

### CONTENIDO

#### EDITORIAL

#### INFORMACIÓN

- Conferencia Internacional del Trabajo en el centenario de la OIT.
- Juego en entornos no lúdicos.
- Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2019.
- Normativa sobre igualdad entre mujeres y hombres en el empleo.
- Indemnización por exposición a amianto.
- Hábitos saludables en las empresas.
- Tercera modificación de la directiva sobre la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo.

#### BREVES

- El síndrome de desgaste profesional se ha incorporado en la Clasificación Internacional de Enfermedades.
- 30 años de la Directiva marco sobre seguridad y salud en el trabajo.
- Medicina del Trabajo en viajes.
- Campañas «Trabajos saludables» de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

#### NOVEDADES EDITORIALES

### OPINIÓN



Lola Palmero  
AIMPLAS  
Salud y bienestar en la empresa.

### NOTAS PRÁCTICAS



Higiene del sueño

*El objetivo principal del periódico ERGA Noticias es sensibilizar sobre el tema de la seguridad y la salud, aportando al mundo del trabajo las nuevas tendencias en el campo de la prevención. Consta de un Editorial o artículo de fondo, que ofrece diversos puntos de vista y orienta sobre temas de actualidad relacionados con la seguridad laboral, un apartado de Noticias de interés general sobre condiciones de trabajo, una Opinión, un Anuncio sobre las últimas publicaciones editadas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y un apartado titulado: Notas Prácticas, que desarrolla, a través de temas monográficos tratados de forma didáctica, aspectos relevantes relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo.*

*Su periodicidad es semestral y está dirigido tanto a empresarios como a trabajadores.*



**Título:** ERGA Noticias.

**Autor:** Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

**Elaborado por:** Juan Guasch (Director). Cristina Araújo, Manuel Bestratén, Manuel Fidalgo, Enrique Gadea, Silvia Royo, Javier Solans y M<sup>a</sup> Dolores Solé (Consejo de redacción). Cristina Araújo (Redacción). Concepción Just (Montaje).

**Ilustración:** David Revilla.

**Edita:** Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

C/ Torrelaguna, 73. 28027 Madrid. Tel. 91 363 41 00, fax 91 363 43 27. [www.insst.es](http://www.insst.es)

**Composición:** Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSST.

**Edición:** Barcelona, septiembre 2019.

**NIPO (en línea):** 871-19-019-6.

## La seguridad y la salud en el trabajo desde la perspectiva de la OIT en su Centenario

Incluir la seguridad y la salud en el trabajo en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1998, relativa a los principios y a los derechos fundamentales en el trabajo, sería un avance extraordinario para la protección de los trabajadores, según Joaquín Nieto, Director de la Oficina de la OIT para España. Estas declaraciones fueron realizadas el pasado mes de junio en la conferencia inaugural de la Jornada «Dignidad en el trabajo, salud y sostenibilidad», celebrada en Barcelona, en el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y enmarcada en los actos conmemorativos del Centenario de la OIT.

En su exposición, el representante de la OIT en España informó de que durante estos cien años de historia del organismo se han conseguido logros importantes, como el de reducir la pobreza a la mitad, disminuir a casi la mitad el número de niños que trabajan, promover el concepto de «trabajo decente», adoptar en 2003 la «Estrategia global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo», publicar la revisión de la lista de enfermedades profesionales en 2010 o adoptar la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (Nº 8: Trabajo decente y crecimiento económico).

En cuanto a las normas internacionales aprobadas por la OIT, el Sr. Nieto informó de que, durante estos cien años, de los casi doscientos convenios internacionales adoptados, cuarenta están dedicados a la salud y la seguridad en el trabajo, y también de que se ha logrado que cerca de la mitad de los instrumentos normativos de la OIT traten directa o indirectamente de cuestiones relativas a la seguridad y a la salud en el trabajo y de que se ha elaborado recientemente un Convenio com-

plementado mediante una Recomendación para hacer frente a la violencia y al acoso en el trabajo.

Pero también, en su ponencia, el Director de la Oficina de la OIT para España ofreció datos para reflexionar sobre lo que no se ha logrado y sobre los retos y las oportunidades que depara el futuro.

Algunos de los datos que ofreció a nivel mundial son los siguientes: cada año, más de 2,78 millones de trabajadores mueren por accidente o enfermedad laboral; se producen 380.000 muertes por accidente y 2,4 millones por enfermedad, principalmente causadas por problemas cardiovasculares, estrés, sustancias peligrosas, cáncer y radiaciones ionizantes; existen 800 millones de trabajadores pobres, 300 de ellos, de extrema pobreza; 152 millones de niños y de niñas están trabajando; 25 millones de personas realizan trabajos forzados; de los 3.300 millones de trabajadores que hay en el mundo, 200 millones buscan trabajo y no lo encuentran; el 60% de los trabajadores están en la economía informal; el coste económico de los accidentes y de las enfermedades profesionales es del 3,94% del Producto Interior Bruto global de cada año; y el 70% de las mujeres dicen que les gustaría estar en el mercado laboral, pero solo el 47% lo hace.

Teniendo en cuenta estas cifras, y volviendo al principio, no cabe duda de que sería necesario incluir en la Declaración de la OIT un derecho tan básico relacionado con las condiciones de trabajo como es el de la seguridad y la salud en el trabajo. Con su inclusión, se afrontarían con mayor garantía los retos del futuro, se establecerían unas reglas de juego aceptables en un mundo globalizado y se aprovecharían mejor las oportunidades de trabajo que surjan en el segundo siglo de actividades de la OIT.

## Conferencia Internacional del Trabajo en el centenario de la OIT

Del 10 al 21 de junio pasado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) celebró en el Palacio de las Naciones en Ginebra la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

En la conferencia, además de la presentación del [documento sobre el centenario](#) de dicho organismo, los delegados de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos de los 187 Estados miembros hicieron especial hincapié en las profundas transformaciones que está experimentando el mundo del trabajo, incluida la evolución del papel de la OIT en la construcción del futuro del trabajo que queremos.

Entre la documentación presentada destacamos el informe titulado [«Trabajar para un futuro más prometedor»](#), que proporciona un examen analítico y en profundidad del futuro del trabajo, en un período de cambios excepcionales debidos, sobre todo, al avance de la tecnología, al impacto del cambio climático y a la evolución de la producción y el empleo.

