

LOS TIEMPOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

INCIDENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS SISTEMAS DE TRABAJO A TURNOS.

Con la Financiación de: DI-0012/2009



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



mano a mano
por tu salud y seguridad



LOS TIEMPOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

INCIDENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS SISTEMAS DE TRABAJO A TURNOS.



Con la Financiación de: DI-0012/2009



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



mano a mano
por tu salud y seguridad

Esta edición constituye una revisión de la anterior, en la que se actualiza la información bibliográfica utilizada, corrigiendo el error que, por omisión, se produjo en la primera edición en torno al listado bibliográfico. Esta actualización afecta, no exclusiva, pero sí principalmente, a la tesis doctoral de D. Juan Manuel Sánchez González “ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DE LA NOCTURNIDAD LABORAL PERMANENTE Y DE LA ROTACIÓN DE TURNOS EN EL BIENESTAR, LA SATISFACCIÓN FAMILIAR Y EL RENDIMIENTO PERCEPTIVO-VISUAL DE LOS TRABAJADORES”, defendida en la Universidad de las Islas Baleares en 2004. La parte documental de este estudio ha utilizado ampliamente tal trabajo y en esta edición se refleja convenientemente tal uso, tanto en las citas dentro del texto como en el listado bibliográfico. En este listado aparecen nuevas referencias que fueron seguidas en su día para realizar la versión inicial y que no se incorporaron a la publicación por error, que ahora se corrige.



Edita: Secretaría de Salud Laboral UGT CEC

Diseño: Cronos24

Imprime: En Bobina

Depósito Legal: M-8336-2014

ÍNDICE

1. Introducción	8
2. Conceptos básicos	18
2.1. Jornada de Trabajo	18
2.2. Trabajo nocturno	18
2.3. Trabajo a turnos	20
2.4. Sueño	24
2.5. Vigilia	25
2.6. Ritmos circadianos	25
3. Trabajadores a turnos o con jornada nocturna	28
3.1. Situación Internacional	28
3.2. Situación Europea	29
3.3. Situación en España	32
4. Cómo afecta el trabajo a turnos y nocturno a la salud de los trabajadores	40
4.1. Alteraciones del sueño	40
4.2. Alteraciones de los ritmos biológicos	43
4.3. Síndrome de fatiga crónica	44
4.4. Problemas digestivos	45
4.5. Enfermedades cardiovasculares	46
4.6. Alteraciones en las relaciones sociales y familiares	46
4.7. Problemas de adicción	47
5. El Observatorio. Datos sobre el trabajo a turnos y/o nocturno	50
5.1. Metodología	50
5.1.1. Determinación de la muestra	50
5.1.2. Recogida de datos	51
5.2. Distribución de la muestra	56
5.3. Características de las condiciones de trabajo a turnos y/o nocturno	64
5.4. Factores de Riesgo Psicosociales	68
6. Conclusiones y discusión final	100
6.1. Medidas Preventivas	117
6.2. Recomendaciones generales de gestión	122
7.-Propuestas	128
7.1. Recapitulación de las acciones a tomar para garantizar la salud de los trabajadores	132
8.-Bibliografía	140
9. Enlaces de interés	146

1

INTRODUCCIÓN



1

INTRODUCCIÓN

El tiempo de trabajo es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que tiene una repercusión más directa sobre la vida diaria, y también sobre la salud y el bienestar de los trabajadores. Una de las principales causas es la falta de adaptación debida a la alteración de los ritmos circadianos y sociales, así como una deficiente organización de los turnos. Por ello es importante tener en consideración las repercusiones que el trabajo nocturno y el trabajo a turnos tienen sobre la salud de los trabajadores, a fin de organizar los turnos convenientemente y de prever unas condiciones de trabajo adecuadas.

La relevancia de este riesgo laboral se observa en la existencia de una amplia y variada literatura. En esta introducción se ha tomado en consideración a diferentes autores, Fernández y Pinol (2000), OIT (1995) OMS (1986) Sánchez (2004) Valencia (on line)

Si bien la mayoría de las condiciones laborales pueden ser susceptibles de modificación y pueden adaptarse por consiguiente a las necesidades y exigencias de los trabajadores en general, la nocturnidad laboral, ya sea permanente (en un turno nocturno fijo) o no permanente (por ejemplo, turnos rotativos), es una condición laboral inexcusable para millones de trabajadores en todo el mundo. Mientras que la nocturnidad permanente representa una doble alteración (trabajar de noche y dormir de día), la nocturnidad parcial añade además, como condición laboral extra y diferencial, la rotación de los horarios.

Si bien existen condicionantes de todo tipo que justifican y permiten mantener la existencia de los turnos rotativos y los nocturnos permanentes, también existen numerosos estudios que evidencian consecuencias poco favorables en numerosas áreas, especialmente en los ámbitos personales (por ejemplo, en la salud) y laborales (por ejemplo, en la seguridad). La investigación que nos ocupa pretende aportar nuevos datos empíricos sobre estos temas, estudiando para ello diversas variables de satisfacción personal y rendimiento profesional, analizando los datos proporcionados por profesionales de muy variados ámbitos laborales, y que conforman tres turnos distintos de trabajo: Diurno, rotativo y nocturno permanente.



Este informe pretende por tanto, analizar los efectos fisiológicos, psicológicos y patológicos del trabajo a turnos y nocturno, las repercusiones a nivel laboral relacionadas con el rendimiento, la seguridad y el absentismo, y los aspectos organizacionales a tener en cuenta para mejorar las condiciones de trabajo.

Este informe presenta una revisión de las consecuencias que los turnos de trabajo tienen sobre la salud. Las investigaciones llevadas a cabo en los últimos años muestran numerosas repercusiones negativas sobre la salud de los trabajadores afectados. Desde una perspectiva psicológica destacan los trastornos del sueño, el síndrome de fatiga crónica, el estrés laboral y diversos problemas familiares y sociales.

En la sociedad actual una gran parte del tiempo diario se invierte en el trabajo. De hecho, hoy en día, el trabajo no es una mera actividad dirigida a ganar dinero sino que constituye una parte importante de nuestra propia identidad.

Las condiciones en las que se desempeña un puesto de trabajo influyen de forma significativa en la salud, tanto física como mental, del trabajador. La oportunidad de control, la adecuación entre las exigencias del puesto y las capacidades de la persona, las relaciones interpersonales, el salario y perspectiva de futuro, entre otros, son aspectos importantes que ejercen una gran influencia sobre el bienestar psicológico. El grado en que un empleo reúna estos elementos está fuertemente asociado al grado de satisfacción laboral y de salud mental de los trabajadores.

El sistema a turnos, es un fenómeno relativamente frecuente en nuestra sociedad que lo ha convertido en un estilo de vida en los países industrializados, debido a motivaciones económicas y a la “necesidad” de proporcionar servicios de 24 horas en determinadas actividades.

Sin embargo, estos ritmos de trabajo presentan inconvenientes: dormir de día no es lo mismo que dormir de noche, y el organismo no se ajusta fácilmente a adaptar su ritmo biológico a horarios irregulares o a un tiempo de organización artificial.

Desde un punto de vista biológico, la intensidad de las funciones fisiológicas varía a lo largo del día: los máximos suelen coincidir con la luz diurna y los mínimos con la noche. En general, la fase de mayor actividad conlleva un aumento de la glucemia, de la actividad de la tiroides y de la temperatura corporal mientras que en la fase de reposo presenta descensos en estas variables. Podemos encontrar muchos ejemplos de variables biológicas sujetas a ritmos circadianos de temperatura corporal (máxima a las 18 horas y mínima a las 6 horas), la secreción de adrenalina (máxima a las 24 horas y mínima a las 6 horas), la secreción de noradrenalina (hormona que afecta a partes del cerebro donde se controlan la atención y las acciones de respuesta) y la presión sanguínea (máxima durante el día y mínima por la noche). De todo ello se deduce que es aconsejable situar el horario laboral entre la salida y la puesta del sol, con el fin de coincidir la actividad laboral con la actividad fisiológica.

Los trabajos con un sistema de rotación requieren una adaptación constante de un programa de turnos a otro. De esta forma, el organismo se encuentra inmerso en un proceso continuo de cambio y de adaptación por lo que es de esperar que se produzcan más problemas que en el caso de horarios convencionales. Además, la actividad laboral suele tener una periodicidad semanal que coincide con el tiempo que el organismo requiere para adaptarse al cambio de turno.

Estudios de la OMS, establecen que cada quince años de trabajo nocturno se produce un envejecimiento de unos cinco años, y un tercio de la gente que lo realiza padece fatiga, neurosis, úlceras y alteraciones cardíacas. Hay que indicar que este desarrollo se remite exclusivamente al trabajo nocturno, y no al “trabajo por turnos”. Este último tiene características propias, con riesgos específicos, tanto o más importantes como el nocturno, por lo que merece que sea considerado en un marco propio.

Trabajadores de sectores sanitarios, transporte, comercio, hostelería, limpieza, vigilancia e industria, son algunos ejemplos de colectivos que, al amparo de las necesidades económicas, técnicas o de servicio de sus



empresas, o bien por las nuevas exigencias generadas por la actual demanda, de una sociedad que “reclama” el abierto las 24 horas, se ven expuestos a este tipo de horarios laborales que, especialmente desde un punto de vista psicosocial, van a tener una notable importancia en el deterioro de la salud de estos trabajadores.

El trabajo nocturno ha existido en todas las civilizaciones y abarcaba muy diversos ámbitos laborales. Sin embargo, se inicia el trabajo en horarios nocturnos a nivel industrial cuando comenzó a emplearse de manera

masiva la luz artificial por incandescencia. Dicha innovación tecnológica proporcionó la luminosidad necesaria para poder reproducir en horarios nocturnos cualquier actividad laboral realizada durante el día, o bien prolongar la diurna de manera individual o colectiva las horas que hiciesen falta, en cualquier sector laboral que necesitase un incremento en la duración de la jornada y/o de la producción en general, con todas las ventajas e inconvenientes que supone.

Las reformas laborales fueron sucediéndose con rapidez para absorber las demandas obreras y sindicales, mientras que las cifras de trabajadores nocturnos y rotativos eran cada vez mayores.

Debido principalmente a factores de orden económico que, terminan afectando, directa o indirectamente, a la integridad de todas las actividades sociales, junto con factores técnicos no corregidos todavía por las tecnologías actuales, así como muchos otros de diversa índole:

- **Factores económicos:** reducción de la jornada de trabajo: debido a la reducción de la jornada de trabajo y las constantes necesidades de producción, son indispensables otros turnos de trabajo, así como el aprovechamiento optimizado de los recursos técnicos y el capital humano disponibles en un momento determinado.
- **Factores técnicos:** existe la imposibilidad técnica de detener algunos tipos de maquinaria industrial y volverla a poner en marcha en un margen de tiempo viable, salvo asumiendo unos altos costes económicos. En la actualidad, la mayoría de los equipamientos industriales pesados pueden mantenerse operativos las 24 horas del día durante años.
- **Factores productivos:** la existencia de turnos de trabajo que abarcan las 24 horas diarias está íntimamente relacionada con determinados sistemas técnicos y logísticos de producción y distribución de algunos productos de consumo diario a nivel mundial.
- **Factores sociales:** la actividad humana y todas sus consecuencias se producen durante las 24 horas del día, las cuales necesitan de unos siste-



mas adecuados de prevención, asistencia y protección en aras del bienestar comunitario y social en general.

- **Factores estructurales.**

ENFOQUE TEÓRICO DESDE UNA PERSPECTIVA DUAL

Los problemas asociados al trabajo a turnos/ nocturno pueden enfocarse de una manera dual:

1. Desde la **organización**, centrándonos en los aspectos laborales más relevantes, se estudia con interés la satisfacción laboral y el rendimiento. Otra área de interés es el absentismo.

2. Desde los **intereses del trabajador**, centrándonos principalmente en las medidas de salud y el bienestar general. Este análisis puede dividirse en tres importantes áreas, relacionadas entre sí, siendo las siguientes:

- **Biológica:** centrada en las perturbaciones ocasionadas en los ritmos fisiológicos, en concreto al ciclo vigilia/sueño, y su relación con la tipología circadiana del individuo, a causa de la realización de turnos rotativos y en nocturnidad permanente.
- **Médica:** centrada de manera específica en el estudio del deterioro de las medidas objetivas y subjetivas de la salud, pero desde un punto de vista estrictamente laboral.
- **Sociofamiliar:** centrada en los inconvenientes y las perturbaciones sufridas por el trabajador en el entorno sociofamiliar en el que éste se desenvuelve, ocasionadas en nuestro caso por el desempeño laboral en sistemas de rotación de turnos y nocturnidad permanente.

En este informe vamos a centrarnos fundamentalmente en estos trabajadores, los trabajadores con turnos de trabajo a turnos y nocturnos, para analizar cuáles son los riesgos laborales que les afectan. Prestaremos especial atención a como inciden los factores y riesgos psicosociales en

los diferentes sectores, qué efectos perniciosos provocan sobre su salud estos sistemas de trabajo y qué medidas preventivas han de integrarse en la organización de trabajo de estas empresas, con objeto de evitar, en la medida de lo posible, que se vea mermada su salud y bienestar como consecuencia del desempeño de su actividad profesional.

El informe se estructura en seis apartados básicos. En primer lugar se realiza una revisión teórica breve de las características del trabajo a turnos y/o nocturno (jornada de trabajo, sueño...). En segundo lugar se procede a efectuar un estudio de su situación en el ámbito internacional, europeo y nacional. Partiendo de este análisis, y siguiendo las principales líneas marcadas por la literatura, en el siguiente apartado se exponen los efectos del trabajo a turnos y nocturno en la salud de los trabajadores. El apartado cinco constituye la principal aportación de este informe, en él se expone el trabajo de campo realizado así como, un resumen de los principales datos obtenidos. En los dos puntos finales del documento se reproducen las principales recomendaciones que el corpus teórico propone, ya que las mismas, corroboran los datos obtenidos en el trabajo de campo; y ofrecen directrices a nuestros delegados sobre las acciones a tomar para garantizar la salud de los trabajadores.

El informe se cierra estableciendo las conclusiones principales de la investigación y, tomando como referencia la literatura más significativa, se plantean posibles soluciones a adoptar por las empresas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores.



2

CONCEPTOS BÁSICOS



2

CONCEPTOS BÁSICOS

Con objeto de proporcionar una mayor y mejor comprensión de los contenidos plasmados en este informe, vamos a tratar, brevemente, algunos conceptos que iremos utilizando y que consideramos básicos para facilitar su desarrollo y entendimiento.

2.1. JORNADA DE TRABAJO

Se denomina así al tiempo del día durante el cual el trabajador está en la empresa. La jornada de trabajo se divide en tiempo de trabajo necesario y tiempo de trabajo adicional. Pudiendo adoptar diversas formas (continuada o partida, a turnos, etc.) pero siempre cumpliendo que la duración no sea mayor a la del Convenio Colectivo aplicable y su tope sea 40 horas semanales de promedio en el cómputo anual.

2.2. TRABAJO NOCTURNO

Regulación; Arts. 36.1, 36.2 y 36.5 Estatuto de los Trabajadores.

Concepto de trabajo nocturno: es el realizado total o parcialmente entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El art. 36.1 del Estatuto de los Trabajadores establece este período de forma uniforme para Todo el año, sin tener en cuenta factores como la luz del día o el cambio oficial de horario. Se trata de una norma de derecho necesario absoluto, no modificable ni por acuerdo colectivo ni individual. La franja horaria que delimita el trabajo nocturno puede ser ampliada por convenio colectivo o acuerdo individual pero nunca podrá reducirse.

Se prohíbe la realización de trabajos nocturnos a los menores de dieciocho años, *artículo 6. 2 Estatuto de los Trabajadores.*

Retribución. El trabajo nocturno implica una remuneración específica, recogida en los convenios colectivos (art. 36.2 Estatuto de los Trabajadores). Lógicamente superior a la que se haya establecido para el trabajo diurno, a no ser que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado



compensación de este trabajo por descansos. Normalmente implica la percepción de un complemento salarial por nocturnidad que compensa las horas de trabajo prestadas durante el período calificado legalmente como nocturno.

Concepto de trabajador nocturno. Tendrá la consideración de trabajador nocturno aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Son dos los criterios utilizados por el legislador para su determinación; uno referido a la jornada diaria, realizar normalmente al menos tres horas de su jornada dentro del período nocturno, y el otro referido a la jornada anual, que se prevea al menos la realización de un tercio de la misma en un período nocturno.

En materia de prevención de riesgos, la ley garantiza a estos trabajadores unas evaluaciones gratuitas de su salud, antes y periódicamente en la realización de su trabajo.

“Si al trabajador se le detectaren problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tiene derecho a ser destinado a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el “que profesionalmente sea apto”. El cambio de puesto de trabajo está vinculado a uno que exista en la empresa, que no necesariamente debe ser de igual categoría que el que desempeñaba originariamente el trabajador sino que el término “para el que profesionalmente sea apto” del Estatuto de los Trabajadores es más amplio que el de categoría profesional, sin perjuicio de no producirse merma en sus retribuciones.

La duración de la jornada de los trabajadores nocturnos, no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio en un período de referencia de quince días, sin posibilidad de realizar horas extraordinarias.

2.3. TRABAJO A TURNOS

El Estatuto de los Trabajadores define el trabajo a turnos como “toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas”.

(Artículo 36 apartado 3).

Así pues, hablaremos de trabajo a turnos para referirnos a trabajos desarrollado por distintos grupos sucesivos, cada uno de los cuales cumplirá una jornada laboral, de forma que comprenda un total de entre 16 y 24 horas de trabajo diarias.

Esta forma de organización de la actividad laboral supone una ordenación diferente del tiempo de trabajo, ya que se realiza permanente o frecuentemente fuera de horas de trabajo regulares diurnas.

Regulación; Art 36.3 y 36.5 Estatuto de los Trabajadores.

Concepto de trabajo a turnos. Toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

El cambio de régimen de trabajo a turnos, constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, *art. 41. 1. c del Estatuto de los Trabajadores.*

El trabajador que resulta perjudicado por el mismo, tiene derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, y con un máximo de 9 meses.



En materia de prevención de riesgos y protección de la salud gozan de los mismos derechos que los trabajadores nocturnos. (*Art. 36.4 Estatuto de los Trabajadores y art. 22 Ley 31 /1995, de Prevención de Riesgos Laborales*).

En relación al descanso diario mínimo entre el final de una jornada y el principio de la siguiente que con carácter general es de doce horas, se podrá reducir compensando esas horas en los días inmediatamente posteriores.

En cuanto al descanso semanal, se podrá acumular por periodos de hasta cuatro semanas el medio día o separarlo del día completo para disfrutarlo en otro momento de la semana.

Concepto de trabajador a turnos: *Art. 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, igual al artículo 25 de la Directiva 93/104/CE del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo:* “todo trabajador cuyo horario de trabajo se ajuste a un régimen de trabajo a turnos” es decir que presta su actividad en la empresa cambiando de horario o rotando. (No aquellos trabajadores que realizan siempre un mismo horario de trabajo ni en empresas aún funcionando en dos o tres horarios diferentes cuyos trabajadores están siempre adscritos a unas horas determinadas, artículo 19 Real Decreto de jornadas Especiales 1561/1995). Ritmo de trabajo es la forma en que se organizan los turnos de trabajo, que puede ser continua o discontinua.

El trabajador a turnos puede ser además trabajador nocturno si se dan las condiciones y se les aplicara las especialidades que para el trabajo nocturno se recogen en la ley. Artículo 36.3 Estatuto de los Trabajadores “En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria. Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por

semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana”.

Retribución. Aunque el Estatuto de los trabajadores no prevé ninguna especialidad, serán los convenios colectivos los que recojan una mejora, generalmente, a través de un complemento de turnicidad.

Elección de turno. *Art. 23.1.a Estatuto de los Trabajadores*, preferencia del trabajador cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico profesional, según lo pactado por convenio colectivo.

Sin embargo, su disfrute no está condicionado a dicha regulación, ni subordinado a las exigencias organizativas de la empresa.

La jurisprudencia venía entendiendo que este derecho debía ser interpretado en sentido amplio, disfrutable cuando haya turnos rotativos o no.

Tipos de organización del trabajo a turnos

Habitualmente entendemos por tiempo de trabajo el que implica una jornada laboral de ocho horas, con una pausa para la comida y que suele oscilar entre las 7-9 horas y las 18-19 horas.

En el caso del trabajo a turnos la ordenación del tiempo de trabajo es diferente, pudiendo encontrarnos con las siguientes formas de organización:

Sistema Discontinuo: El trabajo se interrumpe normalmente por la noche y el fin de semana. Supone, pues, dos turnos, uno de mañana y uno de tarde.

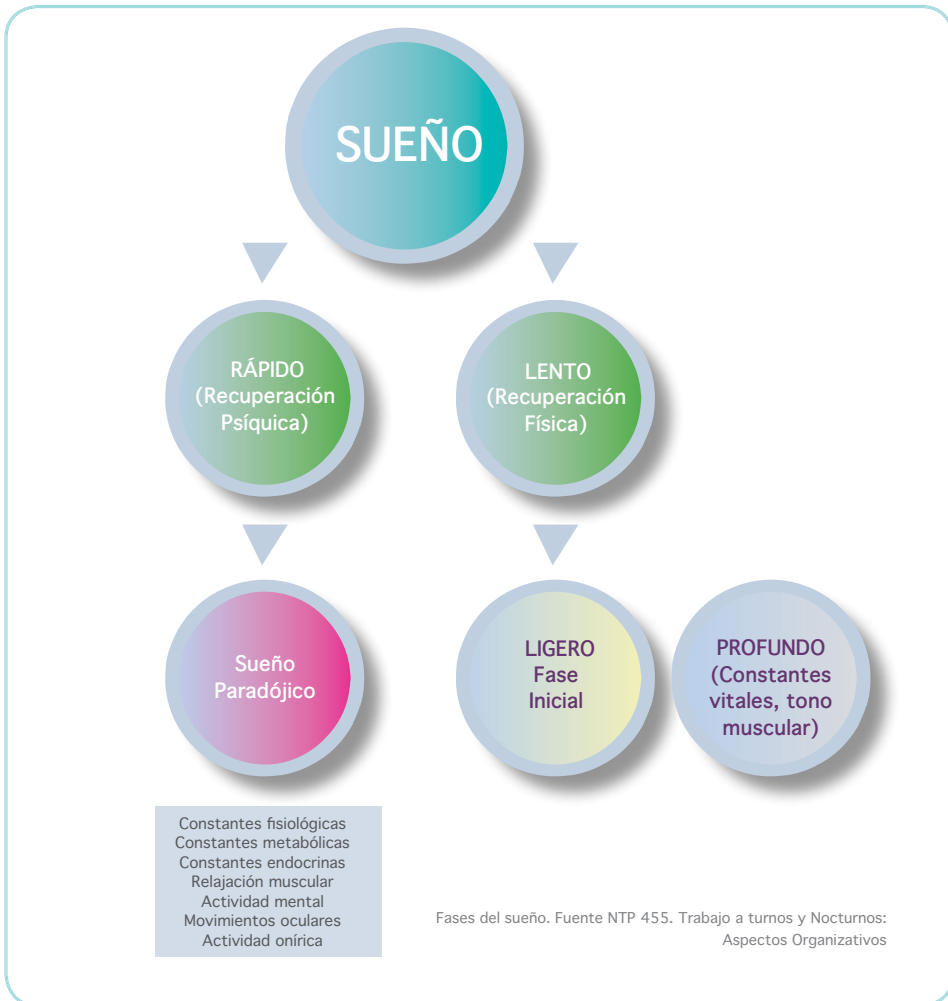
Sistema Semi-continuo: La interrupción es semanal. Supone tres turnos, mañana, tarde y noche, con descanso los domingos.

