El trabajo a turnos exige mantener al organismo activo en momentos en que necesita descanso, y a la inversa. Además, los turnos colocan al trabajador y la trabajadora fuera de las pautas de la vida familiar y social. Todo ello provoca un triple desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo social.

Aunque se sabe que el trabajo a turnos y nocturnos es negativo para la salud, este sistema de trabajo se está extendiendo a nuevos sectores productivos, no por motivos sociales ni por necesidades tecnológicas, sino fundamentalmente por conseguir un mayor beneficio y una amortización rápida de las inversiones. Los intereses económicos prevalecen, una vez más, sobre el bienestar de las personas.

Las consecuencias del trabajo a turnos **sobre la salud y el bienestar:**

* Trastornos gastrointestinales, Pérdida del apetito, Alteraciones en el sueño, Trastornos nerviosos, Mayor gravedad de los accidentes, Insatisfacción personal en el trabajo, Empobrecimiento de las relaciones sociales y familiares, Pérdida de amistades, Dificultad para disfrutar del ocio, Aumenta el número de accidentes de trabajo.

Sobre la actividad laboral:

* Aumento del número de errores, Reducción del rendimiento, Disminución de la capacidad de control, Absentismo.

**Prevención**

 Ante el trabajo a turnos es necesario considerar dos cuestiones básicas: si es realmente necesario y en caso afirmativo, cómo estructurarlo para mitigar sus efectos.

1. Como factor prioritario y bajo un prisma legal, reducir el trabajo a turnos y principalmente el nocturno a la mínima expresión posible y a aquellos sectores de carácter público que lo hagan imprescindible (bomberos, policía, sanidad, etc.)(RecomendaciónOITnº171, art.27).
2. Establecer cauces de participación para la ordenación de la jornada de trabajo entre todas las partes afectadas (Convenio OIT nº 171, art. 10. / Estatuto de los Trabajadores, art.41.).
3. En caso de ineludible necesidad del trabajo a turnos las reivindicaciones deberían de apuntar, no a la obtención de primas sino al establecimiento de medidas preventivas, mejora de las condiciones de trabajo y vigilancia de la salud.

Ejemplos de medidas preventivas y mejoras en las condiciones de trabajo:

* Aumento de las pausas y tiempos de descanso, Vacaciones suplementarias para el personal a turnos, Mejorar las condiciones generales del trabajador/a a turnos, No trabajar nunca de noche en solitario, Calendario de turnos pactado y conocido con suficiente antelación para organizar la vida social.

**Vigilancia de la salud**

* El Servicio de Prevención debe ejercer una adecuada función de vigilancia preventiva específica: los trabajadores de turnos deberían pasar reconocimiento cada 6 meses. El Servicio de Prevención debe estar capacitado para reconocer síntomas que sugieran una desadaptación del organismo al trabajo a turnos y estar habilitado para indicar en estos casos el cambio de puesto a uno de jornada normal.

**Establecimiento de criterios médicos para excluir trabajadores del trabajo a turnos.**

**ALTERACIONES DEL SUEÑO EN EL TRABAJADOR EN TURNOS**

El trabajo rotatorio o en turnos es una modalidad de organización laboral imprescindible para cualquier sociedad moderna. Se estima que un 15% de la población laboral realiza algún tipo de trabajo en turnos en variadas áreas, que comprenden tanto al sector de servicios como al industrial.

En general los turnos de trabajo son de 8 o de 12 horas; es decir, 3 (noche, día, tarde) o 2 (día y noche) turnos de trabajo por día. Estos turnos pueden ser rotatorios (la situación más común), fijos, o mezcla de ambos. Esto lleva a una situación de estrés crónico en el trabajador en turnos rotatorios, el que reconoce 3 orígenes: (a) las alteraciones de la vida de relación doméstica y social.

Con relación a los ritmos circadianos, el turno de trabajo requiere, que un individuo esté alerta en un momento inadecuado de su ciclo sueño-vigilia. En otros casos, el trabajo en turnos puede resultar en un estado en el cual los ritmos circadianos del individuo pierdan su sincronía. El proceso de ajuste del sistema circadiano al cambio repentino de horario en el nuevo turno es lento y requiere una semana aproximadamente (un día por cada hora de diferencia entre turnos) por lo que el trabajador está en general desincronizado durante el turno nocturno. La presencia de sincronizadores externos en antagonismo con el requerimiento impuesto por los turnos (una sociedad diurna para individuos que quieren conciliar el sueño durante el día), afecta negativamente a la adaptación. Los esquemas irregulares de trabajo son un factor agravante que origina verdaderas desincronizaciones crónicas. Es común, que el trabajador lo atribuya a la falta de sueño suficiente y reparador.