En la conferencia se adoptó también el [Convenio 190](#) (instrumento internacional jurídicamente vinculante) y la [Recomendación 206](#) para hacer frente a las situaciones de violencia y acoso en el lugar de trabajo. En estos dos documentos se definen «la violencia y el acoso» como «comportamientos, acciones o amenazas que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico» y se recuerda a los Estados miembros que tienen la responsabilidad de promover «un entorno general de tolerancia cero». El Convenio entrará en vigor 12 meses después de su ratificación. La Recomendación, que no es jurídicamente vinculante, proporciona directrices sobre el modo de aplicar el Convenio.

Otros textos de interés publicados y relacionados con la celebración del centenario de la OIT son los siguientes:

- [Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia.](#)
- [Trabajar en un planeta más caliente. El impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente.](#)
- [Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro trabajo para todos.](#)
- [Revista Trabajo: Promoción de la paz y de la justicia social.](#) (Número especial 2019: 100 años de la OIT).
- [Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2019.](#)
- [Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes. Resultados y metodología.](#)
- [Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital.](#)
- [El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente.](#)
- [Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: sostenibilidad medioambiental con empleo.](#)

Se puede consultar más información sobre la celebración del centenario de la OIT en este [enlace](#).



## Juego en entornos no lúdicos

La *ludificación* o la *gamificación* son iniciativas que pretenden la motivación a través de la diversión en ambientes no propios para ello, como por ejemplo, las empresas.

Estas técnicas se están aplicando en la actualidad para fomentar en los trabajadores actitudes y comportamientos seguros, estimulando la participación e implicación en las gestiones preventivas de las empresas y reducir, de esta manera, los accidentes laborales. El juego capta el interés del trabajador y suele desarrollarse en escenarios reales simulando posibles situaciones en las que la seguridad del empleado se ve amenazada, aprendiendo cómo intervenir de forma efectiva en determinados casos, recreando malos hábitos y costumbres que suelen cometerse en el día a día durante la jornada laboral, etc.

A continuación mostramos algunos de ellos:

- [Kyboi](#). Confederación de Empresarios de Córdoba. Se trata de un juego de mesa en el que pueden participar de 2 a 6 personas. Consiste en avanzar casilleros para cumplir el objetivo de alcanzar una o tres especialidades preventivas lo antes posible, superando previamente los niveles básico e intermedio; contiene un total de unas 400 preguntas.
- [Privial](#). Foment del Treball Nacional. Similar al juego Trivial, permite jugar de forma individual u organizar una competición entre colectivos o grupos de

trabajadores. Se muestra un tablero con distintas categorías de diferentes colores, lo que permite un rápido repaso sobre temas de formación en prevención de riesgos laborales. (Para jugar, hay que registrarse).

- [Identifica los riesgos](#). Osalan. Presenta 10 situaciones en distintos centros de trabajo para que el trabajador identifique las actitudes arriesgadas y los factores de riesgo, empleando los códigos que aparecen en la parte inferior de cada uno de los 10 casos. Se puede comprobar en cada una de las situaciones los aciertos conseguidos.
- [Cazadores de riesgos](#). Administradora de Riesgos Laborales Sura. Colombia. Al iniciar el juego aparece un mensaje relacionado con la prevención de riesgos laborales; se debe seleccionar en el dibujo la conducta indicada en el mensaje. En la parte central inferior se registran los aciertos y en la parte derecha inferior, los fallos. El jugador tiene tres oportunidades para encontrar la situación correcta.



Cazadores de riesgos



- [Andamiando](#). Fundación Laboral de la Construcción. Herramienta de información y sensibilización sobre los riesgos derivados del uso, montaje y supervisión de

los andamios tubulares en obras de construcción. Los jugadores deben escoger entre tres perfiles diferentes: usuarios, montadores y supervisores y resolver 16 preguntas con diferentes niveles de dificultad sobre aspectos legales, preventivos y técnicos relacionados con los andamios. (Para jugar, hay que registrarse).

- [PrevenCard](#). Exyge Consultores. Juego de naipes. Pueden jugar de 2 a 4 jugadores y la duración aproximada del juego es de 15 a 20 minutos. Hay cartas «Personaje», «Medida Preventiva» y «Riesgo». En el reverso de las cartas se ofrecen explicaciones sobre los personajes, los riesgos y las medidas preventivas. El juego termina cuando no quedan cartas «Personaje». Gana el jugador que tenga más «Personajes».

Este juego quedó finalista en la categoría de «Innovación Preventiva» en los Premios Prevencionar 2018. La APP exclusiva para Android es gratuita, la baraja es de pago.

## Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2019

Entre los días 9 y 18 de julio pasados se celebró en la Sede de Naciones Unidas de Nueva York el [Foro Político de Alto Nivel](#), con el fin de realizar el seguimiento y el examen de la [Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#) a nivel mundial.

En la reunión se revisó especialmente el avance logrado respecto a 6 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 y que son los siguientes:

- Objetivo 4. Educación de calidad.
- Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- Objetivo 10. Reducción de las desigualdades.
- Objetivo 13. Acción por el clima.
- Objetivo 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- Objetivo 17. Alianzas para lograr los objetivos.

Respecto al objetivo 8 «Trabajo decente y crecimiento económico», se llegó a la conclusión de que el empleo informal sigue siendo un desafío importante para cumplir con el objetivo de trabajo decente para todos. Igualmente, la continua brecha en la retribución entre mujeres y hombres es un recordatorio de la desigualdad entre sexos. En cuanto a los jóvenes trabajadores, el informe concluye que el talento y la energía de una quinta parte de los jóvenes del mundo no se están aprovechando eficazmente. Por último, el informe pone en

evidencia que la tasa mundial de desempleo disminuye de manera sostenida, pero sigue siendo alta en algunas regiones (Asia occidental y África septentrional) y entre los jóvenes (tasa de desempleo: 12% en 2018).

El Secretario General de las Naciones Unidas, António Guterres, en el prólogo del informe sobre el seguimiento de los ODS, afirma que «se necesita una respuesta mucho más profunda, rápida y ambiciosa para generar la transformación social y económica necesaria para alcanzar nuestros objetivos para el año 2030».

El informe, de 64 páginas, del seguimiento de los 17 ODS publicado este año se puede consultar en este [enlace](#).



