

II PLAN DIRECTOR EN
PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES
de la Comunidad de Madrid
2004 - 2007



LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
COMO FACTOR DE RIESGO:
EL TRABAJO A TURNOS,
ROTATIVO Y NOCTURNO



UGT Madrid
Avda. de América, 25, 8ª planta • 28002 Madrid
Tel.: 91 589 09 09



**“LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO COMO FACTOR DE RIESGO:
EL TRABAJO A TURNOS, ROTATIVO Y NOCTURNO”**

Realiza: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid

Edita: Secretaría de Comunicación e Imagen

Imprime: Gráficas de Diego

Depósito Legal: M-25241-2006

ISBN: 84-689-9157-0

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 NOVEDAD TECNOLÓGICA Y CAMBIO ORGANIZACIONAL	2
1.1.1 <i>CONTRATO, PRECARIEDAD, TECNOLOGÍA.....</i>	<i>10</i>
1.1.2 <i>PUNTO DE PARTIDA: TANTO LOS HORARIOS COMO LOS ACCIDENTES SON HECHOS SOCIALES Y SE PUEDE INTERVENIR EN SU CONFIGURACIÓN Y DESARROLLO.</i>	<i>10</i>
1.2 OBJETO DE ESTUDIO Y METODOLOGÍA.....	11
2 NUEVAS TECNOLOGÍAS, NUEVOS EMPLEOS, NUEVOS HORARIOS: HACIA DONDE VA EL MODELO DE RIESGOS EN LA COMUNIDAD DE MADRID.....	13
2.1 CARACTERÍSTICAS DE LA ECONOMÍA TECNOLÓGICA AVANZADA. IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS: HACIA LAS 24 HORAS ABIERTAS.....	13
2.2 DEBATE SOBRE EL NUEVO MODELO DE RIESGO LABORAL EMERGENTE.....	13
2.2.1 <i>PERSPECTIVAS TÉCNICAS GENERALES.....</i>	<i>13</i>
2.2.2 <i>DEBATE SOBRE EL CONCEPTO DEL HORARIO A TURNOS Y EL HORARIO NOCTURNO EN LA SALUD.....</i>	<i>15</i>
2.2.3 <i>DESCRIPCIÓN EN LA BIBLIOGRAFÍA DEL TIPO DE TRASTORNOS QUE OCASIONA EL TRABAJO A TURNOS ROTATORIOS Y NOCTURNO.</i>	<i>18</i>
2.2.4 <i>PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN.....</i>	<i>25</i>
2.3 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID	26
2.3.1 <i>CARACTERÍSTICAS / COMPARACIÓN CON EL RESTO DE ESPAÑA / COMPARACIÓN CON LAS REGIONES LÍDERES EN LA UE. 30</i>	
3 SECTORES MÁS AFECTADOS EN LA COMUNIDAD DE MADRID	41
3.1 POBLACIÓN ASALARIADA CON TRABAJOS A TURNOS, ROTATORIOS Y NOCTURNOS EN LA COMUNIDAD DE MADRID.....	41

3.1.1	SECTORES MAS AFECTADOS	43
3.1.2	SEXO	49
3.1.3	EDAD	54
3.1.4	NIVEL DE ESTUDIOS	56
3.1.5	CONTRATO FIJO / TEMPORAL	59
4	SINIESTRALIDAD ASOCIADA A TRABAJOS ROTATORIOS Y NOCTURNOS.....	61
4.1	TIPOS DE ACCIDENTES	67
4.2	ACCIDENTES POR SECTORES.....	68
4.2.1	ACCIDENTES POR SUBSECTORES.....	73
4.3	ACCIDENTES POR TIPO DE CONTRATOS, POR EDAD, POR SEXO Y POR TITULACIÓN.	76
4.3.1	ACCIDENTES SEGÚN TIPO DE CONTRATOS.....	76
4.3.2	ACCIDENTES SEGÚN GRUPOS DE EDADES	79
4.3.3	ACCIDENTES SEGÚN SEXO.....	81
4.3.4	ACCIDENTES SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS.....	82
4.4	BAJAS BIOLÓGICAS Y BAJAS PSICOSOCIALES.....	84
4.5	COMPARACIÓN DE LOS DATOS DE SINIESTRALIDAD CON LOS DATOS EUROPEOS Y MUNDIALES DE REFERENCIA.....	86
5	COSTE DE LOS ACCIDENTES LABORALES	89
6	LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES/ EXPERTOS	93
6.1	DISCURSO: GRUPO DE DISCUSIÓN DE LOS TRABAJADORES; ENTREVISTAS.....	93
6.1.1	CAUSAS POR LAS QUE LOS TRABAJADORES SE ENCUENTRAN EN SU ACTUAL CONDICIÓN LABORAL.....	94
6.1.2	CONSECUENCIAS A NIVEL FÍSICO, PSÍQUICO Y FAMILIAR..	94
6.1.3	ESTRATEGIAS PERSONALES DE PROTECCIÓN FRENTE A LOS EFECTOS NOCIVOS	96
6.1.4	ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES DEMANDADAS.....	96
6.2	ENTREVISTAS A EXPERTOS	97

6.2.1	CAUSAS POR LAS QUE LOS TRABAJADORES SE ENCUENTRAN EN SU ACTUAL CONDICIÓN LABORAL.....	97
6.2.2	CONSECUENCIAS A NIVEL FÍSICO, PSÍQUICO Y FAMILIAR..	98
6.2.3	ESTRATEGIAS PERSONALES DE PROTECCIÓN FRENTE A LOS EFECTOS NOCIVOS	99
6.2.4	ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES QUE DEMANDAN.....	99
7	CONCLUSIONES.....	101
7.1	TURNOS ROTATORIOS Y NOCTURNOS Y SINIESTRALIDAD EN LA COMUNIDAD DE MADRID.	101
7.2	LIMITACIONES EN EL ESTUDIO DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL 103	
7.2.1	DE LAS FUENTES DISPONIBLES	103
7.2.2	LIMITACIONES DEL PANORAMA ACTUAL SOBRE SINIESTRALIDAD.....	104
7.3	RECOMENDACIONES	104
7.4	TABLA RESUMEN DEL TRABAJO A TURNOS Y ROTATORIOS EN LA COMUNIDAD DE MADRID.	106
8	RECOMENDACIONES DE UGT.....	109
9	LEGISLACION BASICA	115
10	BIBLIOGRAFIA	117
11	PUBLICACIONES REALIZADAS DESDE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE. UGT – MADRID.....	123
12	DIRECCIONES DE INTERÉS.....	127

PRESENTACIÓN

La situación que vivimos actualmente en la Comunidad de Madrid en cuanto a la siniestralidad laboral se refiere, solamente admite calificarla de dramática e insostenible. Tal es así que a lo largo de los cuatro primeros meses del año 2006 se han producido 64 muertes por accidente de trabajo. El pasado mes de abril, se rompió para empeorar la situación, la tendencia de tres accidentes con resultado de muerte cada tres días, y se pasó a un accidente mortal cada dos días debido a accidente de trabajo.

En la Comunidad de Madrid, se sigue manteniendo una clara relación entre la siniestralidad laboral y las nuevas formas de organización del trabajo como la subcontratación en cascada, prácticamente en todos los sectores, la inestabilidad y temporalidad en el empleo, los altos ritmos de trabajo, los trabajos a turnos, rotativo y nocturno.

Pasados diez años de la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la valoración que desde UGT-Madrid hacemos de la misma es positiva, considerándola un buen instrumento para luchar contra la siniestralidad laboral, siempre y cuando se aplique en toda su extensión atendiendo a la realidad de cada centro de trabajo y no al mero formalismo.

Pasada la primera década de la Ley de prevención de riesgos laborales, podemos destacar como aspectos más relevantes de la misma, las modificaciones que se han producido sobre la misma mediante la ley de conciliación de la vida laboral y familiar, la ley de infracciones y sanciones en el orden social, y sobre todo la modificación que se produjo a través de la ley 54/2003 que además de hacer un reconocimiento de que la prevención que se estaba implantando hasta ese momento era meramente formal y no real, ha provocado la aparición de una serie de normas de desarrollo de entre las cuales podemos destacar la de habilitación de los técnicos para potenciar la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa, la de desarrollo del artículo 24 de coordinación de actividades empresariales o la nueva regulación de los servicios de prevención ajenos (mutuas).

Mención especial merece la labor de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que a pesar de una amplia carencia de personal y otros medios, ha venido a demostrar un alto grado de implicación y sensibilidad en materia de siniestralidad laboral, que se plasma de manera efectiva en los protocolos que para la actuación en prevención ha venido publicando y ejecutando, además de sus campañas de actuación y criterios técnicos.

Entre los aspectos más negativos, podemos destacar la mala gestión de la prevención en el seno de las empresas, donde están más preocupados por el cumplimiento documental que por la aplicación real de las medidas preventivas; "el negocio del siglo" que, a través de los SPA y mutuas, las entidades de

formación, las auditoras de prevención, se ha producido alrededor de la prevención; la escasa y mal desarrollada formación a los trabajadores; la carencia de una vigilancia de la salud específica, las evaluaciones de riesgos incompletas y no adaptadas a los puesto de trabajo...

A lo largo de estos diez años, desde la UGT-Madrid, hemos ido viviendo como representantes de los trabajadores y trabajadoras madrileños la pasividad de la administración y de los empresarios ante la lacra de la siniestralidad laboral, lo que nos ha obligado a llevar a cabo movilizaciones de todo tipo, desde manifestaciones a huelgas, y a convertirnos una vez más en los generadores de la puesta en marcha de acciones conjuntas dirigidas a luchar contra la siniestralidad, promoviendo planes directores, potenciando la mejora de la normativa, trasladando a la sociedad en su conjunto la necesidad de la implantación de la cultura preventiva, en definitiva, llevando a cabo una actividad sindical basada en la premisa de que "la salud es un bien esencial no negociable".

Para UGT-Madrid, la lucha contra la siniestralidad laboral (contra los accidentes de trabajo y las enfermedades contraídas como consecuencia del mismo), es un objetivo prioritario, por lo que en el XI Congreso Regional se establecieron las pautas necesarias para posibilitar lo que es hoy una realidad en nuestro sindicato, que todos nuestros organismos estén implicados y comprometidos con la prevención de riesgos laborales, potenciando la acción sindical en esta materia hacia todos los sectores y en todos los territorios que conforman la UGT-Madrid, ya que como hemos podido comprobar a través de las más de 11.000 visitas realizadas por nuestros técnicos a las empresas de la Comunidad de Madrid, donde hay representación sindical hay mayor implantación de la prevención de riesgos laborales.

Si bien es cierto que la lucha individual desde una de las partes implicadas sin la intervención del resto es infructuosa, desde la acción sindical se viene trabajando en la generación de una auténtica cultura de la prevención de riesgos laborales entre los ciudadanos en su conjunto, pero también entre las distintas fuerzas políticas y sociales.

Para los trabajadores y trabajadoras de la Comunidad de Madrid se abre una nueva puerta a la esperanza de erradicar esta lacra de nuestra sociedad, con el acuerdo que se alcanzó el pasado día 20 de abril por la Asamblea de Madrid, aprobando una Proposición No de Ley presentada a instancias del Grupo Parlamentario Socialista con el consenso de todos los grupos parlamentarios, sobre medidas tendentes a reducir la siniestralidad laboral en nuestra Comunidad.

Dichas medidas que ahora tendrán que ser desarrolladas por el Gobierno de Madrid, a través del Consejo de Madrid, máximo órgano de participación de los Agentes Sociales y de la Administración son de gran

importancia e incluyen entre otras: la publicación de empresas con sanciones graves y muy graves; comunicación de empresas sancionadas al Ministerio de Economía y Hacienda de cara a la no contratación en los concursos públicos; coordinación entre Delegación de Gobierno, Inspección de Trabajo, Fiscalía y Judicatura, seguimiento de las Actas del Inspección, creación de la figura del Fiscal contra la siniestralidad en la Comunidad; la habilitación urgente de los técnicos de PRL; creación de un registro regulado de empresas que formen parte de la cadena de subcontratación; etc.

El II Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2004-2007, supuso el acuerdo de toda una serie de actuaciones que deberían ponerse en marcha en la comunidad con la participación de los agentes sociales y la administración autonómica, para reducir la siniestralidad laboral. En este II Plan Director se establecieron mejoras de carácter cualitativo y de carácter cuantitativo con respecto al anterior que tuvo la vigencia 2002-2003.

Cuando a penas faltan dos meses para que se cumplan dos años de la firma de este II Plan Director, tenemos que ser críticos con el grado de implicación que ha tenido la administración en el desarrollo de las actuaciones, y tenemos que volver a denunciar el que después de cuatro años de la firma del primer Plan Director se siga año a año paralizando la actividad, lo que reduce la duración real del Plan, además de dificultar el grado de cumplimiento de las actuaciones que lo componen.

A pesar de lo anteriormente dicho, seguimos manteniendo que es necesario el desarrollo de este tipo de políticas, y por ello y ante la situación actual, volvemos a emplazar a todas las partes a iniciar al finalizar este año las negociaciones necesarias para desarrollar un nuevo Plan de mayor duración y evitar de este modo cualquier tipo de paralización de una actividad imprescindible para la mejora de la siniestralidad laboral y la implantación de la prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo.

**Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente
UGT-Madrid**

PROPOSICIÓN NO DE LEY 34/2006

BOLETÍN OFICIAL DE LA ASAMBLEA DE MADRID / Nº 153 / 27 de abril de 2006 16505

— RESOLUCIÓN NÚM. 15/2006 —
DEL PLENO DE LA ASAMBLEA, SOBRE
PROPOSICIÓN NO DE LEY 34/2006 RGEP.5383

El Pleno de la Asamblea de Madrid, en sesión ordinaria celebrada el día 20 de abril de 2006, previo debate de la Proposición No de Ley 34/2006 RGEP.5383, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista, aprobó la siguiente:

RESOLUCIÓN

"La Asamblea de Madrid insta al Gobierno Regional para que en el seno del Consejo de Madrid para el desarrollo, el empleo y la formación, como máxima institución de diálogo y concertación social en el ámbito de la Comunidad de Madrid formule la siguientes propuestas:

1.- Elaborar un Protocolo de actuación dirigido a empresas con alta siniestralidad según lo acordado por el grupo de trabajo "Seguimiento del Plan de Acciones prioritarias para la reducción de la siniestralidad" de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo el 18 de abril de 2006.

2.- La publicación de las empresas con sanciones graves y muy graves, de acuerdo con la normativa vigente.

3.- Seguimiento, a través de la Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Madrid, de los casos de accidentes laborales que la Inspección de Trabajo haya remitido a la Fiscalía por haber apreciado indicios de delito.

4.- La comunicación inmediata, al Ministerio de Economía y Hacienda, de las empresas que hayan sido sancionadas con carácter grave o muy grave, en los términos previstos por la Ley de Contratos del Estado y la normativa reglamentaria que la desarrolla.

5.- La coordinación institucional en materia de control y cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales con los organismos de inspección, así como la coordinación con la Delegación del Gobierno y otros organismos involucrados en este terreno: Inspección de Trabajo, Fiscalía, Policía Judicial y Municipal.

6.- Crear en el seno de la Comisión Territorial de Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Comunidad de Madrid un grupo de trabajo que analice los medios materiales y humanos disponibles y que formule propuestas para incrementar la calidad de las Actas y minimizar los posibles defectos de forma que puedan afectar al procedimiento sancionador con el fin de evitar que las empresas incumplidoras eludan sus responsabilidades.

7.- La habilitación urgente de los técnicos en Prevención de Riesgos Laborales para su implantación e implementación en las actuaciones y funciones de asesoramiento, información y de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo en todos los ámbitos dependientes de la Consejería de Empleo y Mujer de conformidad con la Orden del Consejero de Empleo y Mujer 601/2006.

8.- La Consejería de Empleo y Mujer propondrá a la Fiscalía de Madrid, la creación de la figura del Fiscal contra la Siniestralidad de la Comunidad de Madrid, tal y como recogen los criterios y ordenaciones del Gobierno Central.

9.- La creación de un Registro regulado de empresas que forman parte de cada cadena de subcontratación.

10.- La elaboración de un Plan de Calidad y Acreditación de los Servicios de Prevención Ajenos y de las Entidades Auditoras, con el seguimiento de las acciones que desarrollen.

11.- El desarrollo de un Plan de Actuación de Calidad y Acreditación de la Formación en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que mejore la realidad actual de las entidades formativas y que incluya un seguimiento de las mismas.

12.- La realización de un programa de control, vigilancia y explotación de los datos referidos al Sistema Público de Salud y a los Servicios de Prevención Ajenos en materia de enfermedades profesionales, identificando los daños derivados del trabajo y las enfermedades profesionales que se tratan como contingencias comunes.

13.- La inclusión en la Ley 2/1995, de 8 de marzo, de subvenciones de la Comunidad de Madrid, de la obligatoriedad por parte de las empresas de

acreditar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales como requisito para poder acceder a ayudas y subvenciones públicas, de conformidad con lo previsto en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

14.- La posibilidad de introducir cláusulas de penalización en los contratos públicos, teniendo en cuenta los índices de incidencia laboral producida en la ejecución de los mismos.

15.- La evaluación de riesgos de carácter psico-social. En función de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su capítulo 3, artículo 16, se propone la realización de un Plan de Actuación Específico, por colectivos y sectores, en materia de riesgos psico-sociales que permita una orientación, actuación y evaluación cercana y directa de los riesgos emergentes, en ese ámbito, en la Comunidad de Madrid.

16.- El desarrollo de un programa de I+D+I en el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que permita la realización de estudios técnicos y científicos que nos acerquen a la realidad de la situación de los colectivos y sectores más castigados por la siniestralidad".

Sede de la Asamblea, 20 de abril de 2006.

La Presidenta de la Asamblea

CONCEPCIÓN DANCAUSA TREVIÑO

PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO

La actual sociedad, exige cada vez más, que la actividad laboral se desarrolle a lo largo de las 24 horas del día, lo que exige una nueva organización del trabajo.

Cada vez son más los trabajadores que desarrollan su trabajo a turnos, de manera rotatoria o con horarios nocturnos, lo que tiene una repercusión en la salud de los trabajadores y en la siniestralidad laboral de la Comunidad de Madrid.

Conscientes de este problema, desde UGT-Madrid, se ha planteado la realización de este estudio sobre el trabajo a turnos, rotativo y nocturno como un nuevo riesgo que afecta a la organización del trabajo. Con él pretendemos conocer mejor las causas de la siniestralidad entre los trabajadores que desarrollan su actividad sujetos a esta forma de trabajo.

El objetivo es conocer con mayor profundidad los factores que intervienen en la mayor siniestralidad que se produce entre estos trabajadores, qué sectores son los más afectados en la Comunidad de Madrid, si afecta por igual a los dos sexos, a trabajadores de distintas edades, etc.

También pretendemos conocer cuál es el coste que supone realizar una actividad laboral en este régimen de horarios, sobre todo el coste social, muchas veces relegado a un segundo término, cuando en realidad es un coste muy elevado para los propios trabajadores.

Conociendo estos problemas podremos plantear una serie de pautas de actuación que mejoren la calidad de vida de los trabajadores y reduzca su exposición a riesgos laborales ligados, sobre todo a riesgos psicosociales y de organización del trabajo, que son los que de manera más frecuente se olvidan en la prevención de riesgos de las empresas y cuya planificación preventiva estamos reivindicando desde UGT-Madrid por las importantes repercusiones que tienen entre los trabajadores.

Este estudio se enmarca entre las acciones que UGT-Madrid desarrolla en el ámbito del II Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, que persigue la disminución de la siniestralidad en nuestra región.

Esperamos que sea de interés para todos los actores implicados en la prevención de riesgos laborales y especialmente para los trabajadores a turnos o con horarios rotatorios o nocturnos y a los delegados de prevención.

UGT-MADRID



1. INTRODUCCIÓN

El trabajo en horarios a turnos y nocturno ya sea de forma permanente o cuando se desarrolle con cierta frecuencia, ha sido desde hace años catalogado como nocivo para la salud del trabajador que lo desempeña (Directiva 2003/88/CE; Ley 31/1995 LPRL Art.25; RD 1561/1995). Hoy en día el 14% de los trabajadores de la Comunidad de Madrid hacen turnos rotatorios y sólo el 1% de los trabajadores lo hace con exclusividad en horario nocturno (EPA, 2004). En toda España el 21,6% de los trabajadores industriales rota en sus turnos de trabajo al igual que lo hace el 11,4% del sector servicios (V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2003).

Este porcentaje no tiende a la baja sino todo lo contrario, cada vez son más las actividades “que nunca cierran” dando lugar a lo que denominamos la “sociedad de 24 horas”: Los trabajadores del sector industrial junto a un aumento vertiginoso de los del sector servicios se ven afectados principalmente por la problemática del trabajo a turnos y nocturno. Los efectos nocivos son de diversa índole: la imposibilidad de seguir los ritmos sociales, la falta de compatibilidad con la vida familiar, dificultades para disfrutar del tiempo de ocio, repercusiones sanitarias y emocionales, por no hablar de posibilidades muy reducidas de formación y promoción. En este informe presentamos los resultados de nuestra investigación sobre la evolución de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en la Comunidad de Madrid, líder dentro de España en crecimiento económico, en inversión en I+D+i, y territorio en el que se ha producido una fuerte terciarización de la actividad económica en los últimos años. Para ello, hemos combinado la utilización de metodologías cuantitativas y cualitativas, tomando como objeto específico de estudio la evolución del trabajo rotativo y a turnos, ligado a la expansión de la actividad productiva y de prestación de servicios a las 24 horas del día. Tenemos dos objetivos:

1. Determinar los sectores más afectados de la Comunidad de Madrid
2. Conocer la siniestralidad laboral asociada a la turnicidad y nocturnidad en el trabajo.

En un mercado globalizado en el que las nuevas tecnologías permiten comprimir el tiempo y el espacio, la demanda de bienes y servicios, y por lo tanto la jornada de trabajo, se extiende cada vez más horas a lo largo del día. Por ello, analizamos las principales estrategias para mejorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores madrileños, en un contexto laboral en el



que los avances tecnológicos, la gestión empresarial basada en la flexibilidad, y las demandas de prestación de servicios durante las 24 horas del día, hacen que la turnicidad y la nocturnidad dejen de ser algo extraordinario y pasen a convertirse en un elemento cotidiano en numerosas empresas de la Comunidad de Madrid.

1.1 Novedad tecnológica y cambio organizacional

El análisis sobre la evolución de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, los nuevos riesgos emergentes, y las estrategias para aumentar la calidad de vida del trabajo y lo que la OIT denomina ‘un trabajo decente’, deben tomar en consideración el papel que juegan la ciencia y la tecnología en nuestras sociedades, ya que en torno a las innovaciones científico tecnológicas, y específicamente en torno a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se articula un modelo de consumo permanentemente activo, y un modelo de empresa que, en lógica correspondencia, presta sus servicios 24 horas al día, sin limitaciones locales porque atiende a clientes en cualquier lugar del mundo (por ejemplo, en call centers de asistencia telefónica de grandes empresas). No puede entenderse la evolución de los riesgos laborales en la Comunidad de Madrid sin tomar en consideración la fuerte terciarización de la economía madrileña, basada en el uso intensivo de nuevas tecnologías. Por diversos motivos:

- En primer lugar, porque la ciencia (y la tecnología), después de un desarrollo exponencial desde el Renacimiento, “constituye un importante complejo institucional en todas las sociedades modernas” (Barnes, 1980).
- En segundo lugar, nos encontramos inmersos en una revolución científico-tecnológica que afecta a cada vez más dimensiones de la vida social, a la vez que se sitúa como una barrera en torno a la cual se articulan nuevos procesos de inclusión y exclusión económica y social (Tezanos, 2001), lo cual lleva a que las políticas científicas y tecnológicas se conviertan en una cuestión crucial para las sociedades contemporáneas. Dado que “la revolución tecnológica aporta la infraestructura necesaria para el proceso de formación de una economía global y es fomentada por las demandas funcionales generadas por esta economía”(Castells y Halls, 1994), las políticas científico-tecnológicas (es decir, aquellas que persiguen “el esfuerzo deliberado de influenciar la dirección y la tasa de desarrollo del conocimiento científico por medio de la aplicación de recursos financieros, dispositivos administrativos, y educación y formación, en tanto que todos ellos sean afectados por la autoridad política” (Shils), se han convertido en un factor estratégico en las sociedades del siglo XXI.



- En tercer lugar, desde una perspectiva histórica, “la capacidad o falta de capacidad de las sociedades para dominar la tecnología, y en particular las que son estratégicamente decisivas en cada período histórico, definen en buena medida su destino, hasta el punto de que podemos decir que aunque por sí misma no determina la evolución histórica y el cambio social, la tecnología (o su carencia) plasma la capacidad de las sociedades para transformarse, así como los usos a los que estas sociedades, siempre en un proceso conflictivo, deciden dedicar su potencial tecnológico”(Castell, 1996).
- En cuarto lugar, porque la cultura de las sociedades en las que nos encontramos tiene “su núcleo en los conceptos, metáforas, imágenes, ideas, datos e información proporcionados por la ciencia y la tecnología contemporáneas”. Si hay algo obvio en nuestros días, es que nuestra cultura material está profundamente modelada por el conocimiento tecnocientífico, y que “el método científico y su difusión tiene efectos sociales importantes, pues afecta al modo en que los hombres en general enfocan los problemas y organizan el trabajo para solucionarlos” (Avellaneda, 2001).

En definitiva, hay que resaltar el papel estructurante de la ciencia y la tecnología: “el elemento común subyacente a diversos aspectos de la dinámica social emergente es el científico-tecnológico. La tecnología está desempeñando un papel central en la producción de bienes y servicios, en los flujos de información y comunicación, y en las formas de comportamiento y de organización social y política” (Espinosa, García y Albero, 1994).

El complejo científico-tecnológico, o la denominada por algunos pensadores ‘tecnociencia’, es una de las características fundamentales de la sociedad emergente y responde y configura, en un complejo proceso de interacción mutua, recreación y condicionamiento recíproco, el presente histórico. Ciencia, tecnología y sociedad están estrechamente vinculadas, y el análisis de la ciencia y la tecnología como productos de la sociedad en la que se crean y a la que recíprocamente configuran, ha evolucionado desde el análisis de su dimensión institucional y de los impactos de la ciencia y la tecnología en la sociedad, hasta el análisis de la construcción social del conocimiento científico (abarcando, también, la dimensión cognitiva de la ciencia (Tezanos, 2001). En este sentido, los accidentes laborales son también un hecho social y responden a la interacción entre ciencia, tecnología y trabajo en un contexto histórico determinado.

Las dos características de la revolución científico-técnica actual, y que dan origen a la denominada ‘tecnociencia’, son las siguientes: la aceleración exponencial de la producción de conocimiento, y la reducción del tiempo



necesario para desarrollar tecnologías basadas en avances científicos que puedan ser aplicadas en un contexto práctico. En este sentido, “el complejo ciencia-tecnología es la principal fuente de riqueza; el factor productivo principal; tendencialmente, la ocupación mayoritaria; uno de los problemas políticos centrales, y sin duda, el modo dominante del pensamiento. Pero, como es lógico, el proceso se retroalimenta. Cuanto más recursos se invierten en I+D, mayor producción científica, más rápido desarrollo tecnológico, más extensión del ethos científico, mayor incidencia de la ciencia directamente (productos) e indirectamente, etc” (Iranzo, Blanco, 1995). En definitiva, las consecuencias de la revolución científico-tecnológica son globales, afectan a cada vez más dimensiones de la vida social, y se configuran en torno a la innovación permanente.

Hay tres características de la relación entre la ciencia, la tecnología y la sociedad en nuestro contexto histórico, que han llevado al desarrollo de metodologías prospectivas, ligadas tanto a la previsión de eventos tecnológicos, como al análisis de los riesgos laborales, y que busca aportar información cualificada para la toma de decisiones. Estas tres características son las siguientes:

- En primer lugar, la velocidad de desarrollo y los nuevos riesgos asociados a la implantación y gestión de tecnologías, y al diseño de las mismas y sus objetivos finales (como ocurre en el caso de la ingeniería genética);
- En segundo lugar, los impactos de las nuevas tecnologías sobre el trabajo (tanto en relación al volumen del mismo, cuanto en relación a la transformación de las empresas y las organizaciones, y en relación a la calidad y lo que puede denominarse 'la vida en el trabajo', siguiendo la formulación de la OIT), y sobre las instituciones políticas, fundamentalmente sobre el papel del Estado nacional;
- Y, en tercer lugar, la relación entre revolución tecnológica, capitalismo informacional y medio ambiente: la necesidad de desarrollar tecnologías compatibles con el medio ambiente ha llevado a poner sobre la mesa, desde los años sesenta, el debate sobre los modelos de desarrollo sostenible.

Dentro de este contexto de evolución tecnológica, hay que analizar las características de la economía en el entorno de los países de la OCDE, y específicamente en el entorno de la Comunidad de Madrid. La transformación que experimentan nuestras sociedades a nivel mundial se asienta en una triple revolución: la revolución tecnológica (tecnologías de la información y comunicación, tecnologías de la automatización industrial, y tecnologías genéticas), la revolución en las fuentes de energía, y la revolución de las formas



de gestión y organización empresarial. La conjunción de estos factores, independientemente del estudio de sus orígenes y su influencia mutua, está en el origen de los cambios que podemos detectar tanto en la sociedad, cuanto en las organizaciones empresariales. En un nuevo contexto basado en el conocimiento, las organizaciones empresariales se modifican. Hoy en día, la capacidad de aprendizaje, el conocimiento y la innovación se convierten en la clave de lo que se denomina en el ámbito de la organización de empresas, la *organización inteligente*. Es decir, una organización que aprende, que innova, y que se adapta a un contexto en continuo cambio, en el que el conocimiento se convierte en el principal factor de producción. Cualquier análisis de las organizaciones empresariales y de la cultura de la empresa debe comenzar por caracterizar este nuevo contexto en el cual se desarrolla la empresa, y que la hace posible. Un elemento estratégico para esa organización inteligente es la prevención de riesgos laborales y el establecimiento de un modelo de empresa que permita conciliar la competitividad con un modelo de trabajo 'digno y seguro', en términos de la OIT (OIT 2003).

El concepto "sociedad tecnológica avanzada" intenta definir esa sociedad emergente en constante crecimiento, muy diferente a las sociedades industriales que nos han precedido.. Se trata de una sociedad 'post-industrial', con nuevas formas de producción, comunicación y gestión. En ella se redefinen los patrones fundamentales de socialización propios del pasado más reciente. Diversos autores han propuesto diferentes denominaciones para esta nueva sociedad: 'sociedad informacional', 'sociedad-red', 'sociedad postindustrial'... Más allá del debate sobre los términos con los cuales definir la sociedad tecnológica en la que nos encontramos, y sobre la fecha en la cual situar su origen histórico, todas las perspectivas de análisis constatan la mutación de la realidad socio-económica en función de las nuevas tecnologías, de una forma a veces impredecible y por lo tanto incontrolable. Las transformaciones en curso exigen nuevas instituciones, nuevas leyes, nuevas formas de gestión...

Los cambios pueden observarse claramente en el ámbito empresarial. Las nuevas formas de producción y gestión que han surgido de la mano de la aplicación intensiva de las nuevas tecnologías, y de los procesos de reestructuración del capitalismo industrial a partir de la década de los años 1970, han producido un reordenamiento en la cultura empresarial, y han llevado a la desaparición de muchas empresas que no han sabido transformarse en función de las exigencias de dichas tecnologías. El debate en la literatura científica sobre el fordismo, el postfordismo y la lean production, ilustra esa evolución (Cahrron y Freyssenet, 1996). El desarrollo de las nuevas tecnologías acaba transformando el medio en el cual se aplican, hasta hacer entrar en crisis los criterios básicos de dichas economías. Por ejemplo, la evolución de la



economía a partir de la revolución de las tecnologías de la información y la comunicación ha puesto en entredicho algunos de los criterios fundamentales de la teoría económica clásica, como el que defendía la imposibilidad de conjugar alto crecimiento, baja inflación y bajo nivel de paro. Sin embargo, esto es lo que ha ocurrido en los últimos diez años en algunos países de la OCDE, y por ello se ha acuñado el término ‘nueva economía’ para referirse a una economía basada en las nuevas tecnologías e Internet. La expansión de la nueva economía tecnológica puede poner en crisis los fundamentos de las sociedades del denominado ‘Estado del bienestar’, basados en un pacto de redistribución de la riqueza que va dejando de funcionar en este nuevo contexto. Pongamos dos ejemplos: el debate sobre la transformación del trabajo tal y como hoy lo entendemos, y su impacto social; y el debate sobre las externalidades de la ‘producción débil (lean production)’ y de las nuevas formas de producción y gestión (en algunos casos lo que se produce es una transferencia de los costes –económicos, ambientales, etc.- a la sociedad, y por ello suponen una subvención encubierta a ciertas actividades en nuestras sociedades) (Castillo, 1996).

La globalización, y la aparición de una competencia mundial, (posible por las nuevas tecnologías de comunicación, producción y transporte) ha cambiado también las perspectivas de las organizaciones empresariales, que se ven abocadas a una especialización mayor, y a responder con ofertas globales a una competencia global. El mercado es mundial, y por ello es necesario ser competitivo a nivel mundial. Esta transformación explica las fusiones entre empresas y los procesos de concentración empresarial que observamos en el mundo de la banca o de las telecomunicaciones. Pero que acaba afectando a todos los sectores de la economía, que se enfrentan a una competencia global. La mundialización y la globalización implican que las sociedades y economías tecnológicamente avanzadas se dan a la vez en todo el planeta, proyectando nuevas oportunidades de negocio, y exigiendo nuevas formas de gestión que tengan en cuenta esta dimensión planetaria. En una economía donde el conocimiento es el principal productor de riqueza, la competencia viene dada no tanto por la diferencia salarial o las ayudas institucionales, cuanto por la inversión en investigación y desarrollo. Y por la implantación de políticas educativas.