Sistema Continuo: El trabajo se realiza de forma ininterrumpida. El trabajo queda cubierto durante todo el día y durante todos los días de la semana. Supone más de tres turnos y trabajo nocturno.



2.4. SUEÑO

Entendemos el sueño como el estado de reposo uniforme del organismo, que se caracteriza por unos bajos niveles de actividad fisiológica (temperatura, presión sanguínea, respiración, latidos del corazón,...) y por una menor respuesta a estímulos externos.





El sueño comprende dos fases, una primera de sueño lento y la segunda de sueño rápido. La primera fase es la que permite la recuperación física del organismo, mientras que la segunda, la fase de sueño rápido, es la que nos facilita una recuperación psíquica. Para recuperarnos de la fatiga necesitamos dormir, con variaciones individuales, alrededor de siete horas durante la noche, de forma que puedan darse todas las fases del sueño y consigamos la recuperación física, durante las primeras horas, y la psíquica en las horas siguientes.

2.5. VIGILIA

El estado de vigilia es la etapa en la que estamos conscientes y viene caracterizada por unos altos niveles de actividad. Es la fase en la producimos un mayor intercambio de información con medio ambiente que nos rodea.

El estado de vigilia se expresa en una serie de parámetros como son las sensaciones, las percepciones, la atención, la memoria, los instintos, las emociones, los deseos, el conocimiento y el lenguaje.

2.6. RITMOS CIRCADIANOS

El organismo humano tiene unos ritmos biológicos. Las funciones biológicas siguen unas repeticiones cíclicas y regulares.

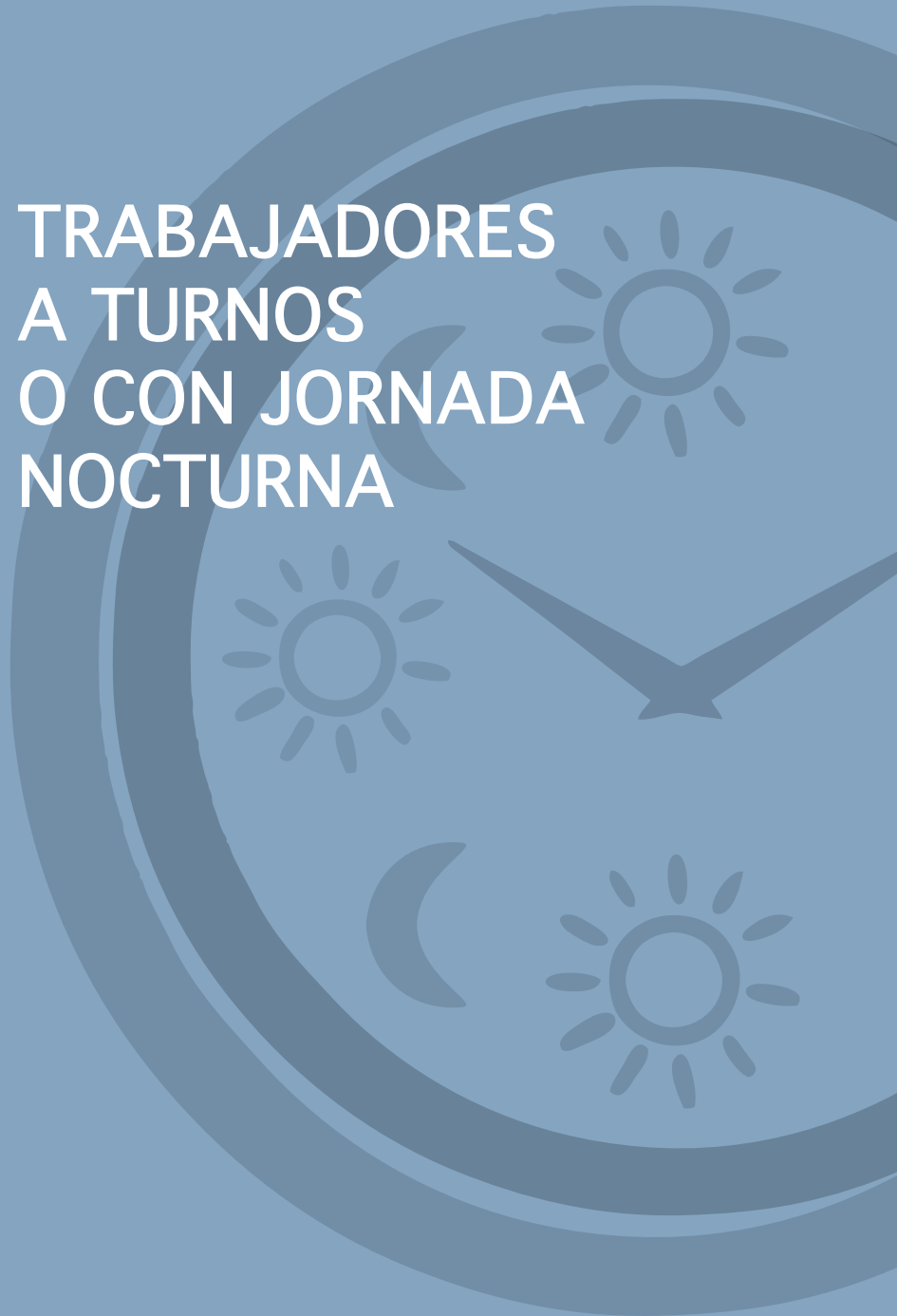
Estos ritmos se clasifican, según su duración temporal, en tres grandes grupos: ultracircadianos, cuando son superiores a 24 horas; infradianos, cuando son inferiores a 24 horas; y los circadianos o nictamerales que siguen un ritmo de 24 horas.

Los ritmos circadianos coinciden con los estados de sueño y vigilia y suelen ser más activos durante el día que durante la noche: presión sanguínea, frecuencia cardiaca, temperatura, excreción de potasio...

Si se alteran los ciclos de sueño y vigilia, estos ritmos se desequilibran, pero tienden a recuperar la normalidad con la vuelta al horario normal.

3

TRABAJADORES
A TURNOS
O CON JORNADA
NOCTURNA



3

TRABAJADORES A TURNOS O CON JORNADA NOCTURNA

A continuación vamos a intentar dar una cierta idea sobre la dimensión internacional, europea y nacional de estos sistemas “no habituales” de organización del trabajo, con objeto de profundizar y obtener mayor información sobre qué sectores y qué grupos poblacionales se ven más afectados.

3.1. SITUACIÓN INTERNACIONAL

La OIT tiene varios convenios y recomendaciones que fijan criterios sobre el trabajo nocturno, manifestando una preocupación legal para enfrentarse a este problema.

Recomendación R178 sobre el trabajo nocturno, que hace diversas definiciones y consideraciones sobre la duración del trabajo, y periodos de descanso, condiciones económicas, seguridad y salud, y varias medidas como la asignación de trabajo diurno para las mujeres embarazadas, tener en cuenta para la asignación de un trabajador al turno nocturno su situación particular...

Convenio 171: que regula la recomendación R178.

La organización del tiempo de trabajo bajo algún sistema de turnos va extendiéndose por todo el panorama internacional. De acuerdo con datos del 2001 de la Oficina de Estadísticas Laborales (Bureau of Labor Statistics), casi 15 millones de estadounidenses trabajaban en turnos de la tarde o de la noche, con rotación de turnos u otros horarios irregulares fijados por la empresa. Informes del 2003 de la Organización Internacional del Trabajo, señalaban que el número de horas trabajadas en los Estados Unidos supera a las de Japón y a las de la mayoría de los países de Europa occidental. Estos turnos laborales y las largas horas de trabajo se han asociado a riesgos de salud y seguridad.

En Canadá, según la General Social Survey¹ en el año 2005, aproximadamente un 28% de los trabajadores trabajaban a turnos y/o en turno de noche. Las ocupaciones dónde más frecuentemente se utilizan estos sistemas de organización del tiempo de trabajo estaban relacionadas con el



sector sanitario (45%), servicios de seguridad y vigilancia (66%), sector de comercio y servicios (40%) y sector industrial (42%).

En el año 2000, en Chile se estimaba que cerca de un cuarto de los trabajadores trabajaba bajo algún sistema de turno y que tal proporción iría en aumento. La Quinta Encuesta Laboral (ENCLA 2006)² ratifica esta estimación y el 30% de las empresas opera con turnos de trabajo. El 66.7% de las grandes empresas, el 42.7% de las medianas, el 28.5% de las pequeñas y el 21.4% de las microempresas han implementado turnos de trabajo. Considerando las diversas actividades económicas, los sectores en los que los turnos de trabajo son la forma habitual de organizar la jornada laboral son: hoteles y restaurantes; servicios varios; servicios sociales y de salud, suministro de electricidad, gas y agua e industrias manufactureras no metálicas.

Por otro lado, datos de Eurostat³(2007) muestran que aproximadamente un 17% de los trabajadores europeos (UE 27) trabajan a turnos, mientras que un 8% trabaja de noche. De acuerdo con los datos de la VI Encuesta Europea de Condiciones de trabajo de 2007 – de ahora en adelante, ENCT 2007) – son los trabajadores a turnos, los que manifiestan una mayor insatisfacción laboral con sus condiciones de trabajo; comentan tener serias dificultades para conciliar su vida laboral y personal; y revelan una mayor percepción en la exposición a riesgos laborales en su centro de trabajo.

3.2. SITUACIÓN EUROPEA

Tanto a nivel europeo como internacional nos pueden servir de ayuda saber qué normativa recoge el este tipo de trabajo:

Directiva 93/104/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, va dirigida entre otros a regular

Ámbito de aplicación: artículo 1.

Definiciones: artículo 2

Duración del trabajo nocturno: artículo 8

¹ Fuente: General Social Survey (<http://www.norc.uchicago.edu/GSS+Website/>).

² Fuente: Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile (<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-channel.html>).

³ Comisión Europea: Eurostat: (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>).

Vigilancia de la salud: el artículo 9 establece que:

Garantía para el trabajo nocturno: se contemplan en los artículos, 10,11 y 12.

Ritmo de trabajo: el artículo 13 establece cómo deber ser la organización del trabajo:

Se aprecian diferencias muy significativas en la organización del tiempo de trabajo, cuando hablamos del trabajo a turnos, dentro del marco europeo. Son los países de Europa oriental y, en menor medida, los de Europa del sur, los que presentan una proporción considerablemente mayor de trabajo a turnos. Esta situación puede obedecer, en gran medida, a la distinta composición de los sectores económicos de los diferentes países.

Convenios de la OIT ratificados por España en relación al trabajo nocturno [basado en los informes de la OIT (1997), y sin incluir la Convención nº 171 de 1990].

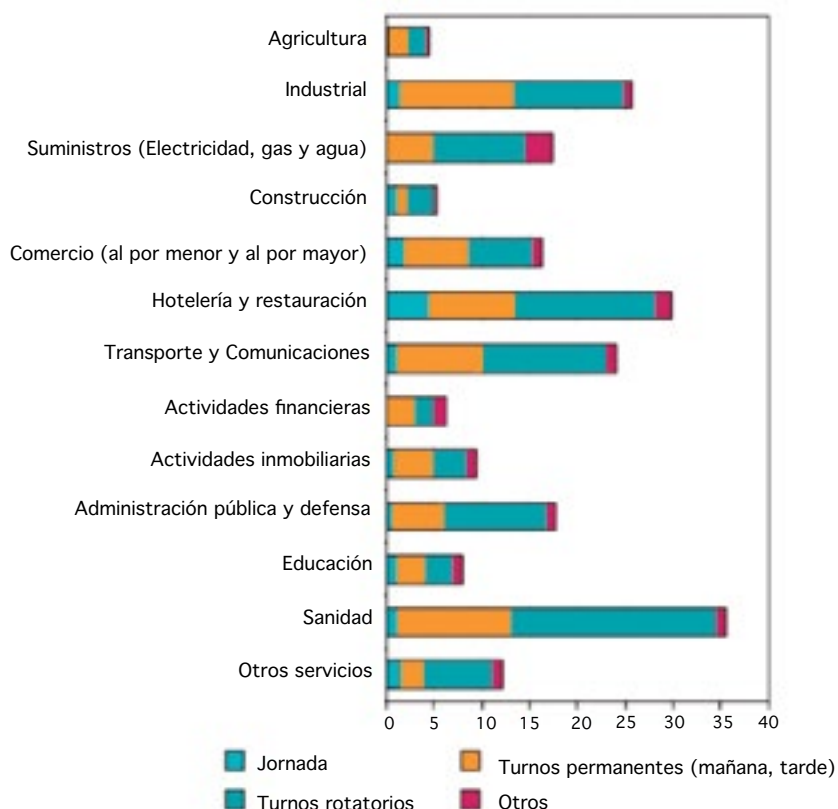
CUADRO CONVENIOS DE LA OIT REFERIDOS AL TRABAJO NOCTURNO				RATIFICADOS POR ESPAÑA	
Nº	AÑO	DENOMINACIÓN	REGISTRO EN LA O.I.T.	PUBLICACIÓN EN EL B.O.E.	¿EN VIGOR?
4	1919	Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres)	29.09.1932	14.04.1932	Sí
6	1919	Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria)	29.09.1932	14.04.1932	Sí
20	1925	Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías)	29.08.1932	14.04.1932	Sí
41	1934	Convenio revisado sobre el trabajo nocturno (mujeres)	19.06.1934	No	No
79	1946	Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales)	05.05.1971	22.05.1972	Sí
89	1948	Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres)	24.06.1958	21.08.1959	No
90	1948	Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria)	05.05.1971	22.05.1972	Sí



Como ya hemos comentado aproximadamente un 25% de los trabajadores europeos (UE 27) tienen organizada su jornada laboral bajo sistemas de turnos o trabajan en turno de noche. A continuación vamos a analizar algunos datos de la IV Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2007.

Sector de Actividad

Son los sectores de actividad de Sanidad (36%), Hostelería y restauración (30%), Industria (26%) y Transporte y comunicaciones (24%) los que cuentan con mayor un porcentaje de trabajadores a turnos.



Porcentaje de trabajadores. Tipo de jornada y sector. Fuente. IV Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo

Género

Por sexo son los hombres los que trabajan más habitualmente en horarios de trabajo a turnos (19% hombres y 16% mujeres) y nocturno (9% y 5% respectivamente).

Edad

Los más jóvenes trabajan con más frecuencia en horarios a turnos (20% menores de 24 años).

En otros tramos de edad, nos encontramos que el 18%, de aquellos con edades entre 25 y 49 años, desarrolla su actividad bajo un sistema de trabajo a turnos, porcentaje que es del 15% entre los mayores de 50.

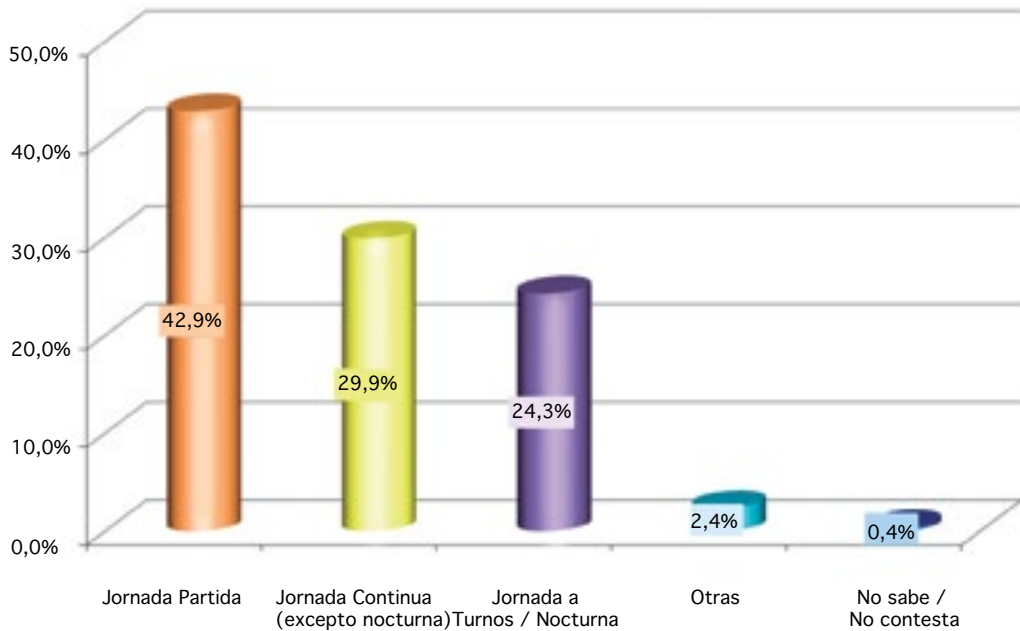
Organización del tiempo de trabajo

Para más de la mitad de los trabajadores europeos (56%) la empresa es la que fija el horario de trabajo sin que el trabajador tenga posibilidad de modificarlo; el 17% de los europeos pueden adaptar sus horarios dentro de unos límites determinados; y, únicamente, un 9% tienen la opción de elegir entre diversos horarios de trabajo predeterminados.

La posibilidad de adaptar su horario de trabajo (hasta ciertos límites) a sus necesidades particulares es más habitual en los países escandinavos o en los Países Bajos (50%), que en los países del sur y este de Europa (25%).

3.3. SITUACIÓN EN ESPAÑA

Según datos de la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2007 el 43% de los trabajadores tienen la jornada partida –mañana y tarde–, el 30% trabaja con jornada continua –fija de mañana o de tarde– y un 24% tiene jornada a turnos y/o nocturna.

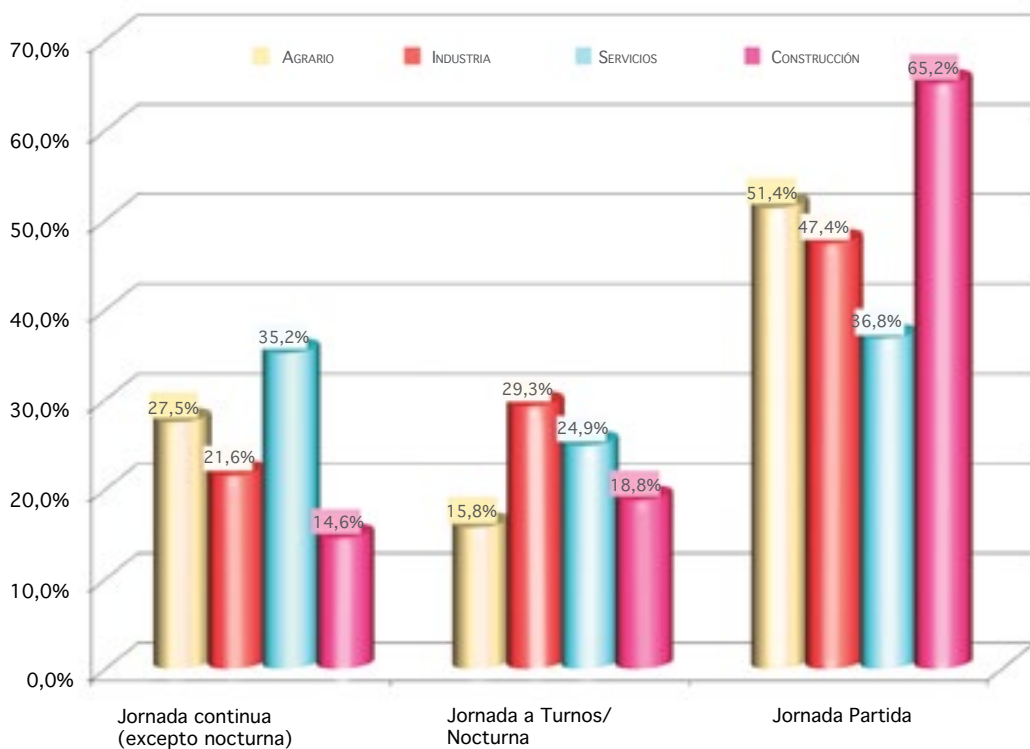


PORCENTAJE DE TRABAJADORES. HORARIO DE TRABAJO. FUENTE: VI ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT). ELABORACIÓN PROPIA.

Sector de Actividad

La jornada partida es más habitual en el sector de la Construcción (65%), mientras que es en Servicios donde encontramos un mayor porcentaje de

trabajadores con jornada continua –mañana y tarde- (35%). En cuanto a la jornada a turnos y/o nocturna esta es más habitual en los Industria (29%) y Servicios (25%).

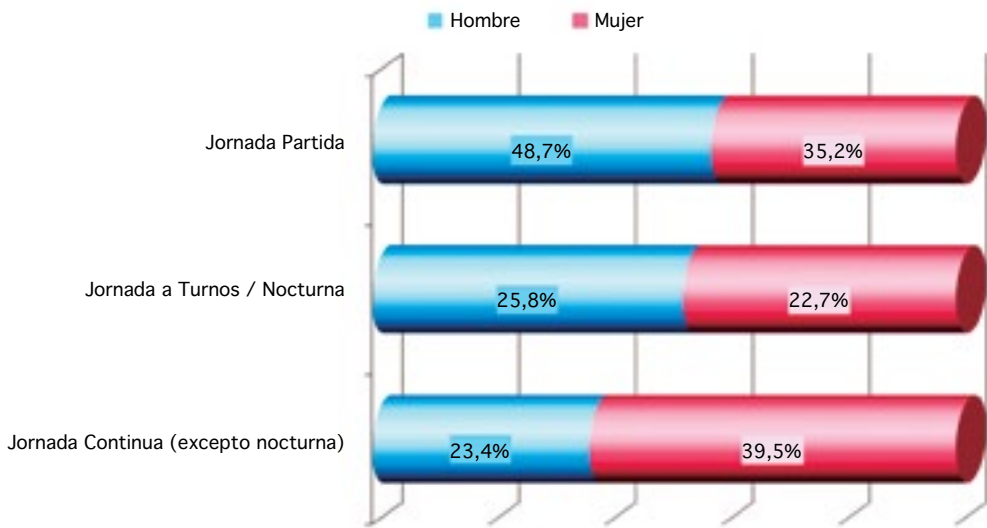


PORCENTAJE DE TRABAJADORES. HORARIO DE TRABAJO Y SECTOR DE ACTIVIDAD. FUENTE: VI ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT). ELABORACIÓN PROPIA.



Género

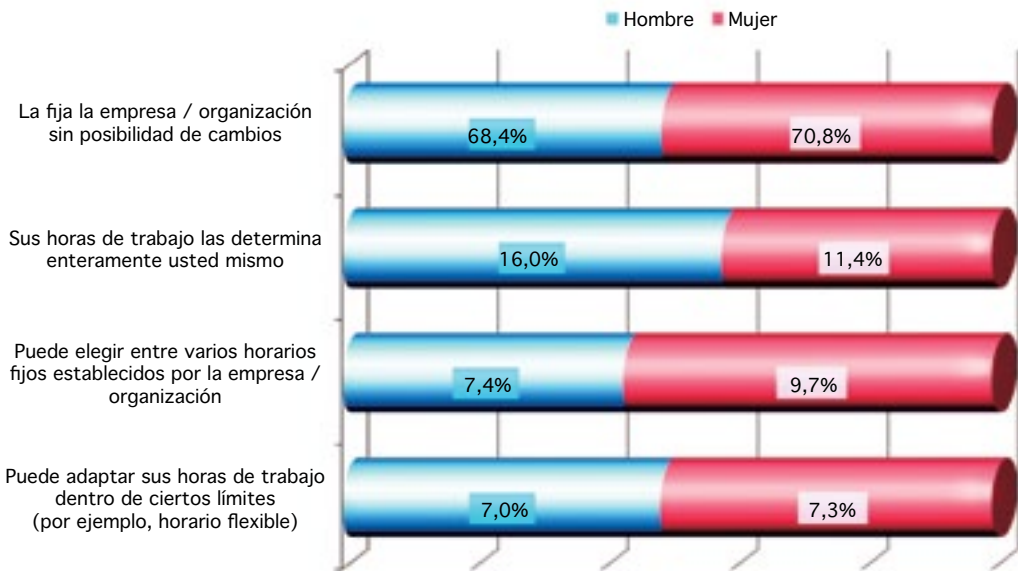
Por género nos encontramos que la jornada más habitual entre los hombres es la jornada partida (49%), mientras que entre las mujeres es la jornada continua (40%). En el caso de la jornada a turnos y/o nocturna observamos que el porcentaje de hombres (26%) es ligeramente superior al de mujeres (23%)



PORCENTAJE DE TRABAJADORES. HORARIO DE TRABAJO Y GÉNERO. FUENTE: VI ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT). ELABORACIÓN PROPIA.