## Normativa sobre igualdad entre mujeres y hombres en el empleo

El pasado día 7 de marzo se publicó el [Real Decreto-ley 6/2019](#), de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Algunas de sus principales novedades es la exigencia de la redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente. Igualmente, se equiparan la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores.

En esta normativa se define mejor que en normativas anteriores relacionadas con este tema el tipo infractor correspondiente al incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad y se remarca el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la igualdad de remuneración sin discriminación, obligando a las empresas a realizar un registro con valores medios de salarios por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor.

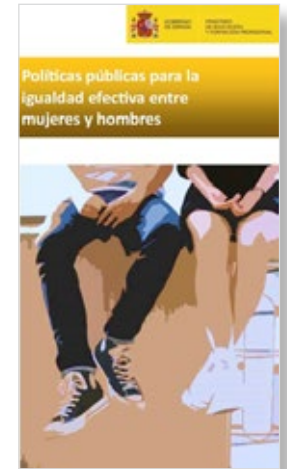
El Real Decreto-ley establece que las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo y refuerza la protección de las trabajadoras embarazadas en el periodo de prueba.

En cuanto al permiso de lactancia tienen derecho ambos progenitores; si ambos progenitores lo disfrutan en la misma duración y régimen, el periodo de disfrute puede ampliarse hasta que el menor cumpla 12 meses, reduciéndose el salario proporcionalmente a partir de los 9 meses del menor.

En el año 2021, de las 16 semanas de permiso por nacimiento, las seis primeras serán obligatorias para ambos progenitores. Tras estas seis semanas, se podrán distribuir las 10 restantes a voluntad en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla 12 meses.

También se incluye la situación de violencia de género como nuevo supuesto que interrumpe el cómputo de la duración del contrato formativo y en prácticas o cuando se está en periodo de prueba, y se recoge como sanción grave no cumplir las obligaciones en materia de planes de igualdad que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores y en los respectivos convenios colectivos.

Se incluye en la normativa el concepto de «trabajo de igual valor» y «corresponsabilidad en el cuidado del lactante» y, entre los cambios de denominación, se cambia el concepto de «prestación por maternidad» por «prestación por nacimiento y cuidado del menor», se sustituye «descanso por maternidad, paternidad» por «descanso por nacimiento» y se sustituye «trabajadores autónomos» por «personas trabajadoras autónomas», entre otros.



## Indemnización por exposición a amianto

El Juzgado Social 28 de Barcelona ha condenado, mediante sentencia firme, a la empresa Uralita (antigua Rocalla) a pagar más de 330.000 euros en concepto de daños y perjuicios a la viuda y a los nueve hijos de un trabajador de dicha empresa. El afectado, con categoría profesional de oficial de 1ª, trabajó unos 25 años en la fabricación de tubos, placas y en la limpieza de calderas y murió en el año 2014 de cáncer de esófago.

Esta sentencia se considera pionera, ya que es la primera de un Tribunal Superior de Justicia en toda España que reconoce el cáncer de esófago como derivado del amianto. El trabajador murió por una neoplasia de esófago, enfermedad que, en principio, no está incluida específicamente dentro del listado del Real Decreto 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social pero, de todas maneras, considera al amianto como agente que puede causar cáncer, concretando la neoplasia maligna de bronquio y pulmón.

La sentencia establece la responsabilidad de la empresa por los daños y perjuicios causados, ya que esta no había adoptado las medidas de seguridad adecuadas para proteger la salud de sus trabajadores frente al riesgo que supone la inhalación de fibras de amianto.

Las conductas infractoras enumeradas en la sentencia y cometidas por la empresa Rocalla S.A. fueron, entre otras, las siguientes: exposiciones continuadas y sin control al amianto que se manipulaba con riesgo para la seguridad e integridad física de los trabajadores; falta

de renovación del aire y de medidas de limpieza por aspiración, así como defectuosa ventilación y purificación del aire en el centro de trabajo; falta de medidas para evitar la formación de polvo de amianto; falta de máscaras respiratorias de uso obligatorio y falta de pantallas que evitaran la proyección directa de polvo a boca y nariz.

En la sentencia se indica también que el tabaquismo del afectado, en enfermedades derivadas de la inhalación del asbesto, no es una causa sino que actúa como efecto multiplicador.

La defensa jurídica del caso ha sido llevada a cabo por el Col.lectiu Ronda.





## Hábitos saludables en las empresas

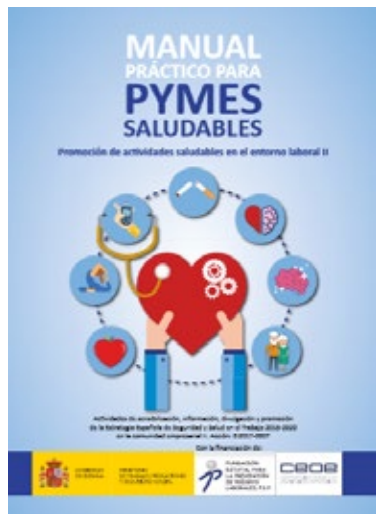
Según la [Declaración de Luxemburgo](#), la promoción de la salud en el trabajo consiste en aunar el esfuerzo de empresarios, trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo.

Para que una empresa sea considerada «saludable», se debe gestionar la salud de los trabajadores desde un enfoque integral e integrado, considerar la salud en todas las políticas de la empresa y cumplir con la legislación vigente en el tema de la prevención de riesgos laborales y, a partir de ahí, establecer intervenciones más allá de dicha legislación.

Cada vez son más las empresas que tratan de mejorar el método de organización del trabajo, la participación de los empleados en actividades saludables, las condiciones de trabajo en general y el entorno de trabajo o el desarrollo personal. A continuación, señalamos algunos ejemplos de ello en distintos sectores de actividad.

- [Guía de promoción de hábitos de vida saludables](#). Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. Ofrece consejos útiles sobre nutrición, actividad física, educación postural o gestión del estrés, entre otros, orientados a la cultura de la salud y el bienestar en el entorno laboral. 2018. 96 páginas.
- [Manual práctico para PYMES saludables. Promoción de actividades saludables en el entorno laboral. I.](#) Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. El texto es un apoyo práctico para pymes de menos de 50 trabajadores que deseen dar los pasos necesarios para transformar su empresa a través de la promoción de la salud en el lugar de trabajo. 2018. 32 páginas.