Una consecuencia extrema de la privación de sueño es la llamada “parálisis nocturna”, episodios de 1-2 minutos de duración, en los cuales los individuos están conscientes de lo que ocurre a su alrededor pero son incapaces de actuar. Esto explica tanto incidentes menores como accidentes de trabajo graves (de clara predominancia nocturna).

El sueño en un trabajador en turnos puede estar alterado tanto por factores endógenos como exógenos. Los factores endógenos provienen del sistema circadiano, preparado para el despertar en el momento que el trabajador de turno nocturno pretende tener su descanso.

Es común, que el trabajador atribuya su falta de descanso al ruido del tráfico, los gritos de los niños, etc., sin percibir que, en realidad, es su sistema circadiano el responsable del sueño inadecuado. Esto conduce a una inadecuación social y doméstica, al impedir al trabajador cumplir adecuadamente con sus obligaciones familiares y sociales. En este sentido, los conflictos sociales y familiares, por ej., la incidencia de divorcios, es significativamente mayor en personas que realizan trabajo en turnos.

Con relación a las secuelas en la salud producidas por el trabajo en turnos, existe un aumento significativo en el número de consultas médicas y bajas por enfermedad en este grupo de trabajadores. Las alteraciones inespecíficas más comunes son el cansancio, fatiga, irritabilidad, aumento del consumo de medicamentos, alteraciones menstruales, etc. Las alteraciones específicas más comunes son las gastrointestinales, comprendiendo a las alteraciones específicas más comunes son las gastrointestinales, comprendiendo a las gastritis en todos sus variantes y a la úlcera gastroduodenal y en segundo término, las cardiovasculares.

**RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES EN EL PUNTO DE MIRA**

**2. Riesgos psicosociales:** El trabajador puede correr riesgos de tipo psicosocial en ámbito laboral de muy diversas formas, teniendo de común denominador el estrés. Por ej.: cuando el trabajo se acumula y excede el tiempo para poder llevarlo a cabo, cuando se descalifica su labor sin motivo aparente, cuando los turnos o trabajo nocturno producen síntomas, cuando el clima laboral no favorece el compañerismo sino el famoso ¨divide y vencerás¨, cuando es complicado compatibilizar la vida laboral con la familia, se le hostiga, etc.

**2.1 ¿Qué son?** Los riesgos psicosociales laborales son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad de afectar tanto al desarrollo del trabajo como a la salud del trabajador (física, psíquica o social).

**2.2 Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de UGT. Lo** constituyó en el año 2004 en Comisión Ejecutiva, como herramienta para conocer los problemas de prevención de riesgos psicosociales e incidir en la cultura preventiva en la empresa. Se desarrolla a través de la Secretaría Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente.Pretende diseñar estrategias, implantar nuevas prácticas e incentivar la búsqueda de iniciativas legislativas que establezcan posibles soluciones.

Desde dicho Observatorio se investigaron 3 sectores de actividad muy diferentes: *Textil – confección, Hostelería, Educación*. Se trataba de ratificar o rechazar las investigaciones que ponen de manifiesto que la ocurrencia de riesgos psicosociales es más habitual en actividades relacionadas con el sector servicios.

El resultado del primer estudio aporta datos para la reflexión, mostrando que la incidencia de los factores psicosociales se produce por igual en los 3 sectores, poniendo de manifiesto que no es tanto el tipo de actividad económica, sino el modo de organización del trabajo, las condiciones de empleo y el estilo de mando, lo que hace aparecer dichos riesgos.

* 1. **. Estrés Laboral.** El estrés se define como ¨el proceso en el que las demandas ambiéntales comprometen o superan la capacidad adaptativa de un organismo, dando lugar a cambios biológicos y psicológicos que pueden situar a la persona en riesgo de enfermedad¨.// El trabajador experimenta estrés cuando las exigencias del entorno de trabajo exceden la capacidad propia para hacerles frente o controlarlas. Es lo que se denomina Síndrome General de Adaptación, que según *Selye* ya en 1956 describía que se pasan por varias fases:

Cuando se está frente a un estresor el organismo reacciona intentando adaptarse a esa situación y volver al equilibrio anterior.