Organización de horarios laborales

En cuanto a la capacidad de los trabajadores y trabajadoras para organizar sus horarios laborales, nos encontramos con que el 69% afirma que es la empresa la que fija los horarios laborales, no teniendo la posibilidad de cambiarlos (68% hombres y 71% mujeres).

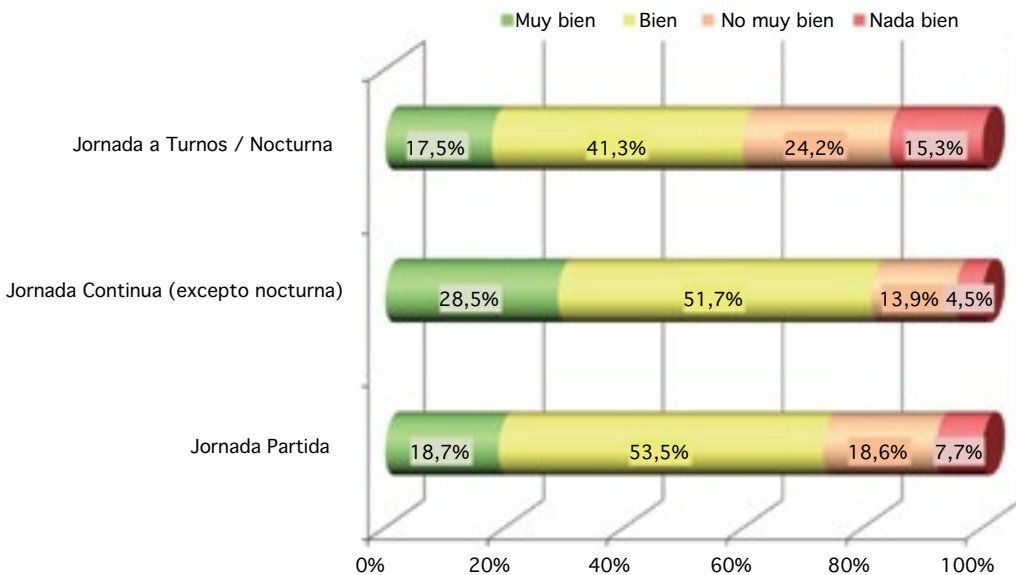


PORCENTAJE DE TRABAJADORES. ORGANIZACIÓN DE HORARIOS LABORALES Y GÉNERO. FUENTE: VI ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT). ELABORACIÓN PROPIA.



Conciliación de la vida laboral y personal

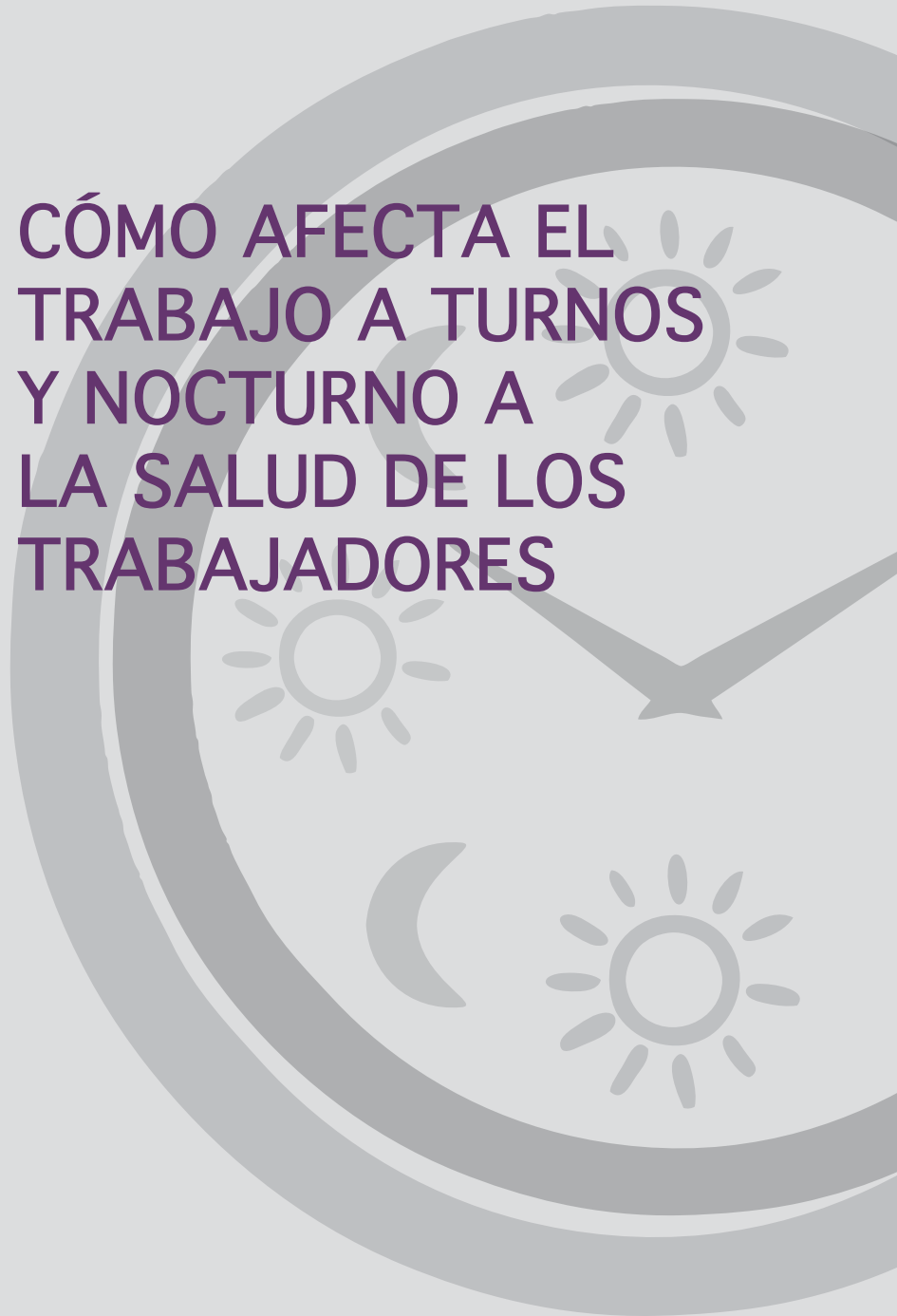
Los trabajadores con trabajo a turnos y/o nocturno son los que más dificultades tienen para adaptar sus horarios de trabajo a los compromisos sociales y/o familiares (40%), mientras que aquellos con jornada continua declaran tener menor dificultad para adaptar su vida laboral y familiar (18%), especialmente en el caso de la jornada fija de mañana (13%).



PORCENTAJE DE TRABAJADORES. ADAPTACIÓN DEL HORARIO DE TRABAJO A LOS COMPROMISOS SOCIALES Y FAMILIARES. FUENTE: VI ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT). ELABORACIÓN PROPIA.

4

CÓMO AFECTA EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES



4

CÓMO AFECTA EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

El estudio de las consecuencias del trabajo rotativo sobre la salud de los trabajadores se ha centrado principalmente en el ámbito físico. Desde una perspectiva psicológica, son pocas las investigaciones que se han llevado a cabo, a excepción de las que se centran en los trastornos del sueño. Sin embargo, esto no significa que este tipo de repercusiones psicológicas no sean importantes.

Los escasos acercamientos existentes muestran una afectación importante en la salud mental de las personas afectadas por este sistema de trabajo: alteraciones del sueño, síndrome de fatiga crónica, estrés, sintomatología depresiva, etc...

El desarrollo del trabajo a turnos va a tener consecuencias sobre la salud física, psíquica y social de los trabajadores. Este deterioro puede manifestarse, en primer lugar, por alteración de los hábitos alimentarios, y más a largo plazo, en alteraciones más graves, que pueden ser trastornos gastrointestinales, cardiovasculares o alteraciones neuropsíquicas. Deben ser tenidas en cuenta a la hora de diseñar el trabajo a turnos, de forma de su incidencia sobre la salud de los trabajadores sea la menor posible.

Entre las diferentes enumeraciones existentes se han tomado en consideración las realizadas por el INSHT (1998), Fernández y Pinol (2000), Knauth (1995), Melo (2006) y Monk y Folkard (1992),

4.1. ALTERACIONES DEL SUEÑO

Las alteraciones del sueño constituyen el principal problema asociado a los trabajadores a turnos. El grado de ajuste al trabajo por turnos depende de un gran número de variables como por ejemplo, la duración del turno, el número de turnos de noche en cada rotación, además hemos de tener en cuenta factores personales como la edad, años de trabajo, el estilo de vida de cada trabajador, que pueden modificar los efectos de los turnos sobre el sueño.

Los problemas de sueño los padecen especialmente los trabajadores en turno de noche. Este hecho no resulta extraño puesto que este horario



fuerza a la persona a dormir cuando el organismo se inclina a estar despierto y por el contrario a permanecer alerta cuando el ciclo del organismo le inclina al sueño.

Desde un punto de vista psicopatológico, el insomnio constituye el principal trastorno asociado al trabajo a turnos y sobre todo, al trabajo nocturno. En concreto el sueño presenta una disminución importante en su duración y una alteración significativa en su calidad.

Por lo que se refiere a la duración del sueño se produce una reducción de las horas destinadas a dormir; a lo que además se debe añadir las condiciones ambientales desfavorables de dormir de día (ruidos, luz...). Todo ello dificulta el carácter reparador del sueño, y como consecuencia, aumenta la probabilidad de verse afectado por problemas relacionados con la salud a medio-largo plazo.

Para entender mejor esta alteración hemos de explicar en qué consiste el sueño. El sueño tiene básicamente dos fases: una de sueño lento y una de sueño rápido.



Durante la primera fase se produce un periodo inicial de sueño ligero, y un segundo periodo de sueño profundo, en el que las constantes fisiológicas y el tono muscular disminuyen; esta fase del sueño es la que permite la recuperación del organismo.

La fase del sueño rápido es la que permite la recuperación psíquica. Durante esta fase, que se repite unas cuatro veces durante el sueño nocturno, aumentan las constantes fisiológicas, metabólicas y endocrinas, aparecen una serie de movimientos oculares rápidos (REM) y se produce la actividad onírica.

Para recuperarse de la fatiga diaria es necesario dormir, con variaciones individuales, alrededor de siete horas durante la noche, de manera que puedan darse todas las fases del sueño y se facilite la recuperación psíquica en las horas siguientes. En el trabajo a turnos esto no es posible.

Además del insomnio, el trastorno del ritmo circadiano constituye otra patología que guarda una estrecha relación con los turnos de trabajo.

Este trastorno se caracteriza por un patrón de sueño desestructurado que obedece a una mala sincronización entre el sistema circadiano endógeno de sueño-vigilia del individuo, por una parte, y las exigencias exógenas de espaciamiento y duración del sueño, por otra.

Desde una perspectiva más psicosocial, los trastornos del sueño obedecen a la alteración que se produce en el ámbito familiar y social. Debido a que los trabajadores por turnos y especialmente, los nocturnos son una minoría, se ven forzados a ajustar su horario al establecido por la sociedad, de tal forma que, las actividades cotidianas suponen para estos trabajadores una reducción importante de las horas de sueño.

En cualquier caso, la disminución de la calidad del sueño produce un estado de fatiga persistente lo que da lugar a una pérdida de eficacia en el trabajo y consecuentemente, a un aumento del esfuerzo necesario para el rendimiento.



4.2. ALTERACIONES DE LOS RITMOS BIOLÓGICOS

La biología humana está específicamente orientada a la vigilia durante el día y el sueño durante la noche, por lo que todo horario que obligue al trabajador a estar despierto hasta muy entrada la noche o durante la noche, trastornará su reloj biológico.

El ser humano es básicamente diurno, esto es que su organismo está fundamentalmente programado para trabajar de día y descansar de noche. Existen mecanismos internos que controlan la fisiología y la bioquímica del organismo para ajustarlo al ciclo de 24 horas. Estos ciclos se denominan ritmos circadianos. La perturbación de las variaciones circadianas del funcionamiento fisiológico producido por la necesidad de permanecer despiertos y trabajando en horas biológicamente anómalas, y de dormir de día, es uno de los rasgos estresantes del trabajo a turnos.

Los ritmos biológicos del organismo humanos siguen unas repeticiones cíclicas y regulares. Estos ritmos suelen clasificarse en ultradianos si son superiores a 24 horas, circadianos si siguen un ritmo de 24 horas o, infradianos si su ciclo es inferior a 24 horas.

Los ritmos circadianos son los más afectados y por tanto, los más estudiados en relación con el trabajo a turnos. Estos ritmos biológicos coinciden con los estados de vigilia y sueño, siendo la mayoría más activos durante el día que durante la noche.

Las fases de activación (vigilia)- desactivación (sueño) se deben a la influencia de los ritmos circadianos sobre la formación reticular ascendente y el hipotálamo, coincidiendo con la fase de activación de las horas diurnas, y las de inhibición con las horas nocturnas.

Esto influye en una serie de funciones corporales como por ejemplo, la temperatura corporal que disminuye por la noche hasta alcanzar un mínimo de 35-36°C entre las 2 y 3 de la madrugada, y aumenta de día hasta los 37°C alrededor de las 17 horas.

Al cambiar los ciclos de sueño-vigilia estos ritmos se desequilibran, pero recuperan la normalidad cuando se vuelve a un horario normal. El trabajo a turnos, especialmente el nocturno, fuerza a la persona a invertir su ciclo normal de actividad de descanso, obligándole a ajustar sus funciones al periodo de actividad nocturna. Las alteraciones son debidas a la estabilidad de estos ritmos y a su dificultad para adaptarse a modificaciones externas; de hecho, el cuerpo está sometido a una tensión continua en su intento de adaptarse al cambio de ritmo.

Existen dos importantes dimensiones de la personalidad que parecen ser las variables que están asociadas a los ritmos circadianos, la inclinación matutina o vespertina la introversión.

Las personas con inclinación matutina, llamadas “alondras”, se caracterizan por una secuencia de fases adelantada de la temperatura corporal, se acuestan y despiertan antes que la mayoría de las personas, mientras que los individuos vespertinos, o búhos, presentan una secuencia de fase retrasada en el ritmo circadiano y suelen acostarse y despertarse más tarde. La condición de alondra sería más ventajosa para los turnos de mañana y la pertenencia al grupo de los búhos sería para los turnos de noche.

4.3. SÍNDROME DE FATIGA CRÓNICA

La fatiga no es una enfermedad, sino una respuesta biológica normal del organismo cuando se ve sometido a un trabajo físico y/o psíquico de una intensidad superior a la que está acostumbrado.

En este sentido, la fatiga ejerce una función adaptativa: actúa como mecanismo de alerta y/o salvaguardia ante situaciones adversas. De tal modo, que la fatiga tanto física como mental juegan un papel de señal de alarma que impide al organismo llegar a una fase extrema. No obstante, la fatiga interfiere con la coordinación y con la capacidad de vigilancia.

En los casos más graves se puede desarrollar el denominado “síndrome de fatiga crónica” un estado grave de agotamiento físico y mental que



genera un sentimiento generalizado de falta de energía para realizar cualquier labor, que resulta muy frustrante para el sujeto, que se agudiza ante cualquier mínimo esfuerzo y que no se explica por un diagnóstico médico. Habitualmente, el síndrome aparece acompañado por otros síntomas como por ejemplo, quejas somáticas, dolores musculares, alteraciones del sueño, problemas de memoria y atención, dificultades de concentración y trastornos afectivos lo que produce una alteración en la vida cotidiana de la persona y una disminución del rendimiento laboral.

El medio ambiente en el que se desarrolla la actividad del individuo tiene repercusión en el nivel de fatiga que llega a sentir. Los ambientes muy sobrecargados (mucho ruido, calor/ frío, iluminación inadecuada) favorecen la aparición de la fatiga. Las jornadas excesivamente largas y los turnos que exigen rotaciones rápidas influyen en la aparición de la fatiga.

Los trabajadores sometidos a turnos y aquellos que trabajan permanentemente de noche suelen encontrarse más cansados a consecuencia de su horario laboral. A su vez, resultado de ese cansancio, disminuye la capacidad de concentración, incrementándose la probabilidad de cometer errores en el desempeño de las tareas, así como el riesgo de sufrir un accidente laboral.

4.4. PROBLEMAS DIGESTIVOS

Necesitamos al menos, tres comidas diarias, algunas de ellas calientes, con un cierto aporte calórico y tomadas a una hora más o menos regular. El horario de trabajo nos afecta en nuestros hábitos alimenticios, tanto en cuanto a la cantidad, como a la calidad, horario y secuencia de las comidas.

La alteración de los hábitos alimentarios favorece la aparición de alteraciones digestivas. Cuando trabajamos a turnos o en horario nocturno, la cantidad de la comida no es la misma; solemos tomar comidas rápidas y en un tiempo corto e inhabitual; y desde punto de vista nutricional, los alimentos están mal repartidos a lo largo de la jornada, consumiendo

habitualmente alimentos de alto contenido calórico y ricos en grasas, cuando el ritmo metabólico es más bajo. Durante el turno de noche, suele incrementarse el consumo de café, tabaco y excitantes, que favorecen la dispepsia – digestión pesada.

4.5. ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES

Es difícil decir exactamente cómo el turno de trabajo se combina con otros factores que causan enfermedades del corazón. Cambiar constantemente de un turno de día a uno de noche podría ser uno de estos factores estresantes. Otros factores podrían incluir las horas largas de trabajo, un gran volumen de trabajo y jornadas irregulares.

4.6. ALTERACIONES EN LAS RELACIONES SOCIALES Y FAMILIARES

El trabajo a turnos repercute negativamente en la vida familiar, la participación en la actividad institucional y las relaciones sociales. La naturaleza del sistema de turnos, el sexo, la edad, estado civil, la estructura de la familia del trabajador, son factores que pueden influir, más o menos, sobre sus relaciones sociales.

Vivimos en una sociedad en la que las actividades de la vida cotidiana están organizadas en el marco de una cultura principalmente diurna. Durante el día practicamos actividades deportivas; acudimos al banco o al médico; realizamos trámites administrativos; hacemos la compra diaria; vamos de compras; realizamos las actividades domésticas... aprovechando – la gran mayoría de las personas – para dormir y descansar, entre la medianoche y las seis de la madrugada.

Empleamos las tardes, noches y los fines de semana para relacionarnos con nuestra familia y amigos, para asistir a eventos culturales o sociales... Sin embargo, cuando trabajamos a turnos, especialmente en turnos de tarde y noche, nos encontramos con dificultades para conciliar el trabajo, con nuestro entorno social y familia, debido, en muchas ocasiones, a la falta de coincidencia con los demás.



4.7. PROBLEMAS DE ADICCIÓN

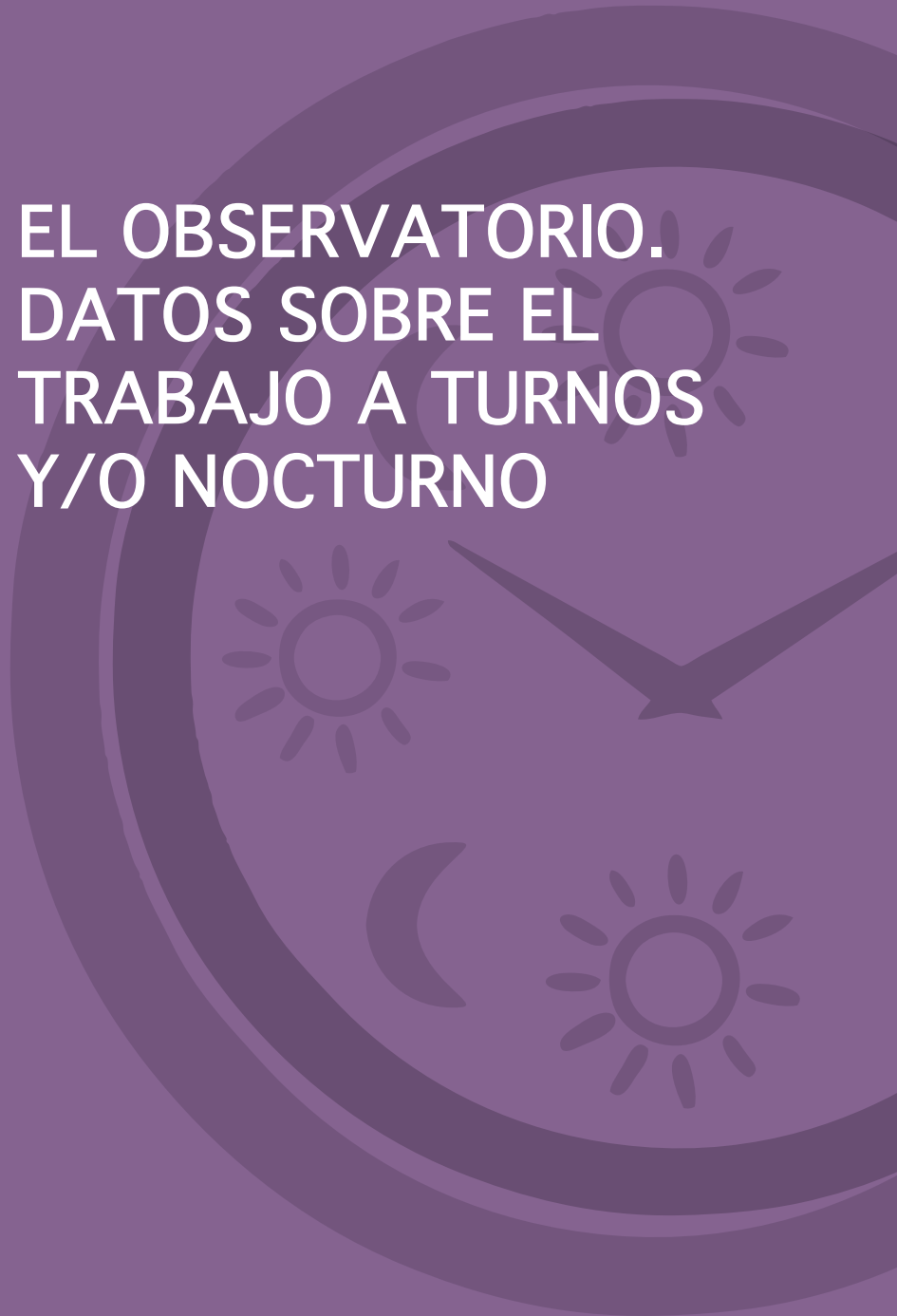
Los trabajos a turnos y las jornadas nocturnas constituyen un factor de riesgo para el abuso de sustancias como, por ejemplo, fármacos, tanto para mantenerse despierto durante la noche, como para dormir mejor en horas diurnas, en las que existe mayor actividad y es más difícil conciliar el sueño.