- [Manual práctico para PYMES saludables. Promoción de actividades saludables en el entorno laboral. II.](#) Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. Consta de siete capítulos e incluye una serie de Casos Prácticos. 2019. 43 páginas.
- [Manual Práctico para PYMES saludables. Promoción de actividades saludables en el entorno laboral III.](#) Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. Esta tercera entrega recopila y completa los contenidos de las dos entregas anteriores para facilitar la implantación de hábitos de vida saludable en la empresa. Ofrece los pasos que hay que seguir para conseguir los objetivos de una empresa saludable y, además, ofrece una serie de buenas prácticas sobre alimentación saludable, actividad física, enfermedades crónicas, prevención del tabaquismo, alcohol y drogas, bienestar emocional, salud mental y envejecimiento laboral, entre otros contenidos. 2019. 146 páginas.
- [Hábitos saludables en el sector de la construcción: de la teoría a la práctica](#). Fundación Laboral de la Construcción y Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. Dividido en nueve capítulos que ocupan 205 páginas, el texto aborda, entre otros temas, el del sector de la construcción y la empresa saludable, acciones saludables concretas para el sector de la construcción (alimentación, tabaco, actividad física y sedentarismo, sueño y descanso y salud mental), la promoción y la vigilancia de la salud, etc. 2019.
- [33 actividades para hacer tu empresa segura y saludable](#). Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. Ofrece información



y actividades para conseguir empresas saludables. 2018. 20 páginas.

- [40 actividades para hacer tu empresa segura y saludable](#). Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. Pretende sensibilizar a la comunidad empresarial sobre el tema de la prevención de riesgos laborales y la promoción de los hábitos de vida saludable en el entorno laboral. 2018. 24 páginas.
- [Promoción de hábitos de vida saludables desde las fábricas de cemento](#). Fundación Laboral del Cemento y el Medio Ambiente y Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. El texto presenta los resultados de un estudio sobre hábitos de vida saludables

realizado en nueve grupos cementeros dedicados a la producción integral de cemento. 2015. 39 páginas.

- [Radiografía del transportista. Hacia un cambio en los hábitos en el sector](#). Scania. Expone los resultados de un estudio realizado en los exámenes de salud de 27.000 trabajadores del sector, de entre 18 a 65 años. 2018. 17 páginas.
- [La empresa saludable y hábitos de vida saludables en el sector del metal – CNAE 25](#). Breve texto con información sobre cómo convertir empresas del sector del metal en organizaciones saludables.

En este [enlace](#) de la página web del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se puede acceder a los apartados: «Promoción de la salud en el trabajo» y «Red Española de Empresas Saludables».

## Tercera modificación de la directiva sobre la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo

El pasado día 20 de junio se publicó la [Directiva \(UE\) 2019/983](#), del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se modifica por tercera vez la [Directiva 2004/37/CE](#), relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo. Los principales cambios son los siguientes:

- Añade cinco agentes más al Anexo III «Valores límite y otras disposiciones directamente relacionadas» y que son los siguientes: cadmio, berilio, ácido arsénico, 4,4'-metilénbis (2 cloroanilina) y formaldehído.
- El 30 de junio de 2020, como muy tarde, la Comisión deberá evaluar y proponer la forma más adecuada de proteger a los trabajadores de la exposición a fármacos peligrosos, incluidos los citotóxicos.

Esta directiva debe trasponerse a nuestra legislación antes del 11 de julio de 2021.

La primera modificación de la Directiva se produjo a finales del año 2017 ([Directiva \(UE\) 2017/2398](#)) y la segunda, en enero de 2019 ([Directiva \(UE\) 2019/130](#)). Actualmente se está trabajando en la cuarta modificación para garantizar que los mecanismos de protección de los trabajadores establecidos en dicha directiva sean lo más eficaces posible.



## El síndrome de desgaste profesional se ha incorporado en la Clasificación Internacional de Enfermedades

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha incorporado con el código QD85 el síndrome de desgaste profesional (conocido como síndrome de *burnout* o del trabajador quemado) en la [Clasificación Internacional de Enfermedades \(CIE-11\)](#), que por primera vez se ha editado exclusivamente en versión electrónica.

Dicha enfermedad se ha incluido dentro del capítulo «Factores que influyen en el estado de salud o el contacto con los servicios de salud» y de la subcategoría «Problemas asociados con el empleo o el desempleo».

El trastorno se describe como el resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha gestionado bien y se caracteriza por los siguientes elementos: sensación de agotamiento, sentimientos negativos relacionados con el trabajo y eficacia profesional reducida.

La inclusión del síndrome de desgaste ocupacional supone un paso más en el reconocimiento de la importancia de los riesgos psicosociales de origen laboral, facilita el diagnóstico a los profesionales de la salud y su prevención a los profesionales de la psicología.

La nueva clasificación, que incluye nuevos capítulos sobre medicina tradicional, salud sexual y el trastorno por videojuegos, entrará en vigor el 1 de enero de 2022.



## 30 años de la Directiva marco sobre seguridad y salud en el trabajo

Una directiva es un acto jurídico previsto en el Tratado de la Unión Europea; es jurídicamente vinculante en su totalidad y obliga a los Estados miembros a transponerla al Derecho nacional dentro de un plazo determinado. El 12 de junio de 1989, el Consejo Europeo adoptó la [Directiva marco 89/391/CEE](#), relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

Esta normativa, junto a otras directivas que rigen aspectos específicos de la salud y la seguridad en el trabajo, constituyen las normas básicas del Derecho comunitario en materia de salud y seguridad.

Algunas de las disposiciones más innovadoras de la directiva fueron las relacionadas con la obligación de los empresarios a adoptar las medidas preventivas adecuadas para garantizar una mayor seguridad y salud en el trabajo o la introducción de la evaluación de riesgos y sus principales elementos (la identificación del riesgo, la participación de los trabajadores, la adopción de me-

didias adecuadas que otorguen carácter prioritario a la eliminación del riesgo en su origen y la documentación y la reevaluación periódica de los peligros en el lugar de trabajo).

Tras los 30 años de su adopción, la Comisión de las Comunidades Europeas reconoce que la directiva ha contribuido a instaurar una cultura de prevención en las empresas pero también cree que las deficiencias en su aplicación han impedido aprovechar al máximo todo el potencial de esta legislación.