El ‘nuevo’ mercado tiene dos características fundamentales: la escasez de capital a nivel mundial, que exige ser más competitivos (tanto en precios cuanto fundamentalmente en recursos humanos), y las especificidades de los mercados y de las ideas y cualidades propias, que permiten crear nuevas oportunidades de empleo. La flexibilidad debe ser entendida, por lo tanto, no solo como flexibilidad laboral, sino como flexibilidad en la formación, aumento



de las capacidades del trabajador, creación de nuevos nichos de empleo. La importancia de las políticas públicas de apoyo a la innovación y a la formación, así como la creación de economías compatibles con el medio ambiente, y la creación de espacios de ocio atractivos internacionalmente, muestran la importancia de las funciones del estado, y la necesidad de instrumentos prospectivos que permitan encauzar los recursos disponibles.

En este contexto de cambio tecnológico y organizacional, es en el que hay que analizar la evolución de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y las estrategias para, dado el modelo económico característico de la Comunidad de Madrid, avanzar en la consecución de un modelo de liderazgo económico y social que tenga en la mejora de las condiciones de trabajo una de sus señas de identidad. Se trata de liderar el crecimiento económico, la innovación tecnológica, y el bienestar de los trabajadores, aspectos todos ellos que influyen en la buena marcha de la sociedad madrileña.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003), a partir de sus cálculos más recientes, cerca de dos millones de trabajadores y trabajadoras mueren cada año (más de 5.000 al día) a causa de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo, calculan que alrededor de 1.600 millones de personas padecen enfermedades relacionadas con el trabajo y que el número mundial de accidentes laborales mortales o no, es de 270 millones por año. Un último dato de la OIT(2003) que da mucho que pensar “la mayoría de las muertes relacionadas con el trabajo, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que tienen lugar en el mundo pueden prevenirse”. Esto queda demostrado por la continua disminución de la cifra de accidentes en los países más industrializados.

Los costes económicos de estos accidentes laborales y de los accidentes relacionados con el trabajo aumentan con rapidez. El coste no es sólo humano, la economía también se ve resentida, las cifras indican que el coste de las enfermedades representa cerca del cuatro por ciento del producto interior bruto mundial.

¿A que causas podemos atribuir estos alarmantes datos sobre siniestralidad laboral? Son diversos los factores que deben tenerse en cuenta.

Las nuevas condiciones de trabajo están transformando el perfil de los riesgos sobre la seguridad y la salud en el trabajo en España. El análisis sobre las causas y características de la siniestralidad laboral debe tomar en consideración una doble variable: en primer lugar, la transformación de las organizaciones; en segundo lugar, la implantación de nuevas tecnologías. La conjunción de ambos factores ha generado un contexto en el que se



transforman tanto las causas como las características de la siniestralidad laboral tradicional (López Peláez, 2001).

Para hacernos una idea de las condiciones de trabajo en el mercado actual de la Unión europea, subrayamos una serie de ideas (Third European Survey of Working Conditions, Dublín, 2001):

- Existe una relación directa entre los problemas de salud y unas condiciones de trabajo adversas, derivadas en particular de un trabajo muy intenso y del trabajo repetitivo.
- La exposición a factores físicos de riesgo (ruidos, vibraciones, sustancias peligrosas, calor, frío, etc.) y la realización del trabajo en puestos mal diseñados (manipulación de cargas pesadas y posturas difíciles) siguen siendo más frecuentes.
- El trabajo se hace cada vez más intenso: más del 50% de los trabajadores realiza su labor a un ritmo elevado y con plazos muy justos durante al menos el 25% de su tiempo de trabajo.
- La flexibilidad está muy extendida en todos los aspectos del trabajo: jornada laboral (trabajo “ininterrumpido” y trabajo a tiempo parcial), organización del trabajo (polivalencia, trabajo en equipo y capacitación) y precariedad del empleo (el 18 por ciento de todos los asalariados están con contratos eventuales).
- Los trabajadores temporales (asalariados con contratos de duración determinada y contratados por empresas de trabajo temporal) siguen informando de una mayor exposición a los riesgos que los que disponen de contratos fijos.

La influencia que el trabajo ejerce en la salud ha sido el objeto de estudio de muchas investigaciones (Costa, 1996.). Por un lado al abordar el tema de la mejora de la tecnología para el desempeño laboral, encontramos una tecnología cada vez más sofisticada con manejo de máquinas complejas y peligrosas, con procesamiento de grandes cantidades de información y por otro lado, mirando hacia el cambio organizacional tenemos una lógica de productividad empresarial que se basa en el aumento de los beneficios minimizando a la vez los costes, la generalización de los contratos temporales y el empleo precario son consecuencias directas de estos cambios organizacionales.

Los cambios en estos dos ámbitos, el tecnológico y el de la organización social del trabajo son capaces de explicar las transformaciones en las formas de enfermar a causa de la actividad.



Hoy en día las consecuencias de los cambios que han tenido lugar en el ámbito laboral, donde las actividades están más relacionadas con el procesamiento de la información, donde se da un aumento en la demanda de atención y de esfuerzo mental, donde ha irrumpido la “empresa flexible” y sus consecuencias de flexibilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo, son fácilmente reconocibles en las formas de exposición a los riesgos laborales (Pinilla, 2002).

Un buen número de estudios nacionales e internacionales muestran que en los países desarrollados, la incidencia de los riesgos laborales de carácter tradicional (accidentes de trabajo y enfermedades específicas o provocadas por una sola causa) está relativamente estancada, mientras que la incidencia de enfermedades multi-causales relacionadas con el trabajo aumenta. Esta apreciación no procede únicamente de las demandas de los trabajadores sino que desde los programas de trabajo de los institutos europeos de investigación se muestra un cambio en la orientación de sus actividades en consonancia con el avance de estos nuevos problemas.

En cuanto a las formas de enfermar relacionadas con el trabajo, se observa que junto a los riesgos clásicos de seguridad y de contaminación con agentes químicos o físicos, los cambios tecnológicos y organizacionales han provocado otro tipo de enfermedades y sufrimientos como consecuencia del desempeño laboral. Las presiones de tiempo, las urgencias en el desarrollo de las tareas, dan lugar a más accidentes de trabajo, igualmente se origina estrés en aquellos puestos en los que predomina el tratamiento de información y se da una carga mental excesiva y se provocan lesiones osteomusculares en aquellos trabajadores expuestos a posturas dolorosas y a movimientos y tareas repetitivas.

El sistema de que disponemos actualmente sobre riesgos laborales no es suficiente para mostrar los verdaderos costes en salud, las vías legales de reconocimiento del daño profesional sufren cada día mas presión para reconocer estas nuevas formas de enfermedad.

Las tendencias de cambio apuntan a un empeoramiento del panorama de condiciones de trabajo, (López Peláez, 2005): cada vez menos trabajadores pueden sentirse a salvo de estas presiones y sus consecuencias, ya que los riesgos proceden de varias direcciones, de diversas fuentes y se producen interacciones con otro proceso que va en paralelo, nos referimos al proceso de la “precariedad” en el trabajo. La precariedad de determinados colectivos específicos como jóvenes, mujeres, inmigrantes y trabajadores temporales, nos da la pista de dónde se dan las peores condiciones laborales. Aunque no son los únicos si miramos a otros colectivos que gozan de una mejor posición en el



mercado laboral veremos que igualmente se encuentran amenazados por las "nuevas enfermedades laborales". Trabajadores del sector servicios, trabajadores pertenecientes a determinadas empresas con altas demandas de productividad y salarios reducidos.

1.1.1 Contrato, precariedad, tecnología.

Las empresas tienen que enfrentarse cada vez de forma más dura con la competencia global que reduce sus márgenes económicos. De este modo se ven obligadas a buscar nuevas formas de aumentar sus beneficios recurriendo a todo tipo de flexibilidades en cuanto a la organización, flexibilidades de carácter temporal, relativas a los contratos, etc... dando lugar a una dinámica de desigualdades que hoy en día son uno de los rasgos más característicos de las condiciones laborales (European Working Foundation, 2000) y de la siniestralidad laboral en España (Pinilla, 2000). Los procesos de trabajo están más fragmentados que nunca, han debilitado el grado de control y coordinación de las distintas actividades del proceso de trabajo (Quinlan, Mayhew, 2000).

Los cambios en la demografía de los sitios de trabajo resultan igualmente relevantes, el proceso de feminización en un creciente número de profesiones está en aumento resaltando la falta de investigaciones específicas relacionadas con los riesgos que afectan de modo específico a las mujeres además del inadecuado acondicionamiento ergonómico a sus particularidades biológicas y físicas.

1.1.2 Punto de partida: tanto los horarios como los accidentes son hechos sociales y se puede intervenir en su configuración y desarrollo.

Tanto los horarios de trabajo como los accidentes son hechos sociales y se puede intervenir en su configuración y desarrollo. Es importante señalar que, contrariamente a la posición mantenida por los "deterministas tecnológicos", las "nuevas tecnologías" no determinan unilateralmente la sociedad o la economía. La tecnología es más bien un *producto social* que al mismo tiempo que avanza genera unas limitaciones y unas posibilidades. "El análisis de su evolución histórica, así como su tendencia hacia el desarrollo futuro, apuntan al debate relativo de los modelos sociales a partir de los cuales se crea y se aplica, y a aquellos modelos que la tecnología transforma y configura. Las transformaciones tecnológicas pueden satisfacer, pero también deteriorar, nuestros medios de subsistencia y nuestras instituciones" (López



Peláez, 2003). En este aspecto, algunas de las características observables en los cambios recientes de las sociedades de Europa, como la naturaleza cada vez más precaria o temporal del trabajo, la ampliación de los diferenciales de renta, o los nuevos riesgos psicosociales en el campo de la salud y de la seguridad en el trabajo, pueden aumentar o disminuir según el modelo socio tecnológico que se aplique (López y Krux, 2002). De todo esto se deduce que el avance de nuestra tecnología, el cambio al que asistimos dentro de las organizaciones, no nos condena sin posibilidad de hacer nada contra el aumento de enfermedades y accidentes laborales, es posible evitar los accidentes (OIT, 2003).

Este estudio sobre las repercusiones en los trabajadores de los horarios a turnos rotatorios y nocturnos es un ejemplo, a través del estudio de las causas, configuración y el desarrollo de los mismos podremos señalar las deficiencias y sugerir estrategias de intervención apuntando así hacia un manejo del avance tecnológico y del cambio organizacional con beneficios a todos los niveles individuales, sociales y económicos.

1.2 Objeto de estudio y metodología.

El objeto de estudio es la siniestralidad del horario a turnos, rotatorios y nocturnos de la Comunidad de Madrid, el primer paso en esta tarea sería conocer la extensión del problema. Esta tarea resulta difícil ya que muchos de los accidentes de trabajo y las muertes que tienen lugar a causa del trabajo, no son notificados como tales (OIT, 2003).

Para realizar el informe se ha recurrido a una revisión bibliográfica sobre las aportaciones más recientes de la investigación de la problemática del trabajo a turnos, rotatorios y nocturnos, además se ha realizado un análisis de los datos relacionados procedentes de:

- La V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2003).
- La encuesta de población activa EPA (2003, 2004)
- Encuesta de Coyuntura Laboral ECL (MTAS, 2004)
- Cifras de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (MTAS, 2004)

El estudio de los datos procedentes de las fuentes mencionadas ha sido complementado por una estrategia de investigación basada en técnicas cualitativas, para la cual se han usado una serie de grupos de discusión compuestos por trabajadores de horarios rotatorios y nocturnos que nos aportan



su visión subjetiva del estado del problema, a través de su discurso quedarán reflejadas las relaciones y causas de los problemas manifestados. Además se han realizado las entrevistas a los expertos que aportarán su conocimiento y experiencia completando las opiniones de los trabajadores.

Todo esto nos ha permitido elaborar un escenario donde analizamos las demandas, los riesgos más frecuentes y las posibles alternativas.



2 NUEVAS TECNOLOGÍAS, NUEVOS EMPLEOS, NUEVOS HORARIOS: HACIA DONDE VA EL MODELO DE RIESGOS EN LA COMUNIDAD DE MADRID

2.1 *CARACTERÍSTICAS DE LA ECONOMÍA TECNOLÓGICA AVANZADA. Impacto De Las Nuevas Tecnologías: Hacia Las 24 Horas Abiertas*

La sociedad de 24 horas abiertas es un reto excitante de la nueva vida moderna, la mayoría de los ofrecimientos del sector servicios están disponibles y la producción continua a lo largo de las 24 horas, día y noche. Supermercados que abren los domingos, diferentes comercios que abren las 24 horas del día, se han convertido en una forma de vida tanto para los consumidores como para los empleados.

Las industrias tradicionalmente caracterizadas por el trabajo a turnos se han asociado con despachos de abogados de perfil internacional, con bancas que trabajan asimismo junto a ellos en horarios nocturnos, incluyendo a la vez todo el apoyo de personal que necesitarían durante el día: secretarías, diseñadores gráficos, contables...

Los hospitales, periódicos, panaderos, conductores de camiones, aeropuertos, la policía, son sólo algunos de los sectores donde tradicionalmente se ha trabajado de manera continua cubriendo la jornada de 24 horas. Cada vez es más el número de empleados que trabajan hasta altas horas de la madrugada en restaurantes, bares, clubes. Y en particular los “centros de llamadas” ofrecen un número creciente de servicios de 24 horas como: líneas bancarias de 24 horas, líneas de consultas acerca de asuntos legales, líneas para consultas relacionadas con el ámbito de salud, enfermedades, etc.

2.2 *DEBATE SOBRE EL NUEVO MODELO DE RIESGO LABORAL EMERGENTE*

2.2.1 *Perspectivas técnicas generales*

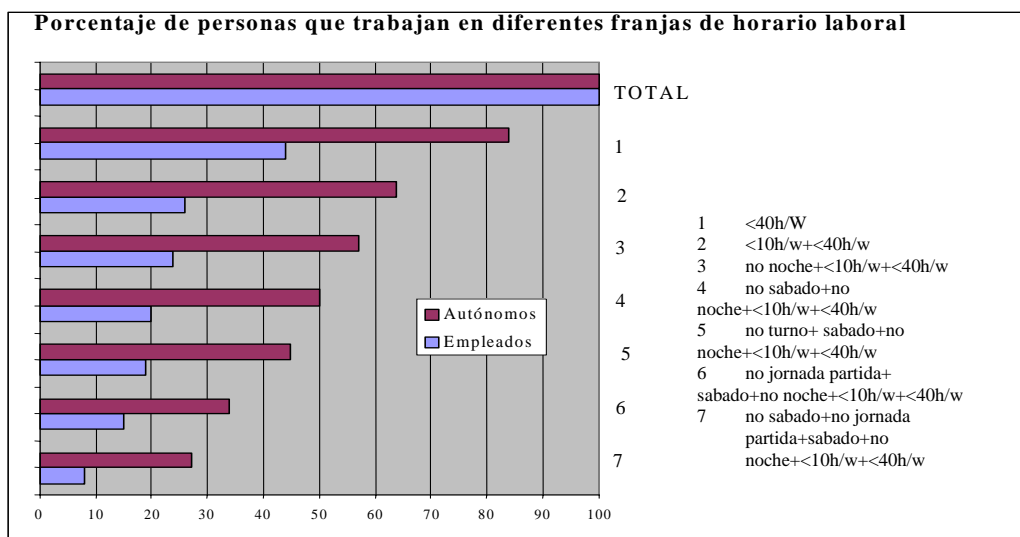
Los límites entre trabajo y ocio ya no están determinados de manera rígida y fija por el horario normal de trabajo diurno. Las horas de trabajo no solo



se han extendido a las últimas horas de la tarde, a la noche e incluso a las horas del fin de semana, sino que las formas horarias se han hecho más variables (ejemplo, el horario partido, turnos de 6 y 12 horas, turnos rotatorios irregulares, semanas de trabajo con horarios comprimidos, etc.) en una sociedad que no para nunca (sociedad de 24 horas) y que requiere continuos cambios y ajustes en cuanto a su evolución y organización.

Mirando a los datos de la Tercera Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo realizada en el 2000, en los 15 países de la Unión Europea podemos ver que el llamado horario de trabajo “normal” o “estándar” representa más bien la excepción y no la regla. De hecho si consideramos los 21.703 trabajadores de la muestra y excluimos progresivamente las personas que a) trabajan más de 40 horas semanales, b) trabajan más de 10 horas al día, c) trabajan a turnos, d) trabajan por la noche, e) trabajan los domingos, f) trabajan en horario partido y g) trabajan los sábados, descubrimos que la gente que trabaja en los horarios “normales” diurnos (por ejemplo, con entrada de 07:00 a 08:00 h y salida de 17:00-18:00h de lunes a viernes) hoy en día constituyen sólo el 24% del total de la población, en particular el 27% de los empleados y sólo el 8% de los autónomos del total de la población.

Gráfico 1



Fuente: Third European Survey on Working Conditions, 2000



De igual modo hay diferencias significativas en cuanto a género, donde las horas extras para los hombres y la jornada partida para las mujeres suelen ser la causa de grandes diferencias, estando influidos en gran medida por las diferencias económicas, culturales, políticas y antecedentes sociales (Tercera Encuesta Europea, 2000)

La creciente diversificación de los patrones horarios de trabajo se debe tanto a las potencialidades derivadas del desarrollo tecnológico, como a razones relativas a la eficiencia económica y las preferencias individuales. La sociedad moderna está cambiando muy rápidamente no solo en términos de estrategias económicas y productivas, (ej. nuevas tecnologías, globalización de los mercados, conductas y carreras individuales) sino en términos de nuevas tecnologías, globalización de los mercados y conductas y carreras individuales.

2.2.2 Debate sobre el concepto del horario a turnos y el horario nocturno en la salud

Los efectos del trabajo a turnos en el bienestar psicológico y en la salud están bien documentados por la comparación entre trabajadores a turnos por un lado y trabajadores de turnos fijos por el otro (Costa, 1996). Uno de los mayores problemas a los que se enfrentan los trabajadores a turnos es que se les pide que ignoren su naturaleza diurna y que trabajen y se muestren activos a horas en las que en realidad deberían estar descansando, lo que se conoce como desincronización de las funciones periódicas circadianas (Folkard, 1996). En general, hay tres tipos de consecuencias que se han estudiado en relación con el trabajo a turnos y en particular con los turnos rotatorios frente a los turnos fijos:

- variables de salud físicas
- variables familiares y sociales
- variables de tipo organizacional (Blau y Lunz, 1999)

En cuanto a las variables de salud física, los problemas de sueño, gastrointestinales y desordenes psico-vegetativos son los más frecuentemente estudiados (Nachreiner y cols, 1995; Costa, 1996), según los cuales los empleados que trabajan en turnos rotatorios informan de mayores quejas en cuanto a su salud que aquellos que trabajan en turnos fijos (Akerstedt, 1985). No es sorprendente que, los antiguos trabajadores a turnos (aquellos que han dejado la turnicidad debido a problemas con su salud) tiendan a mostrar más



signos de salud precaria que los trabajadores que llevan menos tiempo en este tipo de empleo, ya que los efectos nocivos de la turnicidad se acumulan con el tiempo, y por ello se manifiestan a medio y largo plazo (Frese y Semmer, 1986). El impacto negativo del trabajo a turnos en la salud se atribuye principalmente a las alteraciones de los ritmos circadianos normales de las funciones fisiológicas (Nachreiner y col, 1995).

El trabajo a turnos rotatorios y nocturnos también se ha relacionado con los problemas sociales y familiares dando lugar a conflictos mayores entre trabajo / no trabajo (Staines y Pleck, 1984, Bohle y Tilley, 1989) y una disminución de las actividades de ocio (Walker, 1985), a la poca participación en organizaciones de voluntariado (Jamal, 1981), a la escasa intervención en la educación de los niños (Diekman y col, 1981) igualmente hay datos de una baja satisfacción por parte del cónyuge (Smith y Folkard, 1993). Con respecto a esta categoría de los problemas familiares y sociales la investigación hecha al respecto ha sido contradictoria, dado que algunos encuentran problemas de conflicto de trabajo-no trabajo entre trabajadores con horario de turnos rotatorios y nocturno (Bohle y Tilley, 1989) mientras que otros encuentran más problemas entre aquellos que trabajan a turnos fijos (por ejemplo, turnos de tarde o incluso turnos de mañana: Shamir, 1983). Aunque la cantidad actual de tiempo libre de que dispone un trabajador a turnos puede ser igual o incluso mayor del de un trabajador sin turnos rotativos (Knauth, 1987), la franja horaria y por consiguiente la posibilidad de utilización de dicho tiempo puede ser menos favorable.

Como han mostrado Baer y Col (1981, 1985) y Wedderburn (1981) hay un patrón distinto en la valoración del tiempo libre dependiendo de su posición cronológica en el día y en la semana. Durante los días laborables, las horas de la tarde tienen la mayor utilidad (sobre todo por diversas actividades sociales que se desarrollan por la tarde, por ejemplo: deporte, cine, reuniones...), mientras que a lo largo del fin de semana tanto las horas de la mañana como de la tarde son muy valoradas y de gran utilidad (Baer y col, 1981, 1985). Esto se muestra en concordancia con la caracterización general de las sociedades occidentales como sociedades de tardes y fin de semana (Neuloh, 1964) y apunta hacia el problema mencionado del trabajo a turnos: la interferencia del horario de trabajo con los ritmos de la vida social (Baer y col, 1981).

La tercera categoría de resultados de investigación tiene que ver con las variables relativas a la organización, incluye actitudes como satisfacción en el trabajo, compromiso con la organización e intenciones de abandonar (a causa de la rotación) (Jamal, 1981), pero también incluye aspectos como el estrés o el "burnout" (Kandolin, 1993), la realización del trabajo y la prevalencia de accidentes (Monk y Folkard, 1985). Se espera de los trabajadores a turnos



rotatorios que tengan menos actitudes positivas hacia el trabajo (Ej. Satisfacción con el trabajo, compromiso con la organización) que los trabajadores de turnos fijos, porque el primer grupo, los trabajadores a turnos rotatorios se tiene que ajustar a las demandas cambiantes del trabajo y del ambiente (Jamal, 1981). De nuevo, mientras que algunos estudios encuentran que los trabajadores a turnos rotativos tiene actitudes menos favorables que los trabajadores de turnos fijos (ej. Jamal, 1981), otros estudios apuntan lo contrario (Barton, 1994).

La inconsistencia de los resultados hallada en los estudios del trabajo a turnos rotativo puede deberse al enfoque fijado en la diferencia entre turnos rotativos o fijos ignorando la posición que ocupan las horas de trabajo, es decir si las horas más valiosas como las del fin de semana o las tardes se hallan incluidas. Eso se hace sobre todo para obtener muestras lo suficientemente grandes para poder realizar comparaciones (Blau y Lunz, 1999). Staines y Pleck (1984) han examinado de igual modo el impacto de las características del horario de trabajo en la calidad de la vida familiar, para ello han tenido en cuenta tanto si eran turnos rotativos o fijos como la posición de las horas trabajadas y afirman que esta distinción es suficiente para detectar los efectos del trabajo a turno en variables familiares.

Demerouti y cols, (2004) realizaron un estudio con una muestra compuesta por la totalidad de la población de policía militar en Holanda, examinaron la relación entre dos parámetros del trabajo a turnos, por un lado, un patrón fijo o rotativo de los turnos de trabajo y por otro lado, la posición de las horas trabajadas (j. si están incluidos los turnos de fin de semana o no), sobre el conflicto entre la jornada de trabajo y la vida familiar, al analizar las actitudes de los trabajadores, se observó que los trabajadores con turnos rotativos manifestaban más actitudes negativas hacia sus trabajos que los trabajadores de turnos fijos (con fines de semana incluidos y no incluidos).

En cuanto a los turnos de noche tanto con fines de semana incluidos como no incluidos se encontraba que estaban relacionados con mayores conflictos casa-trabajo a diferencia de los turnos de días fijos o los turnos rotatorios (con fines de semana incluidos o no incluidos). En general los hallazgos de Demerouti y cols (2004) apoyan conclusiones previas según las cuales los trabajadores asignados a turnos rotatorios (incluidos los fines de semana) informan de más actitudes negativas hacia sus trabajos que los trabajadores que se encuentran asignados de manera permanente a turnos de día, mediodía o incluso turnos de tarde-noche (Jamal, 1981).

Independientemente de si los empleados trabajaban durante las horas del día o en las horas de la tarde, noche o fines de semana, aquellos que tenían turnos fijos informaron de una satisfacción mayor con sus trabajos y eficacia



profesional. Igualmente, sus actitudes hacia los demás y su estado de humor en el entorno laboral era más satisfactorio, y sus intenciones de cambiar de trabajo eran menores en comparación con los empleados de los turnos rotativos

Un hallazgo notable es que los trabajadores con turnos rotativos no tenían una visión subjetiva disminuida de su salud comparado con los trabajadores de turnos fijos como aparece a menudo en la literatura (Ej. Nachreiner y col, 1995) sino solamente actitudes desfavorables hacia sus trabajos.

Igualmente Demerouti y cols. hallaron que el **conflicto trabajo-casa** era la única variable que discriminaba entre empleados que trabajaban turnos de noche fijos, incluidos los fines de semana de aquellos que trabajan en turnos fijos diurnos (durante mañanas o tardes). Una posible explicación de por qué los empleados de turnos fijos nocturnos (incluidos los fines de semana) tienen más conflictos trabajo-casa seguidos de los empleados a turnos rotativos (incluidos los fines de semana) es que el trabajar de manera fija en el turno tarde-noche y nocturno incluyendo los fines de semana implica que estos empleados se encuentran inhibidos de manera permanente de estar con su familia durante las horas habituales en las que las relaciones familiares y sociales tienen lugar (Wedderburn, 1981). Los estudios acerca del tiempo libre que los trabajadores a turnos tienen en común con otros miembros de la familia (en especial los niños) parecen justificar esta explicación. Por ejemplo, el estudio de Voger y col. (1988) reveló que durante la semana de un turno fijo de tarde-noche, el trabajador a turnos con hijos en enseñanza secundaria y el instituto (secondary school and high school) tenían tan solo entre 17 y 23 horas en común con sus hijos. Cuando los trabajadores estaban sometidos a turnos rotatorios rápidos la cantidad de tiempo libre en común aumentaba de 28 a 37 horas mientras que para los trabajadores de turnos diurnos se alcanzaban de 43 a 60 horas respectivamente).

2.2.3 Descripción en la bibliografía del tipo de trastornos que ocasiona el trabajo a turnos rotatorios y nocturno.

El trabajo de turnos rotatorios y nocturno saca al trabajador de su sincronización con los ritmos generales de la vida. Estos ritmos son los ritmos biológicos del cuerpo con relación al día y la noche, mañana y tarde y los ritmos sociales que tienen que ver con la familia y la sociedad.

Los ritmos biológicos o ritmos circadianos, incluyen los ritmos del sueño, temperatura corporal, metabolismo y el estado de alerta. Estos conforman el reloj interno del cuerpo y se encuentran relacionados entre sí de



manera interna. Por ejemplo, sabemos que la mayoría de la gente duerme cuando su temperatura interna corporal está en sus mínimos. Una de las razones de que el sueño diurno tras un turno de noche sea más corto que el sueño nocturno de los trabajadores a turnos es que la gente que trabaja en turnos nocturnos trata de dormir cuando su temperatura corporal interna está tratando de despertarlos.

En cuanto a los ritmos sociales, sabemos que nuestra vida social se basa en compartir los ritmos de sueño, de comidas, el tiempo de trabajo, en tiempo de ocio, ir de compras con los amigos y la familia, ver la televisión, partidos de fútbol los fines de semana, barbacoas, celebraciones, el trabajo a turnos rotatorios y nocturnos introduce un elemento de separación entre el trabajador, sus amigos y su familia.

Aunque el trabajo a turnos, por ejemplo, permite a la compañía aumentar sus horas operativas y de igual modo permite a la sociedad extender sus servicios públicos y privados, puede interferir en la salud de los trabajadores y en su bienestar, por lo que es necesario tomar medidas apropiadas. En lo concerniente a la salud, las evidencias epidemiológicas revelan que los turnos rotativos y nocturnos afectan de manera negativa a la vida familiar y social, al sueño y a los niveles de energía (incrementando el riesgo propio de accidentes) y están asociados con un mayor riesgo de desordenes en el estado de humor, enfermedades cardiovasculares y patrones de alimentación alterados con los consecuentes problemas digestivos. (cfr. Folkard y Lombarda, 2004; Giebel y col, 2004; Ingre y col, 2004; Knutsson, 2004; Nakata y col, 2004; Portela y col, 2004; Rajaratnam y Jones, 2004; Santos y col, 2004).

Pero es también evidente que tales efectos pueden estar influenciados fuertemente por muchos factores intervinientes relacionados con varios aspectos de las propias características personales (Ej. edad, género) y estrategias de afrontamiento, al igual que por la familia, por la sociedad, y por las condiciones de trabajo (Costa, 2003). El resultado de sus interacciones no solo depende de la carga específica de cada factor sino también de las circunstancias y de la duración de la vida del trabajador.

En los cuadros siguientes veremos el tipo de trastorno concreto que ocasionan estos turnos laborales en los trabajadores.



PROBLEMAS DE SUEÑO

El sueño tras un turno de noche es más corto y produce menos satisfacción o sensación de descanso que el sueño que tiene lugar en las horas normales de la noche.

Las funciones cerebrales y corporales se ralentizan durante el sueño normal nocturno y en las horas tempranas de la mañana, la combinación de la falta de sueño y el trabajo que tienen lugar en un nivel de funcionamiento bajo del cuerpo puede causar fatiga excesiva y somnolencia.

La falta de sueño acumulada puede tener un impacto grande en los niveles de realización y seguridad.

- Dando lugar por ejemplo a micro sueños durante el estado de vigilia. Estos episodios que van de segundos a minutos de duración en los que la persona “desconecta” del ambiente tienen un riesgo muy alto de accidentes.

- Igualmente aparece la conducta automática, es decir episodios en los que se pueden realizar tareas en un estado de semisueño.

La disminución del nivel de alerta provocado por la fatiga es una consecuencia del estado de privación de sueño con repercusiones graves en la ejecución de tareas complejas. Hay dos clases de fatiga:

- La fatiga física: el efecto del esfuerzo físico de los músculos, del corazón y de otros sistemas corporales. La fatiga puede conducir a una caída de los mecanismos de defensa corporales dejando al trabajador más expuesto a la acción de los virus.

- Fatiga mental: Es el tipo de fatiga más peligrosa y puede dar como resultado errores de juicio.



<p>Causas de la fatiga en los trabajadores a turnos:</p>	<ul style="list-style-type: none">• Las causas de la fatiga se incluyen en el efecto de trabajar a horas que son contrarias a las inclinaciones naturales del cuerpo.• La necesidad de concentrarse durante periodos largos de tiempo.• El trabajo se desarrolla durante una cantidad de horas excesiva.• En general, todas aquellas tareas que resultan largas, repetitivas, que ponen a prueba, aquellas tareas que tienen cierto grado de dificultad y aquellas que resultan monótonas.
--	---

Además de los problemas de sueño, los cambios abruptos en el horario pueden tener efectos negativos en otros sistemas fisiológicos. Comparadas las investigaciones realizadas sobre los efectos en el sueño, pocos estudios han examinado el efecto del trabajo a turnos rotatorios y nocturno en el sistema cardiovascular, digestivo inmune y reproductivo, los cuales son rítmicos por naturaleza (Arendt, Stone, Skene, 2000). Los estudios epidemiológicos son problemáticos, sabemos que la gente que muestra intolerancia a los turnos rotatorios y nocturnos tiende a salir de esos turnos. Una revisión de estudios (Boggild, Knutsson, 1999) que investigaban el trabajo a turnos y el riesgo de enfermedades cardiovasculares informaron de que como media los trabajadores a turnos rotatorios tiene un riesgo incrementado del 40%.



PROBLEMAS CARDIOVASCULARES

Los factores de riesgo para las enfermedades cardio-vasculares tienen prevalencia en los trabajos a turnos. Motivados por:

Desordenes digestivos y de sueño

La conducta de fumar

El estrés

Trastornos de ansiedad

Es necesario decir que las enfermedades cardiovasculares detectadas de manera temprana pueden regularse y controlarse por lo que los trabajadores a turnos deberían pasar chequeos con cierta frecuencia.



PROBLEMAS DIGESTIVOS

Las úlceras pépticas son cinco veces mayores entre los trabajadores a turnos con turno de noche si los comparamos con trabajadores diurnos o trabajadores a turnos donde no se incluye el turno de noche. Otros trastornos muy frecuentes son la úlcera gástrica y duodenal, ardor de estómago, acidez, estreñimiento y diarrea. Igualmente el exceso o falta de apetito son habituales así como el aumento de peso. Estos trastornos mencionados están muy relacionados con la ingesta de comida inapropiada en cantidades y horarios inapropiados:

- Los trabajadores de turnos nocturnos y rotatorios beben más café y bebidas con cafeína, también fuman más y la cafeína y el tabaco cuando se consumen en cantidad pueden causar problemas digestivos.

- El trabajo rotatorio a turnos y nocturno interfiere con las horas de las comidas, incluso en el caso de las empresas que cuentan con comedor estos no se suelen abrir fuera del horario habitual y en ningún caso en horario nocturno.

Los trabajadores comen en sus casas pero antes o después del horario regular.

También comen en el trabajo donde la comida a menudo está fría y no siempre en buen estado.

- El sistema digestivo es más proclive a tener problemas bajo situaciones de privación de sueño. De noche la digestión y el metabolismo se hallan en fase de desactivación así que se trastorna el ritmo circadiano normal de la nutrición.

