento de trabajo, tendente a la objetiva reducción del ruido, siendo simplemente cumplimiento de la normativa de prevención aplicable, mediante la reducción del nivel de ruido personalmente soportado por cada trabajador, sin olvidar las molestias inherentes a la utilización de los protectores y sin olvidar las consecuencias que su uso continuado puede provocar.



Además, una cosa es que se varíe la exigencia de adopción de las medidas preventivas en los términos previstos en la normativa a aplicar, y otra bien distinta es concluir que el ruido por debajo de un determinado nivel ya no constituya riesgo de trauma acústico o penosidad en el trabajo.

Concretamente, el [artículo 5.º2 del Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo](#), sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido, establece que para determinar los valores de exposición que dan lugar a una acción no se tendrán en cuenta los efectos producidos por los protectores auditivos individuales utilizados por los trabajadores.

Éste es un tema interesante, sobre todo en relación con la interpretación de las cláusulas de los convenios colectivos que regulan el abono de plusas de toxicidad, penosidad o peligrosidad a los trabajadores que deban realizar labores especialmente tóxicas, penosas o peligrosas.

MANIPULACIÓN DE CARGAS

La mala manipulación de cargas es causa de lesiones que suponen aproximadamente el 22% de los accidentes con baja.

- Causas de los accidentes

- Posturas de trabajo inadecuadas.
- Sobreesfuerzos:
 - Carga demasiado pesada para las características físicas del trabajador.
 - Carga con forma que la hacen difícil de agarrar y sostener.
 - Periodos de descanso insuficientes.
 - Excesivo ritmo de trabajo.
 - Distancias de elevación, descenso y transporte demasiado grandes.
- Repetitividad de movimientos en miembros superiores.
- Ropa de trabajo, calzado, etc. inadecuados.
- Suelo desigual.
- Falta de espacio suficiente.
- Falta de formación e información sobre la forma correcta de manipular las cargas.

- Consecuencias

- Lesiones en la espalda, cervicales, lumbares, etc.
- Lesiones en brazos y en la zona del cuello y del hombro.

Las lesiones pueden derivar en enfermedades crónicas como lumbalgias, tendinitis, etc.

Los problemas físicos continúan a menos que se tomen medidas que reduzcan el riesgo laboral en el manejo de cargas.

- Medidas de prevención

- **Evitar o disminuir la manipulación manual de cargas, estableciendo medidas como:**
 - Automatizar procesos, tareas, etc., para eliminar la manipulación a mano de productos.
 - Dotar a los puestos que lo precisen de mesas elevadoras, cintas transportadoras, caminos de rodillos, etc.
 - Incrementar la utilización de transpaletas, carretillas, etc.
 - Disminuir los recorridos de los trabajadores con cargas.
 - Diseñar las zonas de trabajo para evitar el manejo de cargas de forma incorrecta.
 - Solicitar ayuda a los compañeros cuando la carga supere la capacidad física del trabajador.
 - Establecer pausas y descansos en el trabajo.
- **Si la manipulación de carga no se puede evitar, hay que reducir la carga disminuyendo el peso unitario y sustituyendo envases por otros más ligeros.**
- **Hay que proporcionar al trabajador la formación e información adecuada para el correcto manejo de cargas:**
 - Mantener la espalda recta al ponerse en cuclillas. Hay que utilizar sobre todo la fuerza de las piernas.
 - Espirar en el momento de iniciar el esfuerzo.
 - Agarrar firmemente el objeto para levantarlo y transportarlo.
 - Mantener la carga próxima al cuerpo y con los brazos y los codos pegados a los lados.
 - Acercarse a la carga para evitar esfuerzos innecesarios.
 - Es mejor empujar que tirar.



TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO

El tiempo de trabajo es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que tiene una repercusión más directa sobre la vida diaria.

El número de horas trabajadas y su distribución pueden afectar no sólo a la calidad de vida en el trabajo, sino a la vida extralaboral. En la medida en que la distribución del tiempo libre es utilizable para el esparcimiento, para la vida familiar y para la vida social, es un elemento que determina el bienestar de los trabajadores/as.

El trabajo a turnos es el desarrollado por distintos grupos sucesivos de personas, en el que cada grupo cumple una jornada laboral, de manera que se abarca un total de entre 16 y 24 horas de trabajo diarias. Legalmente, en el Estatuto de los Trabajadores/as, se define el trabajo a turnos como "toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual los trabajadores/as ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador/a la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas".



El trabajo nocturno, también según el Estatuto de los Trabajadores, es el que tiene lugar entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y un trabajador/a nocturno es el que invierte, como mínimo, tres horas de su trabajo diario, o al menos una tercera parte de su jornada anual en este tipo de horario.