## Medicina del Trabajo en viajes

La Escuela Nacional de Medicina del Trabajo ha publicado la monografía titulada [«Medicina del Trabajo en Viajes. Guía de gestión integral de riesgos sanitarios en viajes laborales»](#).

La finalidad de esta guía es la de mejorar la salud de los trabajadores que deben viajar o desplazarse por motivos laborales. Entre su contenido destacamos lo siguiente:

- Referencias a las principales normativas y reglamentos aplicables a los trabajadores móviles y a las organizaciones que los emplean.
- Información sobre la evaluación de riesgos de salud en viaje.
- Pautas sobre el botiquín del viajero.
- Consejos preventivos para el viaje.
- Un resumen de riesgos del viaje y medidas correctoras.

- Procedimientos de emergencias médicas y evacuaciones.

- Información sobre vacunas, asistencia sanitaria y accidentes de trabajo durante el viaje.

Una aportación innovadora de la guía es la inclusión de consideraciones sobre la familia del trabajador desplazado relacionadas con factores de riesgo ambientales ligados a las características del país y factores ligados a la seguridad.



## Campañas «Trabajos saludables» de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Durante los próximos días 11 y 12 de noviembre, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo organizará en Bilbao la cumbre de la campaña «Trabajos saludables», que durante los años 2018 y 2019 ha tenido como lema «Alerta frente a sustancias peligrosas». En la ceremonia se expondrán los logros y las enseñanzas fruto de los dos años de la campaña y se entregarán los Galardones a las Buenas Prácticas, en su 14ª edición, que premian a las organizaciones que gestionan adecuadamente los riesgos que plantean las sustancias peligrosas en el lugar de trabajo.

A partir del año 2020, estas Campañas se realizarán a lo largo de tres años en lugar de dos; así, durante los años 2020 a 2022, el tema de la campaña será el de «Los trastornos musculoesqueléticos», ya que los riesgos relacionados con las posturas, la exposición a movimientos repetitivos o a posiciones agotadoras o dolorosas son factores de riesgo muy habituales en los lugares de trabajo. La Comisión Europea señala que los trastornos

musculoesqueléticos son la causa mayor de absentismo laboral y de incapacidad permanente para el trabajo. La campaña correspondiente a los años 2023 a 2025 tendrá como tema «El trabajo en el futuro digital»; en ella se expondrán los desafíos que conlleva la digitalización y la aparición de nuevas tecnologías (la inteligencia artificial, los robots colaborativos, la realidad virtual y aumentada, las plataformas en línea, etc.) y el posible impacto resultante tanto en la seguridad y en la salud en el trabajo como en la naturaleza de los trabajos y de las tareas.





### ENCICLOPEDIA PRÁCTICA DE MEDICINA DEL TRABAJO

Texto de 4.160 páginas que pretende dar a conocer la Medicina del Trabajo a profesionales de cualquier especialidad médica, con el fin de que dispongan de un material de consulta, docencia y divulgación sobre el tema.

El documento, redactado por 64 especialistas, está dividido en tres volúmenes y contiene 20 cuadernos sobre enfermedades relacionadas con el mundo del trabajo. Se puede descargar en este [enlace](#).



### LA SEGURIDAD Y LA SALUD COMO MATERIA DE ENSEÑANZA EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA. GUÍA PARA EL PROFESORADO

Este texto, de 263 páginas, pretende ayudar con actividades, recursos y otros medios a adoptar una actitud positiva y favorable hacia la docencia y la puesta en valor de la cultura de prevención en las aulas.

El manual está dividido en dos partes: una teórica-normativa y otra didáctica-pedagógica, que incluye actividades para la enseñanza de la prevención en Educación Primaria sobre las disciplinas de la seguridad, la higiene, la ergonomía, la psicología y la gestión de la prevención y los primeros auxilios.

Se puede consultar en este [enlace](#).



### PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE CASOS DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

Este Documento Técnico, de 148 páginas, pretende, con criterios preventivo-laborales, presentar un marco de referencia para la investigación de las enfermedades profesionales en el marco de las empresas y así poder profundizar en el conocimiento de las mismas.

Se puede consultar en este [enlace](#).



### OCUPACIÓN, ACTIVIDAD ECONÓMICA Y MORTALIDAD POR CÁNCER EN ESPAÑA

Este [texto](#) ofrece información en materia de cáncer laboral. Es la primera investigación realizada en España en la que se cruzan datos censales de ocupación y actividad económica de la población con el registro de mortalidad, lo que ha permitido estimar el riesgo de muerte por cáncer, a través del cálculo de la Razón de Mortalidad Estandarizada (RME) por género y por edad, en distintas ocupaciones y actividades económicas. Los datos permiten identificar espacios de interés preferente en los que intervenir para la prevención del

cáncer en general y del cáncer de origen laboral, en particular. 541 páginas.



### RIESGO ELÉCTRICO: LAS 5 REGLAS DE ORO (Vídeo)

Explica el método de las cinco reglas de oro, que es el procedimiento más empleado para dejar sin tensión una instalación eléctrica, y que garantiza que el trabajador designado pueda realizar el trabajo de forma segura.

Estas cinco reglas son: Desconectar, bloquear, verificar la ausencia de tensión, puesta a tierra y en cortocircuito, y proteger y señalizar.

El vídeo, de 3 minutos de duración, se puede visualizar [aquí](#).



**¡CUIDADO!, QUE SE CUELA POR LA NARIZ. Muestreo de materia particulada** (Folleto)

Díptico que pretende facilitar la labor a la persona que realiza mediciones en exposiciones laborales a agentes químicos en forma de partículas no fibrosas en suspensión en el aire (polvo, humos y nieblas). Ofrece información sobre los diferentes aspectos que se han de considerar para que las mediciones sean fiables y representativas de la exposición del trabajador. Se puede consultar en este [enlace](#).



**EL EFECTO SOBRE LA SALUD DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: UNA VISIÓN GENERAL**

Este texto se centra en el estrés y en los efectos sobre la salud provocados por la exposición a riesgos psicosociales. Proporciona evidencias detalladas sobre el impacto que los riesgos psicosociales tienen sobre una serie de efectos en la salud. El informe, de 153 páginas, está dividido en seis capítulos y un listado de tablas e imágenes. Se puede consultar en este [enlace](#).