- Los hábitos en cuanto a la comida no se modifican fácilmente pero la disponibilidad de comida saludable, de turnos de descanso apropiados en lugares agradables y adecuados pueden marcar la diferencia.



TRASTORNOS PSICOSOCIALES

- El trabajo a turnos puede interferir con el rol de la persona dentro de la familia.
- Una vida familiar y social feliz es un pilar importante para una buena salud mental y los trabajadores a turnos rotatorios y del turno de noche tienen mucha dificultad para desarrollar sus relaciones familiares y sociales. Este tipo de trabajo afecta no sólo a los trabajadores sino también a sus familias.
- Pueden darse problemas en las relaciones entre compañeros.

El tratar de preservar sus relaciones de manera suficiente y satisfactoria puede conducir al trabajador por turnos a organizar su vida diaria de manera estresante y poco saludable, por ejemplo, no durmiendo lo suficiente o interrumpiendo el sueño para ir a comer con la familia.

- Es difícil mantener una vida social en funcionamiento cuando la disponibilidad del trabajador a turnos está constantemente en cambio.
- El tiempo libre con los niños puede ser más limitado.

TRASTORNOS PSÍQUICOS

- Cuando las personas sienten que no tienen ninguna opción salvo aceptar un trabajo a turnos rotatorios o nocturnos pueden surgir síntomas de ansiedad y depresión.
- Los cambios frecuentes de horario al pasar de un horario de trabajo diurno a horario de trabajo nocturno son física y emocionalmente estresantes.
- Los trabajadores de turnos rotatorios y nocturnos presentan más trastornos psiquiátricos entre ellos los frecuentes cambios de humor, depresión, trastornos de ansiedad, el consumo de alcohol, psicofármacos y cafeína es más frecuente.



2.2.4 Propuestas de intervención.

UGT-Madrid quiere llevar a cabo una campaña para sensibilizar tanto a trabajadores como empresarios de Madrid de la necesidad de planificar adecuadamente el trabajo de turnos, rotatorios y nocturno, dando a conocer de manera amplia y detallada los riesgos en potencia a los que están expuestos estos trabajadores e igualmente dar a conocer las medidas específicas para su prevención.

Igualmente apoya la realización de planes de prevención de riesgos laborales específicos para estos trabajadores en los cuales se contemple la organización de las condiciones de trabajo y el apoyo logístico y psicológico correspondiente.

La Federación de Servicios de UGT ha planteado una serie de objetivos de intervención para la Negociación Colectiva:

- Propone la creación de Comisiones Sectoriales de Salud Laboral, las cuales dispondrán de capacidad y medios adecuados dentro del marco de la firma del Convenio cuya misión será la de regular y fiscalizar la actuación por parte de las empresas en cuanto a las medidas que adoptan para evitar la siniestralidad laboral derivada del trabajo a turnos y nocturno.

- La reducción de la jornada semanal o mensual para los trabajadores del turno de noche.

- Consolidación de los pluses de nocturnidad dentro del salario base, manteniéndose en consecuencia una vez que el trabajador accede a otro turno de trabajo diferente.

- Una ampliación del tiempo de descanso en las jornadas a turnos y nocturnas.

- Realización de cursos encaminados a la información en la prevención de accidentes, hábitos alimenticios adecuados y comprensión de las repercusiones que tiene en la salud el trabajo nocturno y a turnos.

- La realización de reconocimientos médicos, adecuados a las especiales características del trabajo a turnos.

- La jubilación a los 52 años cuando el trabajador se vea afectado por la nocturnidad o el trabajo a turnos.

- El fomento de la creación de comités de salud laboral en empresas con escasa implantación sindical, consolidar los ya existentes y contribuir a la formación de estos comités así como asesorar y marcar las pautas a la hora de



encarar los problemas específicos de cada empresa. Estos comités deben llegar a ser órganos de control interno dentro de las empresas, encaminados a:

- Evitar la realización de horas extraordinarias.
- Intervención en la elaboración de los diferentes turnos de trabajo, garantizando la representación de los intereses de los trabajadores.
- Coordinación y cumplimiento de la normativa en materia de salud laboral, indistintamente de la actividad que se realice.
- Planificación de la previsión de turnos y horarios con antelación suficiente.

El trabajo de turnos rotativos y nocturno saca al trabajador de su sincronización con los ritmos generales de la vida. Estos ritmos son los ritmos biológicos del cuerpo en relación al día y la noche, mañana y tarde y los ritmos sociales que tienen que ver con la familia y la sociedad.

2.3 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID

El efecto nocivo para la salud del trabajo a turnos rotatorios y nocturnos ha quedado expuesto de manera clara en la revisión de la bibliográfica realizada con anterioridad.

El siguiente paso es averiguar el estado de la fuerza laboral en la Comunidad de Madrid, ¿cuántos trabajadores tienen horarios rotatorios y nocturnos?, ¿cuál es su sexo, su titulación?, ¿qué tipos de contratos tienen?, ¿en qué turnos tienen lugar más accidentes?, ¿cuáles son las causas de sus accidentes laborales?. Conociendo todos estos datos, ¿encontraremos alguna relación entre los turnos de trabajo y los accidentes laborales?, ¿veremos otro tipo de relaciones? Este es el objeto del presente estudio.

A continuación se describen las características generales de la Comunidad de Madrid, para elaborar este estudio se ha trabajado con datos procedentes de la V Encuesta de Condiciones de Trabajo (2003) y con datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) (2003 y 2004) y de la Encuesta de Coyuntura Laboral.

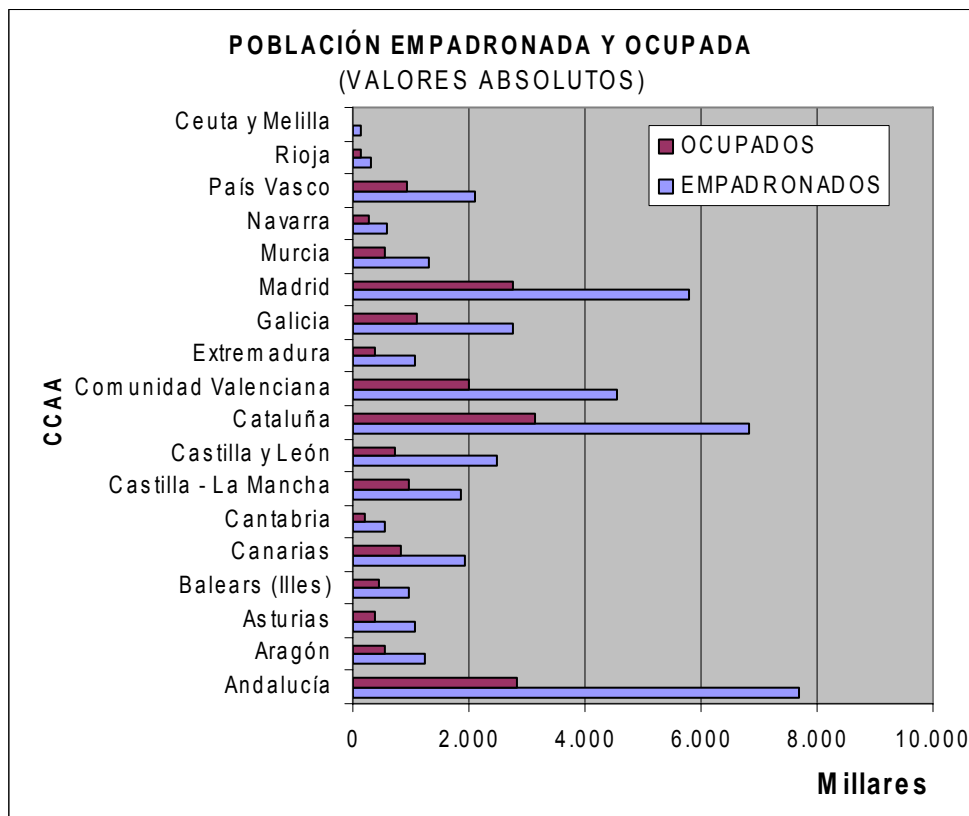
Los datos de 2004 dicen que en España están empadronadas un total de 43.197.684 personas, de ellas un total de 18.288.100 (42,3%) se encuentran en situación de ocupados. Los datos para la Comunidad de Madrid son: 5.804.829 personas empadronadas y de estas 2.748.700 están ocupadas, o lo



que supone el 47,4%. En términos relativos en la Comunidad de Madrid reside el 13,4% del total de la población nacional, y el 15,0% del total de los ocupados nacionales. En el gráfico 2 se presentan los datos generales de la población y el número de ocupados (valores absolutos) por comunidades autónomas.

Gráfico 2

Población empadronada y ocupada por comunidades.



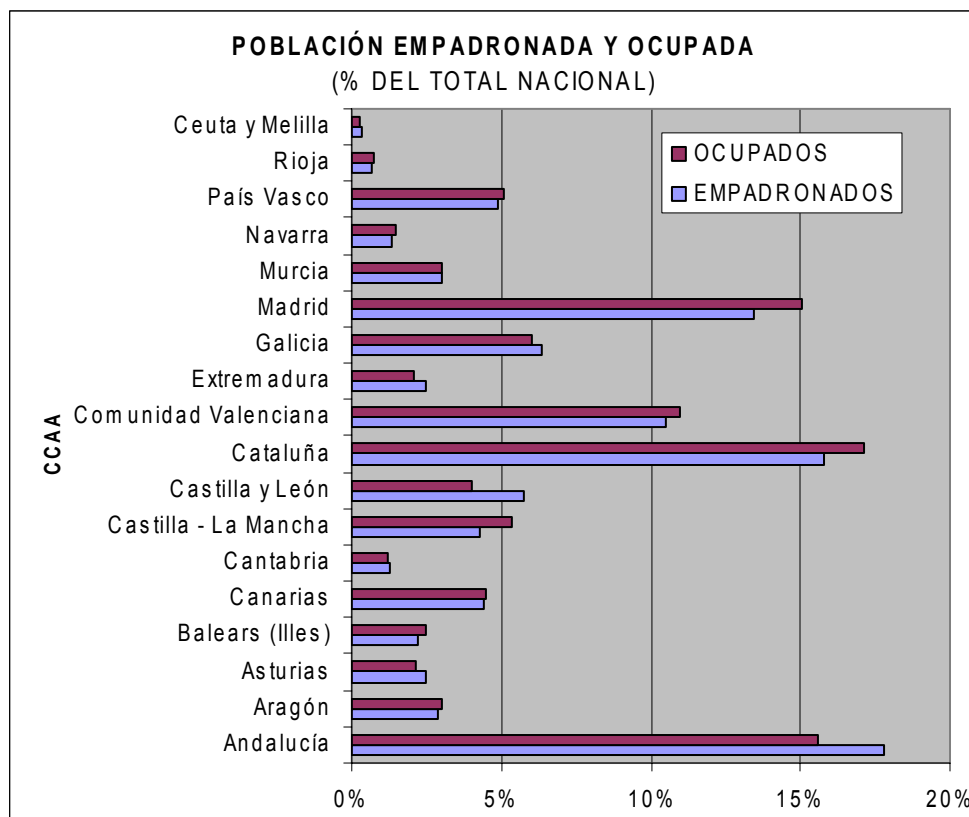
Fuente: INE (Demografía y Población 2004 / EPA 2004)
www.ine.es/inebase. Elaboración propia

En el gráfico 3 los datos anteriores se han transformado para mostrar, con respecto al total nacional, el porcentaje de la población y de los ocupados por comunidad autónoma



Gráfico 3

Distribución porcentual de empadronados y ocupados por comunidad autónoma.



Fuente: INE (Demografía y Población 2004 / EPA 2004)

www.ine.es/inebase.

Elaboración propia.

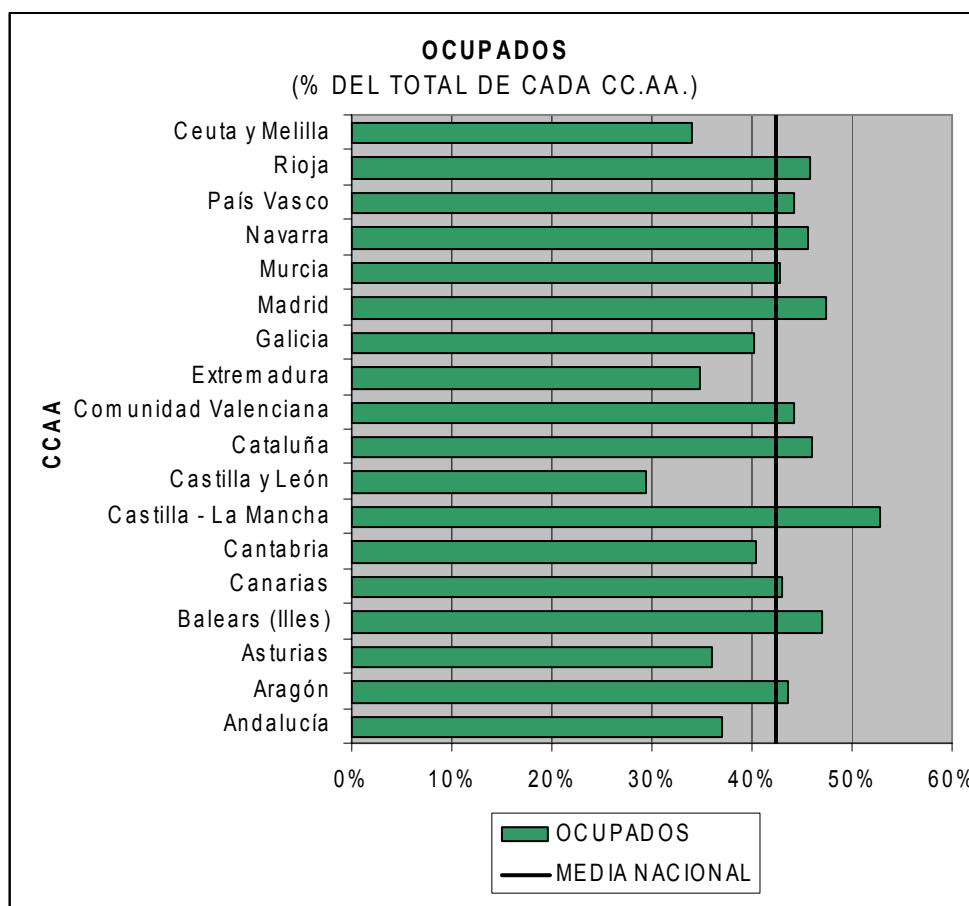
En este gráfico hay diferencias y en la mayoría de los casos bastante significativas entre el porcentaje de habitantes y el de ocupados en cada comunidad autónoma. (Por ejemplo, en Andalucía están empadronados el 18% de los españoles, pero sus ocupados representan el 16% del total nacional, en la Comunidad de Madrid está el 13,4% del total de empadronados de España, y el 15% de los ocupados del territorio nacional).



El gráfico 4 muestra el porcentaje ocupados con respecto del total de habitantes de cada comunidad autónoma. La media nacional de ocupados con respecto al total de la población es de 42,3%. Para el caso de la Comunidad de Madrid, el porcentaje de ocupados con respecto a su población es de 47,4%, superior a la media nacional y sólo superada por la comunidad de Castilla La Mancha con un 52,8% de ocupados.

Gráfico 4

Distribución porcentual de ocupados en cada comunidad autónoma.



Fuente: INE (Demografía y Población 2004 / EPA 2004)

www.ine.es/inebase.

Elaboración propia.



2.3.1 Características / comparación con el resto de España / comparación con las regiones líderes en la UE.

Los horarios a turnos rotativos y nocturnos hemos visto que proporcionan a los empresarios más flexibilidad para adaptar la plantilla a las necesidades de producción de su empresa. Si los trabajadores tienen la oportunidad de elegir este tipo de trabajo libremente, también ellos disfrutan de más flexibilidad para emplear su tiempo en otras actividades distintas al trabajo. Sin embargo como ha quedado patente anteriormente, los horarios incompatibles con la vida social también pueden ser una fuente de conflicto entre las exigencias profesionales y la vida familiar (Presser, 2003). En el cuadro siguiente se muestra la proporción de asalariados que tuvieron normalmente alguno o varios de los cinco tipos diferentes de trabajo con horarios atípicos: vespertino, nocturno, en sábados y en domingos y por turnos. De los 22 países europeos en promedio, alrededor de 1 de cada 5 trabajadores dice que trabaja los sábados o por turnos, el 14 % tiene horario vespertino, uno de cada 10 trabajadores trabaja los domingos y un 6% de los trabajadores declaró que trabajaba por la noche, en casi todas estas formas de empleo predominan los hombres pero sobre todo lo hacen el trabajo por turnos y nocturno, aunque las diferencias entre hombres y mujeres son bastante pequeñas y las mujeres ocupan el número mayor de trabajadores los sábados (OCDE; 2004).

Se establece una diferencia en cuanto a sectores, la incidencia del trabajo por turnos igualmente es mayor en el sector de la industria manufacturera mientras que el trabajo de sábados y domingos se da principalmente en el sector servicios (OCDE, 1998).



INCIDENCIAS DEL TRABAJO VESPERTINO Y POR TURNOS DURANTE LOS FINES DE SEMANA, 2002

	Trabajo vespertino	Trabajo nocturno	Trabajo en sábados	Trabajo en domingos	Trabajo por turnos
Austria	13,3	9,1	19,9	10,4	18,0
Bélgica	10,2	3,9	12,0	6,2	9,6
República Checa	7,5	4,1	5,6	4,4	26,4
Dinamarca	20,9	6,9	19,7	14,7	5,0
Finlandia	22,4	9,4	19,7	14,7	5,0
Francia	10,4	5,2	20,9	7,5	9,6
Alemania	16,4	6,9	18,8	9,4	11,8
Grecia	14,4	4,3	25,1	7,5	18,6
Hungría	11,9	7,4	12,0	12,0	22,1
Islandia	15,7	5,4	17,7	13,6	24,4
Irlanda	8,4	5,7	17,7	9,6	16,3
Italia	11,4	5,7	29,5	6,8	21,8



	Trabajo vespertino	Trabajo nocturno	Trabajo en sábados	Trabajo en domingos	Trabajo por turnos
Luxemburgo	7,7	3,4	14,7	6,5	10,9
Países Bajos	15,8	2,2	23,4	13,6	8,5
Noruega	14,0	4,7	18,3	10,5	23,5
Polonia	10,0	5,8	13,3	6,2	26,8
Portugal	0,0	8,5	18,3	8,7	17,8
República Eslovaca	16,1	12,6	19,8	15,9	31,2
España	0,0	4,4	28,8	11,9	7,4
Suecia	21,4	7,8	18,0	16,5	24,1
Suiza	10,7	1,9	17,8	7,6	13,4
Reino Unido	27,4	11,8	20,7	11,6	18,0
Media no ponderada	14,3	6,2	18,7	10,2	18,2

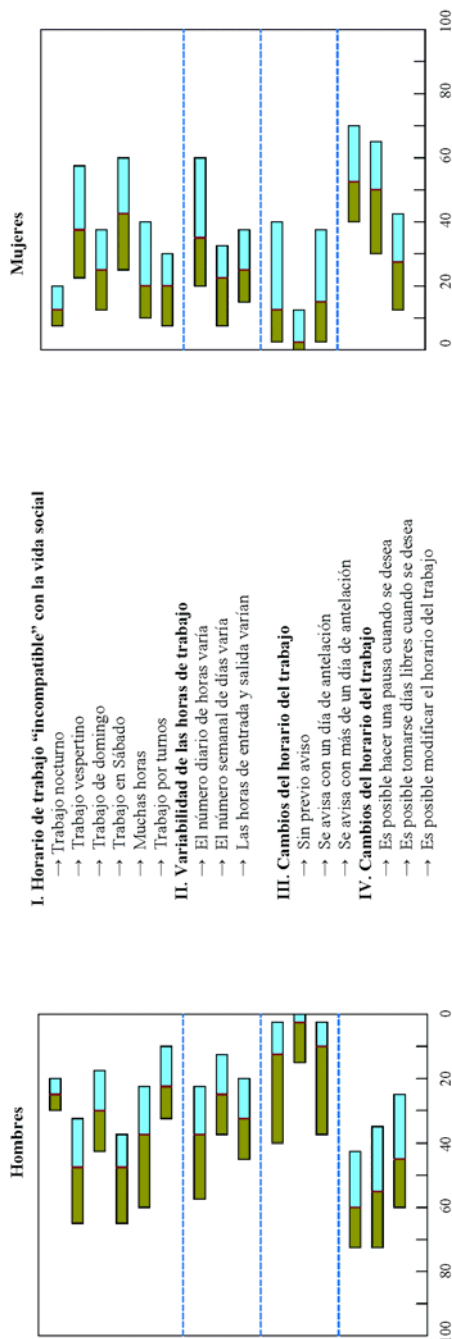
Fuente: Encuesta de la Unión Europea sobre las fuerzas de trabajo. (2001).

Otro aspecto importante del tiempo de trabajo es su variabilidad y si esta variabilidad es predecible o depende del trabajador. El gráfico siguiente contiene información al respecto procedente de la Encuesta europea de Condiciones de Trabajo (European Working Conditions, ESWC) realizada por la Fundación Europea para la Mejora de las condiciones de Vida y de Trabajo.



Gráfico 5
IMPORTANCIA RELATIVA DE DIFERENTES MANERAS DE ORGANIZAR EL TIEMPO DE TRABAJO EN EUROPA

Porcentaje de asalariados que tienen los tipos indicados de organización del tiempo de trabajo en su empleo principal*



I. Horario de trabajo "incompatible" con la vida social

- Trabajo nocturno
- Trabajo vespertino
- Trabajo de domingo
- Trabajo en Sábado
- Muchas horas
- Trabajo por turnos

II. Variabilidad de las horas de trabajo

- El número diario de horas varía
- El número semanal de días varía
- Las horas de entrada y salida varían

III. Cambios del horario del trabajo

- Sin previo aviso
- Se avisa con un día de antelación
- Se avisa con más de un día de antelación

IV. Cambios del horario del trabajo

- Es posible hacer una pausa cuando se desea
- Es posible tomarse días libres cuando se desea
- Es posible modificar el horario del trabajo

* Valores mínimos, máximos y medios (no ponderados) de Austria, Bélgica, La República Checa, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Polonia, Portugal, La República Eslovaca, España, Suecia y el Reino Unido

Fuente: Estimación de la OCDE; procedente de la Tercera Encuesta Europea sobre condiciones de trabajo (EWCS, 2000/2001)



En la media de los 19 países analizados, son muy pocos los hombres y las mujeres que declaran que su tiempo de trabajo programado cambia al menos una vez al mes. Un 33% de los trabajadores declara que el número de horas trabajadas al día varía y un 25% declara que el número de días a la semana varía. Alrededor del 25 % de los trabajadores de ambos sexos dice que el número de horas trabajadas cambia al menos una vez al mes y sólo el 50% es avisado del cambio con más de un día de antelación. Para terminar, señalar que entre el 50%-60% de todos los trabajadores dice que goza de cierta autonomía para poder tomarse una pausa o días libres, pero el porcentaje se reduce al 33% cuando hablamos de autonomía para decidir sus horas de trabajo.

A continuación nos centramos en analizar ahora los horarios de trabajo y el equilibrio entre el desempeño profesional y la vida familiar en la Comunidad Europea.

En la anterior descripción de los trastornos psicosociales del trabajo a turnos rotatorios y nocturno el riesgo psicosocial que ocupa el primer lugar en cuanto al efecto y la importancia que tiene sobre estos trabajadores, es la interferencia con la vida familiar. En el cuadro que viene a continuación aparecen datos de 19 países europeos del año 2000 y 2001. Los valores del cuadro están referidos al aumento estimado del porcentaje de trabajadores que manifiestan que existe un conflicto entre sus horas de trabajo y sus “compromisos familiares o sociales” (European Survey of Working Conditions).



ESTIMACIONES MULTIVARIANTES DE LA INFLUENCIA DE LOS HORARIOS DE TRABAJO EN EL CONFLICTO ENTRE LAS HORAS DE TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR EN EUROPA, 2000/2001.

Estimación en puntos porcentuales del aumento de la probabilidad de que exista un conflicto entre el trabajo y la vida familiar a partir de modelos lógicamente ordenados

	Modelo básico (1)	Horario Incompatible con la vida social (2)	Horario irregular (3)	Modelo completo (4)
I. Variables de control.				
Interacción con el sexo y el tipo de familia				
Persona de referencia: hombre soltero sin hijos				
Hombre en pareja con	6,8***	6,0***	6,5***	5,8***
Hombre soltero con	3,8	5,7**	3,7	4,0
Mujer en pareja con.....	6,1***	8,3***	6,8***	8,1***
Mujer soltera con	7,2***	9,3***	6,7***	8,2***
Hombre sin hijos en pareja.....	1,6	1,6	1,8	1,6
Mujer sin hijos en	0,3	2,9**	0,5	2,2
Mujer soltera sin	1,3	2,7**	0,8	2,1
2.3.2 Grupo de edad				
Persona de referencia: 35-44 años				
15-24	4,6***	2,3*	2,1	1,0
25-34	1,9**	1,1	1,1	0,6
45-54	-2,9***	-2,1***	-3,9***	-3,0***
55-64	-5,0***	-3,8***	-6,0***	-4,9***
Situación con respecto al empleo				
Persona de referencia: asalariada				
Trabajador por cuenta	6,2***	2,1*	9,4***	7,5***



ESTIMACIONES MULTIVARIANTES DE LA INFLUENCIA DE LOS HORARIOS DE TRABAJO EN EL CONFLICTO ENTRE LAS HORAS DE TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR EN EUROPA, 2000/2001.

Estimación en puntos porcentuales del aumento de la probabilidad de que exista un conflicto entre el trabajo y la vida familiar a partir de modelos lógicamente ordenados

	Modelo básico (1)	Horario Incompatible con la vida social (2)	Horario irregular (3)	Modelo completo (4)
2.3.3 Intensidad del trabajo				
Persona de referencia: intensidad media del trabajo				
Baja intensidad del	-7,9***	-6,2***	-5,9***	-5,3***
Alta intensidad del	7,1***	6,8***	5,7***	5,5***
2.3.4 II: Número total de horas de trabajo				
Número semanal de	10,5***	8,2***	11,0***	8,8***
Tiempo de desplazamiento (horas diarias).....	5,5***	6,4***	4,9***	6,1***
2.3.5 III. Horarios incompatibles con la vida				
Trabajo nocturno.....	-	10,2***	-	9,9***
Trabajo vespertino.....	-	12,9***	-	11,5***
Trabajo en domingo.....	-	4,5***	-	2,5***
Trabajo en sábado.....	-	10,4***	-	8,2***
Muchas horas.....	-	4,8***	-	3,6***
Trabajo por turnos.....	-	6,9***	-	7,0***



ESTIMACIONES MULTIVARIANTES DE LA INFLUENCIA DE LOS HORARIOS DE TRABAJO EN EL CONFLICTO ENTRE LAS HORAS DE TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR EN EUROPA, 2000/2001.

Estimación en puntos porcentuales del aumento de la probabilidad de que exista un conflicto entre el trabajo y la vida familiar a partir de modelos lógicamente ordenados

	Modelo básico (1)	Horario Incompatible con la vida social (2)	Horario irregular (3)	Modelo completo (4)
2.3.6 IV. Irregularidades del tiempo de trabajo				
Variabilidad de las horas de trabajo				
El número diario de horas varía.....	-	-	7,5***	5,7***
El número semanal de horas	-	-	13,3***	5,5***
Las horas de entrada y de salida varían.....	-	-	7,9***	6,1***
Cambio del horario y aviso previo				
El horario cambia sin previo aviso.....	-	-	14,0***	9,8***
El horario cambia avisándose con un día de antelación	-	-	9,5***	4,8*
El “ ” cambia avisándose con más un día de antelación	-	-	10,0***	1,6
Grado de discrecionalidad para decidir las horas de trabajo				
Es posible tomarse una pausa cuando se desea.....	-	-	-4,7***	-3,3***
Es posible tomarse días libres cuando se desea.....	-	-	-7,3***	-7,1***
Es posible influir en las horas de trabajo.....	-	-	-7,5***	-6,6***
Número de observaciones.....	21.314	21.053	17.774	-17.774
Log-verosimilitud.....	-22.208***	-20.930,0***	-17.857,2***	-17..339***

El modelo básico, contiene variables de control relativas a los grupos demográficos y a las características del empleo, así como la número semanal total de horas de trabajo. Los tres modelos aumentados de las columnas 2,3 y 4 añaden diferentes combinaciones de variables ficticias que indican 15 tipos de horarios de trabajo. Estas variables tienden a ser estadísticamente muy significativas y se estima que influyen considerablemente en la frecuencia con la que ocurre un conflicto entre el trabajo y la vida familiar.

*** ** * indican que los valores son estadísticamente significativos a los niveles del 1, el 5 y el 10 por ciento respectivamente (test de dos colas).

Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en micro datos de la Tercera Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo 2000/2001 y la Encuesta de Condiciones de Trabajo en los países candidatos suministrados por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.



Los modelos logit ordenados se han estimado mediante el método de máxima verosimilitud a partir de una muestra unida de 19 países europeos: Austria, Bélgica, República Checa, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Polonia, Portugal, República Eslovaca, España, Suecia y Reino Unido. La persona de referencia es un hombre soltero sin hijos que tiene entre 35 y 44 años y que es un asalariado que tiene un empleo de intensidad media cuyo número semanal de horas de trabajo y duración del desplazamiento son iguales al valor medio de la muestra. Las horas trabajadas son las ordinarias trabajadas en los días laborables. La variable dependiente es un índice del grado de conflicto entre el trabajo y la vida familiar que toma cuatro valores; el valor 0 corresponde a la ausencia de conflicto (las horas de trabajo son "muy compatibles" con los " compromisos familiares y sociales"), el valor 3 corresponde a un elevado grado de conflicto (las horas de trabajo son "absolutamente incompatibles" con los "compromisos familiares y sociales").



La tabla muestra que el aumento del conflicto entre el trabajo y la vida familiar está muy relacionado con la presencia de hijos en el hogar, con ser joven y tener un empleo muy exigente, con trabajar muchas horas o con trabajar por cuenta propia.

El conflicto se da con mucha frecuencia en el caso de los trabajadores que trabajan en horarios extraordinarios es decir aquellos que tienen un horario vespertino, nocturno o que trabajan los fines de semana, también están incluidos aquellos que tienen un horario variable o impredecible. Sin embargo, el conflicto es significativamente menor en aquellos trabajadores que ejercen algún tipo de control sobre su horario de trabajo, por ejemplo, tienen la posibilidad de decidir cuándo se van a tomar un descanso a lo largo de su jornada laboral. (Golden, 2001)

Los principales resultados empíricos de esta comparación europea pueden resumirse de la siguiente manera:

- El número de horas por habitante y el de horas por trabajador se desarrollaron de manera muy diferente en los países de la OCDE en el periodo que va de 1970 a 2000. En algunos (por ejemplo en Irlanda y España) el gran aumento de las tasas de ocupación compensó en gran parte la tendencia descendente histórica del número de horas por trabajador, lo que dio como resultado un aumento tendencial enorme del número de horas por habitante. Esta pauta es similar en países como Estados Unidos donde el aumento de la tasa de ocupación últimamente ha sido menor, pero la disminución tendencial del número de horas también ha cesado.

- Una proporción importante del total de trabajadores dice que tiene un horario fuera de lo normal, por ejemplo, vespertino, nocturno o los fines de semana. Las personas que trabajan en dichos turnos coinciden en gran proporción con las que manifiestan la existencia de un conflicto entre las horas de trabajo y la vida familiar. La misma situación declaran aquellas personas que trabajan muchas horas, las que se desplazan lejos para trabajar y las que tiene horarios de trabajo irregulares o impredecibles. En cambio aquellos trabajadores que manifiestan poseer cierta autonomía para elegir sus horarios de trabajo manifiestan menos conflictos entre su horario laboral y la vida familiar,

- De acuerdo con estos resultados pueden extraerse una enseñanza para la política relacionada con el mercado de trabajo:

- La importancia de la combinación de medidas encaminadas a aumentar el empleo y el número de horas trabajadas con medidas encaminadas a reducir el coste de oportunidad del



tiempo dedicado al trabajo, por ejemplo, conciliando mejor los horarios de trabajo con otras actividades de la vida cotidiana.

- La flexibilidad del tiempo de trabajo es un elemento importante para esta conciliación pero hay una evidencia clara de que los tipos de flexibilidad de las horas de trabajo que reducirían los conflictos entre trabajo y familia coinciden en una pequeña medida con aquellos que desean los empresarios.
- Por último, las pautas de organización del tiempo de trabajo han seguido una evolución distinta desde 1970 en los países de la OCDE que tienen los niveles más altos de productividad. Es importante comprender mejor los factores institucionales y culturales que subyacen a esta diferencia y saber si sería conveniente o no adoptar nuevas medidas para influir en la evolución de la organización del tiempo de trabajo.

En cuanto al continente americano y más concretamente en Norteamérica, el trabajo a turnos es una realidad para el 25% de la población americana (CCOHS, 2000). En este país el interés sobre los efectos del trabajo a turnos rotatorios procede sobre todo porque muchos expertos culpan a estos turnos de los “errores humanos” en relación a accidentes en plantas nucleares, accidentes de avión y otros accidentes de carácter catastrófico, para el 21,6 % de los trabajadores del sector Industrial español, el 11,4% de los trabajadores del sector Servicios en España realiza turnos.

A continuación el estudio se centra en los trabajadores de la Comunidad de Madrid, y en concreto en aquellos con trabajos a turnos rotatorios y nocturnos.



