

Agentes Psicosociales Embarazo y Lactancia

E -18

TRABAJO A TURNOS Y TRABAJO NOCTURNO

Definición El Estatuto de los Trabajadores define *el trabajo a turnos como* “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 periodo determinado de días o de semanas”.

Se considera *trabajo nocturno* el que tiene lugar “entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana” y se considera trabajadora nocturna a la que “invierte no menos de tres horas de su trabajo diario o al menos una tercera parte de su jornada anual en este tipo de horario.”

Medidas preventivas Generales:

- Respetar las horas de sueño.
- Consensuar el horario de trabajo y las pausas con la trabajadora.
- Evitar horas extras y guardias.
- Jornada diaria igual o menor de 8 h.
- Jornada semanal igual o menor de 40 h.
- No más de cinco días seguidos sin descanso.
- Avisar de los cambios de turno con suficiente antelación.
- Disponer del personal adecuado para cubrir bajas, descansos.
- Disponer de las condiciones necesarias para facilitar los descansos (salas adecuadas y de fácil acceso, mecanismos de sustitución ágiles que eviten la sobrecarga posterior de la trabajadora o sus compañeros
- Aumentar el número de pausas y facilitar un asiento o apoyo adecuado cuando se realicen tareas de pie.
- Mientras se tenga que trabajar en un turno rotatorio, los ciclos de rotación serán cortos, de dos o tres días.
- Facilitar una alimentación sana y equilibrada, en un espacio adecuado y con tiempo suficiente para comer.
- Pausas más largas y frecuentes, con autonomía para elegir el momento de disfrutarlas (incluyendo las visitas al lavabo)
- En caso de lactancia, facilitar un lugar apropiado para la extracción y conservación de la leche materna.

Medidas preventivas Específicas:

-La necesidad de la no realización de trabajo nocturno o a turnos vendrá condicionada por la existencia tanto de factores de riesgo concurrentes de origen laboral (esfuerzo físico, manejo de cargas, bipedestación prolongada, trabajo en aislamiento, etc.) Como de las condiciones y características individuales de la trabajadora y de la evolución del embarazo.

Como criterio general es recomendable cambiar el turno de noche o rotatorio por uno fijo y de mañana a partir del tercer trimestre de embarazo o en cualquier momento del embarazo y hasta tres meses después del parto si así lo certifica el medico que la asiste.

-A modo de ejemplo, a nivel individual es recomendable la no realización de un trabajo a turnos o nocturno en el caso de embarazo múltiple, retraso en el crecimiento fetal, posible parto pre-termino, diabetes tipo I, antecedentes de aborto... Asegurar los primeros auxilios y el acceso a un lugar apropiado para descansar en todos los turnos de trabajo. Evitar las jornadas de más de 8 horas, evitando las semanas reducidas y las guardias de trabajo. Proponer el cambio a turno diurno si existen Jornadas de trabajo de más de 8 horas al día o de más de 40 horas semanales Trabajo más de cinco días seguidos.

-Medidas como variar los horarios de entrada y salida pueden ayudar a evitar la exposición al tráfico en horas punta, disminuyendo el tiempo de desplazamientos y los riesgos que de ellos se derivan para la embarazada.

CARGA MENTAL

Definición; Se refiere a la incapacidad o dificultad de respuesta en un momento dado, cuando las exigencias de las tareas sobrepasan las Capacidades del trabajador.

Se pueden deber:

- Trabajo a ritmo intenso o impuesto sin posibilidad de ajustes por parte de la trabajadora.
- Elevada carga de trabajo combinada con poca autonomía para organizar las tareas.
- Falta de recursos adecuados para realizar el trabajo y falta de apoyo social.
- Trabajo en solitario.

Medidas preventivas:

- Reducir la carga de trabajo. Evitar la sobrecarga, reduciendo el volumen y el ritmo, dando un mayor control o posibilidad de ajuste a la trabajadora sobre su ritmo, plazos y pausas
- Permitir mayor influencia de la trabajadora sobre la organización de su trabajo (incluyendo, específicamente, las decisiones sobre posibles incompatibilidades derivadas de su estado).
- Favorecer la autonomía de la trabajadora a la hora de realizar sus tareas. Por ejemplo: Combinar la atención al público con otras tareas.
- Pausas más largas y frecuentes, con autonomía para elegir el momento de disfrutarlas (incluyendo las visitas al lavabo).
- Proporcionar los recursos materiales y humanos suficientes para que la trabajadora pueda ejercer sin presiones los derechos relativos a su estado (cubrir adecuadamente las bajas, permisos y ausencias sin ocasionar sobrecarga en la trabajadora ni en sus compañeros).
- Mantener una buena red de apoyo social (instrumental y emocional) a la trabajadora, tanto en la realización de sus funciones, como respecto a las necesidades relacionadas con su estado. También durante la etapa de reincorporación al trabajo.
- Reconocer y recompensar adecuadamente el trabajo realizado.
- Evitar la rotación de turnos, mantener horarios fijos, preferentemente de día; evitar las horas extra.
- Establecer medidas consensuadas de conciliación de la vida laboral y familiar
- En los trabajos en solitario posibilitar una comunicación permanente y una supervisión (directa o a distancia)
- Revisar y mejorar, si es preciso, la eficacia de las medidas de emergencia.

VIOLENCIA LABORAL

Definición :

Agresión Física y/o verbal: Accidente en el que un trabajador es objeto de una acción violenta intencionada, mediante el uso de la fuerza física o de la palabra, con la finalidad de causar un daño físico y/o psicológico.

Otras situaciones de violencia en el trabajo: Se deberán considerar todas aquellas situaciones que puedan suponer un riesgo potencial para la seguridad o la salud de uno o varios trabajadores.

Medidas preventivas

- Limitar las tareas de forma que no esté expuesta a situaciones y conductas violentas.
- Proporcionar a la embarazada la formación e información al respecto:
 - Informar sobre la existencia de los procedimientos elaborados por el SPRL. En los casos de violencia externa, El PIP, el Código Alerta, así como los servicios más peligrosos. En el caso de Conflictos Interpersonales. Se les informara del Procedimiento de Gestión Interna de Conflictos y sus Anexos.
- Garantizar la no discriminación derivada de su estado.*Recordar la Guía de buenas practica y declaración de principios*
- Proporcionar un trato justo y no discriminatorio, garantizando al máximo la estabilidad en las condiciones de empleo. Se ha de evitar cualquier trato desfavorable a la mujer por su condición de embarazo o maternidad como por ejemplo: no tenerla en cuenta en la programación de actividades de formación o en la selección de candidatos para la promoción interna, al programar las reuniones en franjas horarias en las que no está presente, relegándola de sus funciones o asignándole tareas difíciles de alcanzar en su condición, actitudes discriminatorias por parte de sus compañeros,

Bibliografía

Ministerio de empleo y seguridad social , INSHT "Directrices para la evaluación y protección de la maternidad en el trabajo "-
Decreto 159/2009, de 2 de Octubre, del Consell, por el que se establecen las actuaciones de los Órganos de la Consellería de Sanidad en la prevención y atención de las agresiones a los trabajadores del sector sanitario público de la Generalitat.
NTP 854. Acoso psicológico en el trabajo: definición. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2010.
NTP 891. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia labora I. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2011.
NTP 892. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia labora II. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2011
NTP 914. Embarazo, lactancia y trabajo: promoción de la salud