**RESPIRA HONDO. Equipos de protección respiratoria** (Folleto y cartel)

Este material divulgativo describe los equipos de protección respiratoria y sus componentes, su clasificación, su utilización, los tipos y clases de filtros, así como aspectos relacionados con el marcado de los filtros y otras consideraciones relacionadas con el tema. El folleto se puede consultar en este [enlace](#) y el cartel se puede descargar en este otro [enlace](#).



**LA SEGURIDAD SERÁ TU MEJOR COSECHA** (Cartel)

Informa de los derechos y obligaciones que corresponden a empresarios y trabajadores, facilitando la identificación visual de los mismos. Se puede descargar en este [enlace](#).

**PEDIDOS**

**INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Servicio de Ediciones y Publicaciones  
Torrelaguna, 73. 28027 Madrid.  
Tfno. 91 363 41 00. Fax: 91 363 43 27  
Correo electrónico: [ediciones@insst.mitramiss.es](mailto:ediciones@insst.mitramiss.es)

**CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**

Dulcet, 2-10. 08034 Barcelona.  
Tfno. 93 280 01 02. Fax: 93 280 36 42  
Correo electrónico: [cncct@insst.mitramiss.es](mailto:cncct@insst.mitramiss.es)

**LA LIBRERÍA DEL BOE**

Trafalgar, 27. 28010. Madrid.  
Tfno. 911114000. Fax: 911114260.  
Correo electrónico: [tienda@boe.es](mailto:tienda@boe.es)

## Salud y bienestar en la empresa

**Lola Palmero***Especialista del Departamento de Personas y Formación  
AIMPLAS*

AIMPLAS es un centro tecnológico ubicado en Paterna (Valencia) cuya misión es doble. Por un lado, aportar valor a las empresas del sector del plástico y afines para que estas sean capaces de crear riqueza y, así, generar puestos de trabajo y, por otro, tiene la misión de contribuir a resolver los retos que se plantea la sociedad en relación con los plásticos, para mejorar la calidad de vida de las personas y asegurar la sostenibilidad medioambiental.

Contamos con más de veinticinco años de experiencia en el sector y nuestro equipo está compuesto por 150 profesionales.

Desde el convencimiento de que nuestra empresa la forman las personas y que sin estas personas ninguno de los logros obtenidos a lo largo de los años hubiera sido posible, en el año 2017 nos planteamos la necesidad de incorporar una serie de iniciativas para cuidar la salud y el bienestar de nuestros trabajadores.

En AIMPLAS siempre se ha considerado a las personas como uno de los ejes estratégicos y como nuestro más importante activo dada nuestra actividad y, por eso, nuestra responsabilidad es fomentar un estilo de vida saludable y velar para que se extienda a nuestro ámbito de trabajo.

Para lograr este objetivo, tan importante como cualquier otro propio de nuestra actividad, teníamos que dotar de las herramientas y de los conocimientos necesarios a nuestros trabajadores e impulsar un mensaje de plena implicación en el proyecto.

Por ello, a finales de 2017 se firmó un compromiso con la Dirección y con el Comité de Empresa para iniciar la estrategia empresa saludable, integrada en la de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), para fomentar un estilo de vida saludable y el bienestar de nuestros trabajadores, con el objetivo de apoyar y facilitar su desarrollo profesional y personal, ofreciendo las mejores condiciones para que ellos ofrezcan también lo mejor de sí mismos.

Concebimos la estrategia de empresa saludable basándonos en el modelo que establece la Organización Mundial de la Salud (OMS) y que se apoya en los cuatro pilares más importantes de la salud y del bienestar: Seguridad y prevención, salud (hábitos saludables: alimentación y deporte), bienestar psicosocial y sociedad. (Figura 1).

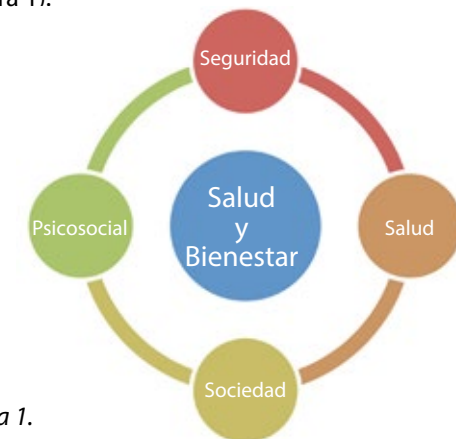


Figura 1.



Una de las principales iniciativas ha sido la adhesión de AIMPLAS a la Declaración de Luxemburgo, en la que se establecen los principios básicos de actuación y el marco de referencia de una buena gestión de la salud de los trabajadores.

**PROGRAMA «DESAFÍO BIENESTAR»**

**Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales**

Nuestra empresa cuenta con un conjunto de iniciativas de continuidad y otras que están determinadas en el plan de acción anual diseñado según las necesidades detectadas. Entre las acciones de continuidad, destacamos la formación en riesgos específicos sobre distintos temas, como el cuidado de la voz, el manejo de las sierras, los riesgos y las medidas preventivas en escaleras, etc. Destacamos también las actividades realizadas en relación con la vigilancia de la salud y con la higiene industrial.

En cuanto a las iniciativas determinadas a lo largo de 2018, hemos llevado a cabo varias acciones, como la renovación del parque de sillas, la celebración del «Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo», con el lema «Hoy lo celebramos». También se elaboró un vídeo recordando las buenas prácticas en riesgos laborales que los empleados deben llevar a cabo y se preparó un cuestionario para evaluar los conocimientos sobre riesgos laborales. Además, se entregó a los trabajadores un soporte para que regularan la altura de su monitor y pudieran evitar riesgos ergonómicos.

Esta iniciativa obtuvo las siguientes menciones: *Finalista Premios Atlante*: Mejor iniciativa de sensibilización, información y formación y *Finalista Premios Prevencionar*: Mejor comunicación en prevención de riesgos laborales.

**Salud**

Atendiendo al tema de la salud y de los hábitos saludables, las iniciativas implantadas en la empresa se establecen en dos grupos: *Actividad física* (Clases de pilates: se habilitó una sala y se compró material, se participó en la 7ª Carrera de las empresas valencianas, donde se consiguió un podio y se participó en el Granza Pádel Tour, torneo entre empleados, por categorías y niveles de juego).