También es una fuente generadora de estrés, situación que puede inducir a consumos “escapistas” de sustancias adictivas como tabaco, café, alcohol, etc. A esto, hay que añadir la problemática de tener que trabajar en épocas de descanso habitual para el resto de la población (fiestas, fines de semana, noches, etc.). Todas estas circunstancias, actuando de forma conjunta, pueden crear un fuerte desarraigo familiar, social y cultural; lazos que son básicos a la hora de tratar y de resolver un problema de drogodependencia.



5

EL OBSERVATORIO.
DATOS SOBRE EL
TRABAJO A TURNOS
Y/O NOCTURNO



5

EL OBSERVATORIO. DATOS SOBRE EL TRABAJO A TURNOS Y/O NOCTURNO

5.1. METODOLOGÍA

Toda investigación se propone crear conocimiento sobre un aspecto de la realidad social. Esa intención no es posible de realizar a partir de la “nada”; por el contrario el investigador debe conocer y tener en cuenta la situación que va a analizar es por eso, que, desde el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de UGT ha decidido analizar y estudiar las condiciones en las que desarrollan su actividad los trabajadores a turnos y/o nocturno. Para ello, se ha recurrido a la investigación cuantitativa -aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables- además de complementar esta información con una investigación cualitativa- aquella en la que obtenemos la información directamente a través de los trabajadores-.

El equipo técnico del proyecto ha llevado a cabo un análisis inicial sobre la situación de los sectores, que han permitido concretar la información obtenida en la fase documental en un estudio descriptivo que nos sirve para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes. Permiten detallar el fenómeno estudiado básicamente a través de la medición de uno o más de sus atributos.

Para ello, se planteó una Hipótesis, es decir, una tentativa de explicación de los fenómenos a estudiar, que se formulan al comienzo de una investigación mediante una suposición o conjetura verosímil destinada a ser probada por la comprobación de los hechos.

En este sentido se planteó la hipótesis bajo una relación “causa efecto”: cuando la hipótesis refleja a una variable como producto de otra variable, basada en la suposición que trabajar a turnos y o nocturno supone un grave empeoramiento de la salud de los trabajadores.

5.1.1. DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA

Se ha realizado un muestreo no probabilístico, en donde los criterios de elección dependen del criterio del investigador. Sus resultados son ge-



neralizables a la muestra en sí. No son generalizables a una población concreta. Este tipo de muestra exige un cierto conocimiento del universo, su técnica consiste en que es el investigador el que escoge intencionalmente sus unidades de estudio. En este sentido, la población muestral se centró en trabajadores de: Industria química, energética, artes gráficas, seguridad privada, industria panadera y láctea.

5.1.2. RECOGIDA DE DATOS

Una vez realizada la recogida de datos a través de los cuestionarios comienza una fase esencial para la investigación social, referida a la clasificación y agrupación de los datos referentes a cada variable objeto de estudio, es decir, tras la recogida de información y previo a la presentación de resultados, aparece el proceso de análisis de datos que consiste en convertir los datos originales en datos manejables e interpretables. En este proceso de análisis de los datos encontramos diferentes momentos:

- Revisión y depuración de los datos obtenidos.
- Codificación y tabulación de los cuestionarios. Esta tabulación se ha hecho a través de un programa de base de datos. La codificación de los datos significa la traducción de la información en valores adecuados para ser introducidos en el ordenador y para el análisis estadístico.

Un problema adicional que encontramos en esta fase de codificación es la presencia en los cuestionarios de preguntas abiertas por lo que para su análisis procedimos a seguir las técnicas de análisis de contenido.

Una vez codificados los datos procedimos a su tabulación es decir a la ordenación sistémica en tablas y presentación gráfica para facilitar la explicación de los resultados. La tabulación de datos constituye el primer paso del análisis. Los totales, porcentajes y promedios generalmente dan información básica sobre los indicadores de medida. En muchos casos estos resúmenes pueden ser todo lo que se necesita para tomar decisiones.

Los resultados obtenidos a partir de este proceso de análisis con una población de 1.164 trabajadores con jornada a turnos/ nocturno, se presentan a continuación en los siguientes apartados con un apartado específico de conclusiones y propuestas de actuación.

Clasificación de niveles de riesgo

En la elaboración del cuestionario con el propósito de mejorar la validez y fiabilidad se han seguido los siguientes criterios:

- Estructura en forma de pregunta y enunciado que plantea siempre una afirmación. El significado de esta afirmación tanto puede criticar como defender un aspecto, situación o enfoque del tema que pretende evaluar el ítem.
- Para evitar la aquiescencia se han elaborado preguntas que realmente afirman o defienden una idea o impresión se denominan positivas y otras que en el enunciado o en la gradación de las opciones de respuesta siguen el sentido contrario que se denominan negativas. Estas preguntas funcionan al revés y por tanto su valoración es inversa.
- Los enunciados en la medida de lo posible tienden a ser cortos y admiten cambios en los términos empleados en vista a su mejor adaptación a un entorno laboral o puesto de trabajo concreto.
- Cada enunciado pretende expresar un solo punto de vista, idea o impresión.

La valoración final se obtiene a partir de las respuestas y puntuaciones de cada sujeto en cada factor. El método presenta los resultados en dos formatos diferentes: por un lado se ofrecen las medias del colectivo analizado para cada uno de los factores (Perfil Valorativo) y, por otro, se ofrece el porcentaje de contestación a cada opción de respuesta para cada pregunta (Perfil Descriptivo).

Por tanto, la investigación se ha realizado mediante encuesta realizada a través de un cuestionario presentado en un documento escrito distri-



buido entre los trabajadores de los sectores objeto de estudio, mediante muestreo probabilístico en cuanto que, todos los individuos de la población, obtenida en una primera distribución muestral, pueden formar parte de la muestra que sea representativa.

La población muestral estimada era de 250 cuestionarios por sector, lo que suponía un total de 1.500 trabajadores encuestados pero a cierre del análisis y elaboración del informe obtuvimos una población de 1.164 cuestionarios validados, lo que supone un 77,6% de la población muestral.

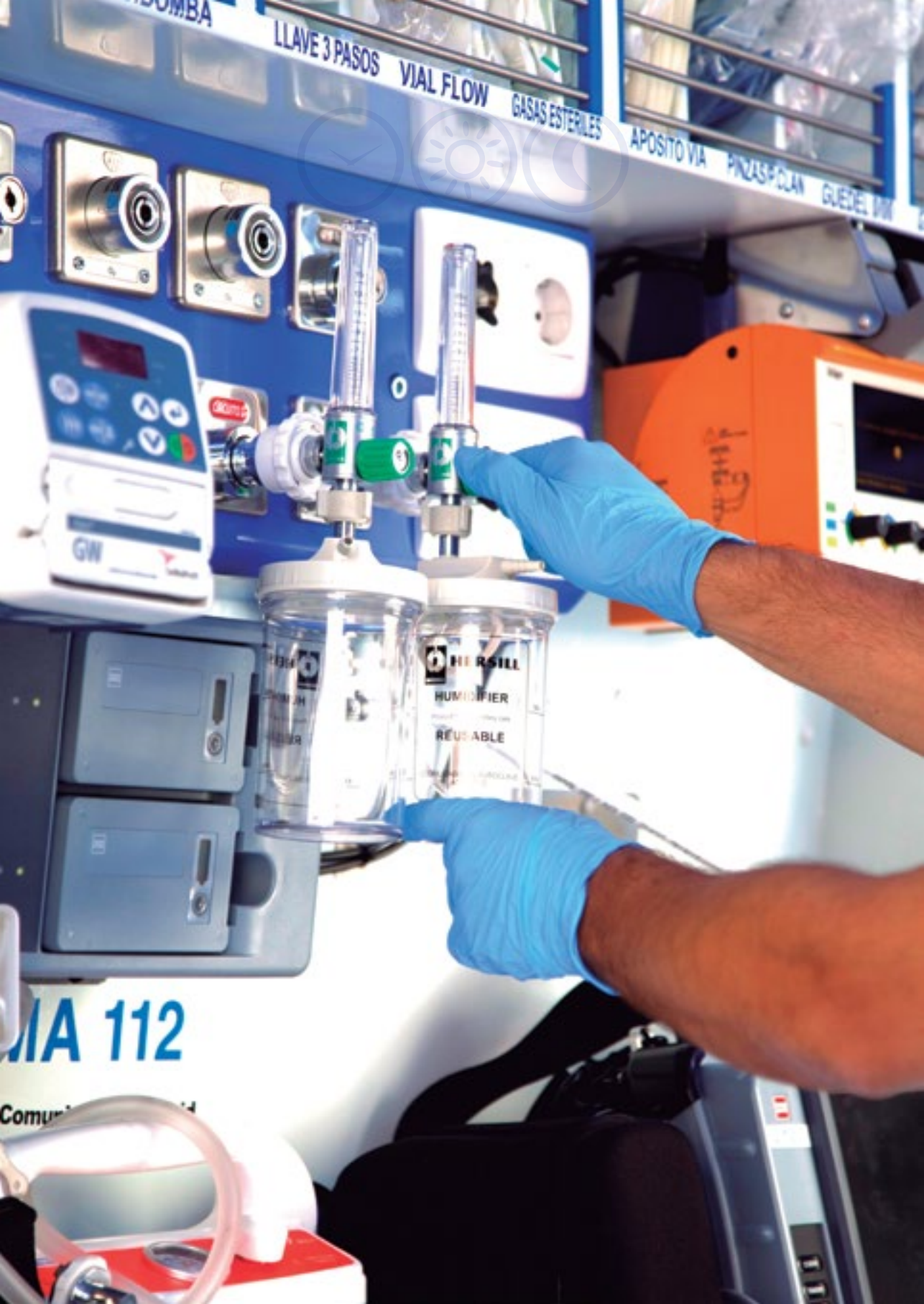
Hasta ahora hemos hablado de cómo, en muchos sectores productivos, la organización del trabajo implica que los trabajadores tengan que desarrollar su actividad profesional bajo un sistema de turnos, bien permanente (especialmente tarde y noche), bien rotativo. También hemos visto como, el tener que desempeñarlo bajo estos sistemas de trabajo, conlleva consecuencias muy negativas para la seguridad y salud de estos trabajadores.

En los puntos siguientes, vamos a analizar las condiciones de trabajo y su exposición a factores que afectan tanto a policías como a guardias civiles, y que pueden ocasionar la aparición de riesgos psicosociales como Estrés, Violencia –Acoso– así como *Burnout*.

Los factores que se han tenido en cuenta en el análisis han sido:

- **Organización del tiempo de trabajo:** considera los criterios establecidos para organizar el tiempo de trabajo, descansos, etc., así como el grado de autonomía a la hora de decidir cómo gestionar el propio trabajo.
- **Factores Psicosociales:** se mide las condiciones de trabajo en general teniendo en cuenta, la autonomía, el contenido de trabajo, la percepción sobre el propio trabajo, la implicación emocional y afectiva sobre el trabajo, la complejidad del trabajo.

- **Relaciones laborales:** hace referencia a la cantidad y calidad de las relaciones que se establecen dentro de la organización entre los diferentes colectivos o equipos de trabajo.
- **Contenido del trabajo:** grado en que el conjunto de tareas a desempeñar ofrece una cierta variedad fomentando el desarrollo de habilidades y conocimientos de cada persona.
- **Exigencias de la tarea y del entorno de trabajo:** mide la percepción de cada persona respecto a las condiciones de trabajo existentes en el puesto que desempeña tanto en el aspecto físico (ruido, iluminación...) como en el cognitivo o emocional.
- **Alteraciones del sueño:** mide como perciben los trabajadores su tiempo de descanso y la capacidad de recuperación.
- **Problemas con el sueño:** mide la capacidad del trabajador para iniciar y mantener el sueño después del trabajo a turnos/nocturno.
- **Estado de salud:** mide la percepción sobre la salud de los trabajadores y que tipos de síntomas tanto físicos como psicológicos relacionan los trabajadores con su trabajo.



LLAVE 3 PASOS

VIAL FLOW

GASAS ESTERILES

APOSITO VIA

PINZAS/CLAN

GUERDEL PUN

GW

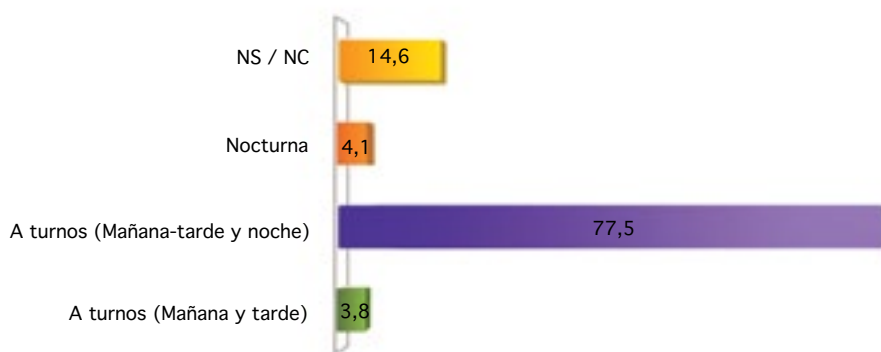
HIERBILL
HUMIDIFIER
REUSABLE

MA 112

Comuni

5.2. DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA

Para poder realizar este análisis tenemos una población muestral de 1.164 cuestionarios, de los cuales aproximadamente un 77% son de trabajadores que desarrollan su actividad sometidos a horarios laborales con turnos (mañana, tarde y noche), de aquellos que trabajan permanentemente de noche lo que suponen un 4% de encuestados y, un 3.8% que realizan el turno en tarde y noche...



Representación Sectorial

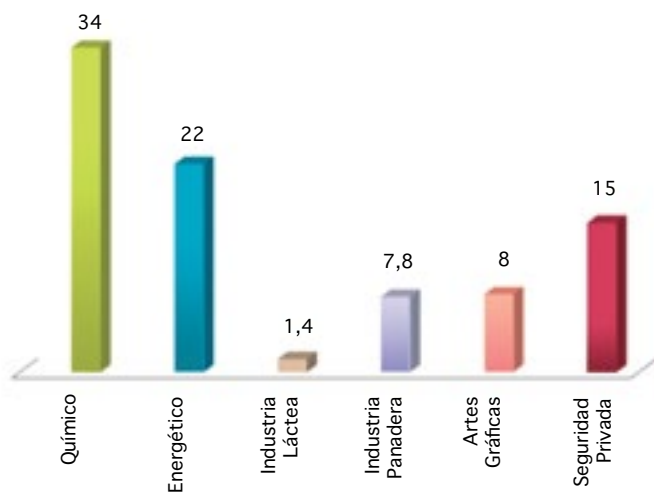
Los sectores participantes en la investigación realizan actividades tanto industriales como de servicios, con lo que podemos averiguar que el tiempo de organización del trabajo en horario a turnos y/o nocturno es perjudicial independientemente de la actividad que se desarrolle.

Así, los trabajadores encuestados realizaban su trabajo en el sector:

- El 34% de los trabajadores pertenecían al sector químico.
- El 22% pertenecen al sector energético.
- El 15% de los trabajadores realizan funciones de seguridad privada.

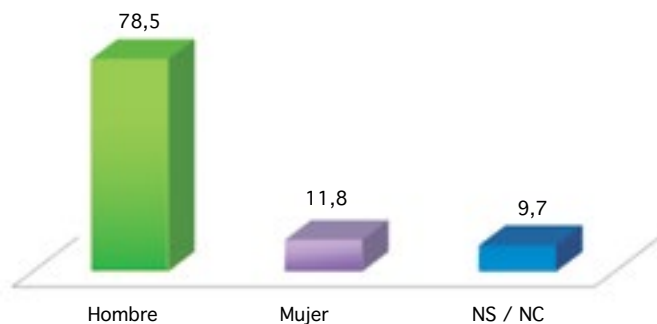


- El 8% son de Artes Gráficas.
- El 7,8% son trabajadores de la industria láctea.
- El 1,4% son trabajadores de la industria panadera.



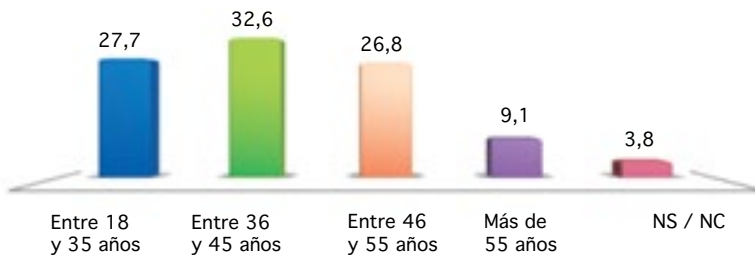
Género

El 78,5% de los trabajadores de la muestra son hombres, por un 11,8% de mujeres, encontrando un sesgo del 9% de encuestados que han respondido No sabe/No contesta.



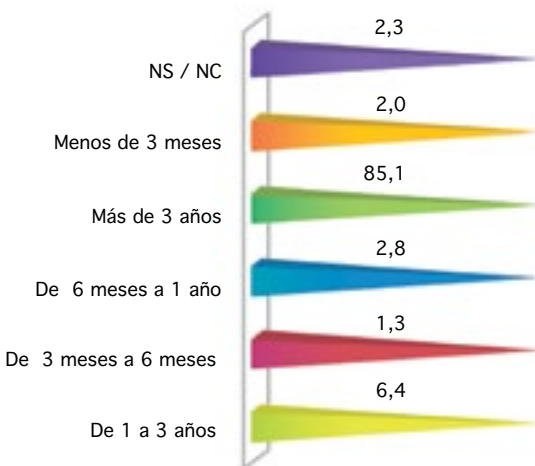
Edad

La mayor parte de los trabajadores que realizan trabajo a turnos se sitúa en los tramos de edad comprendidos entre los 36-45 años, seguidos de los más jóvenes de 18-35 años.



Antigüedad en la empresa

El 85% de los trabajadores encuestados llevan más de 3 años trabajando en la empresa, y el 6% sólo tienen una antigüedad de 1 a 3 años.

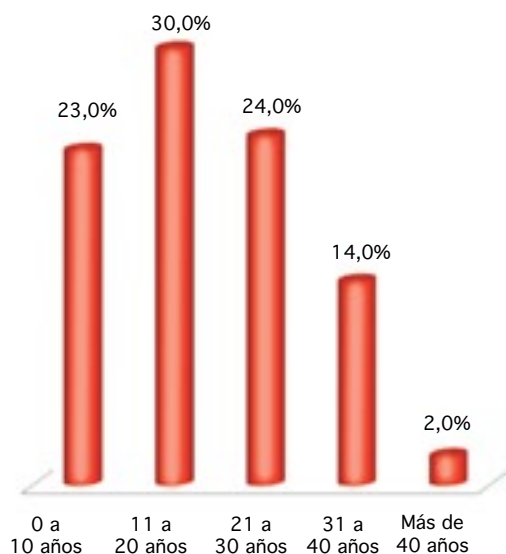


Dado que existen estudios que evidencian que el trabajar en un horario de turno y nocturno durante un periodo largo de tiempo supone un grave deterioro de la salud, se preguntó a los trabajadores cuánto tiempo llevaban trabajando en horario a turnos y cuánto tiempo en el horario actual. El 30% de los trabajadores lleva un periodo de 10-20 años trabajando y un 24% lleva trabajando entre 21-30 años.

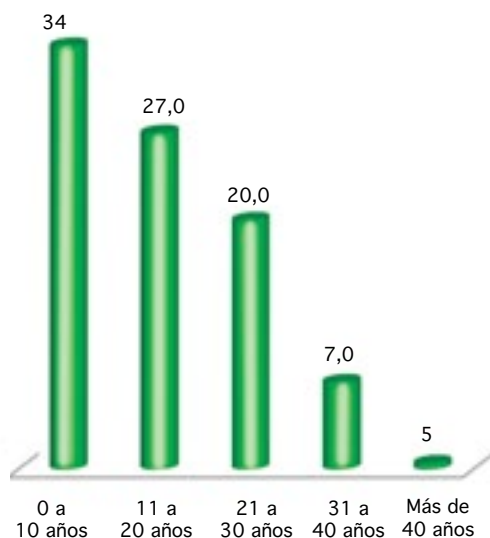


Un 27% de los encuestados lleva entre 11-20 años trabajando en horario de turnos, seguidos de un 20% que lleva entre 22 y 30 años. Si atendemos al horario actual de turnos, encontramos que el 23% de los trabajadores lleva con el mismo horario entre 11-20 años y un 15% entre 21-30 años; lo que lleva una degeneración de su estado de salud y de sus condiciones de vida.

Tiempo años trabajando.
Datos Porcentuales



Tiempo trabajando a turnos.
Datos Porcentuales



Tiempo trabajando en el horario actual.
Datos Porcentuales

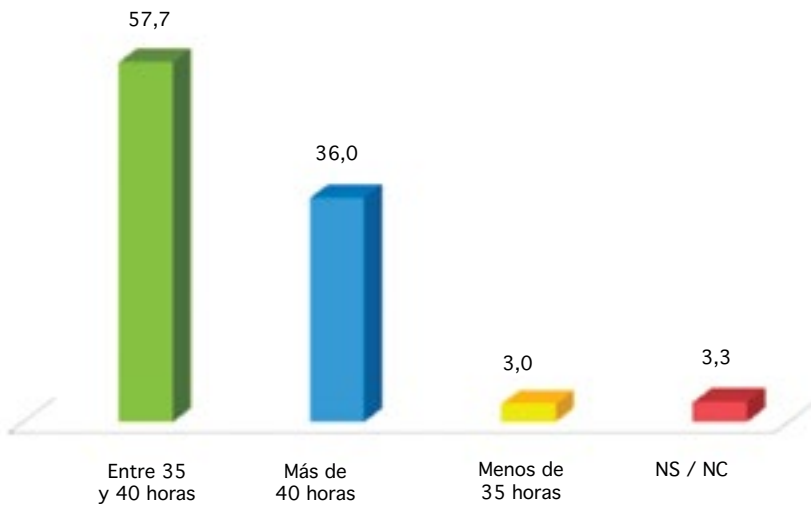






Jornada semanal

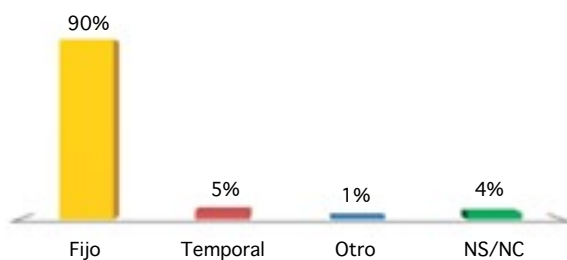
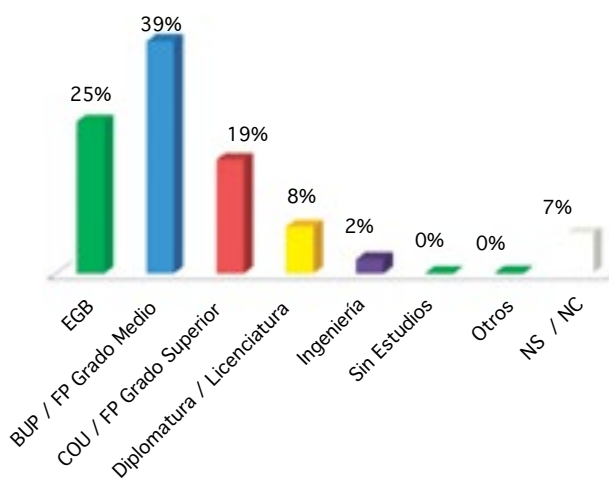
El 57% de los trabajadores realiza una jornada de entre 35-40 horas semanales, y un 36% realizan más de 40 horas semanales, lo que supone un incremento de la fatiga y el cansancio para los trabajadores.