3 SECTORES MÁS AFECTADOS EN LA COMUNIDAD DE MADRID

El cambio continuo en las condiciones de trabajo conlleva modificaciones en otros ámbitos como en los hábitos de vida, los estados de salud y de enfermedad, la misma forma de trabajar se modifica, todo ello como resultado del intento de adaptación a las nuevas condiciones laborales, las cuales plantean nuevos retos y demandas.

Consecuencia de este nuevo mercado laboral emergente que mencionamos con anterioridad y de esta nueva sociedad de 24 horas, surge el trabajo a turnos rotatorios y nocturno, aunque algunos sectores los han incluido de manera tradicional en su sistema de trabajo, preferentemente los sectores industriales donde se necesita dar una continuidad a la producción para no parar máquinas, para determinados procesos químicos, otros sectores principalmente el sector servicios han entrado en esta dinámica del trabajo a turnos y la necesidad de turnicidad es cada vez mayor conforme crece la demanda de esta sociedad de 24 horas.

3.1 *Población asalariada con trabajos a turnos, rotatorios y nocturnos en la Comunidad de Madrid.*

El término “turnos rotatorios” abarca una amplia variedad de horarios e implica que la rotación o el cambio de los mismos obedece a un horario establecido con anterioridad (CCOHS, 2000). Estos turnos pueden ser tanto continuos, a lo largo de las 24 horas del día 7 días a la semana o semi-continuos, a lo largo de 2 o 3 turnos al día con fines de semana incluidos o sin incluir. También la duración de un turno puede variar entre 8 y 12 horas. Los trabajadores trabajan en toda la variedad de turnos establecidos en el sistema particular de cada caso que se haya establecido. Los trabajadores de turnos rotativos junto con aquellos que trabajan de forma fija por la noche comparten muchas cosas en común debido al cambio continuo en sus horarios, al trabajo nocturno y a la ya mencionada disrupción que produce en sus vidas sociales y familiares.

Como se verá más adelante uno de los factores más importantes a tener en cuenta al hablar de siniestralidad, en términos relativos, es el tipo de jornada laboral en la que el trabajador desarrolla su actividad. Para este estudio se ha dividido en tres los tipos de jornadas laborales:

- Horario fijo diurno, en la que estarían englobadas las siguientes jornadas:



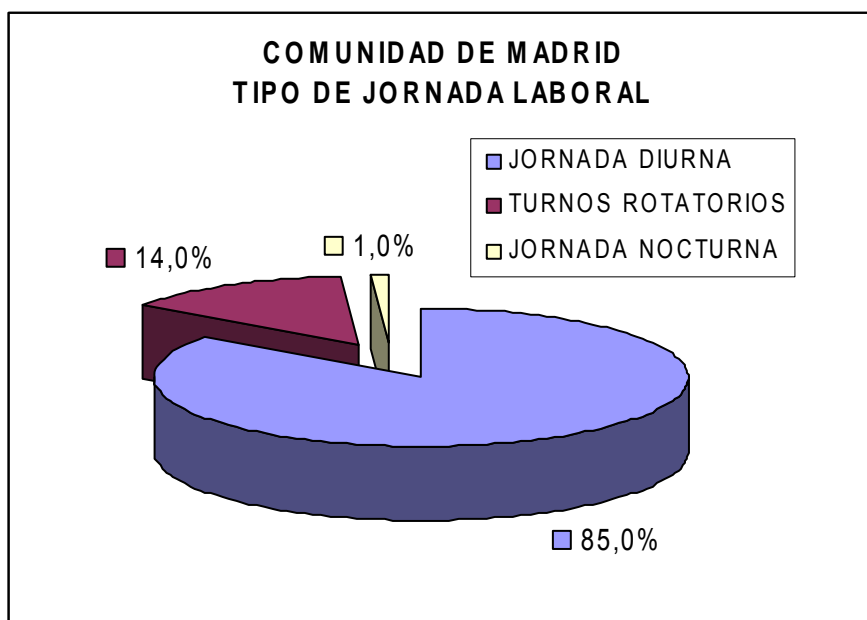
- Jornada Partida (mañana y tarde)
- Jornada Continua (Fijo Mañana)
- Jornada Continua (Fijo Tarde)
- Turnos rotatorios, que agrupa:
 - Horario en Equipos Rotatorios (Turnos) (Mañana / tarde)
 - Horario en Equipos Rotatorios (Turnos) (Mañana /Tarde/ Noche)
 - Horario en Equipos Rotatorios (Turnos) (Otro tipo)
- Horario fijo nocturno (Fijo Noche)

En el gráfico 5 se muestra la distribución de los trabajadores en la Comunidad de Madrid agrupados por tipos de jornada. La gran mayoría de los trabajadores desarrollan su actividad laboral en horario diurno y no rotatorio (85%), los trabajadores sometidos a turnos rotatorios son el 14% del total, y finalmente sólo un 1% trabaja regularmente por la noche. (Los resultados para todo el territorio nacional son prácticamente idénticos).



Gráfico 5

Distribución de los trabajadores según tipo de jornada



Fuente: V Encuesta de Condiciones de Trabajo INSHT. (2003)
Elaboración Propia.

Así, del total de los 2.748.700 trabajadores ocupados de la Comunidad de Madrid, hay 377.739 de trabajadores que se encuentran sometidos a turnos rotatorios y 20.190 trabajadores que desempeñan su jornada laboral en horarios nocturnos de manera fija, en total 397.928 trabajadores.

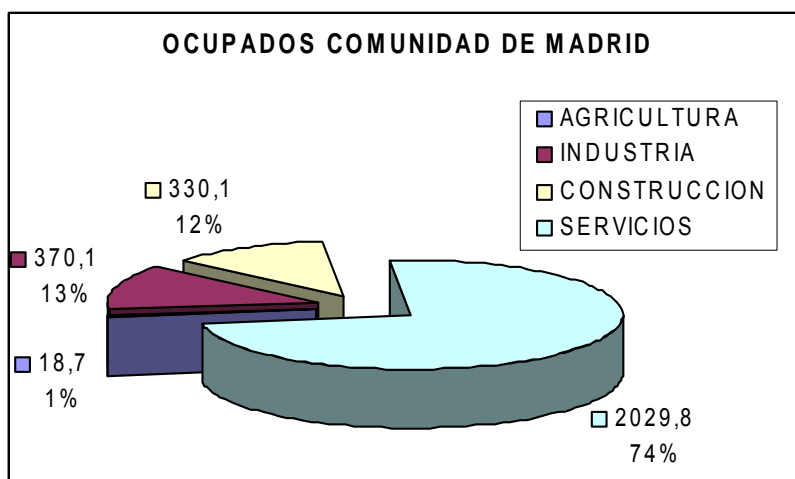
3.1.1 Sectores mas afectados

En la Comunidad de Madrid existen 2.748.700 ocupados repartidos en cuatro sectores (EPA 2004). En el gráfico 6 se muestra la distribución porcentual de los trabajadores según sector de actividad. Debido a la escasa representación del sector agricultura, éste no es de interés para el objetivo de este estudio.



Gráfico 6

Distribución de ocupados en la Comunidad de Madrid por sector de actividad.



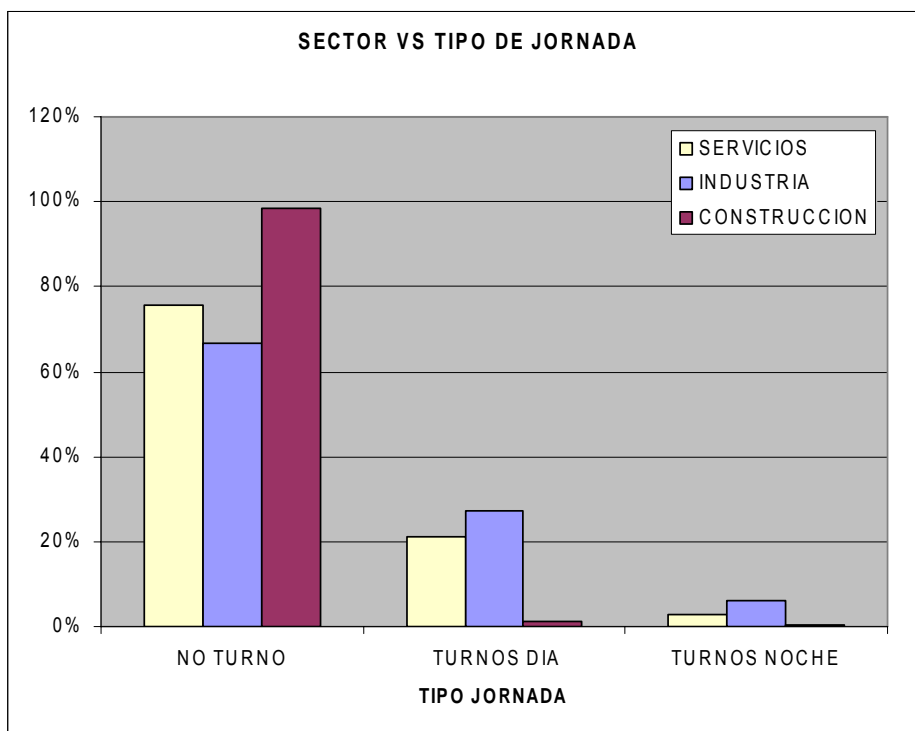
Fuente: Encuesta de Población Activa (2004) Elaboración propia.

Centrándonos en los tres sectores más representativos de la comunidad, se analiza a continuación la existencia o no de turnicidad y nocturnidad en cada uno de ellos. El siguiente gráfico indica el porcentaje de ocupados de cada sector que está sometido a los diferentes tipos de jornada laboral. Mientras los sectores de servicios e industria muestran un significativo porcentaje de ocupados sometidos a trabajos con turnos rotatorios y horarios nocturnos, el sector construcción apenas contribuye con un 1,7% de sus trabajadores a este respecto.



Gráfico 7

Distribución de ocupados en la C. Madrid por sector según tipo de jornada laboral



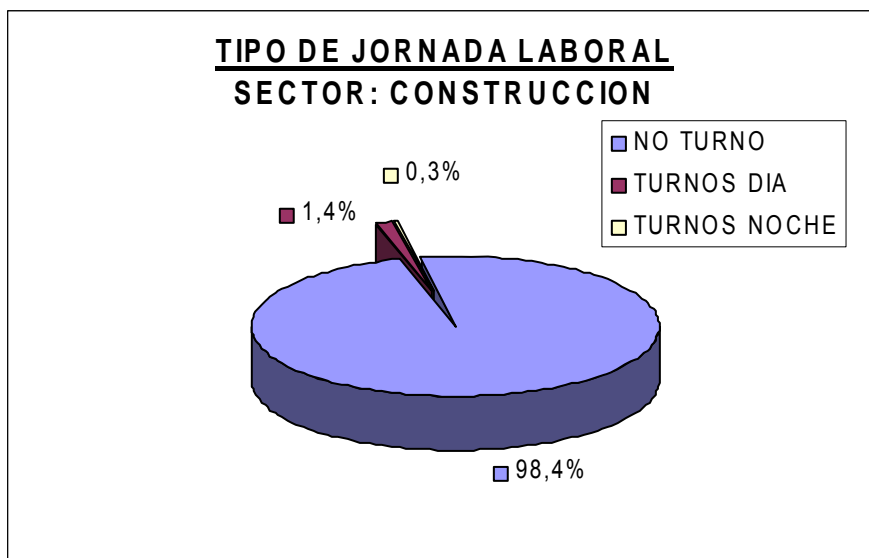
Fuente: Encuesta de coyuntura laboral (2003) / V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, INST. (2003). Elaboración propia.

En los siguientes gráficos aparecen los resultados más detallados, por sector de actividad, el porcentaje de ocupados de la Comunidad de Madrid según estén sometidos o no a turnos rotatorios o a horarios nocturnos.



Gráfico 8

Distribución de los ocupados del sector construcción según tipo de jornada laboral.



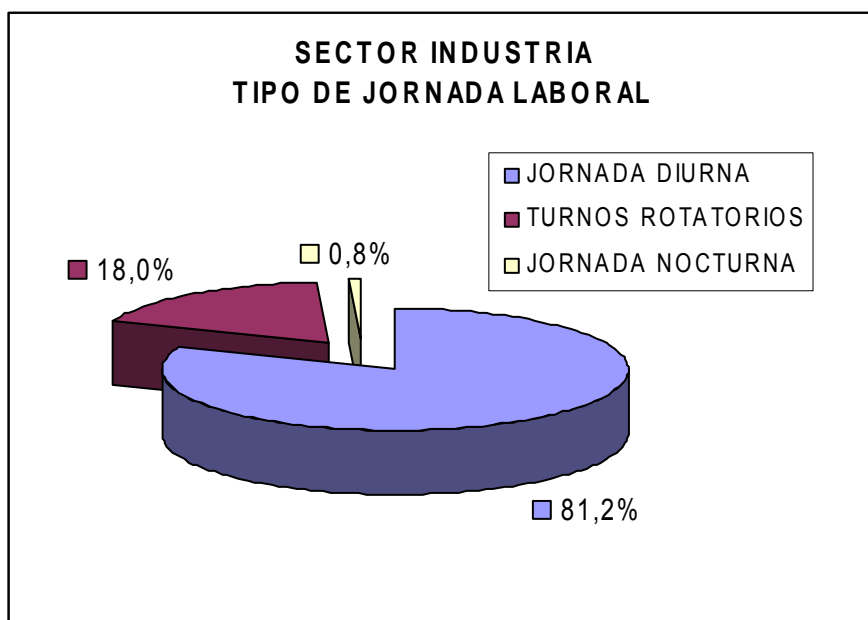
Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, INST. (2003), Elaboración propia

En el sector construcción apenas hay turnicidad y nocturnidad, que es el objeto de este estudio, por lo que no será tenido en cuenta de aquí en adelante.



Gráfico 9

Distribución de los ocupados del sector industria según tipo de jornada laboral.



Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, INST. (2003), Elaboración propia

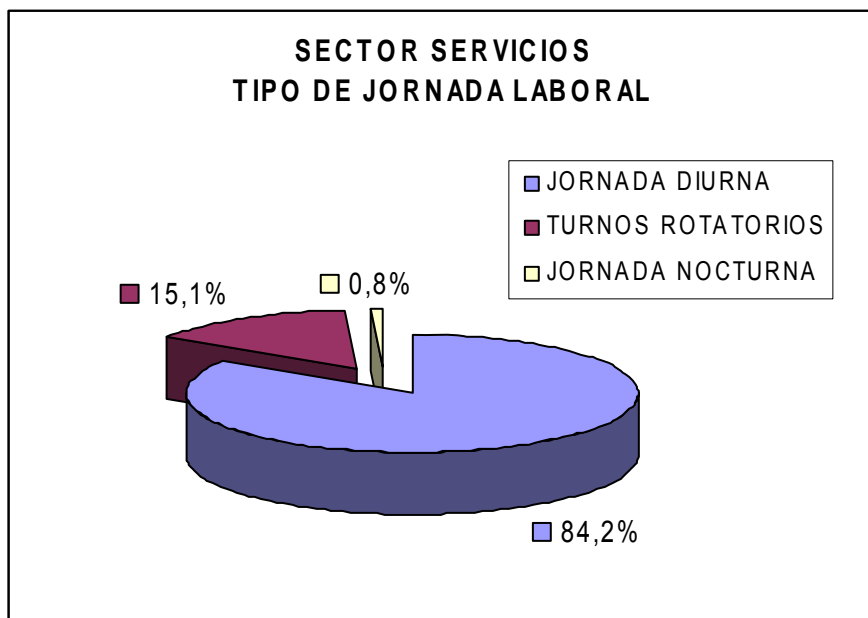
El sector industria presenta los valores más altos de turnicidad y nocturnidad en términos relativos. Sin embargo al no ser un sector muy numeroso en comparación con el sector servicios, en términos absolutos, el volumen de trabajadores afectados a turnos rotatorios y horarios nocturnos es menor en aquél.

Como se ve en la figura siguiente, en el sector servicios el porcentaje de trabajadores que realizan turnos en su trabajo es de 15,1%, y el de los que tienen horarios nocturnos es del 0,8%. Al ser éste el sector con más ocupados en la Comunidad de Madrid, el número de afectados por la turnicidad y nocturnidad es grande.



Gráfico 10

Distribución de los ocupados del sector servicios según tipo de jornada laboral.



Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, INST. (2003), Elaboración propia

En la siguiente tabla se resumen los datos para los dos sectores más afectados, servicios e industria. En la celda superior se detalla el número de ocupados afectados por la turnicidad y nocturnidad. En la celda inferior se ha calculado el porcentaje correspondiente a cada tipo de jornada (rotatoria o nocturna) y sector con respecto al total de ocupados de la comunidad afectados por los turnos y los horarios nocturnos. En las celdas amarillas se han sumado sólo los valores correspondientes a los turnos rotatorios y los horarios nocturnos:



Tabla 1

Ocupados de la C. Madrid según tipo de jornada y sector de actividad

SECTOR	JORNADA DIURNA	TURNOS ROTATORIOS	JORNADA NOCTURNA	Σ ROTATORIOS Y NOCTURNOS
SERVICIOS	(1.707.061)	306.500	16.238	322.738
		77,0%	4,1%	81,1%
INDUSTRIA	(300.521)	66.618	2.961	69.579
		16,7%	0,7%	17,5%
CONSTRUCC IÓN	(324.488)	4.621	990	5.611
		1,2%	0,2%	1,4%
TOTAL		377.739	20.189	397.928
		94,9%	5,1%	100%

Fuente: EPA (2003) / V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, INST. (2003), Elaboración propia

Los siguientes sub-apartados informan del tipo de jornada laboral, las características de edad, sexo y titulación de la fuerza laboral en la Comunidad de Madrid.

3.1.2 Sexo

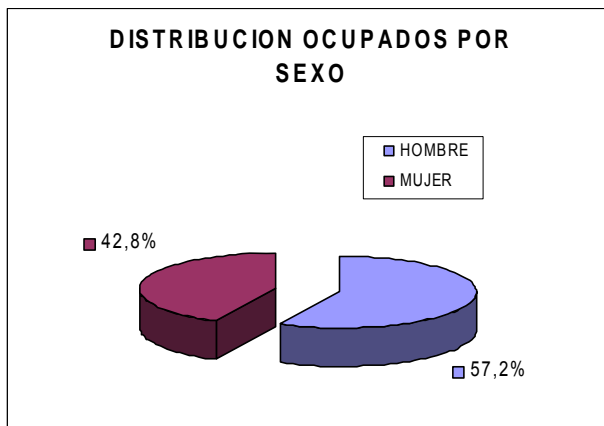
En el siguiente gráfico se presenta la proporción de los ocupados agrupados por sexo. En la Comunidad de Madrid el número de trabajadores varones es 1.573.500 (57,2%) y el de mujeres trabajadoras es 1.175.200 (42,8%). En el total del territorio nacional los valores porcentuales son respectivamente 60,6% para los hombres y 39,4% para las mujeres. Esta diferencia entre Madrid y el conjunto nacional se debe en gran parte al mayor



volumen de trabajadores del sector servicios que la Comunidad de Madrid tiene en comparación con el resto de comunidades, y a que en el sector servicios el porcentaje de mujeres ocupadas es superior al de hombres.

Gráfico 11

Distribución de ocupados en la Comunidad de Madrid según sexo.



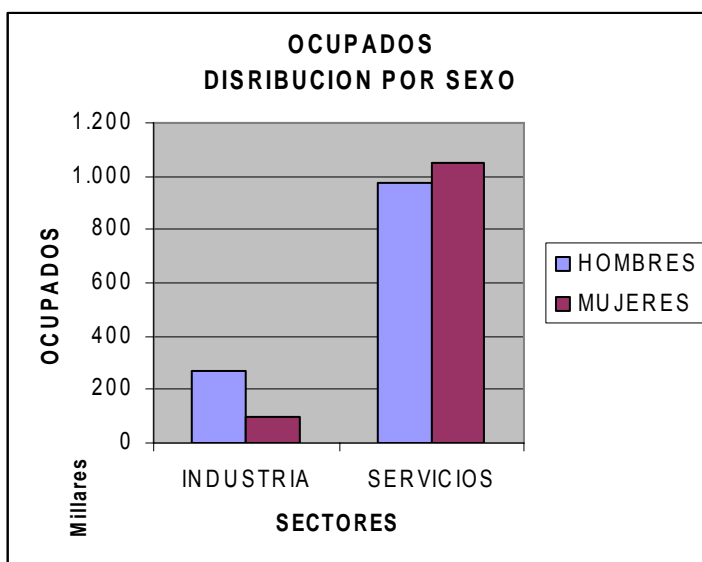
Fuente: EPA 2004, www.ine.es/inebase, Elaboración propia

En el siguiente gráfico se muestra para los sectores de industria y servicios el número total de ocupados separados por sexo. En el sector servicios el volumen de mujeres trabajadoras es superior al de los hombres. Sin embargo en el sector industria la representación femenina es apenas un 30% de la representación masculina.



Gráfico 12

Distribución de ocupados en la C. Madrid por sexo según sectores.



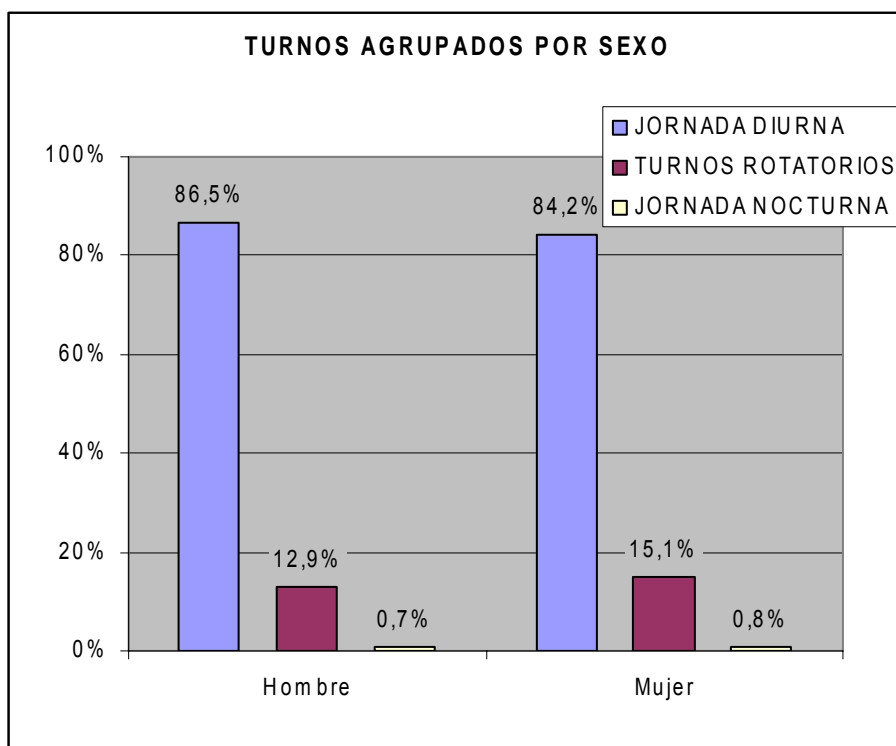
Fuente: EPA 2004, www.ine.es/inebase, Elaboración propia

El siguiente gráfico se ha obtenido relacionando los datos de la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo y de la Encuesta de Población Activa. En él se resume la distribución de los trabajadores de la Comunidad de Madrid según el tipo de jornada laboral al que están sometidos, separados por sexo, en términos relativos, un 15,9% de las mujeres y un 13,6 % de los hombres ocupados se hallan sometidos a trabajos con turnos rotatorios o con horarios nocturnos.



Gráfico 13

Distribución de trabajadores por sexo según tipo de jornada laboral.



Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo INST. 2003, EPA 2003, Elaboración propia

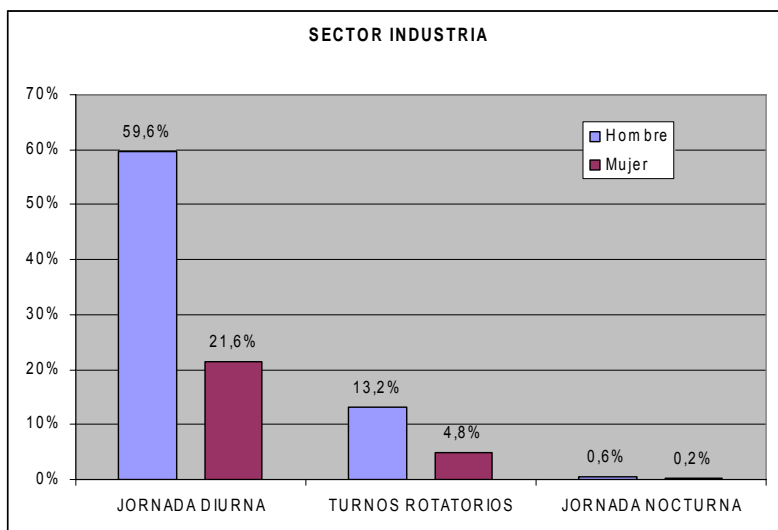
En resumen, en la Comunidad de Madrid trabajan a turnos 200.621 hombres y 177.002 mujeres, y en del horario fijo nocturno son, 10.468 hombres y 8.802 mujeres.

Los dos gráficos siguientes dan una idea de cómo están distribuidos en los sectores de industria y servicios los ocupados de la Comunidad de Madrid, por sexo y tipo de jornada laboral. El porcentaje que aparece en cada gráfico es respecto del total de trabajadores en cada sector.



Gráfico 14

Tipo de jornada laboral según sexo en la C. Madrid, sector industria.

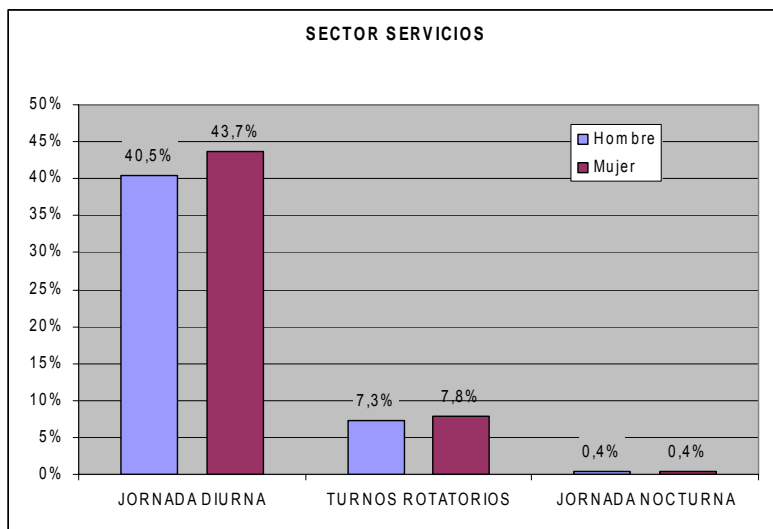


Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo INST. 2003
Elaboración propia



Gráfico 15

Tipo de jornada laboral según sexo en la C. Madrid, sector servicios.



Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo INST.
2003 Elaboración propia

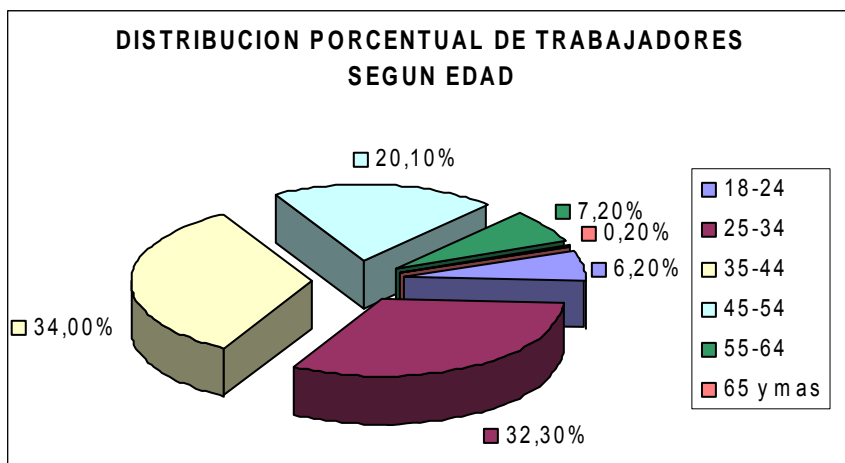
3.1.3 Edad

El gráfico 16 muestra la distribución de los trabajadores en la Comunidad de Madrid por grupos de edades.



Gráfico 16

Trabajadores de la C. Madrid según grupos de edades.



Fuente: V Encuesta de Condiciones de Trabajo INST. 2003
Elaboración propia

Los grupos de entre 25-34 y 35-44 años son los más numerosos, seguidos de cerca por el de 45-54 años. Finalmente el grupo más joven (18 a 24 años) y los de los más mayores (55 a 64, y 65 o más años) son los grupos con menos efectivos en el mercado laboral.

Combinando los datos de edad con los tipos de jornada laboral se obtiene el siguiente gráfico.



Gráfico 17

Trabajadores a turnos en la C. Madrid según tipo de jornada laboral y edad.

	18-24 años	25-34 años	35-44 años	45-54 años	55-64 años	65 años en adelante	TOTAL
Jornada diurna	81,4	83	84,1	87,7	87,9	90,9	84,6
Jornada nocturna	1,2	0,5	0,7	0,6	0,5	0	0,6
Turnos rotatorios	14,3	16,4	15,2	11,7	11,6	9,1	14,7

Fuente: V Encuesta de Condiciones de Trabajo INST. 2003
Elaboración propia.

Conforme aumenta la edad los trabajadores tienden a ocuparse en su mayoría en trabajos de jornada fija diurna, podemos decir también que en términos relativos, conforme aumenta la edad se reduce el porcentaje de trabajadores (correspondiente a cada grupo de edad) sometidos a horarios nocturnos y turnos rotatorios. Y señalar un dato muy significativo que puede dar pie a futuras investigaciones, cuanto más joven es mayor posibilidad, entorno a un 20% de trabajar en un turno rotatorio o nocturno.

3.1.4 Nivel de estudios

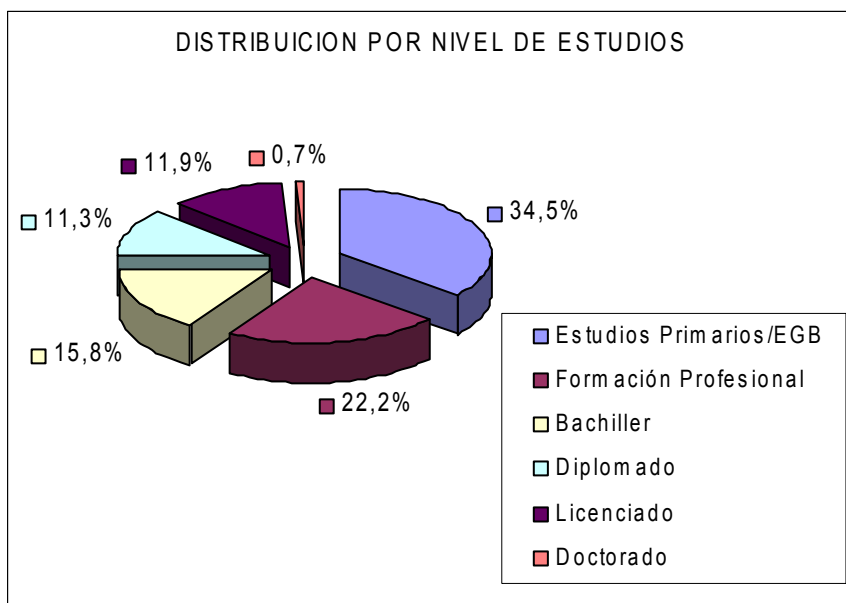
El gráfico 18 muestra la distribución de los trabajadores de la Comunidad de Madrid en función del nivel de estudios alcanzados por cada uno de ellos. El grupo mayoritario, con un 34,5% del total, es el de aquellos que tienen un nivel equivalente a EGB o estudios primarios. Según aumenta el nivel de estudios, menos numeroso es el colectivo, así, FP supone el 22,2%,



Bachiller el 15,8%, los diplomados un 11,3%, los licenciados un 11,9% y los doctorados un 0,7% del total de la comunidad.

Gráfico 18

Distribución de trabajadores en la C. Madrid por nivel de estudios.



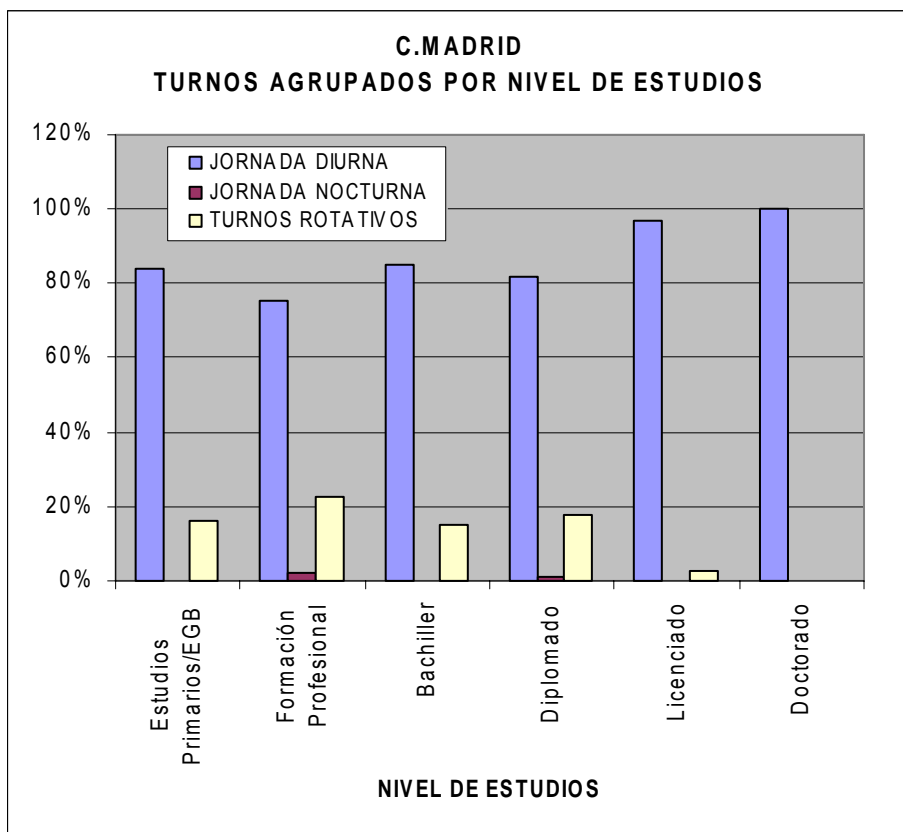
Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo INST.
2003 Elaboración propia

El gráfico 19 combina el tipo de jornada laboral con el nivel de estudios de los ocupados en la Comunidad de Madrid.