En el segundo grupo se realizaron actividades relacionadas con la *Alimentación saludable* (Día de la fruta: instauración del lunes como el día de la fruta, en los comedores de la empresa los empleados disponen de fruta variada. Día del bol: incluir la opción de comer un día a la semana el menú de la empresa, que consiste en un bol compuesto por nutrientes saludables. Sustitución de los productos de las máquinas expendedoras por otros más saludables).

Además, este pilar sobre salud se complementó con la realización de talleres de formación (uno al mes), destinados a la concienciación en materia de salud: alimentación saludable, riesgos cardiovasculares y prevención del cáncer.

**Bienestar psicosocial**

En nuestra empresa siempre se ha buscado y fomentado el equilibrio entre trabajo y responsabilidades laborales, personales y familiares. Además, tenemos en cuenta una nueva cultura del trabajo en el ámbito de la RSE, que contribuye al cumplimiento de los objetivos de negocio, mejorando la sociedad en su conjunto, creando valor y marcando la diferencia como empresa. (Figura 2).

También contamos con un paquete muy amplio de me-

didias en el ámbito psicosocial y que se pueden dividir en tres grandes grupos:

- *Conciliación*: Existen distintas opciones de calendario laboral, hay flexibilidad horaria y autogestión del tiempo, entre otras medidas, que se recogen en una guía de conciliación. La empresa felicita también a los trabajadores por el nacimiento de un hijo o hija y realiza un obsequio. En 2018 se organizó una charla para empleados con hijos en la etapa de la adolescencia.
- *Desarrollo Personal y Profesional*: Estrategia del talento: las 3 C's (Crecimiento, Colaboración y Compromiso). Reconocimiento a la trayectoria profesional del personal que se jubila en la empresa, mediante un acto de celebración y entrega de un obsequio y sorteos entre el personal por los beneficios derivados de las acciones de *marketing* (entradas de cine, entradas a conciertos, etc.).
- *Igualdad de Oportunidades*: **2ª plan de igualdad con el visado de la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.**

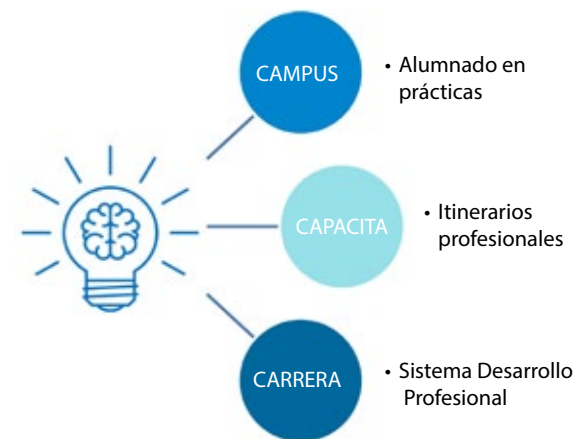


Figura 2.

**Sociedad**

Además de todas las acciones que ya se realizan en este ámbito a través de nuestra propia misión y su desarrollo en proyectos de I+D+i, destacan en 2018 las siguientes iniciativas llevadas a cabo en las que nuestros empleados y empleadas fueron los protagonistas: (2º Taller solidario de aperitivos navideños: los empleados hacen un donativo voluntario que cada año se destina a una ONG diferente. Jornada de voluntariado verde: se colabora con las empresas: Cicloplast, Picda, S.P Berner y Cruz Roja. En ella se realizaron talleres para niños relacionados con el medio ambiente y se recogieron y clasificaron los residuos que se encontraron alrededor del río).

Otras campañas destacadas realizadas en años anteriores y que tienen carácter de continuidad son: Campaña SEUR: Un tapón, una sonrisa; Campaña recogida de ropa para niños; Campaña recogida de juguetes en el parque tecnológico y Campaña de recogida de móviles.

Con respecto a beneficios, desde el aspecto organizacional, se ha conseguido estructurar las medidas que la empresa venía realizando, pero de manera aislada y sin los canales adecuados de comunicación interna que aseguraran la difusión entre todos los empleados. Pero lo más destacado es que se ha logrado un programa motivador centrado en las personas alineado con la estrategia de la empresa, que persigue el bienestar completo en las dimensiones física, mental y social.

Ello se traduce en los resultados sobre absentismo, que fueron de un 0,00 % en relación con los accidentes de trabajo y de un 1,91 % en relación con enfermedad común. En cuanto al talento, el 50 % de las personas en plantilla fueron alumnos en prácticas previamente. Por último, la percepción de los empleados sobre el tema de la seguridad y la prevención en la empresa fue de 8,2 sobre 10 y en cuanto al tema de la conciliación, la puntuación fue de 8,7.

---

*Dentro de los Premios Prevencionar 2018, AIMPLAS obtuvo el Premio en la categoría E-Saludable (pyme), por su programa «Desafío Bienestar».*

## Higiene del sueño

*La higiene del sueño es el conjunto de recomendaciones ambientales y comportamientos destinados a promover un sueño saludable.*

*Cuando hablamos de hábitos saludables, no siempre pensamos en lo importante que es dormir bien. Dormir bien no es tan solo dormir suficientes horas, sino también que el sueño sea reparador, de calidad y que nos permita levantarnos descansados y de buen humor para desarrollar eficazmente las actividades diarias.*

*Unos malos hábitos, por sueño insuficiente o irregular, pueden provocar una excesiva somnolencia diurna y pueden ser factores de riesgo especialmente en aquellas personas que desarrollan actividades laborales que implican un mayor nivel de riesgo o en turnos rotatorios y nocturnos.*

*Una buena higiene del sueño supone para el trabajador mejor calidad de vida, mayor energía al levantarse, capacidad de atención, creatividad y memoria, mejor estado de ánimo, descanso físico y mayor rendimiento laboral, ya que se evitan accidentes y errores. Para la empresa supone mejor calidad del producto o servicio, mayor productividad, mejor clima laboral y menor número de incidentes o accidentes.*

### Datos sobre trastornos del sueño

La [Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª EWCS](#) – España corresponde a la edición de 2015 de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo y está enmarcada en la 6ª Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, promovida por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Esta sexta encuesta abarca los 28 Estados miembros de la Unión Europea más Noruega, Suiza, Turquía, República de Macedonia del Norte, Serbia, Montenegro y Albania. El trabajo de campo se realizó entre febrero y diciembre de 2015 y en España se entrevistó a 3.364 trabajadores sobre diferentes aspectos de su vida laboral.