Nivel de estudios y tipo de contrato

La gran mayoría de los encuestados tienen formación básica de BUP/FP Grado Medio, seguido de aquellos trabajadores que sólo han acabado el ciclo de Educación General Básica.



Nº Trabajadores encuestados por nivel de estudios acabados y tipo de contrato.
Datos Porcentuales

5.3. CARACTERÍSTICAS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO A TURNOS Y/O NOCTURNO

Para poder saber cómo afectan a los trabajadores los factores y riesgos psicosociales, vamos a tener en cuenta una serie de variables que están presentes en las condiciones de trabajo y que suponen un deterioro de la salud de los trabajadores, pero además en el trabajo a turnos y/o en horario nocturno, debemos conocer ciertas características especiales de este tipo de trabajo por lo que estudiamos aspectos relativos a que:

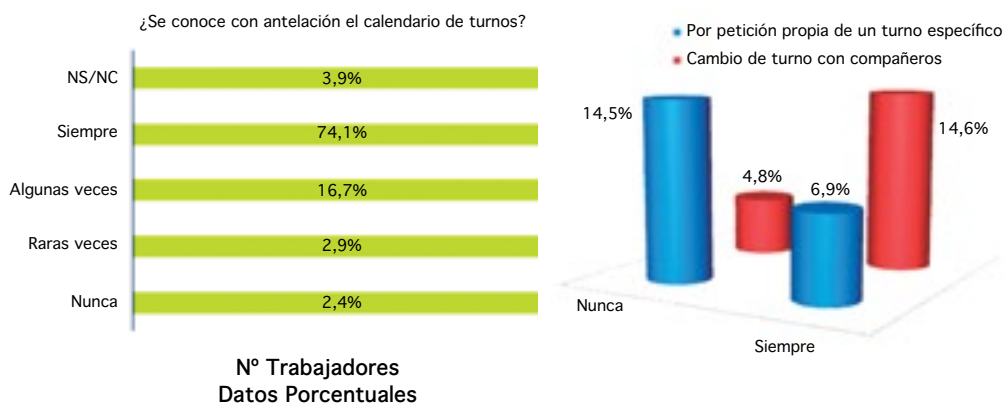
- Se facilite información con antelación sobre los turnos de trabajo, de forma que puedan planificar la su vida personal, familiar y social.
- Se establezcan turnos de trabajo que permitan minimizar el número de noches consecutivas de trabajo.
- La empresa tenga en cuenta circunstancias como la edad o el estado de salud del trabajador a la hora de establecer los horarios de trabajo.
- La empresa aplique las recomendaciones establecidas en materia de trabajo a turnos, dirigidas a mejorar el bienestar de los trabajadores.
- Los turnos de trabajo influyan negativamente sobre la salud de los trabajadores.
- La organización del tiempo de trabajo a turnos y/o nocturno influya negativamente sobre las relaciones familiares, personales y sociales.

Vamos a analizar las circunstancias especiales del trabajo a turnos y/o nocturno

Un 74% de los encuestados sabe con antelación el calendario de turnos, y así lo manifestaban también los participantes en los grupos de discusión, sin embargo, a pesar de que a principio de mes y/o año -dependiendo del sector y empresa- se les facilita el calendario, la mayoría de las veces se les cambia el turno sin tiempo suficiente, como ocurre en el caso de



los vigilantes de seguridad y los trabajadores del sector químico. En este sentido, es preocupante el 16 % de los trabajadores que manifiestan que sólo a veces conocen el calendario con suficiente antelación.



De hecho, en el 14% de los casos si les cambian de turno no es por petición propia; para un 14% de los trabajadores cuando cambian el horario es como un favor a un compañero. Un 14% de los trabajadores sienten que no se adaptan al horario del turno y un 25% dice que se adaptan poco, sólo un 10% de los trabajadores manifiesta que se adapta muy bien al horario.

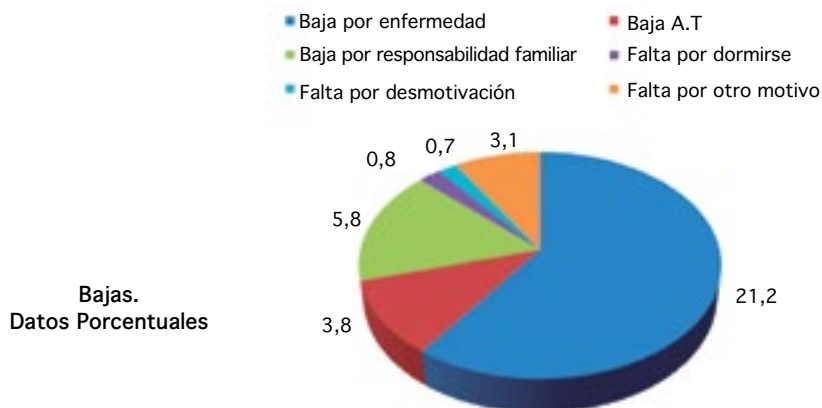
Nos interesamos por los motivos por los que las personas decidían trabajar a turnos en cuanto que la percepción y la valoración del trabajo, se basan en la experiencia, los valores, y otros aspectos personales; por lo tanto, el comportamiento de aceptación ante unas determinadas condiciones de trabajo, puede ser una situación de riesgo.

En este sentido, encontramos que el hecho de escoger el trabajo a turnos más que por vocación es por obligación, así, el 20% de los trabajadores dicen que es el único trabajo disponible, y un 12% consideran que es una condición del propio trabajo.



Absentismo y bajas laborales

Realizar un trabajo en malas condiciones, tanto físicas (iluminación, ruido, temperatura...) como de índole psicosocial, puede llevar al trabajador a verse obligado a faltar al trabajo, en este sentido, encontramos que, un 21% de los trabajadores ha estado de baja en el último años por enfermedad. Si bien, no existe una alta de bajas, hemos de señalar el 3,8% de trabajadores que en el último año sufrieron un accidente laboral.

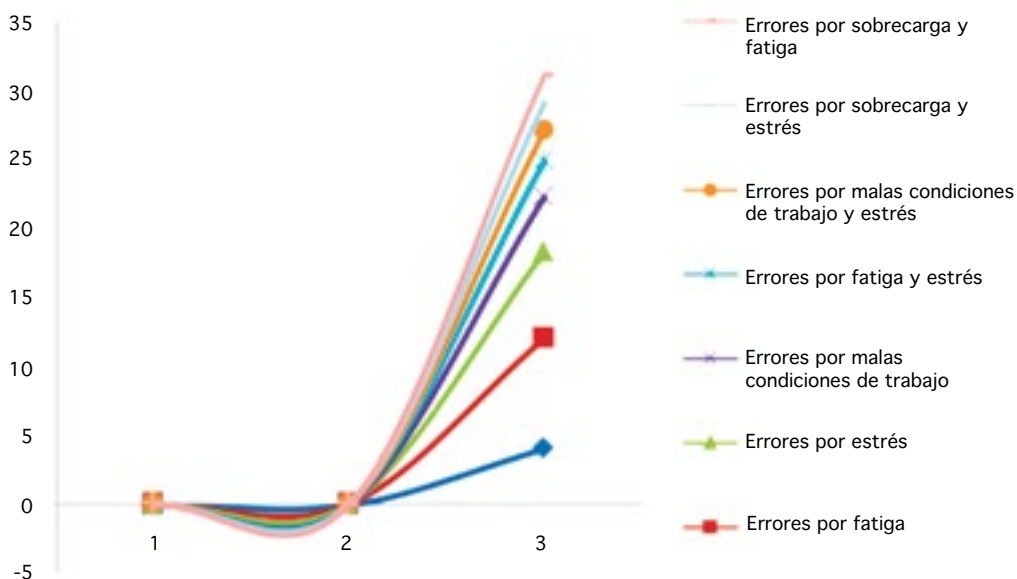




El absentismo y los tipos de errores que se pueden producir en el proceso de trabajo, es un indicador de que la organización del trabajo y las condiciones del trabajo están fallando.

En los trabajadores a turnos/nocturnos, el cometer un error puede suponer la pérdida de la vida, por lo que es importante que estén atentos y despiertos en su horario, algo que es difícil de cumplir, si realizan largas jornadas de trabajo, con escasas pausas y descansos o insuficiente tiempo de descanso entre turnos.

Así, encontramos que los trabajadores dicen que cuando cometen algún error principalmente es debido a la fatiga y sobrecarga de trabajo, seguido de las malas condiciones de trabajo y al estrés.



5.4. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Existen distintas y diferentes clasificaciones sobre que son los factores psicosociales y como se pueden catalogar, si bien existe un consenso al considerarlos como “aquellas condiciones que se encuentran presentes en el ambiente laboral, directamente relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo, que pueden influir negativamente al desarrollo del trabajo, y a la salud del trabajador (física, psíquica y social).

La complejidad de su estudio reside principalmente en que podemos encontrarnos con un gran número de factores de muy diferente índole y naturaleza, que comprenden tanto aspectos del medio físico, como de la organización, de los métodos y sistemas de trabajo y de las relaciones personales en la empresa.

Desde el Observatorio, y siguiendo los criterios establecidos por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, hemos establecido unos principios a la hora de fijar cuáles son los factores de riesgo psicosociales que nos pueden afectar durante el desempeño de nuestra actividad profesional en el ámbito laboral.

Así pues, consideraremos la organización del trabajo, mediante variables de control de, la carga mental, el grado de autonomía, la definición de rol, el contenido de las tareas, las relaciones laborales y la estabilidad en el empleo y la organización del trabajo, el trabajo a turnos y/o nocturno, como factores de riesgos psicosocial que pueden estar presentes en cualquier centro de trabajo.

Dado que la hipótesis principal de la investigación es conocer el grado de riesgo psicosocial que supone trabajar en un horario de turno/nocturno, los investigadores, nos hemos centrado en analizar no todos los factores psicosociales, sino aquellos que pueden influir de un modo más nocivo para los trabajadores con estos tipos de jornadas.



Organización del trabajo

La empresa, como estructura organizativa, tiene la capacidad que influir sobre todos los aspectos del trabajo, tales como: la división del trabajo, la distribución de roles y funciones, participación y la toma de decisiones, métodos de trabajo, sistemas de control y supervisión, relaciones jerárquicas, sistemas de comunicación, clima laboral...

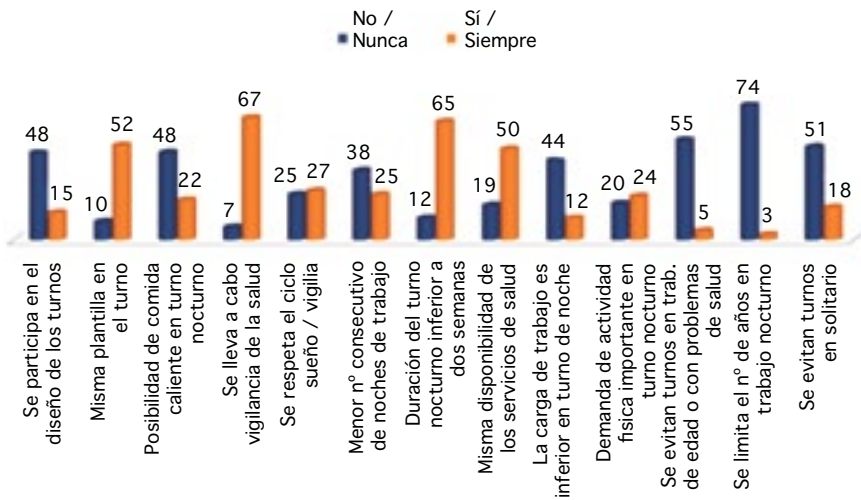
Con esto en mente, consideramos síntomas de una mala organización de trabajo, cuando se plantean, impedimentos, dificultades y obstáculos, por parte de la dirección de la empresa, a la participación de los trabajadores en la planificación de sus tareas y/o en la toma de decisiones, cuando existe una clara falta de control sobre la actividad, cuando los trabajadores no tienen posibilidad de corregir errores que se puedan producirse o existan trabas para compaginar la vida personal y laboral.

Es decir, cuando tratamos la organización del trabajo como factor de riesgo, la abordamos como el conjunto de políticas y medidas que adopta la empresa a la hora de definir los puestos, los sistemas y métodos de trabajo y la manera en que estos se gestionan, así como la cultura de la empresa a la hora de proceder a la gestión de las relaciones laborales y personales dentro de la organización.

La turnicidad y/o nocturnidad, va a influir significativamente en la valoración que dan los trabajadores sobre la exposición a los factores psicosociales.

Tenemos en cuenta ciertos aspectos de la organización del trabajo como: disponer de la información y recursos necesarios para realizar el trabajo, la posibilidad de corregir los posibles errores que puedan surgir al desempeñar las tareas, las facilidades para compaginar la vida personal y laboral, el control del resultado de las tareas, el fomento de la participación de los trabajadores en la planificación, el desarrollo del trabajo y la toma de decisiones... con objeto de determinar cuáles son los que más afectan a los trabajadores, y si existen diferencias en la valoración de los mismos, según el horario de trabajo que dispongan.

En este sentido, encontramos que, un 74% de los trabajadores encuestados se quejan de que no existe una política por parte de la empresa que limite el número de años trabajando en horario nocturno. El 55% dice que no se evitan los turnos en trabajadores de más edad o con problemas de salud; para el 44% la carga de trabajo no es inferior en el turno de noche. Un 48% no tiene posibilidad de realizar una comida caliente y equilibrada durante el turno nocturno; el mismo porcentaje se queja de que no participa en el diseño y definición de los turnos. La empresa no evita que los trabajadores realicen el turno nocturno en solitario en un 51% de los casos, y no se respeta el ciclo sueño-vigilia para un 25% de los trabajadores. Un 38% se queja de que la empresa no tiene en cuenta el número consecutivo de noches de trabajo y no intenta que este sea el menos posible. Además, un 19% no tiene la misma posibilidad que los trabajadores diurnos de disponer de los servicios de salud.



Factores de la O.T.
Datos Porcentuales



Estos datos se fortalecen con las aportaciones hechas en los grupos de discusión, los trabajadores nos comentaron los problemas que provocan la disposición de los turnos, y el hecho de no conocerlos con suficiente antelación, “eso es incompatible para gestionar cualquier cosa” “algunos trabajadores conocen sus turnos con antelación, pero los eventuales, los jóvenes, los que llevan poco tiempo, abusan de ellos de una manera brutal, y no se atreven a denunciarlo. Yo tengo compañeros que no saben que turno tienen mañana y tampoco donde van a trabajar” (trabajador del sector seguridad privada). Otra queja es que el comedor o cafetería está cerrado por la noche, por lo que lo compañeros que hacen el turno de noche se tienen que conformar con máquinas expendedoras de comida, cuando las hay o cuando funcionan, pero no hay posibilidad de comida caliente y equilibrada. “Los descansos muchas veces están

condicionados a que otro compañero te haga el favor” y si se necesita un día libre por algún imprevisto “al final dependes de la buena voluntad del compañero”.

Con respecto a los trabajadores de más edad o con problemas de salud comentan “nosotros tenemos compañeros que se jubilan con 65 años y salen del turno directamente.

Factores psicosociales

Hemos agrupado bajo la denominación de factores psicosociales diferentes variables susceptibles de generar un riesgos como son, la carga mental, que expresa la relación entre los requerimientos de su trabajo y los recursos mentales de los que se que dispone para hacer frente a tales exigencias.

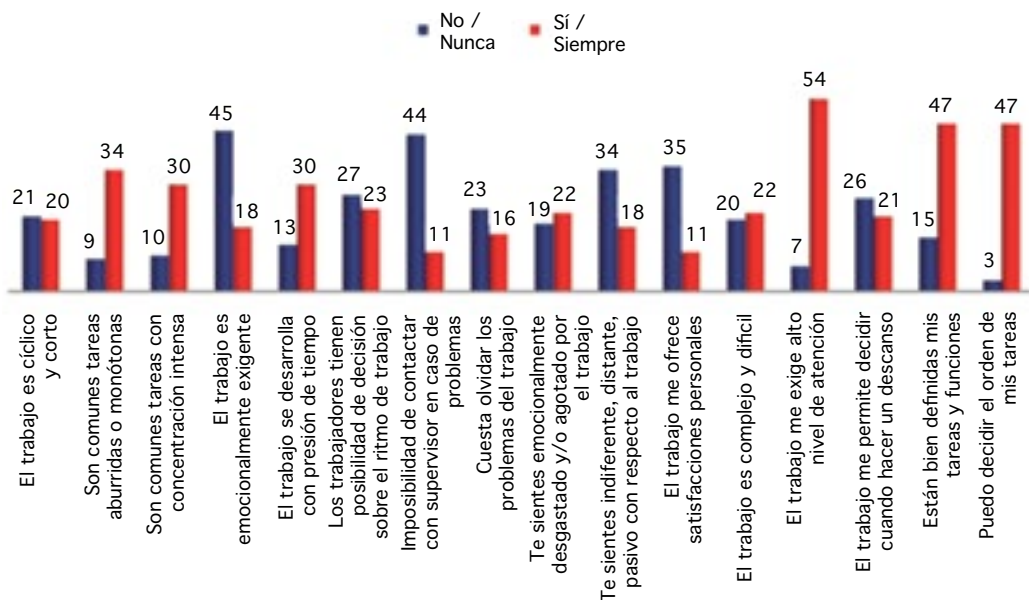
Hablamos pues de tareas que implican, fundamentalmente, procesos cognitivos tales como el procesamiento de información, o de aspectos afectivos. Nos referimos, por ejemplo, a tareas que requieren cierta intensidad y duración de esfuerzo mental en términos de concentración, atención, memoria, coordinación de ideas, toma de decisiones y autocontrol emocional, necesarios para el buen desempeño del trabajo.

Son muchos y muy diversos los factores que contribuyen al incremento de carga mental de trabajo y que ejercen presiones sobre el trabajador. En este apartado analizaremos algunos de estos factores y veremos si la organización del tiempo de trabajo, influye significativamente en la percepción de la carga mental a la que está expuesto como consecuencia de su actividad laboral. También tenemos en cuenta la autonomía laboral cuando describimos la capacidad que poseemos para poder decidir cómo organizar el trabajo. Nos referimos, por tanto, a la libertad que tenemos a la hora de tomar decisiones y adoptar conductas durante el desarrollo de nuestra actividad, y que determinan nuestro grado de control sobre el trabajo. En tercer lugar, tenemos en cuenta el contenido de las tareas es decir, el conjunto de actividades que realiza el trabajador, que promueven la aplicación de sus capacidades,



respondiendo a sus necesidades y expectativas y permitiéndole desarrollarse profesional, personal y psicológicamente. La variedad en el trabajo, la autonomía, la identidad con la tarea y la posibilidad de emplear nuestras habilidades y aptitudes van a influir en el grado de satisfacción del trabajador, así como en la identificación del trabajador con la tarea, incrementando su productividad y su rendimiento profesional.

Por último tenemos en cuenta el grado de implicación personal y emocional que tiene el trabajador con su actividad laboral dado que puede llevar a sentirse quemado por el mismo y desmotivado.



Factores Psicosociales.
Datos Porcentuales

Destaca el porcentaje de trabajadores a los que su trabajo les exige un alto nivel de atención una gran parte de su jornada laboral, un 54%. Para el 34% de los trabajadores sus tareas son aburridas o monótonas; el 30% dice que son comunes las tareas que exigen una concentración intensa; el mismo porcentaje se refiere a que su trabajo siempre se realiza en condiciones de presión de tiempo. El 23% se queja de que tiene pocas o ninguna posibilidad de decidir sobre el ritmo de trabajo. Para un 16% siempre es costoso olvidar los problemas del trabajo. El 22% se siente emocionalmente desgastado o agotado por el trabajo. Un 35% dice que su trabajo no le ofrece satisfacciones de carácter personal. El 26% se queja de que su trabajo no le permite decidir cuándo hacer un descanso; el 24% no puede decidir el orden en que realiza sus tareas y un 15% considera que no están definidas sus tareas y funciones.

Relaciones laborales

El modelo de relaciones laborales de una empresa va a venir determinado por las formas con las que decide afrontar los cambios que se producen en el mundo del trabajo. Esta gestión de las relaciones dentro de la empresa tendrá una clara influencia sobre el clima socio-laboral presente en los centros de trabajo.





Sistemas de comunicación y clima laboral

La comunicación es el conjunto de los procesos físicos, psíquicos y sociales mediante los cuales, se efectúa la operación de interrelacionar una o varias personas (Emisor) con una u otras personas (Receptor), buscando alcanzar determinados objetivos mediante una respuesta eficaz, a través de diferentes medios. Los sistemas, métodos, instrumentos o herramientas utilizados para realizar el trabajo pueden facilitar o dificultar esta comunicación. En toda organización podemos encontrarnos fundamentalmente con dos sistemas de comunicación:

- **Formal:** Comunicación cuyo contenido está referido a aspectos laborales, normalmente documentada (comunicados, e-mail, tablón de anuncios, intranet,...). Se trata de un sistema de comunicación lento y burocratizado.

Se trata de un sistema de comunicación corporativo, siendo la comunicación vertical la más frecuente. Aquella que se genera en las áreas directivas de la empresa y desciende a través de los canales oficiales. Para que sea realmente efectiva debe complementarse con mecanismos de comunicación ascendentes.

- **Informal:** En este caso, el contenido de la comunicación, a pesar de ser de tratar sobre aspectos laborales, utiliza canales no oficiales –reuniones alrededor del botellón de agua, encuentros en los pasillos, etc.–. La transmisión de la información es mucho más rápida que en la comunicación formal.

Dentro de estos sistemas de comunicación, aquella que se produce entre empleados del mismo nivel jerárquico, se denomina comunicación horizontal o comunicación plana. En ella la información raras veces se transmite utilizando canales oficiales, siendo mucho más rápida que la formal. Además de los sistemas de comunicación, cuando hablamos de relaciones laborales, nos referimos también al clima laboral existente en la empresa, a las facilidades en las comunicaciones entre compañeros y con los mandos, al apoyo social, al fomento del trabajo en equipo y al sentimiento de grupo.





El clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que trabajamos y está relacionado con el saber hacer de la dirección, con los comportamientos de las personas, con la manera de trabajar y de relacionarse, con la interacción trabajador-empresa, con las máquinas y con la propia actividad que desempeñamos. La Dirección con su política, su cultura y sus sistemas de gestión, va a favorecer o no, la existencia de un clima laboral adecuado.

Las trabas a la participación de los trabajadores en la empresa, el excesivo control por parte de los jefes y supervisores, los sistemas rígidos de comunicación, la falta de flexibilidad laboral, la pérdida de autonomía, las limitadas posibilidades de promoción o el establecimiento de objetivos y metas irreales y/o difíciles de alcanzar, entre otros, van a degradar sustancialmente el clima laboral. En estas circunstancias aparecerá la insatisfacción, la falta de motivación e iniciativa y la pérdida de compromiso e identidad del trabajador con la empresa..., que se traducirá en una disminución del rendimiento, un descenso de la productividad y un aumento de las bajas laborales y del presentismo.

El apoyo social es una variable con efectos muy positivos a la hora de afrontar situaciones de estrés laboral o prevenir entornos que deriven en desgaste profesional o *burnout*.

