



**Gobierno
de La Rioja**

Industria, Innovación y
Empleo

Trabajo y Salud Laboral

Hermanos Hircio, 5
26006 - Logroño (La Rioja)
irsal@larioja.org
Tfno.: 941 291801
Fax.: 941 291826



**Instituto Riojano
de Salud
Laboral**

¿CÓMO GESTIONAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES? EL TRABAJO NOCTURNO Y A TURNOS.

Un aspecto relevante de las condiciones de trabajo es el tiempo en el que éste se ejecuta. Más aún, si por razones de diversa índole, se lleva a cabo en régimen de turnos, incluyendo el nocturno. Si bien la relación de los factores de riesgo psicosocial puede resultar extensa, existe un amplio consenso en considerar dicha forma de organización del trabajo como tal (en tanto que es una condición presente en una situación laboral directamente relacionada con la organización del trabajo, con capacidad para afectar de forma negativa tanto al bienestar del trabajador como al desarrollo del propio trabajo, según se deriva de la definición de factores psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

¿Qué se entiende por trabajo nocturno, trabajo a turnos y trabajador nocturno?

Art. 36 R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Trabajo nocturno:

“el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana”.

Trabajador nocturno:

“aquel que realice normalmente una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo en período nocturno, así como a aquel que se prevea que puede realizar en período nocturno una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual”.

Trabajo a turnos:

“toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas”.

¿Qué repercusiones se pueden derivar del trabajo nocturno?

Además de alteraciones en la esfera social y familiar del trabajador, destacan los trastornos del sueño, las alteraciones gastrointestinales, la fatiga crónica, envejecimiento prematuro, las alteraciones psicológicas y el agravamiento de determinadas enfermedades latentes, motivado principalmente por la desincronización entre la actividad fisiológica –ritmo circadiano- y la actividad laboral.

Por otro lado, la realización de trabajo nocturno puede influir en la magnitud de otros riesgos a los que está expuesto el trabajador ya que aumenta la probabilidad de cometer errores y con ello la de sufrir accidentes (el nivel de atención, la capacidad de toma de decisiones, así como la rapidez y precisión de los movimientos se ven reducidos especialmente entre las 3 y las 6 de la madrugada).



Dichas consecuencias pueden verse incrementadas y/o agravadas en el caso de que el trabajo nocturno sea realizado estableciendo un sistema de trabajo a turnos.

¿Cómo se deben gestionar los riesgos psicosociales?

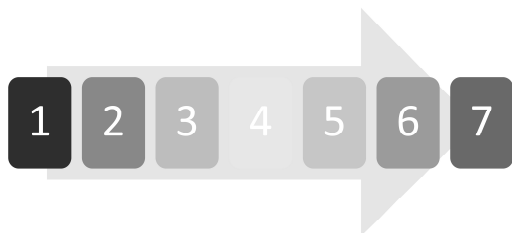
La gestión de los factores de riesgo psicosocial, entre los que se encuentran los relacionados con la organización del tiempo de trabajo, deberá estar incluida en el proceso global de gestión de la prevención de riesgos laborales, que a su vez estará integrada en la gestión de la propia empresa.

Para la consecución de dicho objetivo se deberá implantar y aplicar un plan de prevención de riesgos laborales.

El artículo 16 de la **Ley 31/1995**, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales indica que *“los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos (...) son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva”*. Por tanto, el empresario deberá realizar una evaluación de los riesgos que no se hayan podido evitar (incluyendo, en su caso, los factores de riesgo psicosocial, entre los que se la organización del tiempo de trabajo mediante la realización de trabajo nocturno, y a turnos).

Dicha evaluación habrá de tener en cuenta el factor edad prestando atención a la diversidad de los trabajadores a lo largo de la vida laboral (destacar la campaña «Trabajos saludables en cada edad» 2016-2017 de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo). El foco está puesto en la gestión del desafío del envejecimiento de la población, no de un determinado grupo de edad, sino de los trabajadores de cualquier edad.

Tras la evaluación de riesgos, el empresario deberá establecer medidas de acción preventiva relacionadas con dichos riesgos al objeto de minimizar o paliar sus efectos.



El proceso de gestión consta de varias etapas:

1. Identificación de los factores de riesgo psicosocial

En el caso de los factores de riesgo psicosocial, es necesaria la identificación más precisa posible de los factores de riesgo y de las características organizativas, obteniendo información para ello de diversas fuentes, incluyendo los propios trabajadores.