* **Fase de reacción de alarma:** La primera reacción ante algo que nos estresa es que la resistencia baja por debajo de lo normal, pero se produce una reacción automática encaminada a preparar al organismo para la acción.
* **Fase de resistencia:** desaparecen los cambios iniciales y aparecen otros de carácter más específico para enfrentarse a la situación. Se alcanza un alto nivel de resistencia, de capacidad de esfuerzo frente a la situación. Cuando el estímulo es prolongado o alcanza gran intensidad, el individuo es incapaz de rechazarlo, eliminarlo o superarlo, apareciendo la siguiente fase.
* **Fase de agotamiento:** Se produce la derrota de todas las estrategias adaptativas para afrontar el estímulo estresante.

**3.1 ¿Qué situaciones pueden llevarnos a tener estrés en el trabajo?**

Independientemente de los sectores de producción, los estresores con los que nos podemos encontrar pueden estar relacionados con:

**3.1.1** Características de la tarea:

* Sobrecarga de trabajo: cuando la cantidad, o complejidad de la tarea no se puede realizar en el tiempo disponible y sobrepasa la capacidad del trabajador.

**3.1.4** Características del empleo:

* Precariedad del trabajo: inseguridad en el empleo, no poder cubrir las necesidades económicas con el sueldo, estar siempre presente en el ambiente la amenaza encubierta de despido, las reestructuraciones de las empresas sin tiempo para asumir los cambios, etc.
* Las condiciones físicas del trabajo: trabajar con situaciones térmicas extremas (mucho frío, mucho calor), ruido ambiental continuo, vibraciones, etc.
* Riesgos de la integridad física según sectores de producción: determinados sectores como la construcción, industrias químicas, etc., tienen un mayor índice de siniestralidad laboral.
* Organización del tiempo de trabajo: duración de la jornada (horas extras, etc.), el trabajo a turnos, el trabajo nocturno, días festivos, etc. Por la repercusión en el sistema nervioso central, en las relaciones sociales, familiar, conciliación de la vida familiar y laboral, etc.

**3.2 Factores de personalidad.** No todas las personas van a percibir todas estas situaciones de la misma manera, sino que está demostrado que factores también de personalidad, van a condicionar que haya personas más vulnerables al estrés y, por lo tanto, alcancen mayores niveles de sufrimiento, y otras sean más resistentes o tolerantes ante determinados hechos.

Las características personales a las que nos referimos son aquellas que se han constatado que tienen algún tipo de relación en la generación del estrés.

* **Personalidades con rasgos dependientes:** necesitan que siempre haya otro que tome las decisiones, se responsabilice o ejerza clara autoridad. Funcionan bien en ambientes laborales normalizados o burocráticos, y toleran mal tener que tomar iniciativas, asumir responsabilidades nuevas, arriesgarse, etc.
* **Personalidades con rasgos ansiosos:** son más sensibles a los conflictos personales, se anticipan a las situaciones.
* **Personalidades introvertidas:** suelen reaccionar más intensamente que los extrovertidos, ya que son menos receptivos al apoyo social.

1. **Síndrome de burnout**

**4.1 ¿Qué es?** El síndrome de desgaste profesional o burnout es aquel que presenta síntomas de agotamiento emocional, cansancio físico y psicológico, junto con la sensación de ineficacia, es decir, de no ser un profesional capaz de atender las tareas laborales de forma adecuada. Hasta hace pocos años el trabajador que tenía estos síntomas se consideraba de forma genérica que estaba estresado, pero hasta que *C Maslach* en 1978 le dio una identidad: el término burnout, fue cuando se consideró que tenía unas características determinadas, frente a otros tipos de estrés laboral, y sobre todo, que afectaba preferentemente a trabajadores de ciertos sectores: sanitarios, docentes, personal de seguridad, servicios sociales, etc., siendo las destinatarios de su tarea personas a los que prestan un servicio asistencial. Estas profesiones llevan implícito poner en el trabajo una alta implicación emocional. La satisfacción vendría dada por la resolución del problema, muchas veces difícil si pensamos que se trabaja con enfermos, personas en riesgo de exclusión, etc. Otras veces, porque la ayuda no siempre se logra, los destinatarios no están en condiciones de recibirla, creen que no la necesitan, etc.