Gráfico 19

Ocupados por nivel de estudios según tipo de jornada laboral en la C. Madrid.



Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo INST.
2003 Elaboración propia

Los grupos con menor nivel de estudios son los que tienen un porcentaje mayor de trabajadores involucrados con los turnos y el horario nocturno. Dentro de cada colectivo, el grupo en el que hay un mayor porcentaje de trabajadores afectados por la turnicidad y nocturnidad es el de Formación Profesional, en el que un 22,5% trabaja a turnos, y un 2,2% lo hace por la noche. En términos absolutos, teniendo en cuenta el total de trabajadores de la comunidad, en el caso de turnos rotatorios el grupo mayoritario es estudios



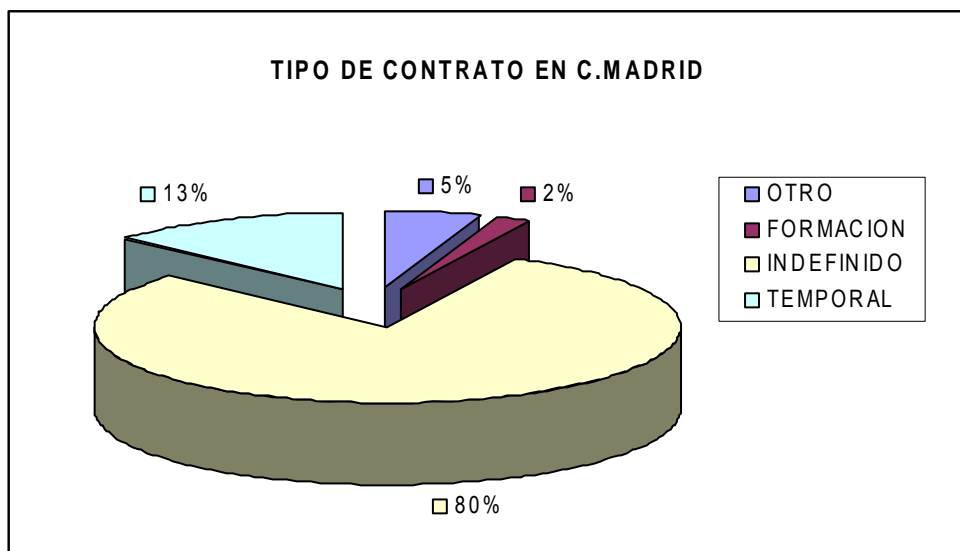
primarios con cerca de 140.000 trabajadores, y en el caso de la jornada nocturna son los de formación profesional con casi 12.000 casos.

3.1.5 Contrato fijo / temporal

Se han agrupado en cuatro grandes grupos los tipos de contrato reflejados en la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.

Gráfico 20

Ocupados según tipo de contrato en la C. Madrid



Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo INST.
2003 Elaboración propia

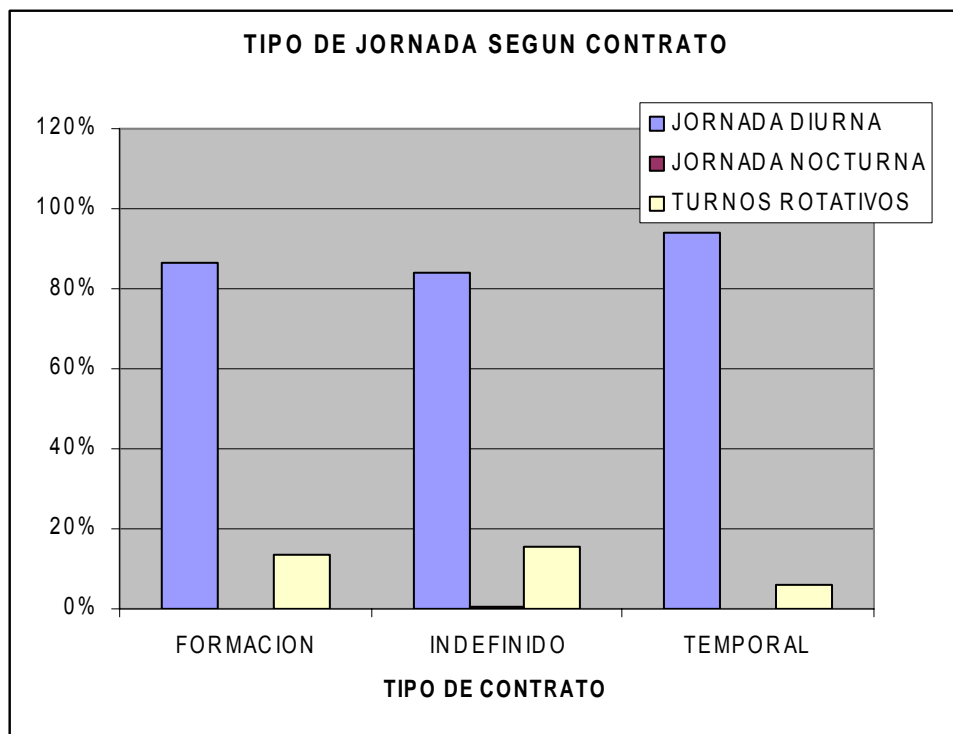
Los contratos indefinidos conforman la mayor proporción de la fuerza laboral en la Comunidad de Madrid.

En el gráfico 22, se combinan los datos de tipo de contrato con tipo de jornada laboral para la Comunidad de Madrid y, según los datos de la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, resulta que los trabajadores con contratos indefinidos son los que tienen un mayor porcentaje de gente sometida a turnos rotatorios y horarios nocturnos.



Gráfico 21

Tipo de contrato según jornada laboral en la C. Madrid.



Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo INST. 2003
Elaboración propia.

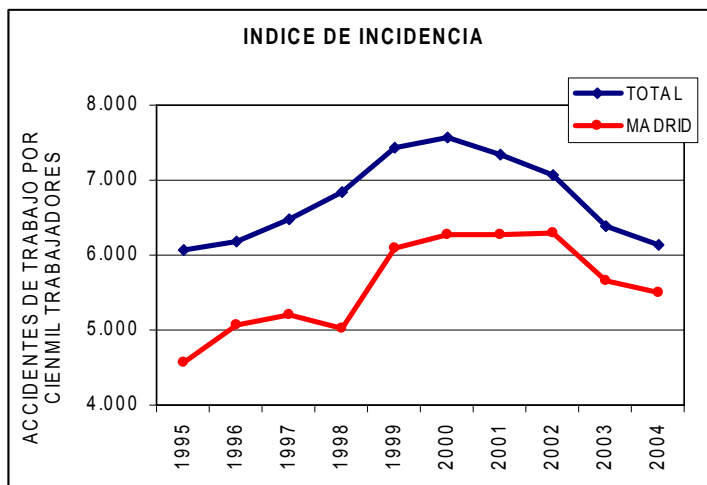


4 SINIESTRALIDAD ASOCIADA A TRABAJOS ROTATORIOS Y NOCTURNOS

A continuación se analizan diferentes aspectos y características de los accidentes de trabajo en la Comunidad de Madrid en general, y en particular aquellos relacionados con la turnicidad o nocturnidad.

Según datos del INE acerca de los accidentes en jornada de trabajo con baja ocurridos hasta el año 2004, hay una leve reducción de la siniestralidad laboral a partir del año 2000 tanto para el conjunto del territorio nacional como para la Comunidad de Madrid (ver gráfico 22). En este gráfico, además que el índice de siniestralidad en la Comunidad de Madrid ha sido inferior al de España durante todos estos años. Sin embargo en los últimos años las diferencias entre el total nacional y el de la Comunidad de Madrid se han reducido sensiblemente, es decir, que aunque en la Comunidad de Madrid la siniestralidad disminuye, lo hace a un ritmo menor que la media nacional.

Gráfico 22
Índice de accidentes de trabajo con baja



Índice de accidentes de trabajo con baja. Fuente: MTAS 2004, www.mtas.es/estadisticas/ANUARIO2004 Elaboración propia

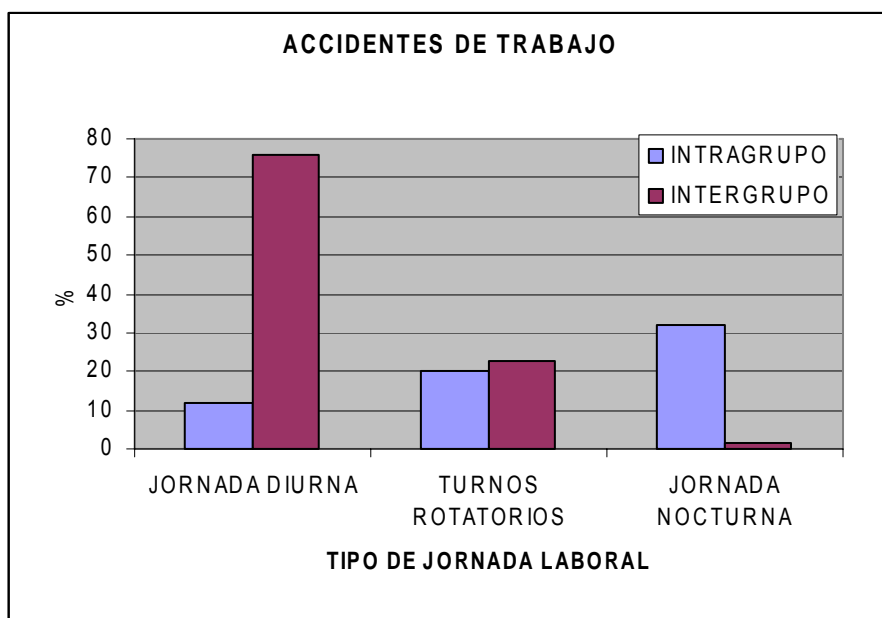


En el gráfico 24, se presenta información de los datos absolutos de accidentes de trabajo con baja en la Comunidad de Madrid según el tipo de jornada laboral. La fuente de los datos es la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2003) (los datos representan el porcentaje de frecuencia de accidentes de aquellas personas que han contestado a la encuesta). Ya en el apartado 3, se dijo que el volumen de trabajadores sometidos a turnos rotatorios y horarios nocturnos es bastante más pequeño que el de los que tienen un horario fijo diurno. Por ello se presenta el siguiente gráfico, para tratar de explicar que sector de trabajadores tiene mayor siniestralidad laboral. En el gráfico se presentan dos series de datos. La serie de datos denominada intergrupo, (de color burdeos) toma como base a todos los que han afirmado haber sufrido un accidente de trabajo (independientemente del tipo de jornada que les afecta), el resultado es el porcentaje de accidentados del total, según tipo de jornada. Así por ejemplo, **del total** de accidentes de trabajo con baja de la Comunidad de Madrid en el año 2003, el 22,7% corresponde a los trabajadores sometidos a turnos rotatorios, y el 1,45% a los que trabajan por la noche. El resto, 75,8% corresponde a los que desarrollan su actividad por el día y no están sujetos a turnos. Estos datos se explican tomando en consideración el número de trabajadores asociado a cada tipo de jornada, ver párrafo 3.1, ya que un 84% de los trabajadores desarrollan su actividad por el día y no están sujetos a turnos.



Gráfico 23

Accidentes de trabajo por tipo de jornada laboral.



Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo INST. 2003. Elaboración propia

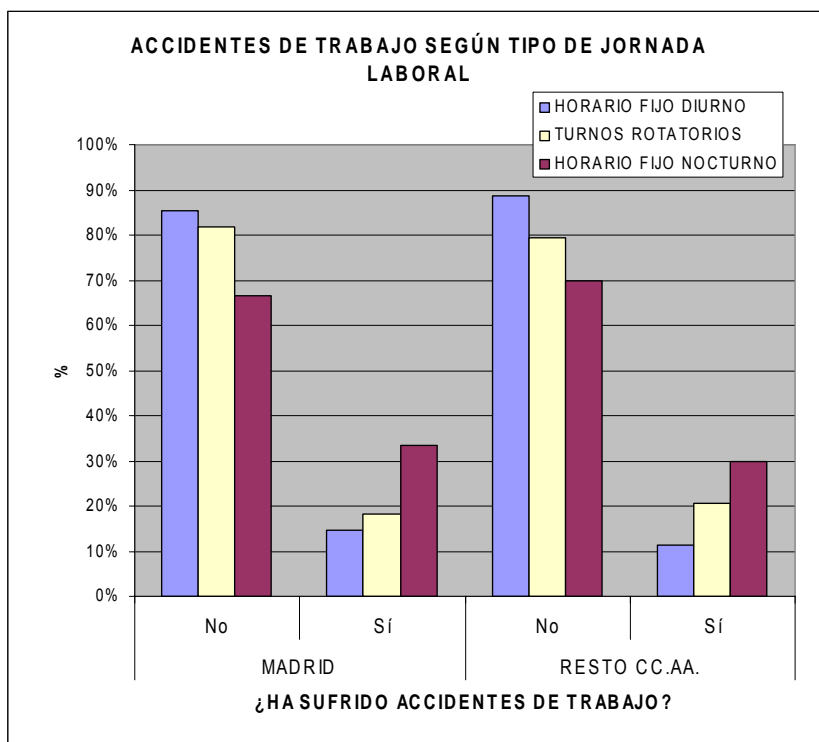
La otra serie, (azul), denominada intragrupo, toma en consideración cada tipo de jornada laboral por separado y presenta el porcentaje de trabajadores que afirmaron en la encuesta haber sufrido un accidente de trabajo en el último año. Es decir, del total de trabajadores agrupados en “jornada diurna”, un 11,8% sufrió un accidente de trabajo; de los agrupados en “turnos rotatorios” lo hizo un 20,1% y de los agrupados en “jornada nocturna” fue un 32,2%. Es decir, con respecto a los trabajadores agrupados en “jornada diurna” los agrupados en “turnos rotatorios” tienen el doble de siniestralidad y los agrupados en “jornada nocturna” el triple de siniestralidad. En términos relativos (teniendo en cuenta la población expuesta al riesgo según tipo de jornada laboral), hay correlación entre el tipo de jornada laboral y la siniestralidad laboral.



El siguiente gráfico compara los datos de siniestralidad laboral entre el conjunto nacional y la Comunidad de Madrid. Como puede apreciarse los resultados son similares, constatando de nuevo la relación existente entre tipo de jornada laboral y siniestralidad en el trabajo.

Gráfico 24

Accidentes de trabajo según tipo de jornada laboral



Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo INST. 2003. Elaboración propia

En la siguiente tabla, obtenida a través de los datos del cuestionario del trabajador de la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, se exponen las causas de los riesgos de accidentes según tipo de jornada laboral. Los datos no son estadísticamente significativos pero dan una idea de cuáles pueden ser las causas de los riesgos de accidentes que los trabajadores perciben. En ella



se han resaltado los resultados más significativos. Cabe destacar que las causas más señaladas son:

1. Por esfuerzos o posturas forzadas.
2. Por exceso de confianza o costumbre.

Es significativo también que los que trabajan en horario nocturno señalen con más frecuencia que el resto de trabajadores, como causa de los riesgos: “Por cansancio o fatiga”.

Estos datos ponen de manifiesto una insuficiencia de la calidad de la gestión de las actividades preventivas en las empresas, que debe mejorar para reducir este porcentaje, tanto para mejorar la calidad de vida en el trabajo, como para mejorar la eficiencia de las empresas. La evolución negativa de estos indicadores de registro de accidentes demuestra la escasa atención que prestan las empresas españolas en general a una dimensión vital para el futuro de las iniciativas empresariales.



Tabla 2

Causas de los riesgos de accidentes según tipo de jornada laboral.

Causas de los riesgos	Jornada diurna			Turnos rotatorios		Jornada continua (fijo noche)	Otros
	Jornada partida (mañana y tarde)	Jornada continua (fijo mañana)	Jornada continua (fijo tarde)	Turnos (mañana / tarde)	Turnos (mañana / tarde / noche)		
El lugar de trabajo está en malas condiciones	4,5	2,8	1,9	3,4	3,0	3,1	2,5
Los accesos al lugar de trabajo están en malas condiciones	2,0	2,3	1,3	2,5	3,7	3,1	0,8
La máquina está insuficientemente protegida	1,9	2,6	1,3	2,3	3,0	0,0	3,3
El área de trabajo o superficie es insegura	3,4	3,4	2,5	4,0	8,1	0,0	5,7
Las instalaciones son viejas	3,0	5,1	5,0	4,8	8,1	0,0	3,3
Hay que sacar la producción por encima de todo	4,8	3,8	6,9	7,1	10,7	0,0	6,6
Por falta de medios o herramientas adecuadas	1,7	2,8	3,8	4,2	6,4	0,0	5,8
El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas	10,3	7,8	5,0	9,6	21,9	9,7	12,4
Por esfuerzos o posturas forzadas	17,9	19,8	27,7	26,9	36,7	22,6	27,3
Falta o inadecuación de EPI	1,6	1,1	0,6	1,7	3,4	0,0	1,7
Por cansancio o fatiga	12,8	10,6	18,2	15,6	13,1	31,3	18,2
Por exceso de confianza o de costumbre	40,9	28,7	40,9	39,3	40,1	41,9	22,1
El puesto de trabajo está mal diseñado	1,9	3,3	0,0	4,0	4,7	0,0	0,0
Se trabaja sin la formación suficiente	1,0	0,9	2,5	3,1	3,0	12,9	2,5
El ritmo de trabajo es muy elevado	6,7	9,1	11,3	13,0	16,8	16,1	14,9
Falta de espacio	4,3	5,1	8,8	8,2	8,1	3,2	5,0
Falta de experiencia	4,7	2,3	0,6	4,5	3,0	0,0	3,3
Causas relacionadas con el tráfico	8,3	6,0	0,6	4,8	8,1	21,9	17,4

Fuente: INSHT (2003), www.mtas.es/insht/statistics/5enct_cs.htm



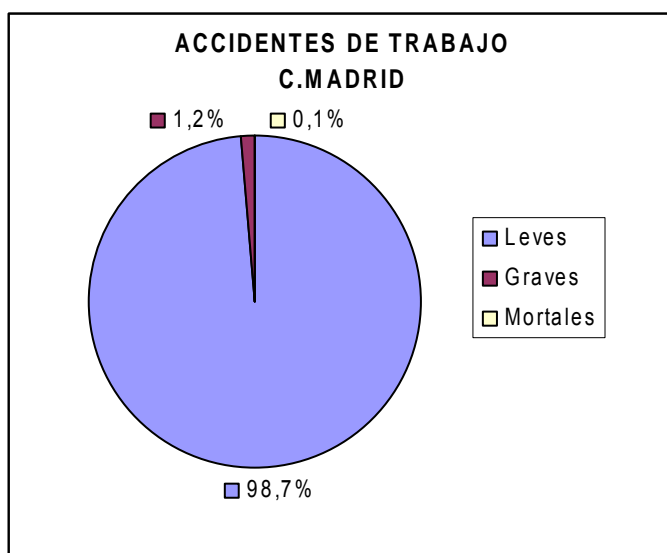
4.1 Tipos de accidentes

Los accidentes de trabajo se clasifican según gravedad o por el lugar donde han ocurrido.

Dentro de la clasificación por gravedad se diferencian entre leves, graves y mortales. En el siguiente gráfico se muestra la distribución porcentual del total de accidentes de trabajo en la Comunidad de Madrid clasificados por gravedad.

Gráfico 25

Accidentes de trabajo con baja en la Comunidad de Madrid según gravedad.



Fuente: MTAS 2004 (ATE-23)

www.mtas.es/estadisticas/ANUARIO2004/ATE/index.htm

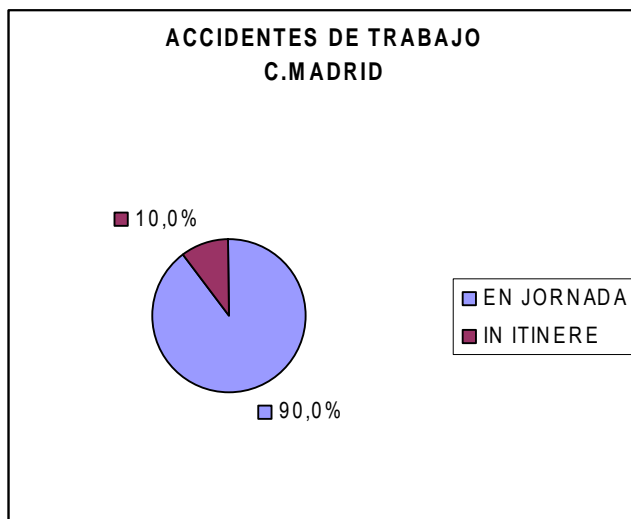
Elaboración propia

En el año 2004 en la Comunidad de Madrid se contabilizaron un total de 121.998 accidentes en jornada de trabajo con baja. Como puede observarse, la gran mayoría de accidentes que se producen son leves y representa un 98,7% del total, es decir 120.954 accidentes. Los accidentes graves representan un 1,2% del total, y suman 923. En 2004 se registraron 121 accidentes mortales, que corresponde a un 0,1% del total.



Gráfico 26

Accidentes de trabajo con baja según lugar del siniestro en la C. Madrid



Fuente: MTAS 2004 (ATE-21)

www.mtas.es/estadisticas/ANUARIO2004/ATE/index.htm

Elaboración propia

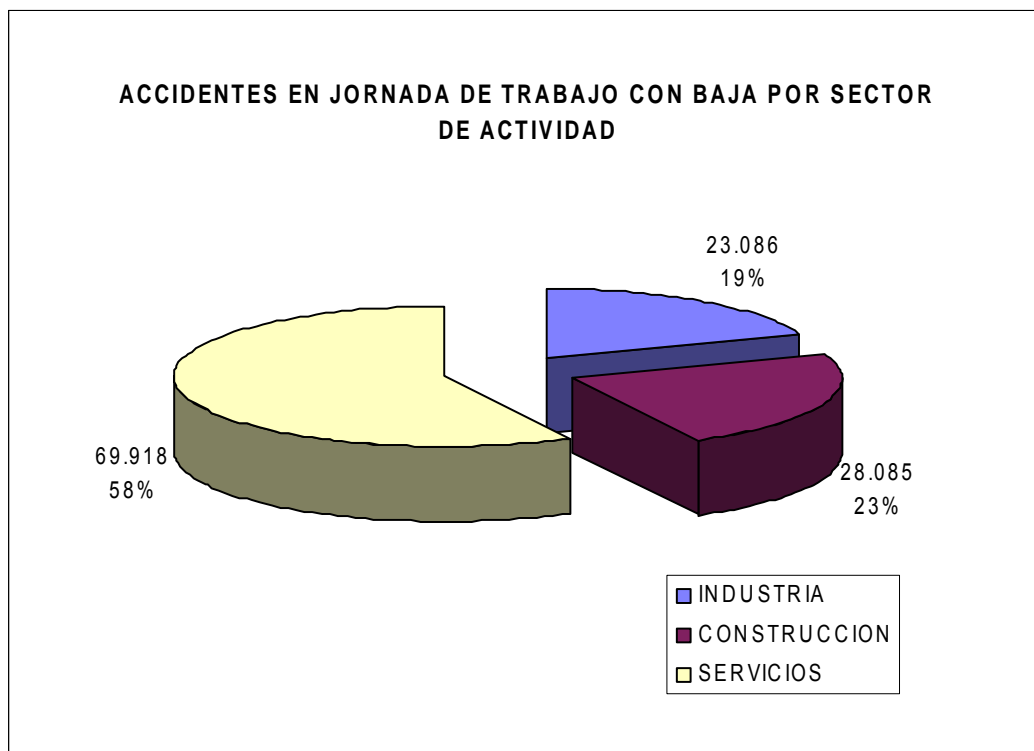
4.2 Accidentes por sectores

Durante el año 2004 se totalizaron en la Comunidad de Madrid un total de 121.998 accidentes en jornada de trabajo con baja. En el

gráfico 27 se muestra el número de accidentes de trabajo por sector de actividad. El sector servicios está a la cabeza por número de accidentados en términos absolutos, con un 57,7% del total. Le sigue el de la construcción con el 23,1% y finalmente el sector industrial con el 19,1%.



Gráfico 27

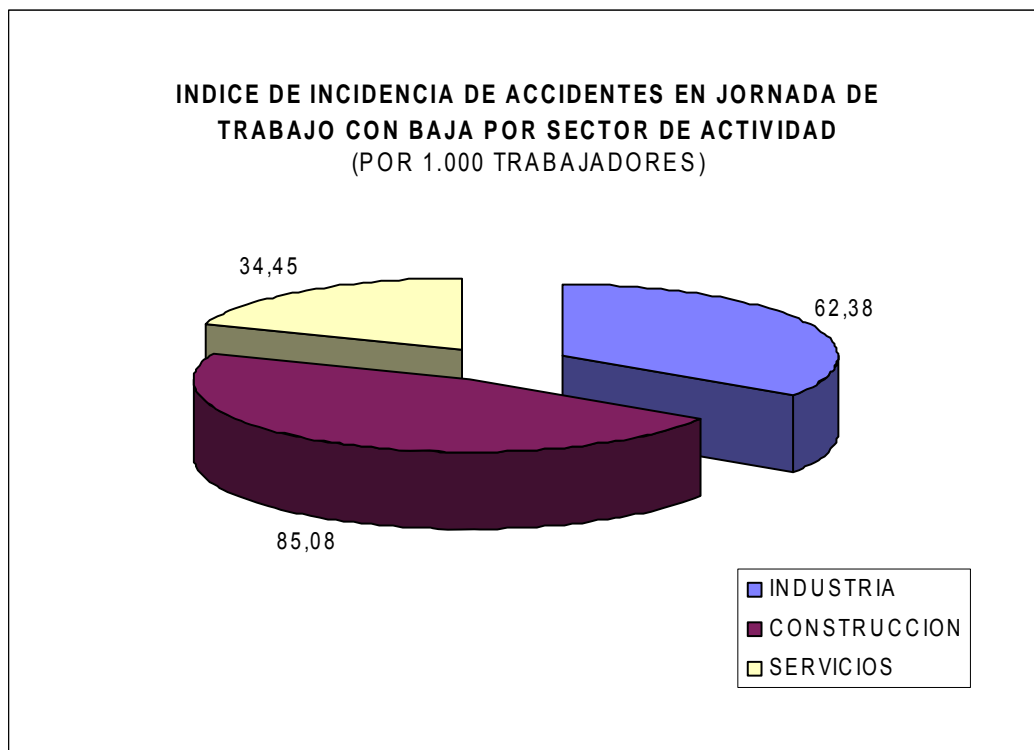


Fuente: MTAS 2004 (ATE-3) www-org.mtas.es/estadisticas/EAT/eat04dic/TAB/index.htm
Elaboración propia

Los datos anteriores no tienen en cuenta el peso de cada sector en el total de trabajadores de la comunidad, es decir, es lógico pensar que si el sector servicios es el más numeroso (74% de los ocupados de la comunidad), éste sea el que tenga registrados el mayor número de accidentes. Sin embargo si tenemos en cuenta el número de trabajadores ocupados por sector se obtiene un nuevo dato, el índice de incidencia de accidentes por cada 1.000 trabajadores:



Gráfico 28



Fuente: MTAS 2004 / INE 2004 Elaboración propia.

En el gráfico 29, el sector de la construcción es el que presenta una mayor siniestralidad en términos relativos, ya que por cada mil empleados que tiene dicho sector se produjeron aproximadamente 85 accidentes en el año 2004. A pesar de que la incidencia de accidentes en este sector es significativamente superior a la de los otros dos sectores, lo cierto es que el personal ocupado en la construcción apenas está afectado por la turnicidad o nocturnidad (apartado 3.1.1). Los sectores que nos interesan son el sector servicios por el volumen de accidentes y el sector industria por la incidencia de accidentes.

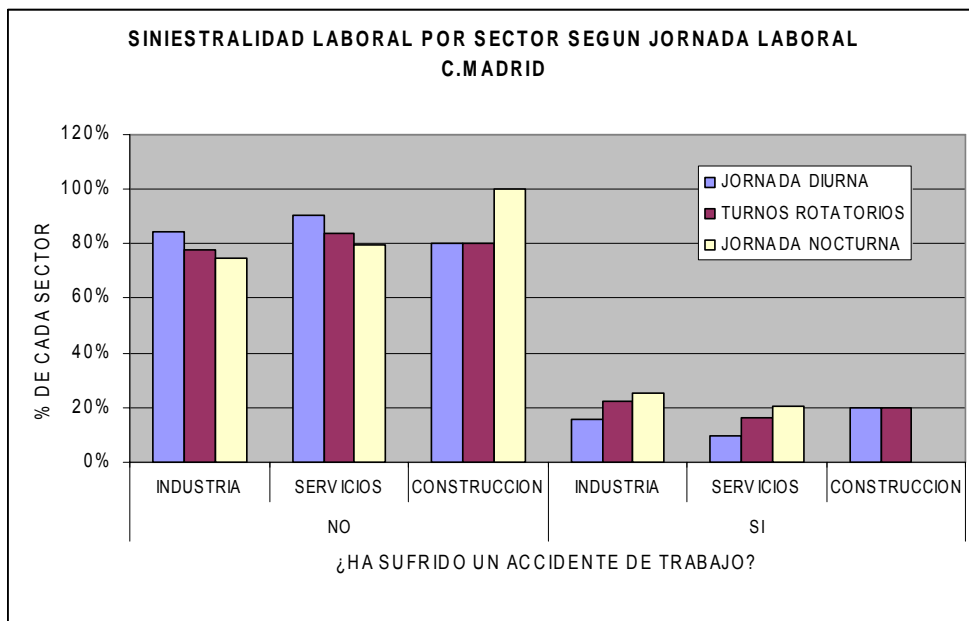
El gráfico 29 relaciona la siniestralidad laboral de cada sector de actividad en la Comunidad de Madrid según el tipo de jornada laboral. En la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo el sector construcción no tiene



representación significativa de trabajadores en horario nocturno, por lo que sus resultados son meramente orientativos. En los sectores de industria y servicios, los trabajadores sometidos a horarios nocturnos presentan un índice de siniestralidad superior al colectivo afectado por turnos rotatorios, que es el segundo en siniestralidad, y al colectivo que trabaja por el día sin realizar turnos.

En el sector servicios considerado de forma individual el porcentaje de accidentes nocturnos declarados duplica a los diurnos, y en el sector industria los accidentes nocturnos suponen cerca de un 40% más de siniestralidad laboral que en la jornada diurna.

Gráfico 29



Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo INST. 2003. Elaboración propia

En la siguiente tabla se exponen los tipos de riesgos de accidentes que los encuestados de la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo han señalado.



Tabla 3
Tipo de riesgo de accidente según sector de actividad

Datos en %	INDUSTRIA	SERVICIOS
Caídas de personas desde altura	12,9	9,9
Caídas de personas al mismo nivel	20,7	21,8
Caída de objetos, materiales o herramientas	26,4	15,5
Desplomes o derrumbamientos	3,0	2,5
Cortes y pinchazos	52,5	27,3
Golpes	50,0	26,7
Accidentes de tráfico durante la jornada	10,0	12,9
Atropellos o golpes con vehículos	7,8	5,0
Proyección de fragmentos o partículas	16,3	4,0
Atrapamientos	16,9	3,4
Sobreesfuerzos	23,1	15,8
Quemaduras	22,9	6,3
Contactos eléctricos	12,6	9,4
Exposición a radiaciones	3,0	5,6
Explosiones	3,6	1,2
Incendios	5,7	5,0
Atracos	1,6	10,2
Otros	1,2	3,0
N.C.	0,0	0,1
NINGUN RIESGO	13,4	33,1

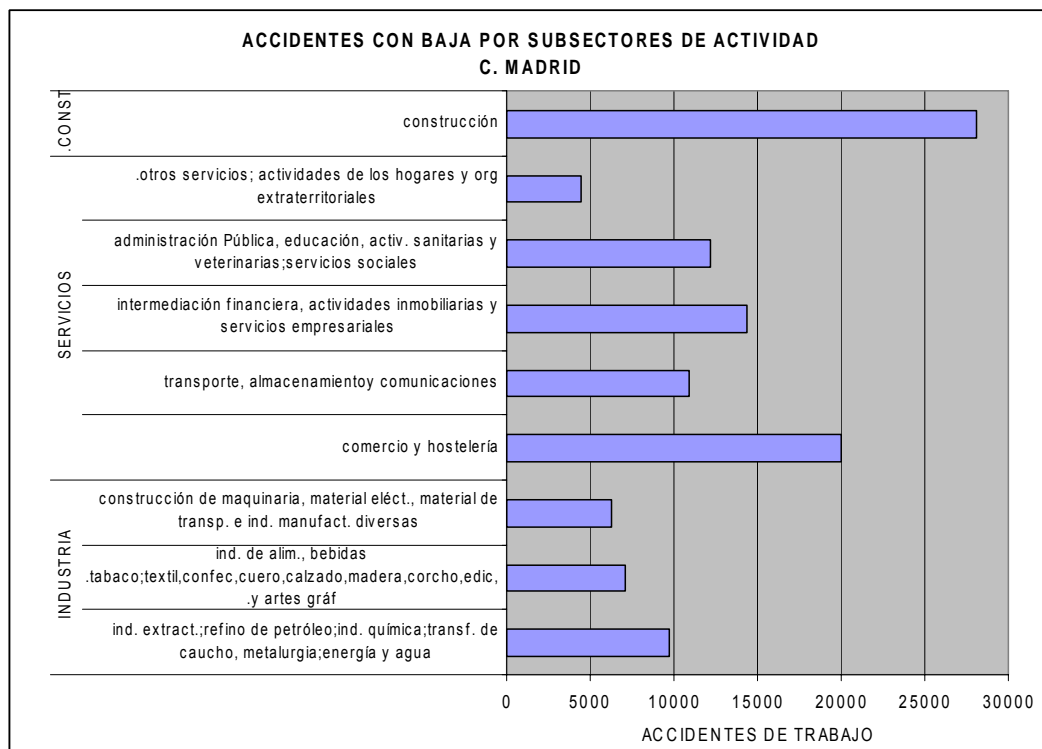
Fuente: INSHT (2003), www.mtas.es/insht/statistics/5enct_cs.htm



4.2.1 Accidentes por subsectores

El siguiente gráfico muestra los valores absolutos de los accidentes de trabajo por subsectores de la Comunidad de Madrid del año 2004. Los subsectores más afectados, dejando aparte a la construcción corresponden al sector servicios, por ser éste el sector con más trabajadores en la comunidad.

