

Descanso: Pausas

LA ORGANIZACIÓN del trabajo, incluidos los turnos y los descansos, debe ser consultada con los trabajadores, atenerse a unos principios generales y especificarse en cada caso concreto, procurando dejar la mayor autonomía posible al trabajador y adiestrándole para que la gestione de forma eficaz.

Esto lo podemos argumentar así:

1. La normativa no establece una duración u organización específica de los turnos de trabajo, pues deberán adaptarse a las circunstancias de cada centro, a las tareas y a las características del trabajador. Así, la organización de los turnos es parte del poder de organización y dirección del empresario, pero aún así éste está obligado a consultar anticipadamente con los trabajadores cualquier cambio en las condiciones de trabajo que pueda afectar a su seguridad o salud (Ley 31/95, arts. 18.2 y 33), como es la organización del trabajo. El empresario también está obligado a prevenir despistes e imprudencias (Ley 31/95, art. 15.4), y es bien conocido que el malestar de una persona conlleva a déficit de atención y esto es un factor que está en el origen del riesgo, por lo que se debe actuar sobre él adaptando el trabajo a la persona (Ley 31/95, art. 15.1. c) y d)).

2. La organización del trabajo es una condición de trabajo cuya modificación debe **consultar anticipadamente el empresario con los trabajadores.**

3. El escrito que presentemos manifestando el descontento de los trabajadores al ver reducida su capacidad organizativa y autonomía es una prueba y una evidencia de su **malestar.**

4. El malestar entre los trabajadores indica que las **medidas adoptadas son inapropiadas.**

5. Los indicios de medidas inapropiadas se deben **investigar** (RD 39/97, art. 16.3), y la **evaluación de riesgos** se debe revisar y actualizar (RD 39/97, arts. 4 y 6).

6. Para realizar la evaluación de riesgos se han de tener en cuenta las normas

UNE y el **criterio del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo** -INSST- (RD 39/97, art. 5.3).

7. En consecuencia, para diseñar los turnos y descansos se debe atender lo que el INSST establece en sus textos (Condiciones de Trabajo en Centros Sanitarios; NTP 455: trabajo a turnos y nocturno, aspectos organizativos, y NTP 916: El descanso en el trabajo (I)):

- El descanso debería poder realizarse cuando las personas lo necesiten en función del ritmo y las exigencias del propio trabajo.

- El tiempo de descanso debe ser utilizado compatibilizando las propias necesidades de sus usuarios y las exigencias del proceso productivo, no siendo admisible que la empresa lo administre a su manera, asignando otras actividades laborales dentro del mismo, al menos sin acuerdo con el personal afectado y teniendo en cuenta la opinión de la representación sindical.

- Es conveniente que el trabajador pueda regular su ritmo de trabajo.

- Se recomiendan pausas de unos 5 minutos o cambios posturales cada hora. Cuando la postura deba mantenerse de forma seguida, realizar micropausas (unos segundos) cada 10 minutos.

- "ISO 11226:2000 - Ergonomics. Evaluation of static working postures" describe detalladamente el procedimiento para determinar las posturas y movimientos y sus niveles de riesgo. Sirven como referencia las tablas de Cornman.

- Uno de los pilares a tener en cuenta para reducir el estrés es la facilidad que tiene el trabajador para afrontar las demandas del trabajo que percibe como amenazantes. Y la percepción de algo como amenazante depende del grado de control que el trabajador tiene sobre su trabajo. Incrementar el grado de control del trabajador sobre su propio trabajo es una medida particularmente eficaz en las situaciones en las que las demandas de trabajo son muy elevadas, e incluye: la forma o el método

para llevar a cabo el trabajo, los tiempos de trabajo y de descanso (autonomía temporal), el ritmo de trabajo, la elección de turnos, los horarios flexibles, la **participación en la toma de decisiones** en los aspectos relacionados con el trabajo y lo que el trabajador debe hacer, y la cantidad y calidad de los resultados de su trabajo. Este incremento de la **capacidad de control del trabajador** debe ir aparejada con una adecuada formación específica para su puesto y con una formación genérica para gestionar con éxito esta autonomía.

- **La organización de los turnos** debe basarse en la protección de la salud, y ser discutida por los interesados sobre la base de una información completa y precisa que les permita tomar decisiones de acuerdo con las necesidades individuales. La organización de los turnos debe adaptarse al tipo de hospital, las características de los departamentos y las tareas que deban realizarse. Las tareas se deben diseñar en función de los turnos (dejando para la madrugada sólo las imprescindibles y programándolas, valorando que en el turno de noche se emplea más tiempo en las habitaciones, evitar tareas que requieran elevada atención, precisión o rapidez entre las 3 y las 6 de la madrugada...).