El trabajo a turnos se puede organizar de las siguientes formas:

Sistema discontinuo: el trabajo se interrumpe normalmente por la noche y el fin de semana. Supone, pues, dos turnos, uno de mañana y otro de tarde.

Sistema semi-continuo: la interrupción es semanal. Supone tres turnos: mañana, tarde y noche, con descanso los domingos.

Sistema continuo: el trabajo se realiza de forma ininterrumpida. El trabajo queda cubierto durante las 24 horas del día y durante todos los días de la semana. Supone más de tres turnos y el trabajo nocturno.

Inconvenientes del trabajo a turnos

- **Alteración del equilibrio biológico.** El trabajo a turnos, especialmente el trabajo nocturno, fuerza a la persona a invertir su ciclo normal de actividad-descanso, obligándole a ajustar sus funciones al período de actividad nocturna.
- **Alteración de los hábitos alimentarios.** Las personas que trabajan a turnos se ven afectadas por la alteración de los hábitos alimentarios. La calidad de la comida no es la misma, se suelen tomar comidas rápidas y en un tiempo corto e inhabitual, los alimentos se reparten mal a lo largo de la jornada y, en ocasiones, no son correctos en cuanto al equilibrio nutricional.
- **Alteraciones del sueño.** En el trabajo a turnos el sueño suele verse alterado, tanto en la cantidad de horas dormidas como en la calidad del sueño que tiene lugar.
- **Alteraciones de la vida social.** El trabajo a turnos, especialmente el turno de noche y el de tarde, dificulta las relaciones sociales debido a la falta de coincidencia con los demás.

Incidencia en la actividad profesional. La baja actividad del organismo durante la noche puede provocar que se den una serie de repercusiones negativas sobre la realización del trabajo: acumulación de errores, dificultad en mantener la atención, en percibir correctamente la información o de actuar con rapidez.

Mejoras en el trabajo a turnos

Aunque no existe el diseño de una organización de turno óptima, las actuaciones que deben de llevarse a cabo para mejorar las condiciones de trabajo deben basarse principalmente en intentar respetar al máximo los ritmos biológicos de vigilia-sueño y alimentación, así como las relaciones familiares y sociales.

Teniendo en cuenta estos condicionantes, la organización de los turnos debe hacerse basándose en la protección de la salud de los trabajadores/as. Para ello deberán seguirse las recomendaciones existentes a este respecto. Se puede emprender una política global en la que se consideren los siguientes factores:

- Los turnos deberán respetar al máximo el ciclo de sueño, evitando que el turno de mañana empiece a una hora demasiado temprana. Los cambios de turno pueden situarse, por ejemplo entre las 6 y las 7 h., las 14 y las 15h y las 22 y 23 h.
- Los trabajadores/as deben tener facilidades para poder tomar la comida caliente y equilibrada, en espacios adecuados para ello y con tiempo suficiente.
- La elección de los turnos será discutida con los interesados en tomar decisiones, según las necesidades individuales.

- Los turnos de noche y de tarde nunca serán mas largos que los de mañana, preferiblemente serán mas cortos.
- Es preferible realizar ciclos cortos en cada turno (2 ó 3 días), puesto que así los ritmos circadianos (ciclos de vigilia-sueño de 24 horas) apenas llegan a alterarse.
- Se debería aumentar el número de períodos en los que puede dormir de noche (posibilidad de descanso después de hacer el turno de noche, acumular días de descanso, realizar ciclos de rotación distintos a los largo del año, etc.)
- Se debe disminuir el número de años de trabajos realizados a turnos, dependiendo de la edad del individuo o de otros factores. (La OIT recomienda que, a partir de los 40 años, el trabajo nocturno continuado sea voluntario).
- En lo que sea posible, se debe reducir o evitar una carga física elevada en el turno de noche.
- Es recomendable mantener los mismo miembros en un grupo de trabajadores/as que realicen el mismo turno, de manera que se faciliten las relaciones estables.
- Se debe establecer un sistema de vigilancia médica que detecte la falta de adaptación de los trabajadores/as al trabajo a turnos y que pueda prevenir situaciones irreversibles. Según el art. 36 del Estatuto de los Trabajadores/as , "los trabajadores/as nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno, tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sen profesionalmente aptos".

Es necesario dar a conocer con antelación el calendario que contenga la organización de los turnos.

Además de las recomendaciones sobre la organización de los turnos, individualmente, es útil desarrollar una estrategia de adaptación, consiguiendo el soporte de familiares y amigos, hay que intentar conseguir espacios oscuros y silenciosos para dormir, mantener un horario regular de comidas, evitar tomar comidas pesadas antes de acostarse, evitar tomar cafeína, estimulantes y alcohol en general 2 ó 3 h. antes de acostarse, y hacer ejercicio regularmente.