Gráfico 30



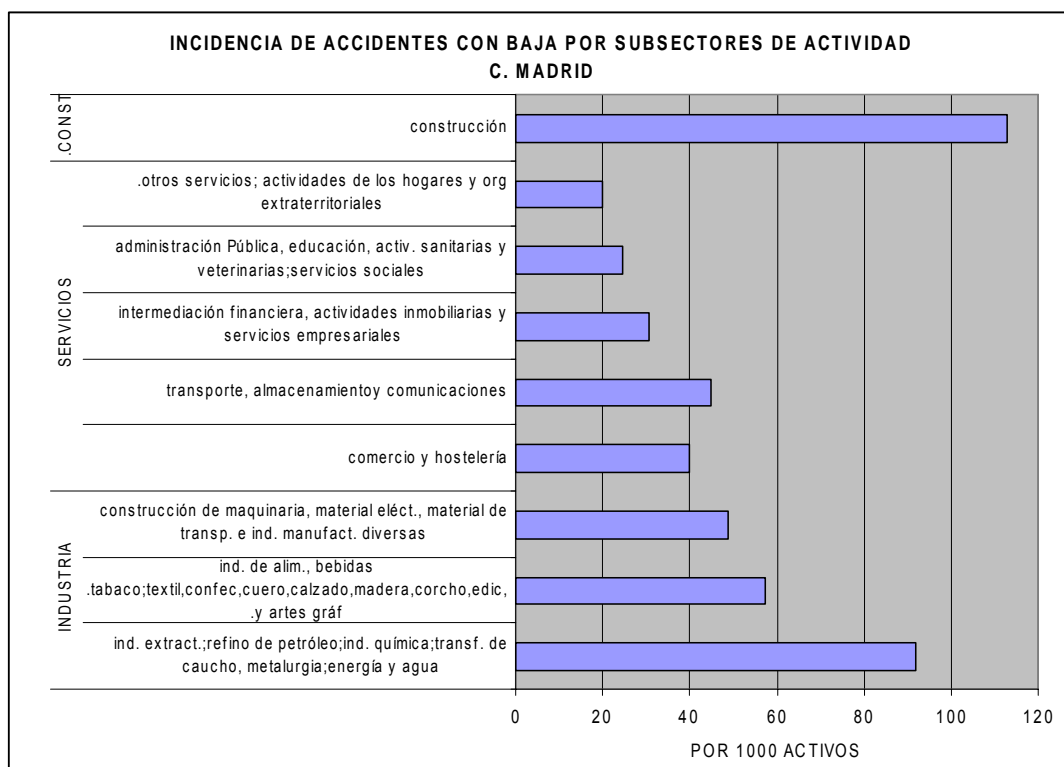
Fuente: EPA 2004, MTAS (Condiciones y Calidad de vida en el Trabajo y Relaciones Laborales 2004). Elaboración propia

En la Comunidad de Madrid, como ya se ha indicado anteriormente, el sector de la construcción es el sector con mayor índice de incidencia de accidentes. En el siguiente gráfico (gráfico 31), dentro del sector servicios, el colectivo que agrupa a los trabajadores del transporte, almacenamiento y



comunicaciones es el que presenta una mayor incidencia de accidentes con baja. En el sector industria, el colectivo con mayor incidencia es el formado por trabajadores que están empleados en las siguientes ramas de actividad: extracción de materias primas, Coquerías, refinado y tratamiento de combustibles nucleares, industria química, fabricación y producción de caucho, materias plásticas, minerales no metálicos, metalurgia y fabricación productos metálicos excepto maquinaria.

Gráfico 31



Fuente: EPA 2004, MTAS (Condiciones y Calidad de vida en el Trabajo y Relaciones Laborales 2004). Elaboración propia



Tabla 4

Frecuencia de exposición a cada riesgo estudiado por rama de actividad

Datos en %	Industria					Servicios			
	Química	Metal	O. Ind. Manufac.	Otras Industrias	Construc.	Admón./ Banca	Comercio/ Hostelería	Servicios Sociales	Otros Servicios
Caídas de personas desde altura	12,2	15,8	9,6	14,3	62,6	5,3	13,0	7,1	19,6
Caídas de personas al mismo nivel	22,8	22,9	18,4	20,5	43,7	18,5	23,7	19,0	30,2
Caída de objetos, materiales o herramientas	23,0	31,9	20,0	30,3	54,3	11,1	22,7	11,0	20,1
Desplomes o derrumbamientos	2,1	4,2	1,7	4,1	20,9	2,4	2,2	2,1	3,4
Cortes y pinchazos	44,6	57,8	52,1	47,9	56,2	18,1	35,6	38,2	24,6
Golpes	54,5	58,6	41,3	49,3	71,4	20,5	32,8	24,9	34,5
Accidentes de tráfico durante la jornada	7,7	8,4	8,3	17,0	13,9	11,0	11,7	6,6	26,5
Atropellos o golpes con vehículos	8,0	8,3	6,3	9,6	15,6	3,2	5,0	2,3	12,6
Proyección de partículas	11,4	25,6	7,7	18,8	31,6	3,3	2,5	5,2	6,5
Atrapamientos	18,0	21,7	14,0	14,0	19,0	3,2	3,0	2,1	6,2
Sobreesfuerzos	28,8	23,4	21,8	22,3	30,6	8,9	20,6	23,2	16,9
Quemaduras	38,5	29,1	14,2	21,3	11,8	2,8	10,9	7,8	6,5
Contactos eléctricos	9,3	16,7	10,4	11,3	17,6	10,6	5,2	11,3	10,5
Radiaciones	2,5	4,5	1,9	2,7	2,0	7,2	0,9	10,7	3,3
Explosiones	6,2	3,9	1,7	5,5	2,0	1,0	0,9	1,1	2,3
Incendios	10,6	4,7	4,6	7,1	3,1	6,0	4,7	3,7	4,6
Atracos	0,5	0,9	2,0	2,4	1,2	11,6	9,0	8,9	9,8
Percepción de ALGÚN riesgo de accidente	88,8	91,7	83,9	82,2	98,4	59,6	75,7	63,5	74,1

Fuente: INSHT (2003), www.mtas.es/insht/statistics/5enct_cs.htm



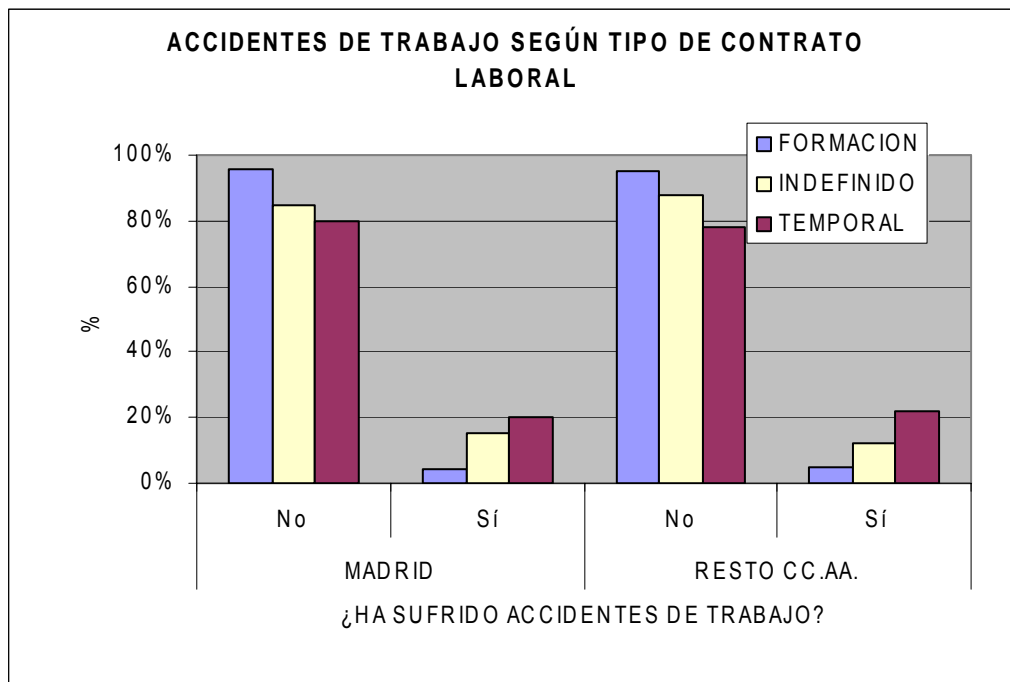
4.3 ACCIDENTES POR TIPO DE CONTRATOS, POR EDAD, POR SEXO Y POR TITULACIÓN.

4.3.1 Accidentes según tipo de contratos

En el gráfico 32 aparecen los accidentes de trabajo según el tipo de contrato y aparecen comparados con el resto de las comunidades, no hay prácticamente diferencias entre la Comunidad de Madrid y el resto de las Comunidades Autónomas.

Gráfico 32

Accidentes de trabajo según tipo de contrato laboral.



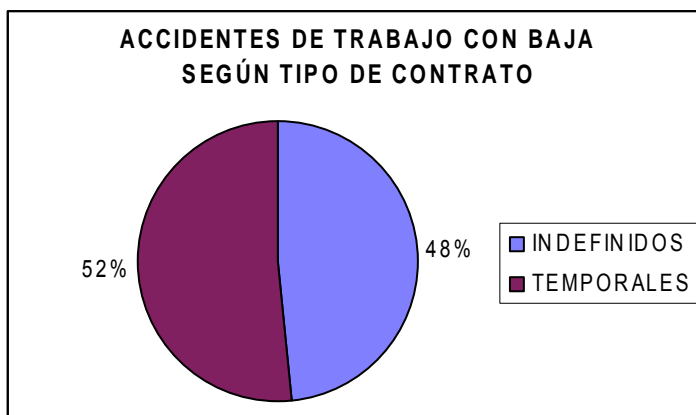
Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo INST.
2003. Elaboración propia



Los que tienen contratos temporales parece que tienen una mayor siniestralidad laboral, previsiblemente ello es debido a la precariedad y a la elevada rotación en los puestos de trabajo. Los que tienen contratos en formación tienen pocos accidentes de trabajo, quizás no se les asignan trabajos arriesgados o será porque trabajan bajo supervisión. Los que tienen contratos indefinidos parece que están experimentados y conocen bien su trabajo. De todas formas este punto resulta de interés y susceptible de una investigación posterior. Los que tienen contratos temporales tienen una mayor siniestralidad laboral.

En el gráfico 33 se presentan los datos correspondientes a los accidentes de trabajo con baja en la Comunidad de Madrid según tipo de contrato.

Gráfico 33



Fuente: MTAS 2003 (A-8.1) www.org.mtas.es/estadisticas/EAT/eat03/A2/index.htm Elaboración propia

A título informativo se presentan las respuestas de los trabajadores de la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo acerca de la frecuencia de exposición a cada riesgo estudiado según tipo de contrato.

**Tabla 5**

Frecuencia de exposición a cada riesgo estudiado según tipo de contrato

Datos en %	Indefinido	Por obra o servicio	Otros contratos temporales	TOTAL
Caídas de personas desde altura	12,8	43,2	11,8	15,7
Caídas de personas al mismo nivel	22,3	35,6	24,6	23,8
Caídas de objetos, materiales o herramientas	119,0	42,9	20,2	21,4
Desplomes o derrumbamientos	3,2	16,3	1,5	4,4
Cortes y pinchazos	33,5	47,1	35,5	35,0
Golpes	33,2	56,7	34,8	35,6
Accidentes de tráfico durante la jornada de trabajo	12,5	12,7	10,5	12,4
Atropellos, vuelcos o golpes con vehículos en el centro de trabajo	6,1	12,4	3,8	6,6
Proyección de fragmentos o partículas	7,7	23,3	4,6	9,1
Atrapamientos	6,9	14,9	5,7	7,6
Sobreesfuerzos por manipulación manual de cargas pesadas	17,5	27,8	19,9	18,7
Quemaduras	10,2	10,2	8,7	10,1
Contactos eléctricos	10,4	15,3	9,5	10,8
Exposición a radiaciones	4,9	2,5	6,1	4,8
Explosiones	1,7	2,0	1,5	1,8
Incendios	5,1	4,7	3,6	5,0
Atracos, agresiones físicas u otros actos violentos	7,8	3,3	10,1	7,6
Percepción de ALGÚN riesgo de accidente	72,0	88,4	72,9	73,7

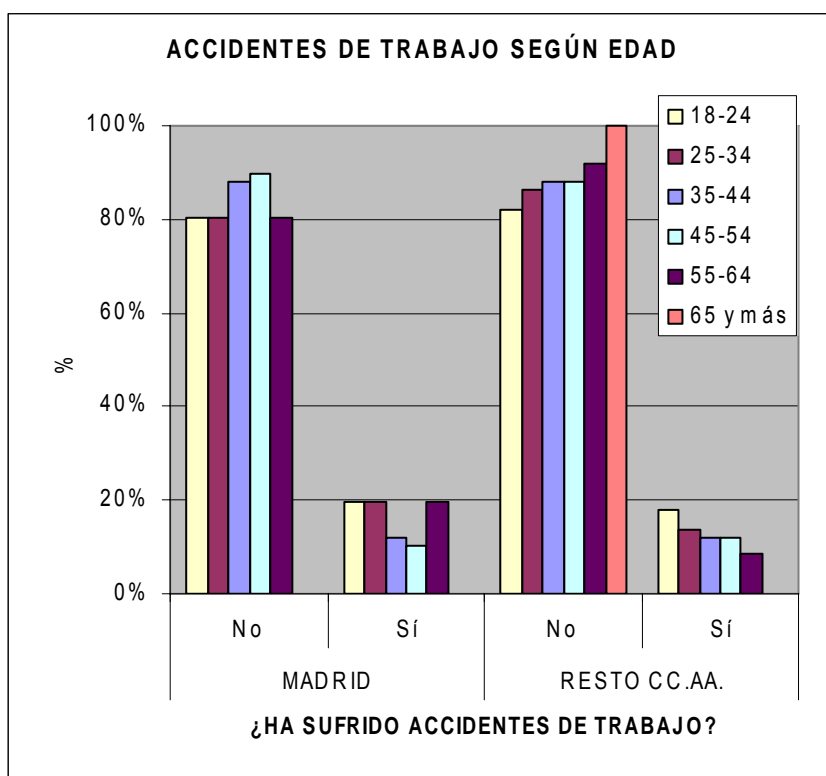
Fuente: INSHT (2003), www.mtas.es/insht/statistics/5enct_cs.htm



4.3.2 Accidentes según grupos de edades

En general a mayor edad menos accidentes de trabajo. En la Comunidad de Madrid los resultados no son tan claros como en el resto de las Comunidades Autónomas, parece que los que sufren más accidentes son los más mayores y los más jóvenes, quizás los más mayores por exceso de confianza y los más jóvenes por falta de experiencia, formación, información o por realizar los trabajos mas pesados (maquinaria pesada, obras, sector químico).

Gráfico 34
Accidentes de trabajo según edad

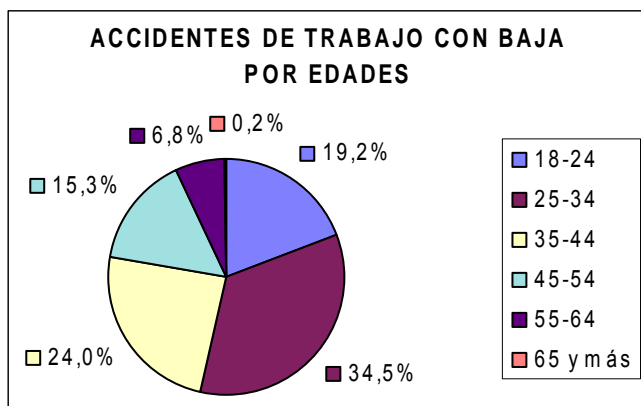


Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo INST. 2003.
Elaboración propia



En el gráfico 35 se presentan la distribución porcentual del total de accidentes de trabajo según grupos de edades. Si atendemos al número de accidentes, el grupo que sufre más siniestralidad es el de 25 a 34 años, seguido por el de 35 a 44 años. Sin embargo es importante hacer notar que el grupo de 18 a 24 años ha totalizado el 19,2% de los accidentes, cuando sólo representa el 6,2% de la fuerza laboral de la comunidad (ver punto 3.1.3).

Gráfico 35

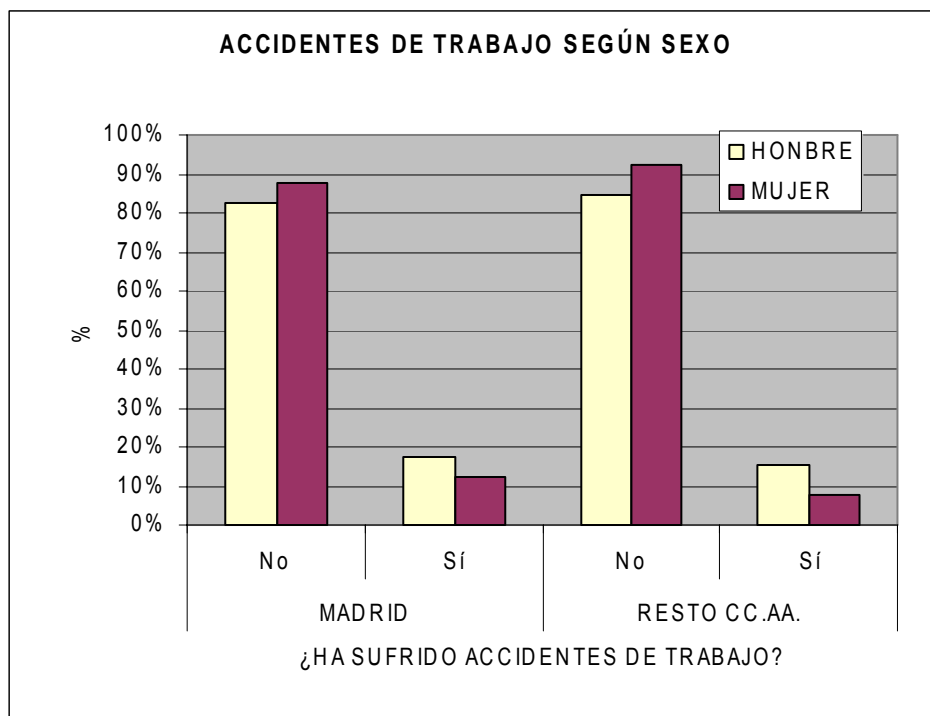


Fuente: MTAS 2003 (A-7.1) www.org.mtas.es/estadisticas/EAT/eat03/A2/index.htm Elaboración propia



4.3.3 Accidentes según sexo.

Gráfico 36



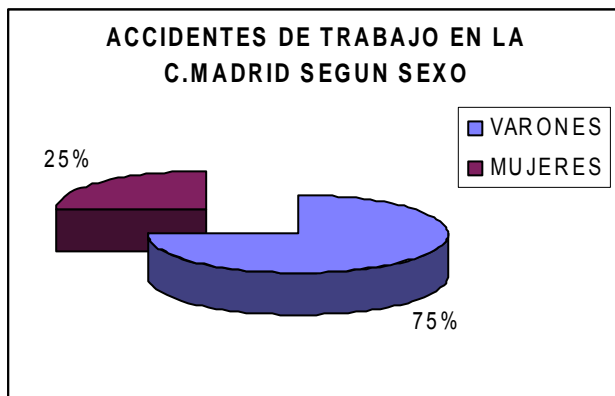
Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo INSHT. 2003.
Elaboración propia

En el gráfico 36 se han detallado los accidentes de trabajo según sexo (resultados de la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo). En él, los hombres sufren más accidentes de trabajo que las mujeres, tanto en la Comunidad de Madrid como en el resto de Comunidades, ¿por qué? En primer lugar por que tanto en el sector construcción como en el sector industria, donde predominan los hombres, los índices de incidencia de accidentes son superiores al del sector servicios. Otras posibles explicaciones son que los hombres realizan tareas con más peligrosidad, que las mujeres toman más precauciones en su desempeño laboral, o que apenas hay presencia de mujeres en los trabajos con más riesgo.



El siguiente gráfico refleja la incidencia de accidentes en la Comunidad de Madrid. En él de cada 4 personas accidentadas, 3 son varones por una mujer.

Gráfico 37



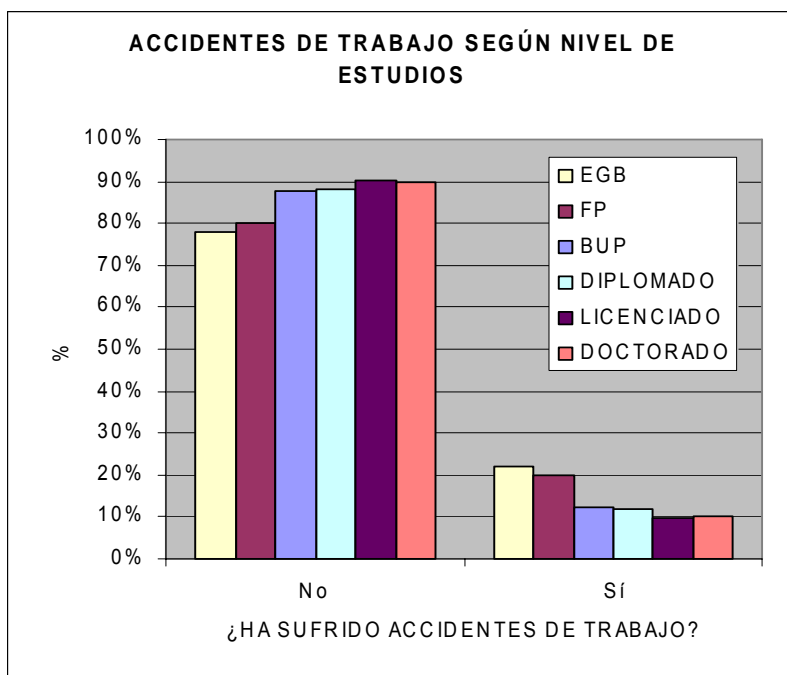
Fuente. MTAS 2003 (A.7.1) www.org.mtas.es/estadisticas/EAT/eat03/A2/index.htm Elaboración propia

4.3.4 Accidentes según nivel de estudios

Los datos de la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo indican que en términos relativos, a menor nivel de estudios mayor siniestralidad laboral. Estos resultados se deben a que los trabajadores con menor nivel de estudios realizan en su mayoría actividades que requieren una mayor habilidad manual, como el manejo de herramientas o maquinaria en el caso del sector industria o construcción. Por su parte, los trabajadores con un nivel de estudios alto, ocupan puestos de trabajo más de tipo administrativo con menor actividad física.



Gráfico 38
Accidentes de trabajo según nivel de estudios

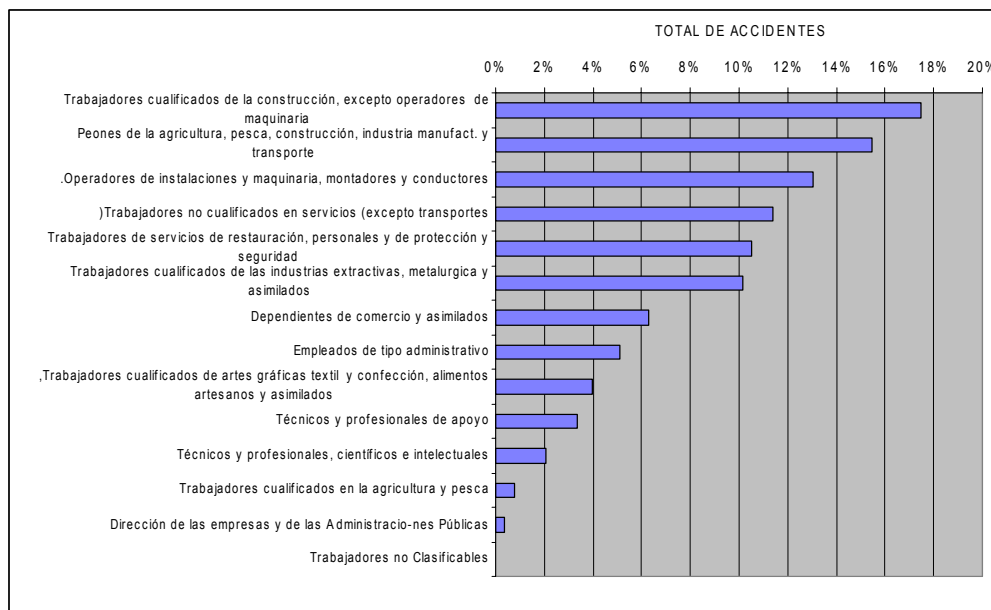


Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo INSHT. 2003.
Elaboración propia



Gráfico 39

Accidentes con baja en jornada de trabajo, según grandes grupos de ocupación. Comunidad de Madrid



Fuente: MTAS 2003 (A.9.1) www-org.mtas.es/estadisticas/EAT/eat03/A2/index.htm
Elaboración propia

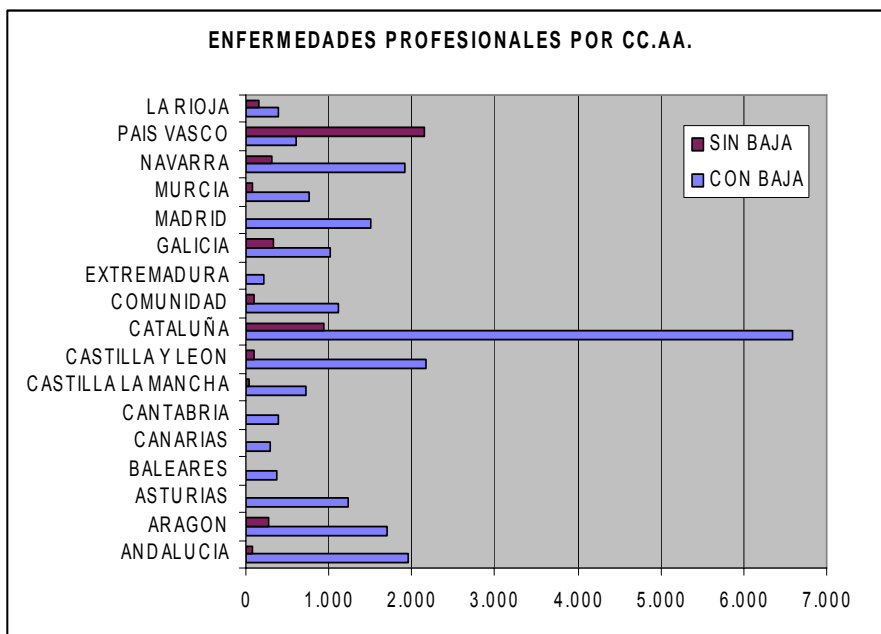
4.4 Bajas biológicas y bajas psicosociales

En las encuestas y datos ofrecidos por el INE y el MTAS aparecen datos sobre siniestralidad diferenciados en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Sin embargo no se han encontrado referencias o resultados más detallados sobre los tipos de enfermedades profesionales que se contabilizan. Sería de gran interés poder disponer de estos datos, primero, para conocer qué tipos de accidentes se materializan en bajas. Y segundo, sería interesante diferenciar entre bajas biológicas y bajas psicosociales, para poder implementar medidas preventivas y de actuación cuyo fin sería la disminución e incluso eliminación (porque recordemos que los accidentes laborales son evitables en su totalidad) de los porcentajes hallados.



El siguiente gráfico resume los datos sobre enfermedades profesionales por comunidades autónomas.

Gráfico 40



Fuente: MTAS 2004 (ATE-36)

www.mtas.es/estadisticas/ANUARIO2004/ATE/index.htm

Elaboración propia

En el gráfico, las diferencias entre las diferentes comunidades son grandes. Estas diferencias no parece que guarden relación alguna con el número de trabajadores de cada comunidad o el de accidentes de trabajo o ningún otro parámetro, es decir, da la impresión de que cada comunidad obtiene los datos utilizando una metodología diferente al resto. Con esto se quiere recalcar que es posible que los datos para la Comunidad de Madrid no sean del todo representativos.



4.5 Comparación de los datos de siniestralidad con los datos europeos y mundiales de referencia.

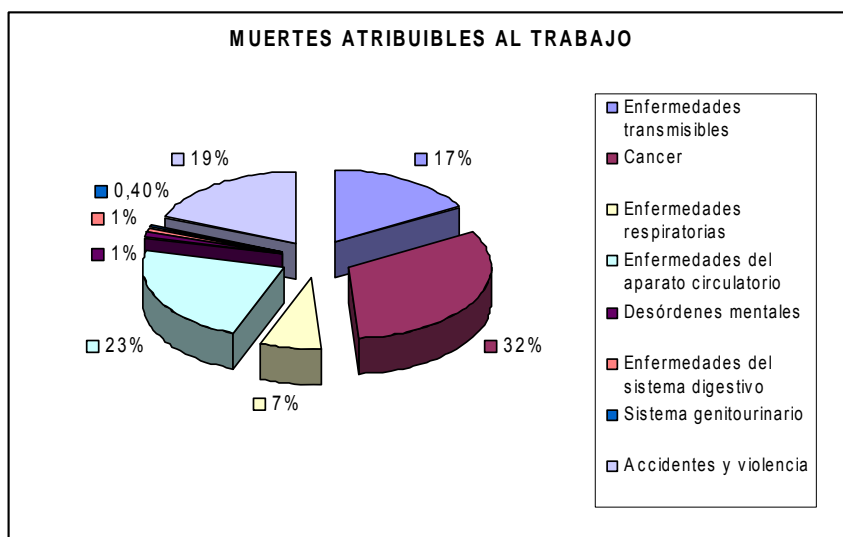
En la Unión Europea, los accidentes laborales se contabilizan en cifras vertiginosamente altas. Así, según datos de la Eurostat (2003), las estadísticas de accidentes más recientes demuestran que cada año, pierden la vida en el puesto de trabajo casi 5.500 personas (0,11 % del total accidentes) y tienen lugar cerca de 5 millones de accidentes laborales. Esta cifra corresponde a 4089 accidentes por 100 mil personas ejerciendo una actividad profesional. Es decir, una jornada de trabajo perdida por trabajador y por año.

Junto a todo ello, otros 3.100 accidentes mortales ocurrieron en el trayecto de casa al trabajo y viceversa (in itinere). Además del sufrimiento humano, existe un impacto económico. Las personas, las empresas y la sociedad, todos pagan el precio.

Aunque lo indicamos al comienzo del estudio merece la pena resaltar que se producen en el mundo **2 millones** de muertes al año que están relacionadas con el trabajo

Gráfico 41

Muertes atribuibles al trabajo en el mundo.



Fuente: OIT (2000)



Hay cuatro causas principales y a distancia de las demás como causantes de mortandad son: el cáncer (32%), las enfermedades circulatorias relacionadas con el trabajo (23%), los accidentes de trabajo (19%) y por último, las enfermedades transmisibles relacionadas con el trabajo (17%). En cuanto a los accidentes cardiovasculares, el trabajo a turnos rotativos y nocturnos aparece como factor causante principal (OIT, 2003).

En cuanto a las enfermedades no mortales la OIT estima unos 160 millones de fallecimientos por año y a su vez calcula que la cifra total de accidentes de trabajo a nivel mundial mortales o no ronda los 270 millones por año (OIT, 2003).



5 COSTE DE LOS ACCIDENTES LABORALES

Los accidentes laborales y enfermedades derivadas del trabajo suponen no sólo una causa de sufrimiento para el trabajador y su familia sino que suponen también un gran coste, dicho coste pertenece no sólo a la empresa sino a todos los recursos que la sociedad pone a disposición de los individuos que la componen, es por último un coste también para la economía en términos de un descenso de la eficiencia y de la productividad. En definitiva todos perdemos.