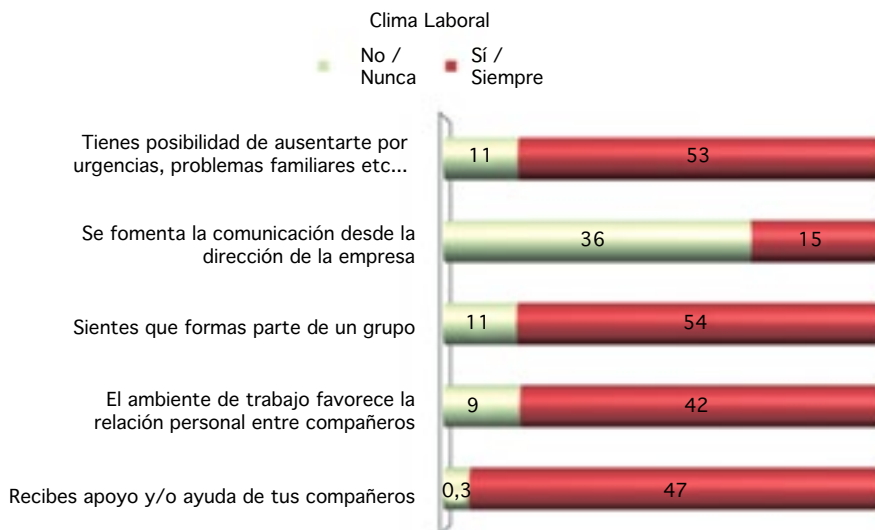
Un respaldo que dependerá de la red de relaciones sociales en el ámbito laboral y que nos proporcionará confianza y nos hará sentirnos útiles, apreciados, valorados..., sentimientos que cumplen con nuestras necesidades de identidad, de pertenencia a un grupo y que refuerzan nuestra autoestima.

Para valorar las relaciones laborales utilizamos indicadores como: la posibilidad de recibir apoyo o ayuda de compañeros durante el trabajo; la existencia de canales de comunicación en la empresa, formales e informales; el sentimiento de integración del trabajador dentro de la empresa y con los compañeros, la disposición de la empresa a la hora de fomentar un clima laboral que fortalezca las relaciones personales entre los trabajadores; o la flexibilidad ante situaciones personales que requieran ausentarse del trabajo.



En lo que se refiere a clima laboral, los trabajadores encuestados afirman que no se fomenta la comunicación en la empresa, (un 36%); un 11% se queja de que nunca se siente formando parte de un grupo, y un 9% cree que el ambiente de trabajo no favorece la relación personal entre compañeros. Las consecuencias de esto son insatisfacción, poca o nula motivación ni iniciativa, pérdida de compromiso con la empresa, que conlleva un menor rendimiento, descenso de la productividad, y aumento de las bajas laborales.

Los sentimientos de sentirse parte de un grupo, lo que llamamos apoyo social, tiene efectos positivos a la hora de prevenir entornos que desemboquen en desgaste profesional o *burnout*. El apoyo social proporciona un respaldo que se basa en la red de relaciones sociales creadas en el ámbito laboral y que nos proporcionará confianza y sentimientos de valor y aprecio, lo que refuerza nuestra autoestima y nuestra vinculación con la red social creada en el trabajo.



Relaciones laborales. Datos Porcentuales

Alteraciones relacionadas con el sueño

El sueño es una necesidad fisiológica básica que se define como un estado de inconsciencia, del cual despierta la persona con estímulos sensoriales u otros.

El descanso y el sueño son aspectos fundamentales para mantener la salud. El gasto de energía que consumimos durante el día, se repone en parte durante el sueño y esto permite un funcionamiento óptimo del organismo.

A las alteraciones que pueden producirse en el organismo de las personas al cambiar el curso natural de los ritmos circadianos, el trabajo nocturno y a turnos ocasiona perturbaciones en el ritmo biológico del sueño.

La mayoría de los problemas de salud que aquejan a las personas que trabajan por turnos se asocian a la calidad del sueño de que disfrutan durante el día después de un turno de noche y, en menor medida, al descanso anterior al inicio del turno de mañana. Como el funcionamiento de los ritmos circadianos es tal que el organismo está preparado para la actividad diurna y el reposo nocturno, al finalizar un turno de noche, el cuerpo no se encuentra, en general, perfectamente predisposto para el sueño

Estas alteraciones del sueño por un horario de trabajo anormal pueden producir también problemas de salud. El deterioro de la misma puede manifestarse, en primer lugar, por la alteración de los hábitos alimentarios, y más a largo plazo, en alteraciones más graves, que pueden ser gastrointestinales, neuropsíquicas y cardiovasculares.

Aunque no es fácil cuantificar con precisión la magnitud exacta de estos efectos, parece que, los trastornos gastrointestinales (dispepsia, gastritis, colitis, pirosis-ardor de estomago-, digestiones pesadas, flatulencia y la antes comentada úlcera péptica) y los problemas cardiovasculares se dan con más frecuencia, en personas que trabajan de noche o a turnos. Para conocer las consecuencias que conlleva las alteraciones del sueño, se han analizado diferentes variables relacionadas con el descanso, así un



primer elemento a tener en cuenta son las propias alteraciones del sueño, examinando tanto la calidad del sueño, como por la cantidad de horas de sueño y, la capacidad de recuperación del sueño dependiendo del turno que se tenga. Un segundo elemento a tener en cuenta han sido los problemas relacionados con el sueño, midiendo tanto la dificultad para iniciar y mantener el sueño, así como la frecuencia de “despertar final” de los trabajadores tras el turno.

Por último se han tenido en cuenta los trastornos del sueño, midiendo los síntomas que experimentan los trabajadores tras el turno.

El 70% de los trabajadores contestaron que necesitan dormir más de ocho horas para estar bien; un 60% duerme de media esas ocho horas, mientras que un 31% de los trabajadores encuestados duerme sólo 6 horas de media. El 29% considera que su deuda de sueño, es decir, cuanto sueño le falta para estar descansado, es de menos de seis horas, por un 16%, y otro 16%, que necesita de seis a ocho horas y ocho horas respectivamente. Llama la atención el 39% de la población encuestada que no sabe cual es su deuda de sueño.

Horas de descanso. Datos Porcentuales



Como podemos comprobar, los trabajadores, en especial los nocturnos, no descansan el tiempo suficiente presentando una deuda de sueño, lo que puede suponer una disminución de su salud física y mental. Situación que se agrava dado que el tiempo libre en el fin de semana es escaso así como el tiempo de descanso después de un turno de noche.

Así, preguntados los trabajadores por los días de descanso de los que disponen en el fin de semana, descubrimos, que un 28% de los encuestados que libran el fin de semana; un 4% que no tiene libre ningún día del fin de semana; otro 4% que libra sólo uno de los días del fin de semana y el 1% libra un día y medio del fin de semana.

Dentro de la multiplicidad de las respuestas, hay trabajadores que libran un fin de semana de cada cuatro, otros que libran cuatro días al mes, no necesariamente en fin de semana, otros libran uno o dos fines de semana de cada seis, otros dos de cada cinco, etc. Como se puede ver, no hay pautas fijas y existen muchas variaciones en los turnos y libranzas, variaciones que sospechamos tienen mucho que ver con la estructura del sector al que pertenecen los trabajadores.

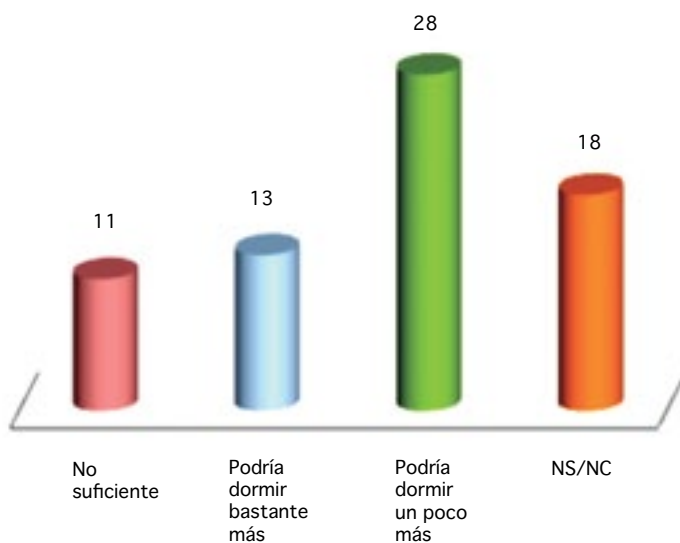
Cuando preguntamos acerca de los días libres que tienen los trabajadores después del turno de noche, volvemos a encontrarnos con una amplia variabilidad. El 30% de los trabajadores responden que tienen dos días libres después de un turno de noche; un 6% sólo tiene un día libre, mismo porcentaje de trabajadores que tienen tres días libres; un 5% dice que disfruta de cuatro días libres después de un turno nocturno. Llama la atención el 2% de trabajadores que no tienen ningún día libre después de un turno de noche, lo que provoca una acumulación de fatiga sin posibilidad de recuperación.

Otro factor importante a la hora de tener en cuenta en cómo afecta el turno a la salud, es considera cómo es el sueño tanto la cantidad como la calidad y la dificultad de dormirse, de los trabajadores ya que, una parte importante de la recuperación del cerebro y del organismo se debe a la capacidad de descansar adecuadamente.



Con respecto a la cantidad percibida de sueño de los trabajadores que han realizado el turno de noche, tenemos que un 11% no duerme suficiente; un 13% podría dormir bastante más y un 28% podría dormir un poco más.

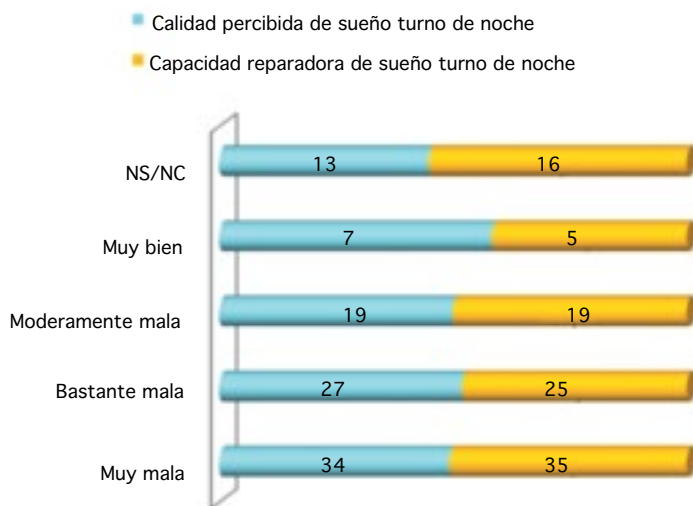
Cantidad de sueño. Datos Porcentuales
Cantidad percibida de sueño turno de noche



Un 34% de los trabajadores nocturnos, considera que la calidad de su sueño es muy mala, así como la capacidad reparadora de ese sueño (35%). Para un 27% la calidad de su sueño es bastante mala.. Tan sólo el 7% considera que la calidad de su sueño después del turno de noche es buena y para un 5% es buena su capacidad reparadora.

Capacidad Reparadora. Datos Porcentuales

Cantidad y capacidad reparadora del sueño



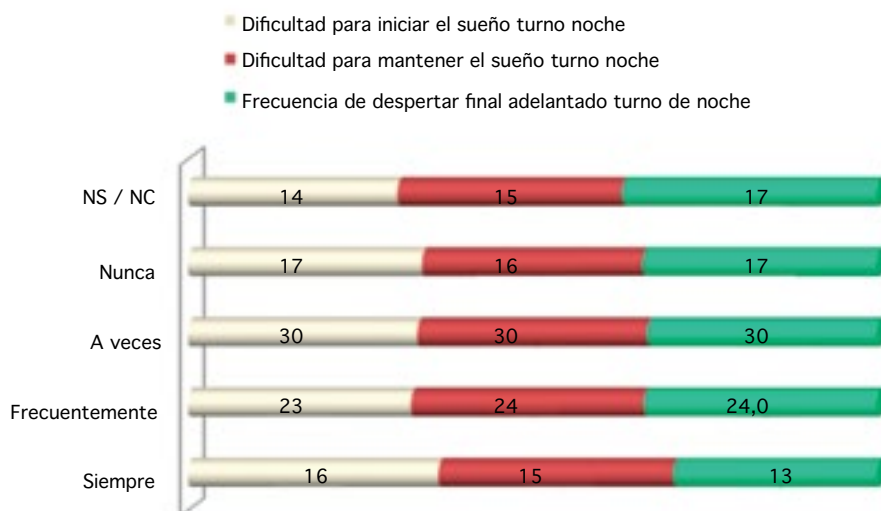
Al ser preguntados acerca de la dificultad para iniciar y mantener el sueño y del despertar final adelantado (sin conseguir conciliar de nuevo el sueño) de los trabajadores del turno de noche tenemos que un 16% siempre tiene dificultad para iniciar el sueño después del turno de noche, porcentaje que se eleva a un 23% cuando tienen frecuentemente dificultad para iniciarlo. El 30% dice que a veces tiene dificultad para iniciar el sueño. En cuanto a la dificultad para mantener el sueño una vez iniciado, el 15% tiene dificultades siempre, un 24% tiene dificultades frecuentemente y un 30% tiene dificultades a veces.

Con respecto a la frecuencia de despertar adelantado, el 13% se queja de que siempre tiene un final adelantado de su sueño, sin posibilidad de volver a conciliarlo; esta situación es frecuente para un 24% de los encuestados y para un 30% ocurre a veces.



Dificultad sueño. Datos Porcentuales

Dificultad para iniciar, mantener y despertar adelantado de sueño

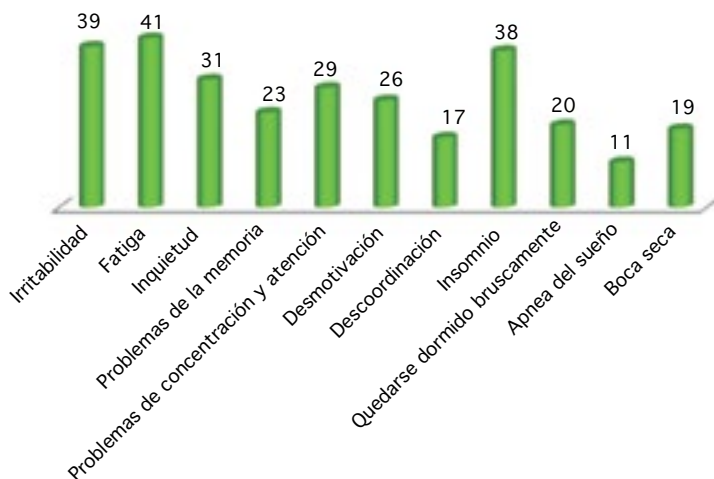


Progresivamente el no dormir lo suficiente va generando alteraciones en la memoria, errores en la capacidad de concentración, cambios en el estado de ánimo y disminución en los reflejos, irritabilidad, predisposición a los accidentes, problemas de conducta y aprendizaje, hasta una profunda depresión. Así preguntamos a los trabajadores sobre síntomas a nivel psíquico que sintieran tras la realización de un turno, encontrando que las principales manifestaciones eran:

- Fatiga (41%)
- Insomnio (38%)
- Irritabilidad (39%)
- Problemas de concentración (29%)
- Desmotivación (26%)

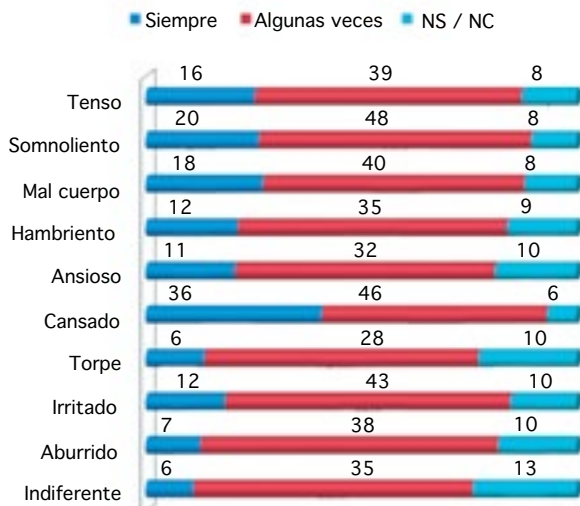


Síntomas sufridos por los trabajadores después de trabajar a turnos. Datos porcentuales



Una vez que conocemos el estado anímico, preguntamos sobre el estado físico, encontrado que un 36% de los trabajadores tras un turno se encuentran cansados siempre un 36%; somnolientos, un 20%, con mal cuerpo un 18%, tensos un 16%, irritados un 12%, hambrientos un 12%, ansiosos un 11%, aburridos un 7%, torpes un 6%, e indiferentes un 6% también. Destacan los altos porcentajes que declaran tener estos estados algunas veces.

Estado tras turno largo de trabajo. Datos porcentuales



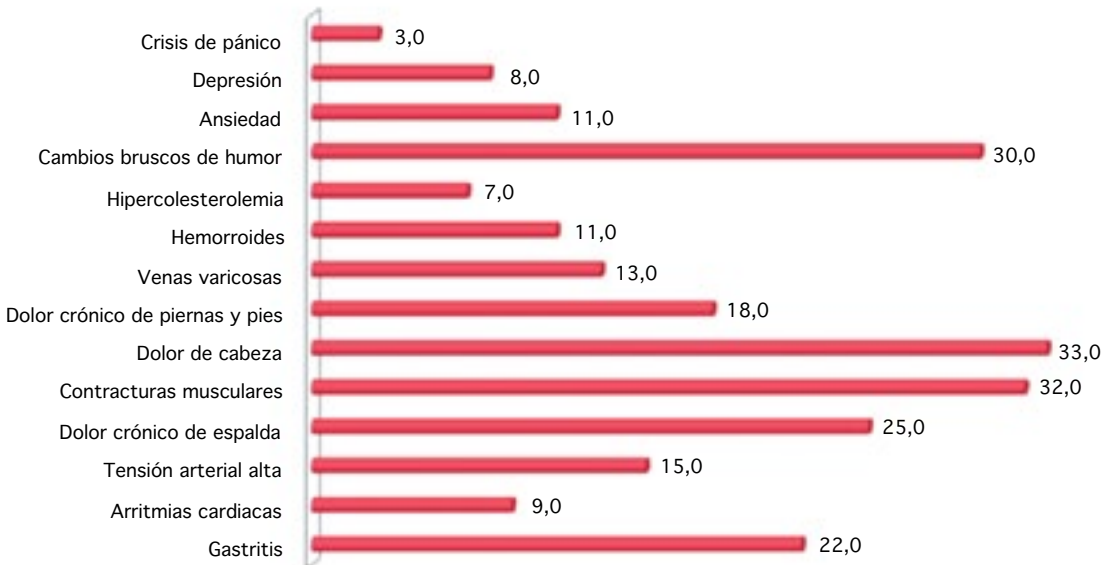
Estado de salud

Las condiciones de trabajo constituyen un determinante muy directo del estado de salud de las personas. Por otra parte, las consecuencias nocivas del trabajo nocturno también se manifiestan en el sistema digestivo y el sistema nervioso. El deterioro de la salud física puede manifestarse, en primer lugar, por la alteración de los hábitos alimentarios, y más a largo plazo, en alteraciones más graves, que pueden ser gastrointestinales, neuropsíquicas y cardiovasculares.

En este sentido, nos interesamos por el estado de salud de los trabajadores con horario a turnos y/o nocturno, midiendo si se ha producido un deterioro de la salud a consecuencia del trabajo a turnos, para lo que se ha establecido cinco categorías de alteraciones: problemas digestivos, problemas cardiovasculares, alteraciones digestivas, alteraciones ginecológicas, otras afecciones y por último, alteraciones psicológicas.

Alteraciones de salud.

Estado de salud de los trabajadores después de trabajar a turnos. Datos porcentuales



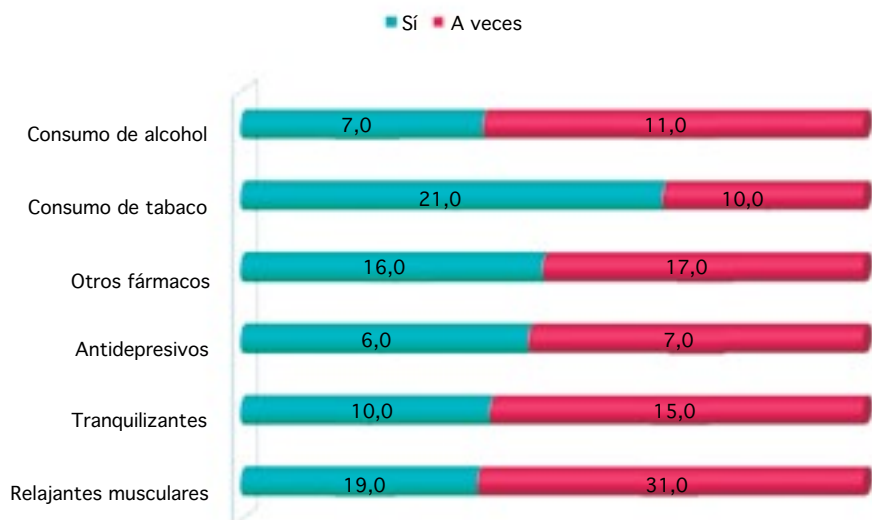


De este modo, encontramos que un 33% de los trabajadores dicen tener después de trabajar a turnos: dolores de cabeza; el 32% sufre de contracturas musculares, están sujetos a cambios bruscos de humor un 30%; un 25% tiene dolor crónico de espalda; el 25% tiene gastritis; un 18%, dolor crónico de piernas y pies; el 15% padece de tensión arterial alta; un 13% padece venas varicosas; el 11% presenta cuadros de ansiedad, mismo porcentaje de los que padecen hemorroides; un 9% sufre arritmias cardiacas; el 8% declara tener depresión y un 3% ha sufrido crisis de pánico.

Como consecuencia de estos estados de salud, a continuación preguntamos a los trabajadores acerca del consumo de medicamentos y/o otras sustancias para hacer frente a estos problemas. Un 19% consume relajantes musculares, porcentaje al que se añade un 31% que los consume algunas veces.

El 10% consume tranquilizantes, y el porcentaje que los consume algunas veces es del 15%; un 6% consume antidepresivos, a lo que hay que añadir el 7% que los consume algunas veces. El 16% de los encuestados consume otros fármacos, más el 17% que los consume algunas veces.

Recurrir a sustancias y/o medicamentos a consecuencia del trabajo a turnos.
Datos porcentuales





Con respecto al consumo de tabaco, lo consume un 21% de los trabajadores, más el 10% que lo consume algunas veces. El consumo de alcohol es de un 7%, a lo que hay que añadir el 11% que lo consume algunas veces.

En los grupos de discusión celebrados los trabajadores hacen referencia a que algunos tienen que tomar pastillas para dormir, y a que se sienten cansados siempre. Hablan de problemas de “ardor de estómago, úlceras, insomnio, cefaleas, migrañas...”, “yo una herramienta básica que tengo en la taquilla es almax y el nolotil”. Los trabajadores que trabajaban a turnos y ahora no tienen ese tipo de jornada hablan de que al dejar los turnos sus problemas gastrointestinales, de dolores de cabeza, migrañas y demás, desaparecieron. “No hay vigilancia de la salud como dice la ley, específica de los trabajadores a turnos y con jornada nocturna”, “la gente que está en turnos tiene sobrepeso, toma mucho café, psicotrópicos, eso es así, porque yo lo he visto en compañeros, se tomaban pastillas para aguantar”.