**4.2 ¿Qué características tiene?**

* **Desgaste emocional:** Se siente agotado para tratar directamente con el usuario, le agobia y le irrita, perdiendo energía y recursos que antes tenía.
* **Despersonalización:** Se vuelve poco a poco frío y distante con las personas que atiende, se muestra insensible, pudiendo mostrar cinismo.
* **Falta de realización personal:** El trabajador valora negativamente lo que hace, va perdiendo la autoestima profesional, está desmotivado e insatisfecho laboralmente.

**4.3 Se reduce el riesgo de sufrir burnout cuando…**

1. **Desde el punto de vista individual:** se conocen las propias emociones, nuestros logros y limitaciones, buscamos un equilibrio entre el trabajo, (como un área más de nuestra vida), con la familiar, social, amigos, ocio, cultura, etc., buscando satisfacción en todas.
2. **Desde el punto de vista profesional:** si tratamos de adecuar nuestra capacidad a la demanda (al menos donde se tenga posibilidad de decisión), si somos capaces de aprender de la experiencia (nuestra y la de otros compañeros), tratando de ser realistas con el trabajo, gestionamos bien los tiempos de trabajo y de descanso, procuramos la labor de equipo, delegamos cuando proceda, etc.
3. **Desde el punto de vista de la organización:** se fomenta el buen clima laboral, se evitan burocracias innecesarias, se dota a la empresa de personal suficiente, se crean espacios para los equipos, tanto para el trabajo técnico como para los descansos, se facilita la formación en habilidades sociales y hay una política de redistribución de tareas, se valora y motiva al personal, etc.
4. **Mobbing. E**n el año 2000, un 9% de los trabajadores europeos fueron víctimas de acoso moral en el trabajo. En 2001, a través de la 1ª Encuesta monográfica sobre violencia en el entorno laboral: el 11,44% de trabajadores se consideran víctimas de acoso moral. Otros autores hablan del 12% de la población trabajadora española. Por otra parte, de forma paralela a la difusión de los estudios realizados ha habido una mayor concientización social del fenómeno.Diversos términos que encontramos en la literatura hacen referencia al mismo concepto: hostigamiento psicológico, acoso moral, acoso psicológico, psicoterror, violencia en el trabajo…

**Etimológicamente:** ¨Mobbing´´ viene del verbo inglés to mob, que se traduce al castellano como acosar, asaltar, atropellar… El término se debe al profesor sueco *Heinz Leymann,* pionero en el estudio de la violencia psicológica en el ámbito laboral.

**5.1 ¿Qué es el acoso moral en el trabajo?** Se da acoso moral o mobbing cuando una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos 1 vez por semana) y durante un tiempo prologado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo, produciendo en las víctimas un daño psicológico y físico que a menudo conlleva bajas laborales continuadas y en ocasiones el fin anticipado de su vida laboral.

**5.2 ¿Cómo actúa el acosador?** Se podría decir que no hay un perfil único de acosador, pero sí que, a menudo, (contrariamente a todo lo que pueda parecer) observamos que se trata de personalidades inseguras, que sienten temor de ver frustrada su carrera profesional, de no ser bien considerados por sus superiores, clientes, etc., necesitando denigrar a otro, que creen le puede suponer un rival profesional, sobre todo si ¨el otro¨ es un trabajador responsable, con buena formación y cualificación profesional, etc.Puede actuar sólo, pero también consigue implicar a otros miembros de la empresa en contra de la víctima.

**5.3 Actividades de acoso:** Existen diversas modalidades de acosar. *Leymann* (1996) estableció 5 tipos básicos según actividades:

**Las relacionadas con imposibilitar la comunicación adecuada de la víctima con los demás, incluido el propio acosador, como son:**

* El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse.
* Se interrumpe continuadamente a la víctima cuando habla.
* Los compañeros le impiden expresarse.
* Los compañeros te gritan, te chillan e injurian en voz alta.