Sobre el tema de los trastornos del sueño, los datos de la encuesta informan de que el 16% de los trabajadores tiene dificultades a diario o semanalmente para conciliar el sueño, un 20% se despierta varias veces durante el sueño todos los días o varias veces a la semana y el 19% se despierta cansado o fatigado a

diario o semanalmente. Las dificultades para alcanzar un descanso reparador parecen ser más notables entre las mujeres, los trabajadores mayores y en ciertas actividades como la sanitaria o en actividades administrativas y financieras.

### Cómo conseguir un sueño saludable

Algunas recomendaciones generales para conseguir el descanso adecuado son las siguientes:

- Llevar una vida activa y hacer un poco de ejercicio cada día pero evitar hacerlo dos horas antes de ir a dormir.
- Disponer del entorno adecuado (habitación silenciosa, a oscuras y a la temperatura adecuada, entre 20°C y 22°C).
- Evitar ciertos alimentos al ir a dormir, como los dulces, el picante y las salsas y evitar cenar demasiado.
- Disponer de un colchón adecuado y de una almohada adaptada a la columna cervical.



- Esperar dos horas después de la última comida antes de ir a dormir.
- Evitar ver la televisión u otros dispositivos electrónicos antes de ir a dormir, ya que los sonidos y los colores que emiten estimulan el cerebro. Ayuda a la relajación oír música suave, leer 30 minutos antes de ir a dormir, realizar ejercicios ligeros o darse una ducha con agua tibia.
- Levantarse y acostarse, siempre que se pueda, a la misma hora, incluso durante los fines de semana.
- Utilizar para dormir ropa cómoda como pijama o ropa suelta.
- Realizar una siesta durante el día que no supere los 30 minutos. Evitar dormir siestas durante épocas de insomnio o con dificultades para dormir, ya que son horas de sueño que se restan a la noche.
- Dormir entre seis y ocho horas.
- Reducir al máximo el consumo de café, té, refrescos con cafeína, tabaco y alcohol.
- Procurar realizar una cena a base de verduras y proteínas suaves a la plancha.
- Procurar dejar los dispositivos móviles fuera del dormitorio.
- Utilizar calcetines, si se tiende a tener los pies fríos.

- Evitar utilizar relojes despertadores con sonidos fuertes.
- Organizar en el momento de meterse en la cama las actividades del día siguiente da la impresión de que el día ha concluido y nada queda pendiente, permitiendo la relajación.
- Intentar no beber líquidos abundantes unas dos horas antes de irse a la cama para reducir la probabilidad de tener que levantarse para ir al baño o disminuir la frecuencia.
- No obsesionarse con episodios puntuales de insomnio, ya que lo más probable es que esta dificultad sea transitoria.



### Sueño y trabajo a turnos

Se entiende por trabajo a turnos el que está fuera del horario convencional (nocturno, turnos cambiantes o rotatorios con varios patrones: mañana, tarde o noche u horarios irregulares). Las actividades más frecuentes asociadas a este tipo de horario son las relacionadas con la seguridad (policía, ejército), el transporte, el ámbito sanitario, diferentes sectores para atender picos de demandas, encargados de logística en hipermercados, restaurantes, etc.

La actividad laboral fuera de un horario diurno constante y rutinario se opone al ritmo circadiano (ritmo de alrededor de 24 horas) del ciclo sueño-vigilia, ya que el individuo intenta mantener mayor rendimiento y atención en las horas que fisiológicamente el organismo tiende a dormir y viceversa, intentando dormir cuando el organismo está en condiciones de permanecer despierto. Además, los trabajadores que trabajan a turnos suelen cambiar los horarios de sueño y vigilia de forma constante y casi diaria, lo que dificulta la posibilidad de adaptación del organismo.

Los trabajadores a turnos tienen más problemas de sueño y consumen más fármacos para dormir, también sufren más accidentes laborales y de tráfico, sobre todo en el desplazamiento al trabajo.

El trabajo a turnos se traduce en una falta crónica de sueño debido a que no se duermen suficientes horas durante el día o a un despertar demasiado temprano, sin que se pueda conciliar el sueño pronto la noche anterior. Los pacientes con problemas de adaptación al trabajo a turnos habitualmente se quejan de tener dificultades para mantenerse despiertos durante las horas de trabajo, de insomnio cuando se van a dormir y de sueño no reparador al levantarse por la mañana. Todo ello puede llevar a que el paciente no pueda desempeñar correctamente su función laboral.

Algunas recomendaciones para este tipo de trabajo son las siguientes:

- Utilizar las siestas como medida para evitar la fatiga y mejorar el rendimiento y seguridad en el trabajo durante los períodos de trabajo nocturno. Hacer una siesta antes del horario de trabajo y, si en el trabajo está permitido, hacer otra siesta corta hacia las cuatro de la mañana. Evitar la siesta si contribuye a una mayor dificultad para dormir por la noche o a un sueño más fragmentado y corto.
- Mantener un horario regular de comidas y evitar comidas copiosas durante el turno de noche.
- Evitar la exposición a la luz intensa de la mañana (usar gafas de sol) al volver del trabajo antes de acostarse.
- Reproducir ciertas rutinas de desconexión y relaja-

ción al llegar a casa por la mañana: tomar un simulacro de cena ligera o tentempié, darse una ducha, mantenerse en luz tenue, etc.

- Cubrir los ojos con un antifaz al dormir, utilizar tapones para los oídos, desconectar el teléfono y el timbre de casa.

#### Bibliografía:

- [Sueño saludable: evidencias y guías de actuación. Documento Oficial de la Sociedad Española del Sueño.](#) Revista de Neurología, 2016, vol. 63, supl. 2, págs 1-27.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. [Campaña de Promoción de la Salud.](#) Tema nº 10. Sueño. 2015.

**NOTA:** Todos los enlaces indicados han sido verificados en fecha 3 de septiembre de 2019.

#### Hipervínculos:

El INSST no es responsable ni garantiza la exactitud de la información en los sitios web que no son de su propiedad. Asimismo la inclusión de un hipervínculo no implica aprobación por parte del INSST del sitio web, del propietario del mismo o de cualquier contenido específico al que aquel redirija.

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado:  
<http://cpage.mpr.gob.es>

Catálogo de publicaciones del INSST:  
<http://www.insst.es/catalogo-de-publicaciones/>