La estimación de los cálculos resulta extremadamente difícil debido a la ausencia de estudios y datos significativos entorno a la cuestión. Hemos encontrado una de las escasas aproximaciones realizadas sobre este asunto que citamos a continuación:

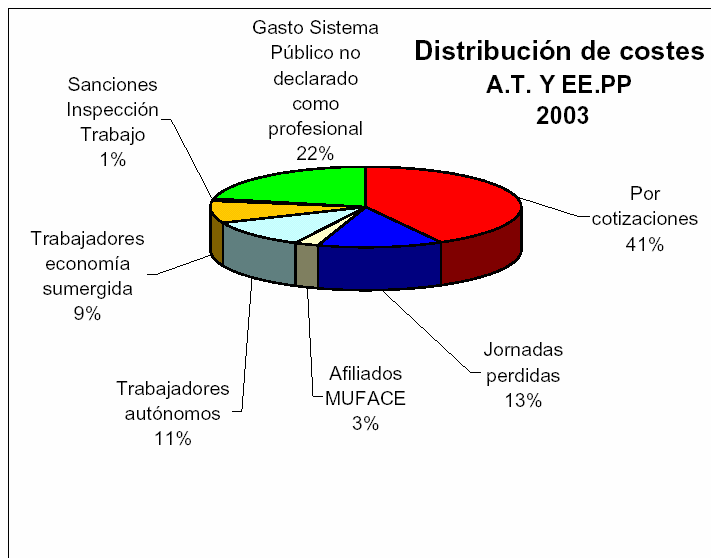
La distribución aproximada de costes de Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales en el 2003 queda representada en el gráfico siguiente, estas proporciones suman en millones de euros la cantidad de 13.085 millones de euros, lo que supone una subida con respecto al año anterior (11.988 millones de euros en 2002). El mayor porcentaje pertenece a las Cotizaciones (5.478 millones de euros) seguido del Gasto del Sistema Público no declarado como profesional (2.832 millones de euros), jornadas perdidas (1.716 millones de euros), trabajadores autónomos (1.441 millones de euros), trabajadores de la economía sumergida (1.178 millones de euros) y afiliados al MUFACE (329 millones de euros)

El peso de estos costes sobre el PIB, supone más del 1,7% del Producto Interior Bruto. Estos datos suponen una aproximación a los costes cuantificables de la Siniestralidad en España.



Gráfico 42

Distribución de costes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales



Fuente: ISTAS (2005)

Un hecho de relevancia que se pone de manifiesto en el estudio sobre el “Origen laboral de la incapacidad temporal notificada como contingencia común” (Castejón, Benavides, Gimeno; 2003) nos indican que el 16% de las actuaciones del Sistema Público de Salud (comunes) tienen un origen laboral, este porcentaje supone 2.277 millones de euros gastados en actuaciones que no son reconocidas ni por las empresas ni por las mutuas y que por lo tanto son pagados a través de los impuestos. Si además a este porcentaje le sumamos un 6% más en concepto de las prestaciones económicas que paga el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) en concepto de Incapacidad temporal y permanente habría que añadir 555 millones de euros más, lo que hacen los 2.277 millones de euros, suma de la que hablábamos anteriormente. ¿Con esto qué queremos decir? Pues que el cálculo de los costes es una tarea muy complicada, no sólo por la dificultad de hallar los datos sino porque muchos no figuran (gasto del sistema público no declarado como profesional, economía sumergida), por tanto más que de importes exactos debemos de hablar de aproximaciones más o menos fiables.



En cuanto a la Unión Europea y según los datos más recientes del Eurostat (2003), el coste económico se estima entre 185 mil y 270 mil millones de euros (entre 30 y 45 billones de pesetas), lo que supone una cantidad semejante al PIB de Austria y Bélgica. Dependiendo del país, los costes pueden variar entre el 1% y el 3% del producto nacional bruto.

El coste total estimado de los accidentes laborales por año es de 16 billones de dólares en EEUU y de 80 billones de dólares en el resto del Mundo. Estas cifras resultan escalofriantes y merecen mucha atención por parte de entidades políticas, instituciones y órganos responsables de mejorar la situación no sólo por el beneficio principal que supondría para el individuo sino por la mejora a nivel colectivo, de aspectos sanitarios, sociales, laborales...



6 LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES/ EXPERTOS

Una investigación rigurosa sobre la evolución de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo no puede limitarse al análisis de las tendencias de innovación tecnológica, las estrategias de flexibilidad organizacionales, y las nuevas demandas de los consumidores de bienes y servicios. Debe abordar también la percepción de los propios trabajadores, las estrategias personales que desarrollan para adaptarse al mercado de trabajo, y las demandas que plantean a las instituciones reguladoras. Por ello, junto con el análisis de las fuentes estadísticas disponibles, hemos llevado a cabo, basándonos en la metodología cualitativa, una investigación complementaria, mediante la realización de grupos de discusión de trabajadores afectados por el trabajo a turnos rotatorios y nocturnos y las entrevistas a informantes clave, de tal manera que se puedan valorar los diferentes puntos de vista.

Una pregunta que surge al comenzar a leer este apartado sería la de ¿por qué se han incluido en este estudio técnicas cualitativas? La respuesta es simple. La tipología de riesgos que afecta al colectivo de trabajadores a turnos y nocturnos además de ser de carácter físico incluye trastornos de carácter mental, necesitamos una aproximación metodológica que incluya de manera relevante la opinión de los propios afectados. Esto se logra a través de técnicas cualitativas.

Tras examinar detenidamente tanto los grupos de discusión de los trabajadores, como las entrevistas a los expertos, es posible extraer cuatro grandes grupos temáticos en torno a los cuales se articulan sus discursos, en un primer lugar encontramos el tema de **las causas**, el origen de sus condiciones de trabajo actuales, lo que les ha hecho desempeñar un trabajo a turnos rotatorio o nocturno. El siguiente paso sería averiguar las **consecuencias**, es decir, los efectos que tiene para ellos a nivel, físico, psíquico, familiar y social. Un tercer grupo tiene que ver con las **estrategias personales** que llevan a cabo para defenderse o amortiguar los efectos nocivos de su desempeño laboral. Por último, ¿cuáles son las **estrategias institucionales** que demandan?

6.1 *Discurso: grupo de discusión de los trabajadores; entrevistas*

Los sujetos entrevistados pertenecen a distintas ramas de actividad de la Comunidad de Madrid. Así, contamos con trabajadores del sector de Sanidad, de las Artes Gráficas, de Comercio de grandes superficies, de Hostelería, trabajadores que habitualmente han trabajado en horario nocturno (trayectoria homogénea) y el resto que han sufrido distintos horarios (trayectoria heterogénea). El tramo de edad de dichos trabajadores va de los 35 a los 55 años.



6.1.1 Causas por las que los trabajadores se encuentran en su actual condición laboral.

En general los trabajadores, no comentan las causas por las cuales trabajan a turnos y en nocturnidad, excepto para el caso los jóvenes que muestran preferencia por los turnos nocturnos:

Trabajadora (trayectoria homogénea): “También hay otro factor que nosotros estamos detectando y es que la gente joven, soltera, sin compromisos familiares, está optando por los turnos de tarde y te explico por qué, porque salen por la noche, entonces trabajan de dos a diez de la noche. Llegan se duchan y se van a tomar copas, al día siguiente no tienen que madrugar, se levantan a la una se van a trabajar y vuelven al mismo ritmo, prefieren, casi toda la gente joven el turno de tarde”.

6.1.2 Consecuencias a nivel físico, psíquico y familiar

Los trabajadores sobre todo aquellos que llevan más de una década trabajando en turnos rotatorios y nocturnos sienten los **efectos sobre su salud de manera clara:**

Trabajadora (enfermera, turno de noche en UVI hospital): “una persona que lleve 15 años a turnos, o turno de noche, me da lo mismo, automáticamente está perdiendo cinco años de su vida, eso está demostrado. Entonces gente que trabaja a turnos padece más del corazón, está demostrado, gente que trabaja a turnos, tiene más problemas sentimentales, de pareja, de todo. O sea, normalmente la gente que está en un turno fijo, la gente de mañana por ejemplo, automáticamente vive a su ritmo, porque vive con su pareja, vive con sus hijos y son más estables. La gente que trabajamos a turnos tenemos un problema muy gordo porque nos estamos envejeciendo, sin quererlo, porque eso se va notando o no ahora mismo, pero yo lo noto en mi empresa lo veo, la gente se está jubilando con 61 o 62 años porque ya no resisten más”.

Trabajador (Artes Gráficas, turno de noche): “...el otro día tuvimos un incidente, aunque no fue por la noche sino que fue a primera hora de la mañana, a las seis y media de la mañana, llamamos al 112 teníamos, un señor con pérdida de conciencia y lo que nos vino fue una patrulla de los municipales y después de una hora apareció la ambulancia, una hora contada por reloj, entonces, si eso pasa de noche, si eso pasa a las cuatro de la mañana, totalmente desamparados. Es decir, no hay un problema de mayor accidentalidad es igual porque un señor viene por la mañana y ha estado en el



turno de noche, viene igual de dormido que el señor que ha estado de mañana y va a entrar en el turno de noche, tiene el mismo sueño...”

Efectos nocivos en cuanto a su salud psíquica:

Trabajador (unidad móvil, sector audiovisual, turnos rotatorios): *“ Yo lo que sí estoy notando que al principio no me afectaba y ahora ya me está afectando bastante, pues me está cambiando mucho el sistema para comer, para dormir, ya no duermo lo que dormía antes, antes al estar en el turno de noche pues luego por el día dormía bastante, ya no, ya no cojo el sueño a lo mejor duermo tres horas me despierto luego y ya no puedo coger el sueño y en cuanto al estado de ánimo peor, el humor...”*

Efectos nocivos en las relaciones familiares:

Trabajador (de trayectoria heterogénea, multisectorial): *“Claro, pero esa vida familiar es light, porque tú estás primando la vida familiar con tus hijos y estás privándote de la vida familiar prácticamente con tu marido, con el que vas a coincidir muy poquito. Ya no te digo la parte íntima de la cama, sino que mientras tu marido trabaja tu duermes, mientras que él duerme tu trabajas. En el ratito que tenéis libre tenéis que ocuparos de los hijos y en el otro ratito si te queda tienes que hacer la casa, por que el marido... o sea, no estás haciendo vida familiar”.*

Efectos nocivos en las relaciones sociales:

Trabajadora (auxiliar de enfermería, turno nocturno): *“Además de que en el turno de noche no duermes como en el de día, tus relaciones sociales no las puedes llevar como en el turno de la mañana, incluso para formarte, para hacer un curso te tienes que quedar si has estado de noche o si tienes reuniones con la dirección de enfermería o con las supervisoras, vamos, que tiene muchos inconvenientes que habría que trasladar a quién correspondiera...”*

Efectos nocivos de carácter profesional:

Trabajadora (enfermera, 13 años trabajando en la UVI en turno nocturno) *“ Yo me he sentido siempre en este mundo muy desasistida, como que éramos un mundo aparte, el mundo de la noche, que todo el buen trabajo y el buen hacer parece que se lo lleva el turno de mañana y el turno de tarde y que éramos muchísimos menos personas que los de los otros turnos porque también oía que trabajábamos menos en teoría, porque los pacientes están durmiendo, esto es mentira, el enfermo en la noche se encuentra más desamparado, es cuando le viene más dolor, estamos bastante mal, bastante mal, yo lo que he sentido es sensación de desamparo por parte del hospital y por parte de los mandos y por la mayoría del personal.*



6.1.3 Estrategias personales de protección frente a los efectos nocivos

En general las estrategias de protección que adoptan los sujetos dejan mucho que desear, son poco constructivas y contribuyen en poco o en nada a mejorar su calidad de vida:

Trabajador (multisectorial): *“Yo he visto cosas terroríficas. Claro, la gente de horario nocturno tiene la vida cambiada, entonces a las tres de la mañana estaban comiéndose un cocido, unos huevos con chorizo, tal..., y a las cuatro de la mañana se estaban metiendo unos cubatas de impresión y a las nueve salían, pues era como cualquier trabajador que se está tomando una copita al salir de trabajar, se tomaban unas cervezas, se tomaban un whisky o coñac, un tal... y hay un alto índice de bebedores entre la gente que trabaja de noche”.*

Hay que destacar las estrategias encaminadas a preservar tu vida familiar, con especial relevancia, el cuidado de los hijos:

Trabajadora (de trayectoria homogénea, siempre en la misma empresa): *“En mi empresa hay mujeres con familia que prefieren la noche, que prefieren estar de noche siempre, a tener turno de mañana, tarde y noche, porque ellas por ejemplo, están trabajando de noche mientras sus maridos cuidan de sus hijos, no? : Llegan a casa y llevan a los niños al colegio, mientras que los niños están en el colegio, duermen, se levantan para ir a buscarles y ya están en el colegio no están con ellos y por la tarde tampoco porque estaban trabajando y por la noche como están durmiendo entonces no comparten vida familiar. Entonces prefieren estar de noche siempre por tener una vida familiar.*

6.1.4 Estrategias institucionales demandadas

Reclaman jubilaciones anticipadas:

Trabajadora (enfermera): *“...y no es tanta gente, los estudios lo dicen, si se pone un baremo de 30 a 35 años de cotización mínimos, yo digo 30, 35 porque son los mínimos de cotización que hay ahora para poder jubilarte, pero que para poder jubilarte tienes que tener 60, esa es otra. Entonces eso es lo que yo digo, que pongan un baremo, penalicen a los de turnos y se pueda decir, yo, voluntariamente, claro está, porque hay gente que no se quiere jubilar, entonces yo voluntariamente por qué no lo puedo hacer, ahí hay un estudio, los de gráfica lo tiene Marisa y nos dijeron que era muy... yo dije simplemente es para meter la cabeza. En ese estudio estaban diciendo 35 años cotizados que*



ya es decirlo y encima turnos, si tienes 30 años cotizados a turnos, por qué no puedes jubilarte, así tengas 58,59 años”.

Demandan también, mejoras en el diseño de los puestos de trabajo, junto a incentivos económicos y ayudas para la mejora de la vida familiar:

Trabajador (a turnos rotatorios de trayectoria heterogénea, multisectorial): *“ A mí se me ocurre que el turno de noche estuviera primado con turnos más cortos, que no fuesen de 8 horas, se me ocurre también que hubiese un abanico de posibilidades para las mujeres y hombres que tienen vida familiar, se me ocurre primar económicamente de manera que los trabajadores de turnos rotatorios y nocturnos digan bueno, lo malo por un lado con lo bueno del otro; se me ocurre distanciar en el tiempo las veces que entras de noche, si son 115 trabajadores en la empresa de la compañera mía pero bueno como los turnos de noche casualmente siempre son mas reducidos vamos a distanciar mañana y tarde y a lo mejor que te toque de noche cada X tiempo, vamos a distanciar más la posibilidad, vamos a primar la posibilidad de que sean voluntarios los turnos de noche existen muchas posibilidades lo que pasa es que el 90% de los empresarios no están dispuestos a ello, porque como decía ella el turno de mañana son 8 horas y el de noche son 8 horas y lo que ellos piensan desde sus maravillosos despachos es que de noche todo lo que tienes que hacer es mirar esta pantallita de mañana de tarde y de noche”.*

6.2 Entrevistas a expertos

La entrevista a informantes clave es de utilidad a la hora de contrastar los grupos de discusión de los trabajadores con los diferentes puntos de vista de un agente social, un médico de empresa, un responsable de prevención, un mando intermedio afectados por turnos, todos ellos. Los grupos de edad estaban entre los 35 y 55 años.

6.2.1 Causas por las que los trabajadores se encuentran en su actual condición laboral

El **salario y los estudios** se perfilan como las causas más probables:

Opinión del experto (consultor): *“Salvo rarísimas excepciones, lo hacen para poder estudiar o por dinero, no hay otra motivación”*

Los jóvenes, por salario y por otras razones, se perfilan como el colectivo que más lo demanda:



Opinión del experto (consultor): *"Hay empresas que pagan por cambiar de mañana a tarde y un determinado tipo de gente que lo asume generalmente gente muy joven o con mucha carga familiar, porque es un modo de sacar un extra y de tal y cual. El joven cree que puede con ello, es fenomenal no tiene ningún problema..."*

6.2.2 Consecuencias a nivel físico, psíquico y familiar

Las consecuencias incluyen **trastornos en el sueño**:

Experto (técnico en prevención): *"En mi empresa los turnos son rotativos, mañana, tarde y noche y son rotativos por semana, así es peor, nosotros consideramos la posibilidad de hacer rotaciones de tres días, ya que hay ciertos estudios que dicen que para no cambiar tanto los biorritmos debería haber tiempo de tres días, para que al cuerpo no le dé tiempo a acostumbrarse, cosa de la que yo no estoy totalmente seguro, no se si será válido o no pero el problema más importante que se observa en los trabajadores que están a turnos es que cuando viene del turno de tarde al turno de noche se acostumbra más o menos bien, pero cuando vienen del turno de noche al turno de mañana, los primeros días, pues no duermen, porque están acostumbrados a dormirse a las 7 de la mañana, entonces claro a las 6 de la mañana se están durmiendo, el lunes y martes se están durmiendo a las 7 de la mañana, sin embargo, el jueves y viernes que ya están acostumbrados a hacer el turno de mañana si se les mete un turno de noche se duermen, porque claro, están acostumbrados a trabajar de día y por la noche dormir, por lo cual siempre van coleando con sueño, con lo que ello implica de problemas de accidentes en las máquinas, de peligrosidad en el trabajo porque es una persona que está con sueño, y ya no digamos más si ese señor, pues además, tiene que hacer un trayecto en coche, tiene que venir de una ciudad del extrarradio, o si tiene que venir, gente que se traslada desde Toledo, del otro lado de Madrid, les supone una hora de viaje y eso es que el trabajador va con sueño y va conduciendo con sueño".*

También encontramos **consecuencias a nivel profesional**:

Experto (consultor): *"... porque ni aunque seas jefe por la noche... cuando hay una reunión de trabajo nunca se te convoca, cuando hay un curso nunca se te convoca porque total el de la noche no va a venir dos horas por la mañana, el de la noche queda marginado, acaba perdiendo su carrera profesional en muchos aspectos, porque el mundo es el mundo y a las horas que se mueve por lo tanto no conoces al resto de los jefes, no conoce todos los*



problemas, los clientes, proveedores, o simplemente está allí como un capataz aunque sea un directivo...”

6.2.3 Estrategias personales de protección frente a los efectos nocivos

Como estrategia resulta muy interesante esta prueba de rotación que está teniendo efectos positivos allí donde se aplica, lo denominan “**jornada antiestrés**”:

Experto (médico de trabajo): *“Se está instaurando la jornada antiestrés y les va muy bien a los servicios en los que está instaurado. Sólo se aplican en los servicios en los que todos están de acuerdo en aceptar esa jornada, ya que no está legislado, es algo que ha salido de la propia organización del servicio. Consiste en que se van turnando las diferentes enfermeras y médicos, entre ellos mismos y hacen una noche cada cuatro semanas, con lo que no da tiempo a que el organismo se altere. Se espacia mucho. Para lo que es la vida social y el organismo los trabajadores manifiestan que es algo bueno. Pero no todos lo quieren porque prefieren tener luego varios días libres. Pero a nivel orgánico es mejor. Estos trabajadores en el reconocimiento médico se mostraron muy contentos”*

6.2.4 Estrategias institucionales que demandan

Señalan que algunas directrices y recomendaciones para mejorar las condiciones de los **trabajadores no tienen los efectos deseados**:

Opinión del experto (médica de prevención): *“La nota técnica de prevención sobre el trabajo a turnos y nocturno del ministerio es básica y hay que nombrarla. En ella se establecen una serie de recomendaciones sobre la turnicidad y nocturnidad, pero sobre todo en turnicidad, se recomienda cambiar de turno cada dos o tres días (leyendo), es la jornada antiestrés típica que es la rotación mañana-tarde-noche, que finalmente no es lo más recomendable a nivel de salud parece bueno porque se adapta el organismo bien, pero a nivel social no es recomendable...”*

Demandan una vez más **jubilaciones anticipadas**:

Experto (técnico en prevención de riesgos laborales): *“Si en la administración por cosas que he oído pretenden prejubilarse con 45, 50 años, gente que está de mañana fija, que vive de miedo, no me explico a la gente que turna, que pasa penosidades, incluso puede ser anticonstitucional, no tenemos más remedio que trabajar a turnos porque lo exigen los convenios, algo se*



debería hacer para que esta gente que tiene las cosas en contra tenga algo a favor, yo llevo 38 años trabajando a turnos y tengo lo mismo o menos que los que están a tiempo parcial o sea de mañana.”

Comentan igualmente la necesidad de realizar **mejoras en la planificación por adelantado de los horarios:**

Experto (consultor): *“... la planificación es importante, si yo trabajo 24 horas y descanso 72 puede compensarme, es hasta una vida placentera, pero claro, no es lo habitual, en el mundo productivo por decirlo de otra manera, no en el público, no usted no tiene días de descanso, en muchos caso ni sábados ni domingos, porque en muchos casos son corridos y son 15 días seguidos, después se le da un día pero cada 15 días y en muchos casos no siguen la misma libranza que los diarios”*



7 CONCLUSIONES

7.1 *Turnos rotatorios y nocturnos y siniestralidad en la Comunidad de Madrid.*

A modo de resumen y como conclusiones se presentan los siguientes puntos referidos a la Comunidad de Madrid y en relación con **la turnicidad y nocturnidad**:

- El sector agricultura tiene escasa representatividad en turnos.
- El sector construcción, pese a tener casi el mismo número de ocupados que el sector industria, apenas tiene trabajadores que estén sometidos a turnos o a horarios nocturnos (1,4% del total).
- El sector industria es el más afectado en términos relativos por la turnicidad y nocturnidad, con un 18% y 0,8% respectivamente del total de los trabajadores de su sector.
- En el sector servicios están afectados por la turnicidad y nocturnidad un 15,1% y un 0,8% del total de sus trabajadores. Y aunque en términos relativos estos porcentajes son inferiores al del sector industria, al ser este sector mucho más numeroso, en términos absolutos, los trabajadores del sector servicios afectados por la turnicidad y nocturnidad conforman el colectivo mayor.
- Por sexos (en turnicidad y nocturnidad) hay más hombres que mujeres afectadas, pero mientras en el sector industria la diferencia a favor del género masculino es muy superior, en el sector servicios las mujeres superan en número a los hombres.
- Por edades (en turnicidad y nocturnidad) se puede afirmar que existe una relación entre edad y turnicidad o nocturnidad, en el sentido de que cuanto más joven se es más probabilidad de estar afectado por estos tipos de jornadas laborales.
- En cuanto al nivel de estudios ocurre algo similar pero no se puede dar una regla fija: los ocupados con menor nivel de estudios (formación profesional, diplomados, bachiller...) presentan una mayor incidencia en turnicidad y nocturnidad que los que tienen un mayor nivel de estudios (licenciados, doctores o equivalentes).



- En cuanto al tipo de contrato (indefinido o temporal), aunque los datos de la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo muestran a los que tienen un contrato indefinido como los más afectados por la turnicidad y nocturnidad, la diferencia es pequeña y por lo tanto no hay una correlación clara.

- Igualmente como conclusiones se presentan los siguientes puntos referidos a los **accidentes de trabajo** en la Comunidad de Madrid y en relación con la turnicidad y nocturnidad:

- El índice de siniestralidad en la Comunidad de Madrid ha sido inferior al de España en su conjunto en los últimos años.
- Del total de accidentes de trabajo, aproximadamente un 76% corresponden a los trabajadores con jornada diurna, un 23% a los trabajadores sometidos a turnos rotatorios, y un 1,5% a los que tienen horario nocturno.
- Tomando uno a uno el tipo de jornada laboral, los trabajadores con horario nocturno tienen una siniestralidad significativamente mayor y los sometidos a turnos el doble que los trabajadores con horario diurno.
- Tomados por sectores en el sector Servicios los trabajadores nocturnos declaran haber sufrido el doble de accidentes que los del turno de día.
- Tomados por sectores en el sector Industria, los trabajadores nocturnos declaran haber sufrido casi un 40% más que los trabajadores del turno de día.
- En términos absolutos el sector servicios es el que registra mayor siniestralidad, seguido por la industria.
- Según el índice de incidencia de accidentes el sector de la construcción es el más castigado seguido del sector industria y finalmente del sector servicios
- Los trabajadores con contratos temporales presentan mayor siniestralidad laboral que los trabajadores con contratos indefinidos.
- Atendiendo a la edad, cuanto más joven se es mayor siniestralidad; por sexo, los hombres sufren más accidentes que las mujeres. Los trabajadores con un menor nivel de



estudios tienen un mayor índice de siniestralidad laboral que aquellos con un mayor nivel.

- La rotación resulta más nociva para el trabajador que la nocturnidad porque están a disposición de la empresa las 24 horas afecta en el aspecto físico y psicológico llegando a provocar las enfermedades psicosociales.

7.2 Limitaciones en el estudio de la siniestralidad laboral

7.2.1 De las fuentes disponibles

- Las limitaciones en cuanto a la elaboración del estudio, se refieren principalmente a los datos disponibles. En el análisis de subsectores apenas hemos podido incidir debido a la dificultad de acceso a los datos, esta dificultad de acceso ligada a la limitada investigación en esta área han condicionado los resultados de este trabajo. Sería necesario contar con información de carácter cuantitativo y cualitativo que aporte una mejor comprensión de los factores implicados en los accidentes. Pasa lo mismo con el tema de la nocturnidad, hace falta una mayor investigación de las variables personales, del puesto de trabajo y organizacionales que expliquen las consecuencias que estas formas de trabajo tienen para los trabajadores.

- Las mismas limitaciones hemos hallado con el punto relativo a los costes de los accidentes, la imposibilidad de acceder a la información adecuada, nos ha llevado a dar breves pinceladas sobre el tema. Pero este es un asunto de mucha importancia, los sectores de costes más altos serán una indicación de los sectores con más problemas y por tanto una señalización inequívoca sobre donde comenzar la actuación encaminada a su mejora.

- Los cálculos de accidentes por turnos de trabajo (gráfico 30), están basados en la V Encuesta de Condiciones del Trabajo (2003), la cual sólo cuenta con 32 sujetos que trabajen de manera fija en el turno de noche y de estos sólo uno pertenecía a la industria, así que para el cálculo de esta tabla y en orden a obtener diferencias significativas, juntamos el trabajo en turno nocturno fijo con los turnos rotatorios con noche incluida.



7.2.2 Limitaciones del panorama actual sobre siniestralidad

- El accidente de trabajo refleja en la actualidad el tipo de riesgo del mundo industrial. Es un indicador de riesgo de escasa relevancia para un buen número de ocupaciones que no emplean equipos de trabajo o manipulan productos peligrosos. Por lo tanto centrarnos en el accidente para manifestar la preocupación por lo que parece una tendencia al deterioro de las condiciones de trabajo, da una visión limitada e inexacta del asunto, oculta los riesgos que también resultan graves para otros colectivos, como resulta para la mayoría de trabajadores del sector servicios y en especial para las mujeres para quien como hemos observado en los gráficos anteriores (gráfico 35) la frecuencia de sufrir un accidente de trabajo es sensiblemente inferior a la de sus compañeros varones de trabajo.

- Dificultad en la actualidad para determinar las diferencias entre enfermedad profesional y accidente laboral. El accidente de trabajo presenta requisitos poco exigentes para su declaración y sus prestaciones económicas son altas, sin embargo, la enfermedad profesional es más difícil de justificar y da más problemas a la hora de solicitarla, por ello las estadísticas sobre enfermedades laborales no reflejan la situación auténtica, más enfermedades provocadas por causas laborales. Y si esta situación se solventase aparecerían más enfermedades provocadas por causas laborales.

- El sistema de que disponemos actualmente sobre riesgos laborales es insuficiente para mostrar los verdaderos costes en salud, las vías legales de reconocimiento del daño profesional sufren cada día más presión para reconocer estas nuevas formas de enfermedad.

7.3 Recomendaciones

- Falta un estudio en profundidad sobre las CAUSAS que producen los accidentes. Quizás en un análisis en profundidad, encontraríamos una mayor relación entre trabajo nocturno y accidentalidad. La concentración mental es difícil cuando el trabajador tiene sueño, se encuentra fatigado, hay un número bajo de plantilla que le haga mantener el ritmo y trabaja en general en condiciones de precariedad.

- Igualmente durante la noche las empresas en general funcionan por debajo de sus posibilidades, el rendimiento es inferior al que se desarrolla en horarios diurnos normales, según nos cuentan los propios afectados. Una de las recomendaciones es pues disminuir la presencia de trabajadores en el turno de noche siempre que no sea necesario. En caso de que sea necesario



se debería dar al trabajador la posibilidad de elegir y las compensaciones adecuadas.

- Un plan adecuado de compensaciones para la rotación y nocturnidad debería incluir incentivos (mejoras salariales, facilidades para conciliar la vida familiar y social, etc.). Debería realizarse un seguimiento exhaustivo del estado de salud del trabajador, posibilidad de entrar y salir de los turnos si se desea, sería muy deseable y parece probable que mejorase de manera sustancial la percepción que los trabajadores afectados tienen de los problemas de su jornada laboral.

- Según lo previsto en el Art.161.2 LGSS, la edad de jubilación puede ser rebajada para los trabajadores que estén o hayan estado en situaciones laborales, penosas o insalubres y den lugar a un índice de mortalidad elevado, aunque en el caso del trabajo a turnos la delimitación del índice de mortandad pasa por una solución al problema de la delimitación del concepto de las enfermedades profesionales (para ver las cifras reales de personas fallecidas por enfermedad profesional, las cuales seguramente serán muy superiores a las actualmente registradas), sería adecuado aplicar coeficientes bonificadores de edad propuestos por dicha ley para reducir la edad de jubilación en los trabajadores a turnos de manera variable según la actividad que hayan realizado y el colectivo al que pertenecen.

- En lo referente a las estrategias de afrontamiento de los efectos nocivos de trabajo a turnos, las entrevistas han reflejado que es muy pobre y que cuando se da no resulta beneficioso para la persona recordemos que estas estrategias se limitaban al consumo de drogas y alcohol). Proponemos programas formativos sobre la problemática del trabajo a turnos y rotativo y la enseñanza de estrategias adecuadas de afrontamiento tanto a nivel de salud física como psíquica o de interacción familiar y social.

- Esta falta de estrategias de afrontamiento puede estar motivada y sostenida por la creencia que hay en nuestro país de que el accidente laboral va unido de manera intrínseca al trabajo, lo aceptan como “una parte más del trabajo”. Se ha dicho en más de una ocasión a lo largo del estudio que el accidente laboral es evitable en su totalidad, así de nuevo serían recomendables planes de formación que aumenten la cultura de la prevención y hagan abandonar a los trabajadores cuanto antes esa idea errónea tan extendida.

- Haría falta un estudio en profundidad de las variables personales no sólo de carácter socio demográfico sino también de personalidad actitudes, etc., y de las características de los puestos (tipo de tareas, trabajo



en grupo, etc.) que pueden incidir tanto en la ocurrencia de accidentes como en las consecuencias que los turnos de trabajo tienen en los trabajadores.

7.4 **Tabla resumen del trabajo a turnos y rotatorios en la Comunidad de Madrid.**

Tabla 6

Trabajo a turnos y rotatorio en la Comunidad de Madrid: estrategias para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Sector: características tecnológicas y organizacionales	Tipología de accidentes	Demandas de los trabajadores	Demandas de los expertos	Estrategias para mejorar	Áreas de investigación prioritarias
Construcción - 12% ocupados - 1,7% turnos / nocturnos	- 23% accidentes con baja				- Mayor índice de accidentalidad de todos los sectores.
Industria - 13% ocupados - 5% mujeres / 13,8% hombres en rotatorios/nocturnos - Mayoría de jóvenes en los horarios nocturnos	- 19% accidentes con baja - 28% declara haber sufrido accidentes nocturnos - 22% declara haber trabajado en turnos rotativos - 17% declara haber sufrido accidentes durante el día	- Turnos más cortos - Mejoras salariales - Ayudas a la vida familiar - Jubilación anticipada	- Mejoras en la planificación por adelantado de la organización de horarios - Jubilaciones anticipadas	- Mejora de los diseños ergonómicos de los puestos de trabajo - Disminución del número de trabajadores en rotatorios y nocturnos - Voluntariedad de entrada y salida. del horario nocturno	- Causas de los accidentes - Viabilidad de la voluntariedad del horario nocturno - Investigación exhaustiva sobre la mejor forma de rotación, incluso de forma personalizada



Sector: características tecnológicas y organizacionales	Tipología de accidentes	Demandas de los trabajadores	Demandas de los expertos	Estrategias para mejorar	Áreas de investigación prioritarias
Servicios - 74% ocupados - 8,2% mujeres/ 7,7% hombres en rotatorios/nocturnos - Mayoría de jóvenes en los horarios nocturnos	- 58% accidentes con baja - 20% declara haber sufrido accidentes nocturnos - 18% declara haber trabajado en turnos rotatorios - 10% declara accidentes durante el día	- Jubilación anticipada	- Sistemas adecuados de rotación - Jubilaciones anticipadas	- Mejora en los diseños de rotatorios, atención a la "rotación antiestrés" - Voluntariedad de entrada y salida de turno nocturno	- Causas del elevado número de accidentes - Investigación exhaustiva sobre la mejor forma de rotación, incluso de manera personalizada



8 RECOMENDACIONES DE UGT

Las **propuestas que desde UGT-Madrid** hacemos para intentar solventar la siniestralidad laboral de la Comunidad de Madrid, irían encaminadas hacia:

- Promover una mayor Estabilidad y Seguridad en el Empleo que permita alcanzar una serie de objetivos como son: asegurar que la contratación indefinida sea la regla general limitando la contratación temporal y garantizando la seguridad y salud en el trabajo.
- Regular y controlar la subcontratación ya que es uno de los factores determinantes en la elevada siniestralidad laboral en nuestra Comunidad.
- Instar a los poderes públicos a tutelar la defensa de la salud de los trabajadores, resaltando la necesidad de llegar a acuerdos con los agentes sociales para la adopción de medidas eficaces a medio y largo plazo para la mejora de las condiciones de trabajo.