Conciliación de la vida familiar y social

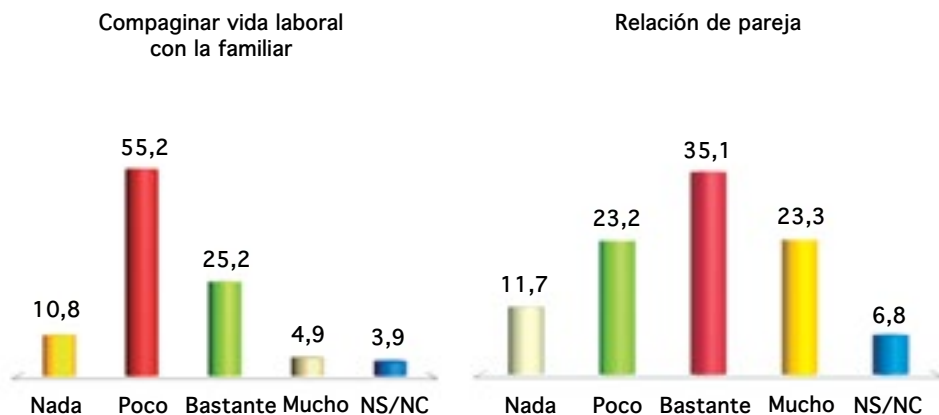
El trabajo por turnos puede repercutir negativamente en la vida familiar, la participación institucional y las relaciones sociales. La magnitud de los problemas que pueden producirse está en función de diversos factores, como la naturaleza del sistema de turnos, el sexo, edad, estado civil y estructura de la familia del trabajador.

Las actividades de la vida cotidiana están organizadas pensando en las personas que trabajan en horarios habituales: puesto que el ser humano es diurno, la sociedad es una cultura diurna, cuyas actividades cotidianas siguen una programación social por bloques temporales; por ejemplo, entre medianoche y las seis de la madrugada la mayoría de las personas duermen; las tardes, las noches o los fines de semana se emplean para la relación familiar y social.



Ciertos momentos tienen más valor que otros, ya sea porque se dedican a actividades consideradas más importantes, ya sea porque pueden ser dedicados a numerosos tipos de actividad. En consecuencia, trabajar no significa sólo renunciar a una cantidad de tiempo, expresada en número de horas trabajadas/número de horas libres. El tiempo libre se valora más porque permite realizar una serie de actividades de orden personal y doméstico, desarrollar intereses y talentos personales y facilitar la relación con los demás. Así, nosotros medimos el grado de satisfacción que el trabajador tiene en relación con el tiempo que su horario laboral le deja tiempo para realizar diferentes actividades.

En los trabajadores encuestados encontramos que, el 55% manifiesta que su horario de trabajo le deja poco tiempo para conciliar la vida laboral con la familiar, y, para un 11% consideran que no pueden conciliar ambas esferas.



En los grupos de discusión una de las preocupaciones fundamentales de los trabajadores era las altas tasas de divorcio que se producen en los trabajadores con este tipo de horario, con independencia del sector del que se trate, así, la mayoría de los participantes manifestaban que su cónyuge

se veía obligado/a a adaptar su vida a la del trabajador a turnos/ nocturno, pero que a veces, llega un momento que esta situación no se puede mantener. Medimos cuantitativamente esta variable, para comprobar si es cierto que el horario a turnos/ nocturno puede ser motivo de divorcio, o por el contrario es una percepción subjetiva de los trabajadores, y encontramos que, para 35% de los encuestados su horario laboral afecta bastante a su relación con de pareja y un 23% dice que afecta mucho.

Como vemos, el horario laboral influye de una manera radical en la vida laboral y familiar dado que el entorno del trabajador se ve obligado a modificar sus hábitos y adaptarlos al horario. Así lo manifestaban en los grupos de discusión, donde relatan que o bien el entorno se tiene que adaptar al propio trabajador o bien el trabajador a turnos acaba perdiendo amistades y relaciones, debido a que no puede realizar actividades en horario normal, de hecho, la mayoría manifestaba que habían perdido amistades y que las nuevas amistades que se hacen son compañeros de trabajo con el mismo turno. Así, los encuestados expone que el turno le deja poco tiempo para:

- Relaciones con amigos (62%),
- Tareas domésticas (43%)
- Actividades de ocio (58%)
- Ir al médico (46%)
- Actividades deportivas (49%)
- Actividades formativas (52%)
- Ir de tiendas (46%)
- Actividades con la pareja (63%)





Relaciones sociales. Datos Porcentuales
Tiempo que deja el turno para...



Violencia en el trabajo

Agresiones físicas, verbales, actitudes intimidatorias o amenazantes, acoso psicológico laboral..., son algunos ejemplos de comportamientos violentos que pueden producirse en el entorno laboral, y que tienen o pueden tener graves consecuencias para la salud de los trabajadores y para la propia organización. La Organización Mundial de la Salud (OMS) la define como: “El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muertes, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”. Por otro lado, la Comisión Europea propone entender por tal todos los “incidentes en los que se abusa, amenaza o ataca a las personas, en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluidos los viajes de ida y vuelta al trabajo, que implican una amenaza explícita o implícita a su seguridad, bienestar y salud”.

Violencia en el trabajo



En nuestro país se establece que la violencia en el lugar de trabajo comprende (NTP 489 del INSHT):

- Agresiones físicas.
- Conductas, físicas y/o verbales, amenazantes y/o intimidatorias.
- Ataques o agresiones de carácter psíquico, ya sean puntuales –violencia psíquica– ya reiterados o sistemáticos –acoso–.

Y finalmente, el Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo define la violencia como “todo incidente en el que un trabajador sea insultado, amenazado o agredido por otra persona, en circunstancias surgidas durante el desempeño de su trabajo”.

Atendiendo a las definiciones anteriores, entendemos la violencia laboral como un factor relacionado con el estrés que se contempla desde dos ámbitos:



- Interno: cuando se produce entre los trabajadores y empresarios.
- Externo: cuando las agresiones – físicas, psíquicas y/o verbales – se producen con personas relacionadas con la actividad, pero ajenas a la organización.

El 61% de los encuestados trabaja en ambientes potencialmente violentos o agresivos, ya que a veces se producen situaciones de conflicto y tensión entre los trabajadores por motivos laborales. Pero además debemos tener en cuenta otras variables que presentes en el lugar de trabajo pueden influir en la manifestación de ambientes potencialmente violentos, como por ejemplo, que en el 34% de los casos las decisiones se tomen de manera democrática a veces, sólo el 20% existen procedimientos para intervenir en caso de acoso, en el 39% de los casos existe violencia verbal, a veces, pero lo más destacable es 6% de los casos en que es habitual la violencia verbal.

Aunque en este estudio, no se ha tenido en cuenta, la violencia a terceros, existen profesiones que son víctimas de ésta, como ocurre en los trabajadores de seguridad privada, o estaciones de servicio. Así lo establecen las Directrices Multisectoriales para solucionar la Violencia y el Acoso de Terceros relacionados con el Trabajo en donde se determina cómo este tipo de violencia puede adoptar muchas formas, y supone un impacto tanto en términos de seguridad y salud de los trabajadores como un impacto económico.

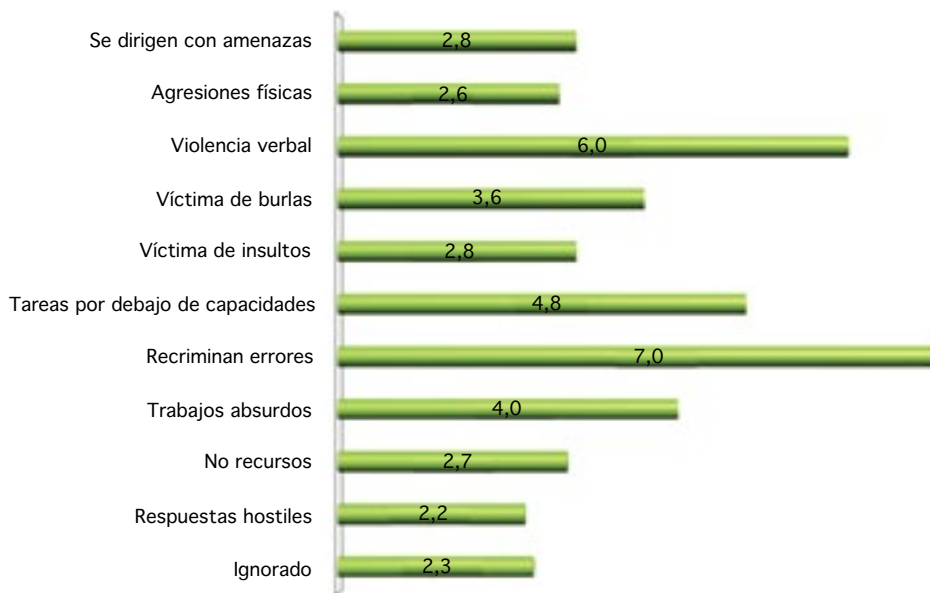
Acoso Psicológico Laboral

Una de las formas de maltrato psíquico, más difundidas en la actualidad en las organizaciones de trabajo es el denominado “acoso psicológico laboral”, también conocido como “acoso moral en el trabajo” o *mobbing*.

Existen definiciones técnicas del concepto de acoso psicológico laboral como por ejemplo la utilizada por el INSHT en su Nota Técnica Preventiva (NTP) 486/1998: “situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática,

durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo” (H. Leymann). Sin embargo, aún no existe una definición legal del término acoso psicológico laboral, si bien son centenares las sentencias judiciales dictadas tratando esta materia.

Dónde sí existe pleno acuerdo es en exigir que se trate de un proceso continuo o reiterado, al margen de cuál sea su frecuencia y el tiempo en que se prolongue.



Esta forma de violencia psíquica suele representar una estrategia para conseguir la “autoexclusión del trabajador” del trabajador víctima, provocando que abandone el puesto de trabajo de forma “voluntaria” –en “silencio”–, o que se aíse del grupo.



O bien pueden existir otras motivaciones como: utilizar a la víctima como “chivo expiatorio”, degradar sus condiciones de trabajo, destruirla moralmente, intimidarla para que acepte determinadas exigencias,... El Acuerdo Comunitario sobre acoso y violencia, de 26 de abril de 2007, define el Acoso Moral como “toda situación en la que un trabajador es sometido, de forma reiterada, a conductas que tienen como resultado o por finalidad vulnerar la dignidad del trabajador y crearle un entorno intimidatorio, ofensivo u hostil”. Atendiendo a esta definición podremos entender el acoso psicológico como:

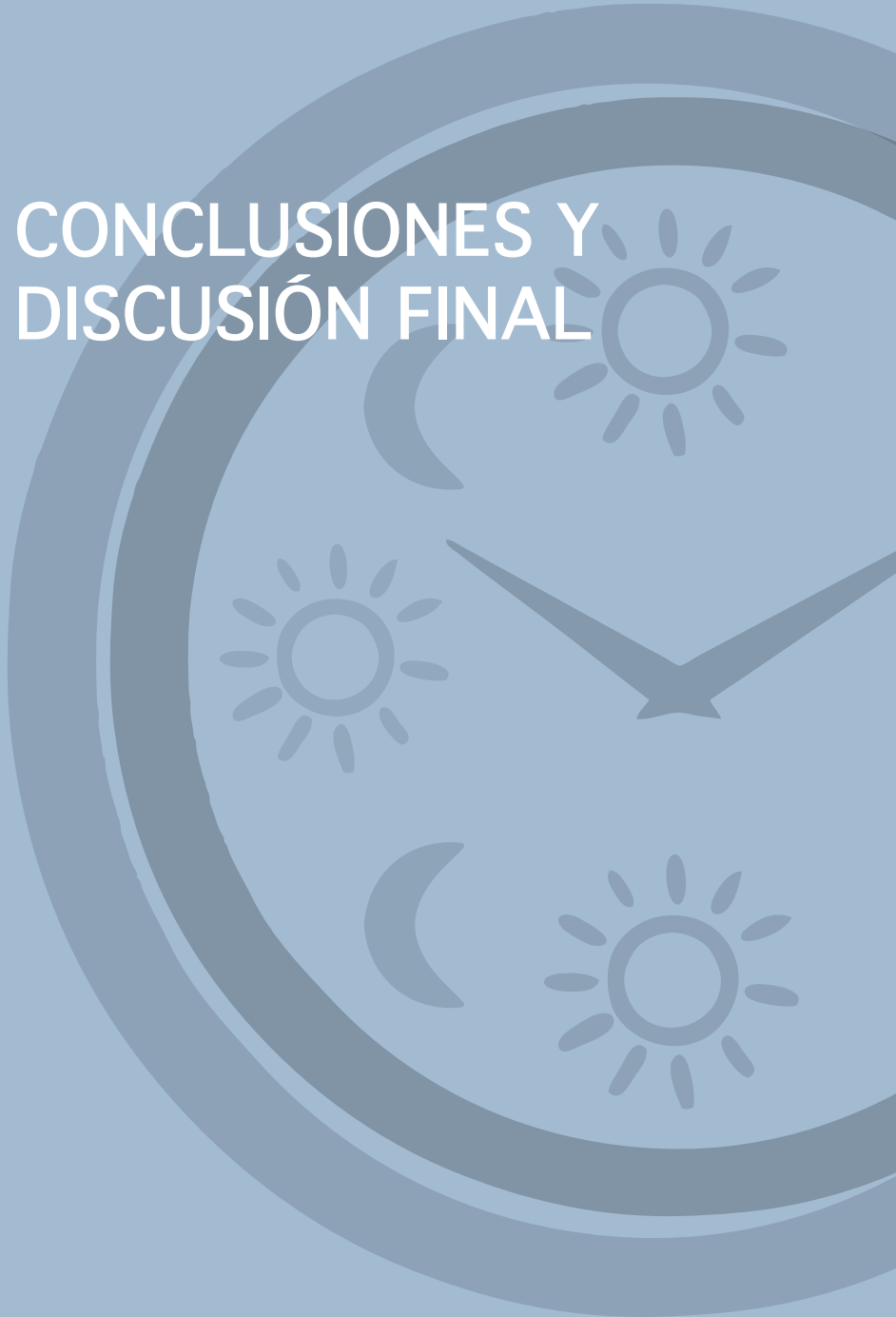
Proceso por el que una persona o varias crean un ambiente intimidatorio y/o humillante a otra, mediante la degradación progresiva de sus condiciones de trabajo, susceptible de lesionar o poner en peligro la integridad personal – física, psíquica y moral – del trabajador, reconocida en el artículo 15 de la Constitución Española.

Así encontramos que el 40% de los trabajadores a turnos ha sufrido comportamientos catalogables como acoso laboral, siendo el principal de ellos, recordar los errores constantemente, ser víctima de violencia verbal, así como de burlas y ofensas.



6

CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN FINAL



6

CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

El estrés en el trabajo aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control. No es una enfermedad pero, si se sufre de una forma intensa y continuada, provocan problemas de salud física y mental: ansiedad, depresión, enfermedades cardíacas, gastrointestinales y musculoesqueléticas.

Es necesario distinguir entre los factores que provocan u ocasionan el estrés (estresores del ambiente físico, la tarea o la organización del trabajo) y las consecuencias que derivan de la no atención o prevención de aquellos (daños para la salud –física y psicológica– y consecuencias para la empresa).

Cuando hablamos de estrés nos referimos al estado físico y psíquico generado por elementos agresivos externos y que producen alteraciones orgánicas y anímicas al trabajador. Como consecuencia de la inadecuación entre las exigencias y la capacidad de respuesta del trabajador aparece, en éste, el miedo, la inseguridad, la ansiedad...

Los resultados obtenidos en el estudio corroboran las principales propuestas de la literatura sobre el tema. Tomando como referencia a: INSHT (1993, 1997 y 2000), UGT Madrid (2007), Valencia (on line), Cossio, Monier y Reyna 2009, García et al. (2010), se pueden señalar como fuentes de estrés las siguientes consecuencias para la salud y sus medidas preventivas:

Estresores de la tarea:

- **Carga mental:** Las características objetivas de la tarea son en sí mismas insuficientes para explicar la satisfacción y el estrés en el trabajo. Algunas personas se sienten incomodas al realizar una tarea sencilla y rutinaria, mientras que otras prefieren llevar a cabo tareas más complejas y enriquecedoras. Cuando la tarea se adecua a las expectativas y a la capacidad del trabajador, contribuye al bienestar psicológico y supone un elemento motivador importante. La expresión carga mental designa la obligación cognitiva o el grado de movilización de energía y capacidad mental que



la persona pone en juego para desempeñar la tarea. Para llevar a cabo una actividad mental que va a venir determinada por una parte, por la cantidad de información que deba tratarse en un puesto de trabajo, y por otra, por las características del individuo (edad, formación, experiencia, estados de fatiga, etc.).

Los mecanismos de la carga mental son complejos, en primer lugar porque las funciones cognitivas no pueden ser analizadas sólo desde un ángulo cuantitativo (cantidad de información tratada), sino que deben serlo también bajo el ángulo cualitativo, es decir, según lo compleja que sea intelectualmente la tarea a realizar. Al mismo tiempo estos aspectos se pueden presentar tanto por exceso (sobrecarga) como por defecto (subcarga).

La sobrecarga cuantitativa o estimulación excesiva se produce cuando estamos sometidos a más exigencias de las que podemos satisfacer. La sobrecarga cuantitativa se produce cuando se han de realizar muchas operaciones en poco tiempo debido al volumen de trabajo, a la especialización y estandarización de tareas que se han de llevar a cabo, a la necesidad de una atención sostenida y a los apremios de tiempo o ritmo de trabajo elevado, dando lugar a la aparición de fatiga mental, disminuyendo la eficiencia del trabajador y haciendo que unas mismas exigencias supongan una carga más importante. La sobrecarga laboral y el exceso de horas de trabajo tienen una incidencia directa sobre el hábito de fumar, el incremento de la ansiedad, la baja autoestima, la fatiga, de una frecuencia cardíaca elevada y la disminución de la satisfacción laboral.

Estresores relativos a la organización:

- **Jornada de trabajo:** Cuando es excesiva produce desgaste físico y mental e impide al individuo hacer frente a las situaciones estresantes. El aumento de la cantidad de tiempo dedicado al trabajo, normalmente está vinculado a la disminución del tiempo disponible para ocio y el descanso, durante el cual el individuo puede abastecerse parcialmente de las reservas de energía necesarias para la adaptación.

- **Relaciones interpersonales:** Suelen ser valoradas positivamente, pero también pueden llegar a convertirse en un estresor importante. Las malas relaciones entre los miembros del grupo de trabajo, con los superiores, con los compañeros, con los subordinados; la falta de cohesión del grupo, las presiones y el clima del equipo de trabajo, así como la reducción de los contactos sociales y el aislamiento en el puesto, pueden producir elevados niveles de tensión y estrés entre los miembros de un grupo. Por el contrario las buenas relaciones interpersonales, las posibilidades de comunicarse y el apoyo social juegan un papel amortiguador de los efectos negativos del estrés laboral sobre la salud y el bienestar psicológico en el trabajo.

Los trastornos del sueño

Hoy en día sabemos que la actividad rítmica es una de las propiedades fundamentales de la materia viva. Así, en el hombre, la mayoría de las funciones fisiológicas siguen un ritmo circadiano (es decir, unas veinticuatro horas de duración) y dependen unas de otras de manera muy compleja. Esta complejidad y coherencia de funcionamiento aseguran al organismo un máximo de eficacia. En el hombre las horas correspondientes a la máxima actividad y fuerza muscular se sitúan durante el día. Por tanto no se pueden considerar aisladamente los problemas de sueño, sino el conjunto vigilia más sueño y sus variaciones durante las veinticuatro horas. La profundidad del sueño varía de forma regular y forma olas sucesivas (sueño de ondas lentas dividido en estadios de uno a cuatro y sueño paradójico o sueño REM –sueño de movimientos oculares rápidos-). Cada 90–120 minutos sobreviene una etapa de sueño paradójico, durante el cual se desarrolla una intensa actividad cerebral.

Es en ese momento cuando se producen la mayoría de los sueños. Este ritmo de 90–120 minutos es una constante que resulta muy estable a lo largo de toda la vida adulta. Pero el sueño no es un fenómeno estable. La primera mitad es más favorable al sueño de ondas lentas; la segunda mitad es más favorable al sueño REM. Estos datos biológicos nos hacen concluir que el trabajo a turnos modifica el ritmo, la cantidad y la calidad del sueño.

Un efecto inevitable del trabajo por turnos es la reducción del horario de sueño



(de 7,5 a 6,5 horas), cuando el trabajo es realizado en el turno permanente, pero solo de mañanas. Durante el periodo de cambio de turno a las noches, su periodo de sueño sería todavía más afectado, cayendo a 5,5 horas.

La importancia de los problemas de sueño no es difícil de probar. En las sociedades industrializadas se observa un incremento de los trastornos del sueño por:

- El consumo de los medicamentos para dormir y el incremento del número de consultas relativas al sueño en los hospitales.
- Las frecuentes quejas mencionando trastornos de sueño en cada vez más extensas categorías de trabajadores. Las condiciones de vida que están en los fundamentos de estas quejas son múltiples: no solamente la variación de horarios debidos al trabajo a turnos, sino el ser éstos irregulares y anormales: Trabajo de noche, matinal o tarde.

Duración del sueño

Los trastornos del sueño se traducen primero en una reducción importante de la duración del sueño, y ello cualquiera que sea la combinación de horarios. Esta reducción del tiempo de sueño, antes de constituirse como un trastorno permanente (en la vejez), se manifiesta como una consecuencia inmediata del trabajo de noche, que impone el dormir de día: el sueño de noche es el único que permite sobrepasar seis horas de sueño por término medio.

Que su reducción se manifiesta como una consecuencia inmediata del trabajo nocturno o de una entrada al turno de mañana.

- Que el problema de la recuperación, y por tanto, del reposo es un problema esencial.
- Que es preciso, de todas formas, el considerar esta recuperación como una compensación que, en el mejor de los casos, permite restablecer una duración media aceptable de sueño.
- Que las normas de entrada al trabajo son determinantes del número

de horas de sueño, pues la hora de acostarse se encuentra condicionada esencialmente por la vida familiar.

Calidad del sueño

Los trastornos del sueño no se limitan a la reducción de su duración. Se traducen igualmente por perturbaciones importantes en el desarrollo del sueño que hay que poner en relación con la calidad de éste.

Existe una diferencia de calidad entre el sueño de noche y el sueño de día: el intervalo va desde las 23 h. a las 5h en el que, por término medio, conlleva el sueño más completo y útil, precisamente el que impide el trabajo nocturno.

El déficit, principalmente en el sueño paradójico, en caso de sueño de día, es un déficit acumulativo. No olvidemos que en la fase de sueño paradójico es la que permite la recuperación de la fatiga mental, por tanto podemos llegar hasta el momento que denominamos fatiga crónica, que tiene repercusiones de tipo nervioso (dolor de cabeza, irritabilidad, depresión), enfermedades digestivas (falta de apetito, gastritis), y del aparato circulatorio.

La compensación de la fatiga nerviosa consecutiva a las tareas mentales o de vigilancia es especialmente mejor durante el sueño nocturno que durante el diurno. El trabajo nocturno necesita, para un mismo rendimiento, un mayor gasto fisiológico y, sobre todo, nervioso.