La valoración del riesgo existente se llevará a cabo *“a partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, (...) y sobre el estado de salud de los trabajadores”*, según el artículo 5.1 del **R.D. 39/1997**, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Además se establecerán los grupos sobre los que se va a realizar el análisis (trabajadores expuestos).

2. Evaluación de los riesgos psicosociales

Una vez obtenida la información necesaria (factores a estudiar, características de la organización, unidades de análisis, entre otros) se efectuará la elección de la metodología, así como las técnicas a aplicar para llevar a cabo la evaluación psicosocial. Existe una pluralidad de instrumentos dirigidos a este fin. El análisis de los factores a evaluar, así como las ventajas y los inconvenientes de las diferentes técnicas, permitirá la elección de la más adecuada, que en muchas ocasiones incluirá la combinación de metodología cuantitativa y cualitativa.

En cualquier caso el procedimiento de evaluación deberá:

- Ser consultado por el empresario *“a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes”*, según indica el **R.D. 39/1997** en el artículo 3.
- *“Proporcionar confianza sobre su resultado”*, según el artículo 5 del **R.D. 39/1997**, debiendo ser metodología científica, fiable, validada y estandarizada.

Dado que por evaluación de riesgos se entiende *“el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse”*, según el artículo 3.1 del **R.D. 39/1997**, ésta deberá responder a un proceso programado y sistemático. Así, con anterioridad al trabajo de campo se establecerán aspectos prácticos como: actividades previas para fomentar la participación de los trabajadores en la evaluación, lugar y tiempo previsto para la misma y, en su caso, condiciones de entrega y recogida de los cuestionarios. Dichas condiciones permitirán garantizar el anonimato y la confidencialidad de los datos

Además, la evaluación tendrá en cuenta:

- “La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible”, según el artículo 4 del **R.D. 39/1997**.

Tras la realización del trabajo de campo (recogida de información) se analizarán los datos obtenidos valorándose los riesgos y elaborando un informe sobre los mismos.

3. Planificación de las actividades preventivas

“Si los resultados de la evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos”, según el artículo 16 de la **Ley 31/1995**. Además el artículo 3 del **R.D. 39/1997** indica que, “cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

- a. eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.
- b. controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores”.

Por tanto, dichas medidas (definidas en términos claros y operativos) deberán estar directamente vinculadas a los resultados de la evaluación psicosocial siendo específicas para cada uno factores de riesgo y adaptadas a la realidad de la empresa (evitándose acciones aisladas, genéricas y descontextualizadas).

Dado que según el artículo 15 de la **Ley 31/1995**, “el empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales: (...) combatir los riesgos en su origen” primarán las actuaciones sobre las condiciones de trabajo frente a las intervenciones sobre el individuo.



“Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución” según el artículo 16 de la **Ley 31/1995**.

Así, se fijarán prioridades y plazos para la consecución de las actividades y se facilitará la participación real de los denominados “agentes clave” de la empresa, así como los recursos necesarios para ello.

En lo relativo al control del estado de salud de los trabajadores antes indicado, éste permitirá la valoración de la aptitud o idoneidad a los puestos de trabajo (y facilitará a su vez la adecuación del puesto de trabajo al trabajador) y la vigilancia periódica de su salud “en función de los riesgos inherentes al trabajo”, tal y como indica el artículo 22 de la **Ley 31/1995**, permitirá valorar posibles problemas de adaptación y la detección precoz de daños que en el caso específico de los trabajadores nocturnos es especialmente relevante. La vigilancia de la salud habrá de comprender también la valoración colectiva del estado de salud de los trabajadores de la empresa.

Un avance más allá del cumplimiento de las obligaciones legales incluiría la promoción de la salud en el trabajo.

El desarrollo de actividades informativas o de sensibilización, programas sobre hábitos saludables relacionadas con la nocturnidad y turnicidad como son el descanso y alimentación, podrían ser algunos ejemplos en el caso de que la organización del trabajo implique la realización de trabajo nocturno o a turnos.

4. Seguimiento y control de la actividad preventiva

Para finalizar, según el artículo 16 de la **Ley 31/1995**, el empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de la actividad preventiva “efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma”.

Se deberá por tanto, evaluar tanto el proceso como el resultado de la intervención a través de indicadores que permitan corroborar la eficacia de las medidas implantadas.