En relación al cumplimiento de la normativa, nuestras propuestas son:

- **Exigir el cumplimiento de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales** y de sus reglamentos de desarrollo, así como requerir la aplicación de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Requerir la aplicación real y no meramente formal de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos de desarrollo, especialmente del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de las actividades empresariales**, con el objetivo de eliminar la problemática actual y así disminuir las cifras de siniestralidad en nuestra comunidad debido al incumplimiento de esta.
- La **comunicación inmediata**, al Ministerio de Economía y Hacienda, **de las empresas que hayan sido sancionadas con carácter grave o muy grave**, en los términos previstos por la Ley de Contratos del Estado y la normativa reglamentaria que la desarrolla



Las propuestas ante la Administración:

- Desarrollar investigaciones encaminadas al estudio de la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid teniendo en cuenta su división territorial y otras variables como la edad, antigüedad en la empresa, etc.
- ➔ Aumentar los recursos materiales y humanos de la Inspección Provincial de Trabajo de la Comunidad de Madrid, ya que la evolución que han experimentado los expedientes iniciados y resueltos de la Inspección Provincial de Trabajo en materia de prevención de riesgos laborales desde 1997 a 2005 ha sido de crecimiento continuo, por lo que se hace necesario un claro refuerzo humano y material.
- ➔ Aumentar los recursos materiales y humanos del IRSST, **reclamar la habilitación urgente de los técnicos** en prevención de riesgos laborales para su implantación e implementación en las actuaciones y funciones de asesoramiento, información y vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo.
- ➔ Demandar el **cumplimiento y una efectiva gestión de las actas** levantadas por la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Comunidad de Madrid**, ya que un porcentaje elevado de las mismas **no fueron confirmadas**. (Anuladas; caducadas; modificadas a la baja; y sin efecto o archivadas).
- ➔ Solicitar la continuidad de programas territoriales de la Inspección y el IRSST en materia de seguridad y salud, desarrollando planes de actuación específicos.
- ➔ Demandar una efectiva **coordinación entre la Inspección de Trabajo, Fiscalía y Judicatura**, con la participación de los agentes sociales para conseguir mejorar la efectividad de las actuaciones llevadas a cabo en materia de siniestralidad laboral.
- ➔ **Solicitar el desarrollo de un Programa I+D+i**, en el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que permita la realización de estudios técnicos y científicos que nos acerquen a la realidad de la situación de los colectivos y sectores más castigados por la siniestralidad.



- **Solicitar que la Administración haga público el listado de empresas incumplidoras que hayan sido sancionadas por infracciones graves o muy graves.**
- **Seguimiento, a través de la Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Madrid, de los casos de accidentes laborales que la Inspección de Trabajo haya remitido a la Fiscalía por haber apreciado indicios de delito.**

En cuanto a las enfermedades profesionales proponemos:











- **Conseguir una actualización del listado de enfermedades profesionales que se ajuste a la realidad, contemplando las patologías generadas por las nuevas formas de organización del trabajo, así como un cambio en el sistema de declaración y de gestión.**
- **Reclamar el reconocimiento de los riesgos psicosociales como enfermedades profesionales.**
- **Dar la adecuada formación a los profesionales de la sanidad, con el objeto de que sepan identificar y gestionar adecuadamente las enfermedades profesionales.**
- **Exigir a las Mutuas una actuación correcta en cuanto al tratamiento de estas patologías, no permitiéndoles el desvío de las enfermedades profesionales al sistema público de salud y su tramitación como enfermedad común.**
- **Requerir el cumplimiento de la Ley General de Sanidad.**

La Seguridad y la Salud en el trabajo forman parte de las condiciones de trabajo, por lo su mejora se debe establecer también **en los convenios colectivos**.

A través de la **negociación colectiva** debemos superar los mínimos establecidos en la LPRL, garantizando las mismas condiciones de trabajo, en lo que respecta a la seguridad y salud para los/as trabajadores/as de todas las empresas y de todos los sectores.

La **negociación colectiva sectorial** ha de ser el instrumento a través del cual podamos superar los mínimos establecidos en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, y para ello hemos de pactar:



-  Creación de comisiones paritarias de Seguridad y Salud en cada uno de los convenios del sector.
-  Estudio de las condiciones de trabajo y evaluación de los riesgos del sector y Plan de Prevención para cada sector prestando especial atención a los colectivos sensibles como jóvenes, y mujeres embarazadas y en situación de lactancia y discapacitados.
-  Plan de formación para el sector y programas de seguimiento. Establecer la temporalización de los planes de prevención.
-  Creación de delegados territoriales y sectoriales que representarán y velarán por los derechos de los trabajadores en la microempresa.
-  Disposición de créditos horarios adicionales que permitan cumplir con las funciones del Delegado de Prevención.
-  Protocolos de Vigilancia de la salud que garanticen una vigilancia específica con relación a los riesgos evaluados y **no** eliminados.
-  Exigir que se establezca la codecisión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, es decir, que el empresario y el Comité de Empresa decidan con que mutua van a contratar las contingencias profesionales.
-  Plantear el rechazo a que las Mutuas gestionen la Incapacidad Temporal como contingencia común; a través de un informe de los órganos de representación de los trabajadores/as.
-  Garantizar una adecuada **formación e información** a los trabajadores desarrollando actuaciones específicas en esta materia dirigidas principalmente a jóvenes e inmigrantes, colectivos especialmente sensibles.
-  Ha de integrarse el medio ambiente en la negociación colectiva, para ello, sería conveniente que se incluyera una cláusula específica de medio ambiente cuyo contenido mínimo establezca derechos a información de los representantes de los trabajadores sobre el comportamiento ambiental de la empresa y formación a los trabajadores/as y sus representantes, tanto en aspectos genéricos de sensibilización como en temas más específicos de carácter técnico y normativo.



Establecer en los convenios colectivos la regulación que evite determinadas conductas de acoso psicológico:

- Introducción de cláusulas en las que la empresa no admita actitudes que posibiliten el acoso laboral.
- Realización de protocolos de actuación sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso psicológico laboral.

NO OLVIDES QUE

Desde UGT-Madrid trabajamos para mejorar tus condiciones laborales, especialmente aquellas que se refieren a la seguridad y salud en el trabajo.

Uno de nuestros objetivos es desarrollar actividades de promoción de la salud de los trabajadores/as y mejorar las condiciones de trabajo existentes en la empresa, de forma que podamos disminuir la siniestralidad existente en nuestra Comunidad.

Es importante que contemos con representación de los trabajadores/as en todas las empresas, ya que a través de ésta haremos llegar al empresario nuestras propuestas, dado que los trabajadores/as somos los que mejor conocemos nuestro puesto de trabajo y las condiciones en que desarrollamos el mismo.

Los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo son los órganos de defensa de los intereses de los trabajadores/as, vigilan el cumplimiento en las empresas y centros de trabajo de la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y promueven la participación de los trabajadores/as, desarrollando una política preventiva y de promoción de la seguridad y salud; en definitiva ejercen una labor de vigilancia y control de las condiciones de salud y seguridad en el desarrollo del trabajo en la empresa.

Ante cualquier problema, no dudes en acudir a ellos o a tu sindicato, UGT.





9 LEGISLACION BASICA

- Constitución Española, de 27 diciembre de 1978(BOE de 29 de diciembre); en su artículo 40.2.
- Real Decreto de 24 de julio de 1889, Código Civil.(Art. 1101, 1902, 1903, 1904).
- Resolución de 6 de marzo de 1973 por el que se aprueba el modelo oficial del Parte de Enfermedad Profesional (BOE de 22 de marzo de 1973).
- Real Decreto de 1978, de 12 de mayo, por el que se aprueba el Cuadro de Enfermedades Profesionales en el Sistema de la Seguridad Social.
- Real Decreto 577/1982, de 17 de marzo, por el que se regula la Estructura y Competencias del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (BOE de 22 de marzo de 1982).
- Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medioambiente (Ratificado por España el 26 de julio de 1985).
- Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (BOE de 29 de abril de 1986).
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE de 29 de junio de 1994).
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE de 24 de noviembre de 1995), en sus artículos 316, 317 y 318.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo de 1995).
- Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre las Jornadas Especiales de Trabajo (BOE de 26 de septiembre de 1995).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10 de noviembre de 1995).
- Real Decreto 1879/1996 por el que se regula la Composición Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE 31 de enero de 1997) y Orden de Desarrollo, de 27 de junio de 1997 (BOE de 4 de julio de 1997).
- Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE de 15 de noviembre de 1997).
- Real Decreto 1488/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los Capítulos III y V de la Ley 31 / 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares (BOE de 18 de septiembre de 1998).



- Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en el Trabajo en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal (BOE de 24 de febrero de 1999).
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras (BOE de 6 de noviembre de 1999).
- Real Decreto 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social (corrección de errores BOE 228 de 8 de septiembre de 2000) Ley 50 / 1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.
- Real Decreto 309/2001, de 23 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1879 / 1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (BOE 5 de abril de 2001).
- Orden de 26 de junio de 2001, por el que se nombran los miembros de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (BOE 3 de julio de 2001).
- Orden TAS / 2926 / 2002 de 19 de noviembre (BOE de 21 de noviembre de 2002), Deroga la Orden de 16 de diciembre de 1987, por el que se establecen nuevos modelos para la Notificación de Accidentes de Trabajo y se dan instrucciones para cumplimentación y tramitación (BOE de 29 de diciembre de 1987)
- Real Decreto 1273/2003, de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia.
- Ley 52/2003, de 10 de diciembre, de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social.
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales



10 BIBLIOGRAFIA

Akerstedt, T. (1985): "Adjustment to physiological circadian rhythms and the sleep-wake cycle to shift work", in Folkard, S. and Monk, T. (eds), *Hours of Work* Chichester, Wiley, 185-197.

Arendt, J., Skene, D.J., Stone, J. (2000): "Melatonin administration can entrain the free-running circadian system of blind subjects", in *Endocrinol* 164, R1-6

Avellaneda, R. (2001): "La cultura científico-tecnológica de las sociedades de la modernidad tardía", en AAVV, *Estructura y cambio social. Homenaje a Salustiano del Campo*, Madrid, CIS 2001, pp. 1077-1108.

Baer, K., Ernst, G., Nachreiner F. and Schay, (1981): "Psychological approaches to the analysis of various systems of working hours", in *Zeitschrift fur Arbeitswissenschaft*, 35, pp. 136-141.

Barnes, B. (ed.) (1980): *Estudios sobre la sociología de la ciencia*, Alianza Editorial, Madrid.

Barton, J. (1994): "Choosing to work at night: A moderating influence on individual tolerance to shiftwork", in *Journal of applied psychology*, 79, pp. 449-454.

Blau, G. and Lunz, M. (1999): "Testing the impact of shift schedules on organizational variables", in *Journal of organizational Behaviour*, 20, pp. 933-942.

Boggild H., Knutsson A. (1999): "Shift work, risk factors and cardiovascular disease", in *J Work Environ Health* 25, pp. 85-99.

Bohle, P. and Tilley, A (1989): "The impact of night work on psychological well-being", in *Ergonomics*, 32, pp. 1089-1099.

Castells, M. y Hall, P. (1994): *Las tecnópolis del mundo. La formación de los complejos industriales en el siglo XX*, Alianza Editorial, Madrid.

Castells, M. (1996): *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Vol. 1. La sociedad red*, Madrid, Alianza Editorial.

Castillo, J. (1996): "Presentación: "Un fantasma recorre Europa..." de nuevo, la producción ligera", en *Sociología del Trabajo*, nº 27, UCM, pp. 3-22.

ISTAS (2005): "Aproximación a los costes cuantificables de la siniestralidad laboral en España", Secretaría confederal del medio Ambiente y Salud Laboral.



Charron, E. y Freyssenet, M. (1996): “Emergencia de nuevos modelos productivos”, en *Sociología del Trabajo*, nº 27, UCM, pp. 23-54.

Costa, G. (1996): “Effects on health and well-being”, in Colquhoun, W.P, Costa, G., Folkard, S., and Knauth P. (eds), *Shiftwork: Problems and Solutions* (Frankfurt/Main:Peter Lang), pp. 113-139.

Costa, G. (2003): “Factors influencing health and tolerance to shift work”, in *Theory Issues in Ergon.Sci.*, pp. 263-288.

Costa, G., Akerstedt, T., Naxhreiner, F., Baltieri, F., Carvalhais, J., Folkard, S. (2004): “Flexible Working Hours, Health, and Well-Being in Europe: Some Considerations from a SALTSA Project”, in *Chronobiology International*, 21, pp. 831-844.

Costa G, (2003): “Factors influencing health and tolerance to shift work”, in *Science*, 4, pp. 263-288.

De la Torre García, A., y Conde Viéitez, J. (1998): *El desafío del cambio tecnológico. Hacia una nueva organización del trabajo*, Tecnos, Madrid.

Demerouti, Geursts, Bakker.(2004) “The impact of shiftwork on work-home conflict, job attitudes and health”, in *Ergonomics*, 47, pp. 987-1002.

Diekmann, A., Ernst, G., Nachreiner, F. (1981): “Auswirkungen der Schichtarbeit des Vaters auf die schulische Entwicklung der Kinder [Impact of father’s shiftwork on the school development of the children]”, in *Zeitschrift fur Arbeitswissenschaft*, 35, pp. 174-178.

Encuesta de Coyuntura Laboral (2003).

www.mtas.es/estadisticas/ANUARIO2001/HTML/ECL/Index.html

Encuesta de Población Activa (2003),

<http://www.mtas.es/estadisticas/ANUARIO2003/EPA/index.htm>

Encuesta de Población Activa (2004), www.ine.es

<http://www.mtas.es/estadisticas/ANUARIO2004/EPA/index.htm>

European Council Directive 93/104/EC (1993): *Concerning certain aspects of working time*, Off.J.Eur.Commun.L307, pp. 18-24.

Espinosa, E., González García, J., Torres Albero, C., (1994): *La sociología del conocimiento y de la ciencia*, Madrid, Alianza Universidad.



Folkard, S. (1996): "Biological disruption in shiftworkers", in Colquhoun W.P., Costa, G., Folkard, S., and Knauth, P. (eds), *Shiftwork: Problems and Solutions* (Frankfurt/Main:Peter Lang), 29-61.

Folkard Lombardi (2004): "Towards a "risk index" to assess work schedules", in *Chronobiol.Int.*21(6), pp. 1063-1072

Foundation for the Improvement of Living and working conditions (2001): *Thrid European Survey on working conditions*, Dublin.

Frese, M. and Semmer, N., (1986): "Shiftwork, stress and psychosomatic complaints:A comparison between workers in different shiftwork schedules, non-shifworkers, and former shiftworkers", in *Ergonomics*, 29, pp. 99-114.

Frone, M., Russell, M. and Cooper, M.L., (1992): "Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface", in *Journal of applied psychology*, 77, pp. 65-78.

Giebel, O., Jansen, Schomann, C., Nachreiner, F. (2004): "A new approach for evaluating flexible working hours" in *Chronobiol.Int.* 21 (6), pp. 1015-1024.

Greenhaus, J. and Beutell, N.J. (1985): " Sources of conflict between work and family roles".*Academy of management review*, 10, pp. 76-88.

Kecklund, I., Kecklund A. (2004): "Variations in sleepiness during early mornings shifts: a mixed model approach to an experimental field study of train drivers" in *Chronobiol.Int.* 21 (6), pp. 973-990.

Iranzo, J., Blanco, R., González de la Fe, T., Torres, C. y Cotillo,A, (1995): *Sociología de la Ciencia y la Tecnología*, CSIC, Madrid.

Instituto Nacional de Seguridad de Higiene en el Trabajo (2005): *Condiciones de Seguridad en el Trabajo*, www.mtas.es/INSHT/

Jamal, M., (1981): "Shift work related to job attitudes, social participation and withdrawal behavior: A study of nurses and industrial workers", in *Personnel Psychology*, 34, pp. 535-547.

Kandolin, I., (1993): "Burnout of female and nurses in shift work", in *Ergonomics*, 36, pp. 141-147.

Knauth, P. (1987): *The value of leisure time. A field study of three-shift workers*" in Oginksi, A., Pokorski, J., and Rutenfranz (eds), *Contemporary Advances in Shiftwork Research* (Krakow: Medical Academy), pp. 161-170.

Knauth, P. and Costa, G., (1996): "Psychosocial effects", in Coloquhoun, W.P., Costa, G., Folkard, S. and Knauth (eds), *Shiftwork: Problems and Solutions* (Frankfurt/Main:Peter Lang), pp. 89-112.



Knutsson , A. (2004): "Methodological aspects of shift-work research", In *Chronobiol.Int.*21(6), pp. 1037-1047.

Lamo de Espinosa, E., González, J.M., Torres Albero, C., (1994): *La sociología del conocimiento y de la ciencia*, Alianza Editorial, Madrid.

López Peláez, A. (2000): "Prospectiva, Robótica Avanzada y Salud Laboral", en *Prevención, Trabajo y Salud. Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, nº 6, pp. 14-21.

López Peláez (2001): *Nuevas Tecnologías y sociedad actual: el impacto de la Robótica*, Tesis doctoral, UNED, Madrid.

López Peláez, A. (2001): "La transformación de las organizaciones: la empresa y la sociedad red", en Martínez Quintana, V., Lucas Marín, A. (eds.) *La construcción de las organizaciones: la cultura de la empresa*, UNED, Madrid, pp. 41-58.

López Peláez, A. (2001): "Organización empresarial y nuevas tecnologías. Impactos de los sistemas automáticos y robotizados sobre la organización", en Martínez Quintana, V., Lucas Marín, A. (eds.) *La construcción de las organizaciones: la cultura de la empresa*, UNED, Madrid, pp. 141-159.

López Peláez, A. (2002): "Tecnología y estrés. Previsiones sobre la evolución de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo en España en el horizonte del año 2010", en Tezanos, J.F. (ed), *Clase, estatus y poder en las sociedades emergentes. Quinto Foro sobre Tendencias Sociales*, Sistema, Madrid, pp. 187-204.

López Peláez, A. (2003): *Nuevas tecnologías y sociedad actual: el impacto de la robótica*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (INSHT), Madrid.

López Peláez, A. (2003) "Mejoras en la seguridad y la salud en el trabajo a través de la aplicación de estrategias de automatización avanzada", en *Prevención, Trabajo y Salud. Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, nº 24, pp. 11-17.

López-Peláez, A (2005): "Excluidos pero trabajadores: el círculo vicioso de los trabajadores con bajo salario" en España", en *Cuadernos de Relaciones Laborales* vol. 23, nº 1, pp. 153-174.

López Peláez, A. and Krux, M. (2002) "Future Trends in Health and Safety at Work: New Technologies, Automation and Stress", in *The IPTS Report (edited by The Institute for Prospective Technological Studies –European Commission-)*, nº 65, pp. 24-33.



Ministerio de Trabajo y asuntos sociales. Tablas anuarios 2003 y 2004, MTAS 2003 www-org.mtas.es/estadisticas/

Monk, T. and Folkard, S. (1985, "Shift work and performance", in Folkard, S. and Monk, T. (eds) *Hours of Work* (Chichester:Wiley), pp. 239-252

Nachreiner, F., Ploger, H., Grezech-Sukalo, H., (1995): "Changes in the structure of health complaints as related to shiftwork exposure", in *Work and Stress*, **9**, pp. 227-234.

Nakata, A., Haratani, T., Takahashi, M., Kawakami, N., Arito, H., Kobasayi, F., Fujioka, Y., Fukui, S., Araki, S. (2004): "Association of sickness absence with poor sleep and depressive symptoms in shift workers", in *Chronobiol.Int.* 21 (6) pp. 899-912.

Neuloh, O. (1964): "Sozialisation und Schichtarbeit [Socialization and shiftwork], in *Soziale Welt*, 15, pp. 50-70.

Organización Internacional del Trabajo (2002) *Comunicado de prensa*. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2002/23.htm>

Organización Internacional del Trabajo (2003) *Comunicado de prensa*. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2003/18.htm>

Organización Internacional del Trabajo (2003). www.ilo.org/public/Spanish.

OIT (2003): *Tendencias mundiales de empleo 2003*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

Oficina de Estadística Europea_Eurostat,

w.w.w.epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL

Paoli, P. , Merllié, D. (2001): *Thrid European Survey on Working Conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Pinilla, J. (2002): "Tnsformaciones del trabajo y nuevas enfermedades laborales", en *Sistema. Revista de Ciencias Sociales*, nº 169-194, pp. 122-157.

Portela, L., Rotenberg, L., Waissmann, W. (2004): "Self-reported health and sep complaints among nursing personnel working under 12h night and day shifts", in *Chronobiol.Int.* 21 (6) pp. 859-870.

Rajaratnam, S.M.W, Jones, C.B.(2004): "Lessons about sleepiness and driving from the Selby rail disaster case:R Gary Neil Hart", in *Chronobiol.Int.*, 21 (6) pp. 1073-1077.



Santos, E.H.R, de Mello, M.T, Pradella-Hallinan, M (2004): "Sep and sleepiness among Brazilian shift-working bus drivers", in *Chronobiol.Int.* 21 (6) pp. 881-888.

Shamir, B., (1983): "Some antecedents of work-non-work conflict", in *Journal of Vocational Behavior*, 23, pp. 98-111.

Shils, E (1992): "Introduction", en E. Shils (ed.), *Criteria for scientific development: public policy and national goals*, Cambridge (Ma), The MIT Press, p. IX.

Smith, L, Folkard, S, (1993): "Is a a `safer` permanent night shift practicable?", in *Ergonomics*, 36, pp. 317-318.

Staines, G.,Pleck, J., (1984): "Nonstandard work schedules and family life", in *Journal of Applied Psychology*", 69, pp. 515-523.

Taylor, J. and Pocock, J., (1972): "Mortality of shift and day workers 1956-68", *British Journal of Industrial Medicine*, 29, pp. 201-207.

Tezanos,J, *La sociedad dividida. Estructuras de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas*, Madrid, Biblioteca Nueva 2001.

Thierry, H., Jansen, B. (1988): "Work time and behavior at work", in Drenth, PJD, , Thierry, H., and de Wolf CJ (eds), *Handbook of Work and Organizational Psychology*, (2nd edn). Vol.2:Work Psychology (Hove:Psychology Press), pp. 89-119.

UGT, *Salud Laboral y Trabajo a turnos y nocturno*(2002). Madrid, pp. 13-15 www.ugt.es.

V Encuesta de Condiciones del Trabajo,mtas, INSHT, 2003, www.mtas.es/insht/statistics/enct_5.html

Volger, A., Ernst, G., Nachreiner, F., Haenecke, K. (1988): "Common free tiem of family members under different shift systems", in *Applied Ergonomics*,19, pp. 213-218.

Walker, J.(1985): "Social problems of shiftwork", in Folkard, S. and Monk, T. (eds), *Hours of Work. Temporal factors in Work-Scheduling* (Chischester: Wiley) pp. 211-225.

Wedderburn,A,A,I, (1981): "Is there a pattern in the value of time off work?", in Reinberg, N.,Vieux and Andlauer, P., (eds) *Night and Shiftwork:Biological and Social Aspects* (Oxford:Pergamon), pp. 495-504.



11 PUBLICACIONES REALIZADAS DESDE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE. UGT – MADRID

A continuación se detallan las publicaciones realizadas desde la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, que tenéis a vuestra disposición.

- Boletín Informativo Nº 1 (octubre 2002). Tema del mes: "Firmado el Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid".
- Boletín Informativo Nº 2 (noviembre 2002). Tema del mes: "Convenio para la realización de actividades en el sector de la construcción en el marco del Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales".
- Boletín Informativo Nº 3 (diciembre 2002). Tema del mes: "El acoso psicológico en el trabajo o Mobbing".
- Boletín Informativo Nº 4 (especial diciembre 2002). Tema del mes: "Balance de actividades de UGT-Madrid dentro del Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales".
- Boletín Informativo Nº 5 (julio 2003). Tema del mes: "Inicio de los nuevos convenios de colaboración firmados en el marco del Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales 2002-2003".
- Boletín Informativo Nº 6 (1º quincena septiembre 2003). Tema del mes: "Los riesgos psicosociales".
- Boletín Informativo Nº 7 (2º quincena septiembre 2003). Tema del mes: "Enfermedades profesionales".
- Boletín Informativo Nº 8 (1º quincena octubre 2003). Tema del mes: "Sustancias y preparados peligrosos".
- Boletín Informativo Nº 9 (2º quincena octubre 2003). Tema del mes: "Trabajos al aire libre y estrés térmico".
- Boletín Informativo Nº 10 (noviembre 2003). Tema del mes: "Siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid".
- Boletín Informativo Nº 11 (noviembre 2003). Tema del mes: "Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social".
- Boletín Informativo Nº 12 (diciembre 2003). Tema del mes: "jornadas de Madrid: presente y futuro de la Prevención de Riesgos Laborales".
- Boletín Informativo Nº 13 (Mayo 2004). Tema del mes: "Inicio de los nuevos convenios de colaboración. Prórroga del Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2002-2003".
- Boletín Informativo Nº 14 (Mayo 2004). Tema del mes: "Delegados de Prevención".
- Boletín Informativo Nº 15 (Junio 2004). Tema del mes: "Trastornos músculo-esqueléticos".
- Boletín Informativo Nº 16 (Junio 2004). Tema del mes: "Vigilancia de la Salud".
- Boletín Informativo Nº 17 (Abril 2005): Tema del mes: "II Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2004-2007".
- Boletín Informativo Nº 18 (Abril 2005): Tema del Mes: "El Tabaquismo".



- Boletín Informativo Nº 19 (Junio 2005): Tema del Mes: “Camino de Prevención”
- Boletín Informativo Nº 20 (Diciembre 2005). Tema del mes: “Seguridad en centros hospitalarios”
- Cuadernillos Informativos y Trípticos de Prevención de Riesgos Laborales sectoriales:
 - General.
 - Servicios Públicos.
 - Trabajadores de la Enseñanza.
 - Hostelería y Comercio.
 - Servicios.
 - Alimentación y Trabajadores de la Tierra.
 - Transportes.
 - Productos Metálicos.
 - Madera.
 - Construcción.
 - Saneamiento Público.
 - Industria Química y Textil.
- Cuadernillos y Trípticos Transversales en Prevención de Riesgos Laborales sectoriales:
 - Mujeres.
 - Jóvenes.
 - Inmigrantes.
- Cuadernillos Informativos de Prevención de Riesgos Laborales:
 - Accidentes de Trabajo
 - Coordinación de Actividades Empresariales.
 - Trabajadores Especialmente Expuestos.
- Cuadernillos informativos de prevención de riesgos laborales :
 - Mutuas.
 - Delegados de Prevención.
 - Investigación de accidentes de trabajo.
- Manuales dirigidos a los siguientes sectores:
 - Construcción.
 - Madera.
 - Sector del Mueble.
 - Productos Metálicos.
 - Saneamiento Público.
 - Trabajadores de la Enseñanza.
 - Transportes.
- Manuales Informativos:
 - Sustancias Químicas Peligrosas.
 - Riesgos Psicosociales.
 - Mutuas.
 - Enfermedades Profesionales.
 - Riesgo eléctrico.
 - Manual de Autoprotección del trabajador.
 - Manual de PYME's



- Legislación sobre Prevención de Riesgos Laborales (también en CD).
- Delegados de Prevención.
- Salud Laboral y Trabajo a Turnos y Nocturno.
- Actualización del Conviene Saber.
- Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales.
- Estudios de Investigación:
 - Estudio sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la Comunidad de Madrid
 - Estudio sobre la coordinación de la actividad preventiva en los sectores de transportes, construcción y metal
 - La organización del trabajo como factor de riesgo: el trabajo a turnos, rotativo y nocturno
 - Sector de la Enseñanza.
 - Sector de Hostelería.
 - Sector de Comunicación.
 - Sector de Servicios Públicos.
 - Condiciones de Seguridad y Salud en las depuradoras de la Comunidad de Madrid.
 - Situación de la Negociación Colectiva en Madrid en materia de Seguridad y Salud. Año 2002.
 - Organización del Trabajo.
- Cuadernillos informativos de Medio Ambiente:
 - N° 1: Contaminación Atmosférica
 - N°2: Contaminación acústica.
 - N°3: Contaminación del suelo.
 - N°4: Contaminación y depuración de aguas.
 - N°5: Residuos.
 - N°6: Energías renovables.
 - N°7: Herramientas medioambientales: Evaluación del impacto Ambiental y Sistemas de Gestión Medioambiental.
 - N°8: Medio Ambiente Urbano y Agendas 21.
- Manual “El medio Ambiente desde el puesto de Trabajo” .
- Curso Básico de Prevención de Riesgos Laborales en CD-ROM con formato multimedia, dirigido a autónomos.
- Elaboración de informes-Técnicos de :
 - Estadística de Siniestralidad.
 - Negociación Colectiva.
 - Síndrome del Edificio Enfermo.
 - Mobbing.
 - Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales.
 - Y otros.
- Información y asesoramiento técnico.



12 DIRECCIONES DE INTERÉS

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente

UGT - Madrid. Avda. América 25, planta baja
28002 Madrid

Telf: 91 589 09 09/10

e-mail: saludlaboral@madrid.ugt.org

<http://www.saludlaboralugtmadrid.org>

Oficina Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales

UGT - Madrid. C/ Alcántara, 67 - 69, bajo dcha.

28006 Madrid

Telf: 900 36 36 37

e-mail: prevencion@madrid.ugt.org / slaboral@madrid.ugt.org

Servicio de Prevención, Información y Orientación Laboral sobre las drogodependencias en el ámbito laboral

Avda. de América, 25, planta baja

28002 Madrid

Telf: 91 589 09 09

e-mail: sindrogas@madrid.ugt.org

<http://www.saludlaboralugtmadrid.org>

Secretaría Ejecutiva Confederal: Área de Salud y Laboral y Medio Ambiente

C/ Hortaleza, 88

28004 Madrid

Telf: 91 589 09 52 / 19

e-mail: slaboral@cec.ugt.org

☆ UNIONES COMARCALES

Unión Comarcal Norte UGT - Madrid

Avda. Valdelaparra, 108

28100 - Alcobendas

Telf: 91 662 08 75

e-mail: uczonanorte@madrid.ugt.org.



Unión Comarcal Sur UGT - Madrid

Avda. Los Ángeles, 20
28903 Getafe
Tel. 91 696 05 11
e-mail: ucgetafe@madrid.ugt.org

Unión Comarcal Este UGT - Madrid

C/ Simón García de Pedro, 2
28805 Alcalá de Henares
Telf: 91 888 08 18/09 92
e-mail: uceste@madrid.ugt.org

Unión Comarcal Oeste UGT - Madrid

C/ Clara Campoamor, 2
28400 Collado Villalba
Tel. 91 850 13 01
e-mail: ucoeste@madrid.ugt.org

Unión Comarcal Sureste UGT – Madrid

C/ Silos, 27
28500 Arganda del Rey
Tel. 91 871 34 50
e-mail: ucsureste@madrid.ugt.org

Unión Comarcal Suroeste UGT – Madrid

C/ Huesca, 2
28941 Fuenlabrada
Tel. 91 690 40 68
e-mail: suroeste@madrid.ugt.org

☆ FEDERACIONES REGIONALES

FETE (Trabajadores de la enseñanza)

Avda. América, 25 - 3ª planta
28002 Madrid
Telf: 91 589 74 79
e-mail: SLaboral@terra.es

**FES (Servicios)**

Avda. América, 25 - 2ª planta

28002 Madrid

Telf: 91 589 75 92

e-mail: slaboral-fes@madrid.ugt.org

MCA (Metal, construcción y Afines)

Avda. América, 25 - 4ª planta

28002 Madrid

Telf: 91 589 73 48

e-mail: saludlaboralmadrid@mca.ugt.org

FCHTJ (Comercio, Hostelería, Turismo y Juegos)

Avda. América, 25 - 5ª planta

28002 Madrid

Telf: 91 589 73 62

e-mail: mcalvo@madrid.ugt.org

FIA (Industrias Químicas, Energía, Textil, Pile Minería y Afines)

Avda. América, 25 - 6ª planta

28002 Madrid

Telf: 91 589 09 76

e-mail: fiasalud@madrid.ugt.org

FTA (Alimentación y tabacos, Trabajadores de la Tierra)

Avda. América, 25 - 6ª planta

28002 Madrid

Telf: 91 589 72 10

e-mail: fta@madrid.ugt.org

FTCM (Transportes, Comunicaciones y Mar)

Avda. América, 25 - 7ª planta

28002 Madrid

Telf: 91 589 73 84

e-mail: slaboralmadrid@fetcm.ugt.org

FSP (Servicios Públicos)

C/ Marcelino Álvarez, 21

28017 Madrid

Telf: 91 589 70 45

e-mail: fsp_saludlaboral@madrid.ugt.org



JUBILADOS Y PENSIONISTAS

Avda. América, 25 planta baja
28002 Madrid
Telf: 91 589 73 65
e-mail: ujp@madrid.ugt.org

☆ OTROS ORGANISMOS

Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

C/ Guzmán el bueno, 133, 9-E
Edificio Britania
28003 Madrid
Telf: 91 535 75 49

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

C/ Torrelaguna, 73
28027 Madrid
Telf: 91 363 41 00
www.mtas.es/insht/principal/consul_cnnt.htm

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

C/ Ventura Rodríguez, 7
28008 Madrid
Telf: 900 71 31 23
e-mail: irsstprevencion@madrid.org

Inspección Provincial de Trabajo

C/ Ramírez de Arellano, 19
28043 - Madrid
Telf: 91 363 56 00

Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo

C/ Gran vía, 33
48009 Bilbao
Telf: 94 479 43 60



Unión General de Trabajadores de Madrid

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente

Avenida de América, 25 · 8ª Planta



Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid



La Suma de Todos



CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid

www.madrid.org