- 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 15 h. y las 22 y alrededor de las 23 h. Una variable que se debe tener en cuenta es la distancia entre el centro y el domicilio.

- **Duración:** actualmente se tiende a ciclos cortos (cambiar de turno cada dos o tres días), pues los ciclos circadianos apenas se alteran, aunque la vida social se resiente. Que los turnos de noche y tarde nunca sean más largos que los de mañana.

- En ningún caso debería prolongarse una misma posición de trabajo más de dos horas.

- Las pausas o periodos de recuperación. Se recomiendan pausas adecuadas, preferiblemente flexibles.

- **Sentido de la rotación:** es más recomendable mañana-tarde-noche, pues permite dormir más horas; conviene aumentar el nº de periodos en los que se puede dormir de noche con la posibilidad de descanso después de hacer el turno de noche, acumular días de descanso o ciclos de rotación distintos a lo largo de años.

- Conocer con antelación el **calendario.**

- Mantener los mismos miembros en el **equipo.**

- Contar con la participación de los trabajadores en la creación de los equipos.

• Establecer un sistema de **vigilancia médica** que detecte la falta de adaptación y pueda prevenir situaciones irreversibles.

Resumen de la normativa

La legislación existente sobre este tema establece:

• Estatuto de los Trabajadores: define el concepto de trabajo y trabajador nocturno y establece:

- No deberá trabajarse en turno de noche más de dos semanas seguidas, salvo voluntariamente; que los trabajadores nocturnos deberán gozar de las mismas condiciones que el resto de los trabajadores en materia de protección de salud y seguridad, así como que los trabajadores nocturnos deberán tener la garantía por parte del empresario de que se realice una evaluación gratuita de la salud en periodos regulares.

- Los trabajadores a los que se les reconozcan problemas de salud ligados con el trabajo nocturno tienen derecho a ser destinados a un puesto diurno.

- El periodo mínimo entre jornadas es de 12 horas.

- El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada para hacer efectivo su derecho a la conciliación.

• R.D. 1561/1995 de jornadas especiales de trabajo:

- Se pueden acumular por periodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal y de reducir el tiempo mínimo de descanso entre turnos hasta un mínimo de siete horas, previendo la compensación hasta 12 horas en los días siguientes (art. 19).

• Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales:

- Las mujeres embarazadas o lactantes no realizarán trabajo nocturno o a turnos (art 26).

- Se debe adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud (art. 15).

- Se debe planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo (art 15).

• RD 487/1997, art 3, sobre manipulación manual de cargas:

- Cuando no pueda evitarse la necesidad de manipulación manual de las cargas, el empresario tomará las medidas de organización adecuadas, utilizará los medios apropiados o proporcionará a los trabajadores tales medios para reducir el riesgo que entrañe dicha manipulación.

• RD 664/97 de agentes biológicos: exige reducir el riesgo de exposición al nivel más bajo posible, a través de procedimientos y medidas técnicas adecuadas y minimizando el nº de trabajadores que estén o puedan estar expuestos (art. 6).

Es importante tener en cuenta que la minimización del nº de trabajadores expuestos afectará a la organización de los turnos, la jornada de trabajo y los descansos.

Kg de peso que se manejan	Hasta el 15% del tiempo de trabajo	> 15% pero < de 40%	> 40% pero < de 70%	Más de 70% del tiempo de trabajo
Hasta 2,2 Kg	0% de descanso	0% de descanso	3% de descanso	3% de descanso
2,2 a 11 kg	0% de descanso	0% de descanso	3% de descanso	7% de descanso
11 a 27 kg	0% de descanso	3% de descanso	7% de descanso	10% de descanso
Más de 27 kg	3% de descanso	7% de descanso	10% de descanso	13% de descanso

Tabla 1. Pausas en función del peso manejado y el tiempo de trabajo basado en Cornman.

Porcentaje de descanso	Categoría
2%	Sentado o combinación sentado-parado y caminando donde los cambios de posición se dan cada menos de 5 minutos; los brazos y cabeza están en posiciones normales.
3%	Parado o combinación de parado-caminando donde sólo se tiene que sentar durante los periodos de descanso; también para situaciones donde los brazos y cabeza estén fuera del rango de posición normal por periodos menores a 1 minuto.
5%	El puesto de trabajo requiere de estar constantemente de pie; también para trabajos que requieran extensión de las piernas o brazos.
7%	El cuerpo está en una postura incomoda por largos periodos; también en puestos donde el trabajo demande que el trabajador permanezca en una misma posición (revisión calidad).

Tabla 2. Porcentaje de descanso del tiempo de trabajo según la posición del cuerpo (Cornman).