**Las actividades de acoso para evitar que tenga contacto social:**

* No se habla nunca con la víctima.
* No se te deja que se dirija a uno
* Se niega la presencia física de la víctima.

**Actividades dirigidas a desacreditar a la víctima o impedirle mantener su reputación personal o laboral.**

* Se maldice a la víctima, se le calumnia.
* Se hacen circular cotilleos y rumores sobre la víctima orquestados por el acosador.
* Se hace mofa o burla, se le ridiculiza.

**Actividades dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional:**

* No se asigna a la víctima trabajo alguno.
* Se le priva de cualquier ocupación, y se procura que no tenga tarea alguna por sí misma.
* Se le asignan tareas totalmente inútiles y/o absurdas.
* Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o sus competencias profesionales.
* Se le asignan sin cesar tareas nuevas.

**Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:**

* Se le obliga a hacer trabajos de riesgo o peligrosos para la salud.
* Se le amenaza físicamente.
* Se agrede físicamente a la víctima, pero sin lesiones graves, a título de advertencia.
* Se le agrede físicamente, pero sin contenerse.

**5.5 Proceso por el que pasa el acosado**

* El hostigamiento psicológico nunca es un hecho puntual sino que lleva un proceso. En un primer momento la víctima ante los comportamientos acosadores se defiende y confronta al agresor, de la misma manera que lo hace en otras situaciones problemáticas, dentro o fuera del trabajo. Todavía no hay conciencia de que le están acosando pero empiezan los primeros síntomas, sin que éstos sean de gran intensidad. Ve con desconcierto o sorpresa lo que le está pasando. Conforme pasa el tiempo, el acosador no cesa en su empeño. El acosado se pregunta ¨**¿**Qué está pasando?¨ ¨**¿**Por qué me está pasando a mí?¨ Es un estadio de incredulidad desconcierto, donde se tiende a negar lo que ocurre.
* Todo ello va minando la resistencia de la persona. Ir a trabajar se convierte en una tortura. Se produce un cansancio emocional y se defiende de la situación aislándose de los compañeros, evitando la relación con el agresor, etc. Se instauran síntomas depresivos, donde disminuye la autoestima personal y profesional.

Se pasa a un estadio traumático, caracterizado principalmente por no poder dejar de pensar en el problema, en lo que hizo, dijo el agresor, y también en lo que ¨debería¨ haber hecho él y no hizo. Este tipo de cogniciones se hacen obsesivas, siendo intrusivas en cualquier momento del día y de la noche.

Por último el problema se hace crónico en el tiempo, a pesar de que seguramente para entonces ya haya sido atendido por los servicios sanitarios, le hayan puesto tratamiento farmacológico, y probablemente esté de baja laboral. El temor se convierte en ¨fobia¨ al lugar de trabajo.

**5.6 ¿Qué consecuencias tiene?**

1. Para el acosado:

ALteraciones psicopatológicas:

Trastornos del sueño: dificultades para conciliarlo, de mantenimiento

Alteraciones del sistema nervioso autónomo: palpitaciones, sudoración, sensación de falta de aire, sequedad

Alteraciones cognitivas: dificultades de concentración, fallos de atención,

Síntomas psicosomáticos: vómitos, pesadillas, mareos, falta de apetito

Síntomas de estrés cronificado: dolor de nuca, dolores dorsales

1. Para la organización:

* Se reduce la cantidad de trabajo resultante y se deteriora la calidad.
* Se enrarece el clima laboral, la comunicación, el compañerismo, etc.
* Aumenta el riesgo de accidentabilidad.

1. Para la familia:

* La familia y el entorno social más próximo sufren el problema y sus consecuencias, lo que acaba dañando las relaciones entre ellos.
* Necesitarán ayuda profesionalizada para poder ayudar adecuadamente al familiar en cuestión, y a su vez ellos no empiecen a generar síntomas.

1. Para la sociedad:

* Costes asistenciales sanitarios públicos (bajas, pensiones por invalidez, jubilaciones anticipadas, prestaciones económicas por despidos, etc.)
* Pérdida de fuerzas de trabajo.

***PROFESIOGRAMA DE….***

Profesión: ………………………………..

Estudios necesarios, Características del lugar de trabajo, Condiciones laborales, Instrumentos de trabajo, Principales tareas, Promoción, Cualidades o habilidades que se requieren, Valoración de la profesión.