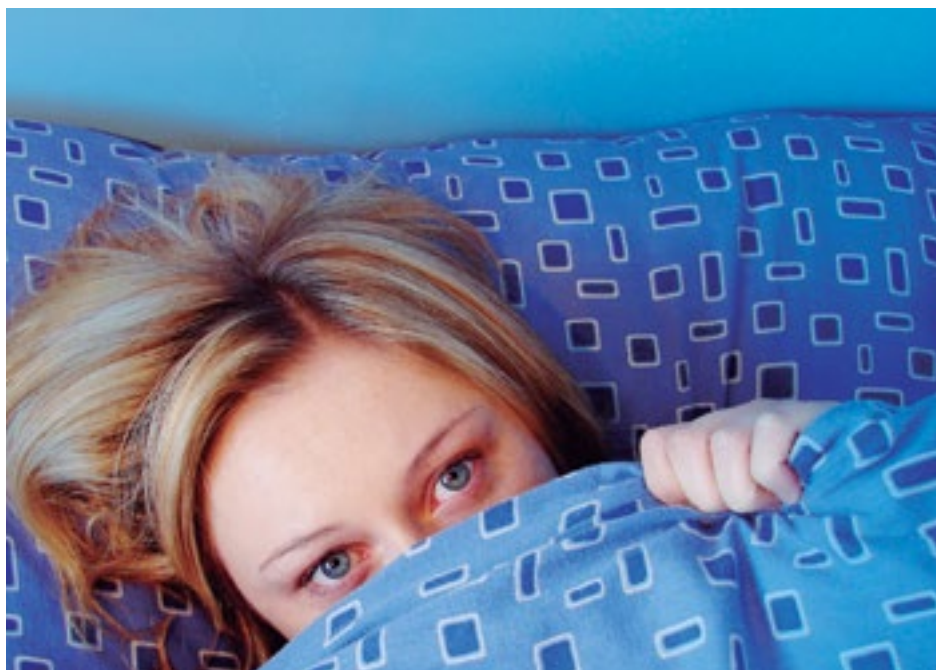
Insomnio

Es uno de los principales problemas o quejas de los trabajadores sometidos a este tipo de horarios. Concretamente este problema de iniciación o mantenimiento del sueño se da al terminar el turno de noche, en las noches siguientes, cuando se vuelve a un horario de sueño, digamos habitual, y también en el comienzo del turno de mañanas.



Este trastorno puede tener consecuencias negativas para la seguridad en las empresas si pensamos que hay labores que requieren gran atención y cuidado y que, una distracción o un golpe de sueño, puede producir daños a instalaciones, equipos y trabajadores.

En líneas generales, el insomnio puede definirse como la ausencia crónica de habilidad necesaria para poder iniciar y/o mantener el sueño. El trastorno puede consistir en la dificultad para quedarse dormido (insomnio de iniciación) o en la incapacidad para mantener el sueño durante toda la noche (insomnio de mantenimiento), en este caso tanto por la ocurrencia de frecuentes interrupciones como por el hecho de despertarse muy temprano y no poder volver a dormirse. Ambos tipos de dificultades, de iniciación o de mantenimiento, pueden presentarse separada o conjuntamente.



La conducta de dormir no es una conducta voluntaria, aunque las personas podamos llegar a controlar, en una medida importante, la posibilidad de dormir o no dormir en un momento determinado. El problema del insomne es que no duerme cuando desea hacerlo y que, en muchos casos, ha perdido un ritmo constante del sueño, con graves perjuicios para su salud y su funcionamiento normal cotidiano

Un alto porcentaje de estos trabajadores sufren alteraciones del sueño, y duermen un número de horas insuficiente (menor a seis horas diarias), además de presentar, como hemos encontrado en el estudio previo, que las características de los trastornos de sueño varían en relación al turno de trabajo, prevaleciendo la dificultad para dormir y la aparición posterior de fatiga cuando se ha cubierto el horario nocturno; la facilidad para dormir pero sin sentir descanso al haber cubierto el horario de la tarde y tener la necesidad de más horas de sueño cuando se cubrió el horario de la mañana. Cuando el trabajador es obligado a trabajar de noche y dormir de día debe hacer frente a una doble exigencia: efectuar sus tareas durante el periodo de desactivación, y dormir durante el periodo de activación, lo que disminuye la eficacia reparadora del sueño.

Menoscabo de la salud

Las consecuencias nocivas del trabajo a turnos/nocturno se manifiestan en el sistema digestivo y el sistema nervioso así como en el sistema neuronal como hemos podido comprobar.

Manifestaciones digestivas

El deterioro de la salud física puede manifestarse, en primer lugar, por la alteración de los hábitos alimentarios, y más a largo plazo, en alteraciones más graves, que pueden ser gastrointestinales, neuropsíquicas y cardiovasculares.

Las personas necesitan al menos tres comidas diarias, algunas de ellas ca-



lientes, con cierto aporte calórico y tomadas a una hora más o menos regular. El horario de trabajo afecta a la cantidad, calidad y ritmo de las comidas.

Las alteraciones digestivas manifestadas a menudo por las personas que trabajan a turnos se ven favorecidas por la alteración de los hábitos alimentarios: la calidad de la comida no es la misma, se suelen tomar comidas rápidas y en un tiempo corto e inhabitual. Desde el punto de vista nutricional, los alimentos están mal repartidos a lo largo de la jornada y suelen tener un alto contenido calórico, con abuso de ingesta de grasas. En el turno de noche, además, suele haber un aumento del consumo de café, tabaco y excitantes, factores que pueden ayudar a la aparición de dispepsias. La calidad de los alimentos se ve alterada (aumento de grasas, comidas rápidas, alcohol, etc.), así como el aporte equilibrado de elementos (exceso de lípidos y falta de glúcidos/hidratos de carbono), cuando el ritmo metabólico es más bajo. Los ritmos alimenticios responden a la necesidad del organismo de rehacerse. El trabajo a turnos supone, a menudo, aplazar una comida o incluso saltársela (generalmente el desayuno después del turno de noche). Las alteraciones debidas a la desincronización de los ciclos circadianos digestivos pueden verse agravadas por el hecho de que los trabajadores suelen comer a disgusto por comer fuera de hora, sin la familia.

Las alteraciones más frecuentes que hemos encontrado en estos trabajadores son:

- Gastritis.
- Colitis.
- Úlcera de estómago
- Manifestaciones cardíacas, circulatorias y, osteomusculares.

Puesto que el cuerpo funciona durante un estado desactivado en la noche, tiene menos capacidad de trabajo. Se disminuyen las aptitudes físicas y los tiempos de respuesta son más lentos, las personas no ven tan bien ni piensan tan rápidamente ni con tanta exactitud.

Esta lentitud expone a los trabajadores a mayores peligros de accidentes graves y aumenta la probabilidad de mayores errores en su trabajo. Todo esfuerzo por la noche exige más a un ser humano de manera que el equivalente total de trabajo por la noche requiere mayores esfuerzos que en el día.

Así las personas utilizan más energía y recursos vitales en la noche, mientras que la calidad inferior del sueño que obtiene en el día, hace poco probable que se reparen los daños a la salud. Por lo tanto, si el esfuerzo en el trabajo nocturno es mayor, el corazón deberá adaptarse a ese esfuerzo aumentando su ritmo para hacer frente a las demandas del organismo.

De este modo, encontramos que los trabajadores decían estar más afectados por:

- Tensión arterial alta.
- Arritmias cardíacas.
- Dolor de cabeza.
- Contracturas musculares.
- Dolor de espalda.
- Venas varicosas.
- Hemorroides.
- Hipercolesterinemia.
- Efectos psicológicos generales y lesiones psíquicas.

Son evidenciadas una gran cantidad de alteraciones en el proceso físico, tales como: temperatura, pulso, presión sanguínea, orina y funciones endocrinas. La adaptación del metabolismo puede llevar de tres días a tres semanas, dependiendo de la persona. Puede ocurrir en los trabajadores por turnos una inversión del ciclo duerme/desperta, lo que acarrearía una modificación en los ritmos fisiológicos y psicológicos, siendo posible que individuos que no se adapten inmediatamente a esa inversión prefieran trabajar en turnos rotativos rápidos a turnos rotativos lentos.

El trabajo nocturno es más fatigante, porque se realiza en periodo de desactivación (periodo en que disminuyen las capacidades de la persona), a



la vez que el sueño es menos reparador porque se realiza en las horas de activación. La circunstancia más determinante es la alteración biorrítmica del sueño por tener que dormir de día. Esto es lo que desencadena la llamada Neurosis del Trabajador/a Nocturno. Antes de aparecer la Neurosis surge un estado intermedio “pre-neurótico” que se manifiesta por una perturbación del sueño.

Entre los síntomas de una Depresión, se detecta el sueño desorganizado (también alteraciones en las secreciones de hipotálamo y hormonas adrenocorticales, que demuestran la relación con las alteraciones de los ciclos sueño- vigilia). La medicación antidepresiva regula paulatinamente los ciclos del sueño y los ritmos hormonales, de esta forma mejoran los síntomas. Puede hablarse de la depresión como “una enfermedad de los ritmos”. Los trabajadores/as a turnos, duermen a la semana entre 5-7 horas menos que los demás. En esta reducción del sueño, por la alteración horaria del momento en que duermen disminuye fundamentalmente el sueño de tipo paradójico (el necesario para el descanso intelectual o mental). La supresión del sueño paradójico desencadena la Neurosis, que son debidas a las condiciones de trabajo y no por un conflicto endógeno de la persona cuyos síntomas característicos son:

- Se siente cansancio (astenia) sobre todo por las mañanas, con variaciones diurnas del estado de ánimo.
- Alteraciones en las secreciones hormonales.
- Padece insomnio de diferentes tipos, pero con quejas de somnolencia diurna por esta causa.

Los trastornos del carácter son del tipo agresivo o depresivo (pueden aparecer episodios de ansiedad, pánico, etc.). Otras alteraciones, y dependiendo de las características personales, hacen referencia a “temblor de manos”, “crisis de angustia”, “embotamiento de la conciencia”, “reducción del sentimiento de bienestar”, etc.





Una de las consecuencias más claras de sufrir todo este tipo de alteraciones es la fatiga.

La fatiga prolongada puede provocar mareo leve y discapacidad en el trabajo, lo cual puede tener serias consecuencias en la productividad y el alto costo de los cuidados hospitalarios. La fatiga se ha encontrado asociada con condiciones somáticas y problemas mentales, especialmente en la forma de depresión o ansiedad). Pero también se ha encontrado que los niveles de fatiga en el trabajo se ven ampliamente influenciados por las características psicosociales del trabajo.

Así, puede entenderse que la fatiga se ve influenciada por el número de horas de trabajo, la carga física y mental, la monotonía, las condiciones ambientales y las causas emocionales, pudiendo provocar en el individuo, diferentes efectos tanto físicos como mentales.

En efecto, el cuerpo se encuentra en su máxima capacidad durante el día; en un sentido, una especie de computadora electroquímica en el cerebro (Hipotálamo) pone en marcha los procesos del cuerpo que activa durante el día y hace más despacio en la noche (los desactiva).

El regulador del cuerpo es el cerebro que afecta a la temperatura, el pulso, la presión sanguínea, la actividad cerebral (ritmos electroencefálicos), respiración, absorción de oxígeno, química de la sangre, secreción de hormonas (hormonas que responden al estrés, entre otras). El sueño es la actividad predominante en estos periodos de desactivación (en la noche) y el sueño ayuda a restaurar el cuerpo y el desgaste cerebral del día. No obstante, el sueño, con relación al cuerpo se caracteriza por ser de mayor calidad en la noche que en el día y, si bien es posible dormir en el día, es difícil y menos terapéutico y reparador. Así pues, el sueño tiene una dimensión en el tiempo.

Si a esto le unimos que la gente que duerme durante el día tiende a dormir dos horas menos que el que duerme por la noche, vemos que estas funciones fisiológicas desarrolladas por la noche se ven perturbadas por muy grande que sea la capacidad de adaptación de un individuo.



El rendimiento y la seguridad

Las funciones orgánicas como: la velocidad de cálculo, capacidad de reaccionar a los estímulos, la actividad psicomotriz, la capacidad de concentración mental, la apreciación subjetiva del estado de alerta, la destreza manual, la fuerza muscular, etc., experimentan variaciones circadianas (oscilantes durante el día), encontrando su punto óptimo en horario diurno, y sus funciones más bajas en periodo nocturno. El periodo óptimo se encuentra entre las 8 de la mañana, y las 6 de la tarde. Por lo tanto, el trabajo a turnos, y muy especialmente el trabajo nocturno, se aleja de los horarios considerados óptimos para la adecuada efectividad de estas funciones.

El carácter de fatiga que entraña superar esta disminución de las capacidades de la persona, al tener que permanecer en actividad, disminuye aún más su capacidad psicofísica. Esta situación se traduce en un incremento del número de fallos o errores, que disminuyen aún más su rendimiento, y que en un momento dado, pueden comprometer la seguridad de la persona, manifestándose en accidente (fatiga crítica).

El aumento del número de errores, tiene lugar especialmente por la noche, siendo el peor periodo el comprendido entre las 3h y las 4h de la madrugada.



Otro de los momentos característicos de disminución del rendimiento es el llamado “bajón tras la comida” que cronológicamente se sitúa hacia las 14h de la tarde, y que afecta especialmente en trabajos que exigen concentración mental (por ejemplo, en tareas de vigilancia).

La distribución de las tareas en un equipo, del mismo modo, debe ser compatible con la capacidad real de las personas en el momento de realizarlas. Por ejemplo, la detección de señales, la rapidez de reacción, o un manejo matemático simple, siguen un ritmo (parecido a la temperatura corporal) con su punto óptimo hacia las últimas horas de la tarde. Sin embargo, cuando la tarea requiere un trabajo cognitivo o intelectual importante es mejor realizarla por la mañana.

El absentismo

Hay menos absentismo entre los trabajadores a turnos que entre los trabajadores a jornada normal. Esto proviene por el hecho de que al estar a turnos aumenta la responsabilidad del trabajador, al tener éste que garantizar el relevo y si no es así, perjudicaría al compañero que debería de salir y, por esta razón tendría que prolongar su jornada. Sin embargo, fijándonos únicamente en los accidentes graves, se constata que éstos son mucho más frecuentes en la jornada nocturna. Esto se explica por la disminución de reacciones y reflejos frente a situaciones excepcionales.

También se constata el hecho de que el absentismo de los trabajadores a turnos aumenta conforme avanza la semana de noche. Esto pone claramente en evidencia que hay una acumulación de fatiga conforme avanza la semana nocturna.

Sobre la vida familiar

Es constatable, los efectos negativos del trabajo a turnos sobre la vida familiar, que puede ser en casos extremos totalmente desorganizada; como, por ejemplo, los dos miembros de la pareja, trabajando en tur-



nos diferentes. Pero dejando al margen estos casos pocos numerosos, es cierto que la alternancia en los horarios perturba especialmente los ritmos de vida y las costumbres domesticas, ya sean de las comidas, de los momentos de reposo y los momentos de reunión con los hijos; la ausencia de la familia se siente especialmente en fiestas típicas como Navidades, Semana Santa y otro tipo de acontecimientos familiares.

En todos los casos se perturba la organización de la vida familiar, pues el trabajador a turnos se ve obligado a adaptar las costumbres de su familia a su horario de trabajo o seguir un ritmo independiente del de su familia. Asimismo, la desaparición de parte de los fines de semana como descanso, degrada aún más la situación.

Sobre la vida social

Las actividades de la vida cotidiana están organizadas pensando en las personas que trabajan en horarios habituales: puesto que el ser humano es diurno, la sociedad es una cultura diurna, cuyas actividades cotidianas siguen una programación social por bloques temporales; por ejemplo, entre media noche y las seis de la madrugada la mayoría de las personas duermen (inclusive tres de cada cuatro trabajadores que trabajan de noche); las tardes, las noches o los fines de semana se emplean para la interacción familiar y social.

Ciertos momentos tienen más valor que otros, ya sea porque se dedican a actividades consideradas más importantes, ya sea porque pueden ser dedicados a numerosos tipos de actividad. En consecuencia, trabajar no significa sólo renunciar a una cantidad de tiempo, expresada en número de horas trabajadas/número de horas libres. El tiempo libre se valora también en función de su situación a lo largo del día o de la semana. El tiempo libre se valora en cuanto que permite realizar una serie de actividades de orden personal y doméstico, desarrollar intereses y talentos personales y facilitar la relación con los demás.

El trabajo a turnos, especialmente el turno de noche y el de tarde, dificulta estas actividades e incluso la relación diaria debido a la falta de coincidencia

con los demás. Las dificultades se dan en el ámbito familiar, ya que se limita la vida de pareja, el papel de “padre” o “madre”; aparecen problemas de coordinación y de organización (horarios de comida, silencio durante el día, etc.); y existe menor oportunidad de vida social al disminuir la posibilidad de participar en actividades sociales o de coincidir con amigos o familiares. El tiempo de ocio se dedica a actividades individuales.

Una situación de estrés prolongado puede dar lugar al Síndrome de Quemado (*Burnout*), factible de aparición en los trabajadores con horario a turnos/nocturno. El *Burnout* o “Síndrome del Quemado” es considerado como aquella “respuesta o resultado de la exposición del trabajador a un proceso de estrés laboral crónico”. Esta situación está presente en todas las profesiones, si bien puede producirse con una mayor prevalencia en profesiones que tienen un contacto continuo con usuarios, clientes,..., tales como: profesionales de la educación, de la sanidad, trabajadores de servicios sociales, administraciones públicas, hostelería...).

El síndrome de quemarse por el trabajo (SQT), se caracteriza por un progresivo desgaste profesional del trabajador. Viene determinado por tres elementos, fundamentalmente:

- Baja realización personal en el trabajo. Bien por la dificultad o imposibilidad de poner en práctica sus conocimientos, bien por el brusco contraste de la realidad con sus ideas al respecto.
- Despersonalización. Aparece durante el desarrollo de actividades profesionales que implican la prestación de servicios a usuarios, clientes,..., que requieren un especial trato “personal” y “humano” –servicios a personas–.
- Agotamiento emocional. Fatiga o cansancio emocional del trabajador.

Las manifestaciones físicas y psíquicas de este síndrome son diversas, pero no aparecen de forma brusca, sino que son la fase final de un proceso que se identifica con unos signos previos tales como: sensación



de disconformidad al puesto de trabajo, falta de recursos para afrontar las exigencias...

Como consecuencia de este paulatino desgaste profesional, el trabajador tiende a aumentar su esfuerzo, incrementándose la sensación de estrés y apareciendo los signos físicos y psicológicos del *burnout* tales como irritación, tensión, agotamiento, ansiedad y depresión, al mismo tiempo que el trabajador ve como disminuye su capacidad de concentración, de atención y de razonamiento.

Por lo tanto, considerando conjuntamente todos los resultados encontrados en esta investigación, podemos concluir que el desempeño profesional en las condiciones laborales de de rotación de turnos, y nocturnidad, causa alteraciones en el bienestar del individuo y en su satisfacción familiar, reduciendo por consiguiente el nivel de calidad de vida sin recibir por ello ningún tipo de contraprestación económica, social y/o personal sustancialmente compensatoria.

6.1. MEDIDAS PREVENTIVAS

No existe el diseño de una organización de turnos óptima, aunque si es posible establecer ciertas pautas y medidas organizativas que nos permitan conseguir unas condiciones de trabajo más favorables, o cuando menos, conseguir que el trabajador desarrolle su actividad en circunstancias menos dañinas para su salud.

Las actuaciones preventivas se centrarán, principalmente, en el respeto de los ritmos biológicos de sueño –vigilia y en evitar los trastornos alimenticios ocasionados por las alteraciones que ocasionan estos sistemas de organización del trabajo-. Además no podemos olvidar las consecuencias negativas que tienen sobre la vida privada de los trabajadores, y el deterioro que pueden suponer para sus relaciones familiares, personales y sociales.

El principal objetivo a la hora de establecer medidas sobre la organización de los turnos debe ser la protección de la salud de los trabajadores. Para

ello la empresa debe integrar dentro de su política preventiva, algunas de las siguientes medidas.

Medidas relativas a la Organización del Trabajo:

- Dar a conocer con antelación el calendario con la organización de los turnos.
- Los turnos de noche y de tarde nunca serán más largos que los de mañana, preferiblemente serán más cortos.
- Después de dos o tres turnos de noche consecutivos dar al menos una jornada completa de descanso.
- Toda organización de turnos debe prever fines de semana libres de al menos dos días consecutivos.
- Los turnos deberán respetar al máximo el ciclo de sueño, evitando que el turno de mañana empiece a una hora demasiado temprana. Los cambios de turno pueden situarse, por ejemplo, entre las 6 y las 7 h las 14 y las 15 h y las 22 y alrededor de las 23 h. Una variable que se debe tener en cuenta es la distancia entre el centro de trabajo y el domicilio de los trabajadores.
- Disminuir el número de años que el individuo realice su trabajo a turnos, establecer limitaciones de edad,... La OIT recomienda que a partir de los 40 años el trabajo a turnos continuado sea voluntario. Es conveniente evitar la exposición a estos tipos de trabajo en individuos menores de 25 años y mayores de 50 años.
- Evitar que las trabajadoras embarazadas, o en periodo de lactancia trabajen en horario nocturno, intentando facilitarles la realización de su trabajo en horarios de laborales estables.
- Reducir la carga de trabajo por la noche, ya que se necesita un mayor esfuerzo para conseguir los mismos resultados que durante el trabajo diurno. Se deben programar aquellas actividades que se consideran imprescindibles, evitando las tareas que supongan una elevada atención, en la franja horaria entre las 3 y las 6 h de la madrugada.
- Mantener los mismos miembros en un grupo fomentando relaciones estables entre los trabajadores.
- Intentar aumentar el número de periodos en los que se puede dormir de noche, facilitar la posibilidad de descanso después de hacer el turno de noche, o acumular días de descanso.



Medidas relativas a la Autonomía:

- La elección de los turnos será discutida con los interesados sobre la base de una información completa y precisa que permita tomar decisiones de acuerdo con las necesidades individuales.
- Realizar ciclos cortos (cambios de turno cada dos o tres días) que parecen alterar, en menor medida, los ritmos circadianos. No obstante, parece que este tipo de rotación horaria afecta sensiblemente a las relaciones familiares, personales y sociales. Esta contradicción entre los beneficios y perjuicios que la organización del tiempo de trabajo, puede suponer para el trabajador, desde el punto de vista fisiológico y de sus necesidades psicosociales, refleja la complejidad del problema de la rotación horaria y hace necesario adaptar los turnos de trabajo a las necesidades individuales, contando siempre con la participación de los interesados.
- Es posible evitar o reducir la disminución del rendimiento en horas nocturnas si se hacen pausas en el trabajo, si éste es interesante y si se mantiene la motivación. El rendimiento baja (más durante el turno de noche, por regla general) si se realizan tareas aburridas o repetitivas, si hay falta de sueño o si el tiempo de trabajo efectivo se incrementa.
- Fomentar la participación de los trabajadores en la determinación de los equipos.
- Se deben introducir breves pausas para mejorar el estado funcional del organismo, en especial durante el trabajo nocturno. Igualmente se debería prever una pausa lo suficientemente larga que permita tomar, al menos, una comida caliente durante las horas de trabajo.

Medidas relativas a Conductas personales y familiares:

- Aligerar el tipo de comida, disminuyendo la cantidad de grasas y reemplazando los embutidos y fiambres por pollo, pescado, queso, fruta fresca...
- Procurar realizar la comida principal en familia, a pesar de que hoy en día no es fácil llevado a cabo, puesto que los dos miembros de la pareja suelen trabajar y en ocasiones el domicilio queda lejos del centro laboral.

Medidas relativas a la Vigilancia de la Salud:

- Si la empresa tiene restaurante o cantina es aconsejable que la alimentación sea controlada por el especialista en nutrición. Dejar abierto, a ser posible, el restaurante de la empresa a fin de evitar que el trabajador/a se alimente a base de comidas frías, bocadillos, charcutería...
- Desarrollar un plan de educación sanitaria a fin de explicar a los interesados/as los principios de una alimentación sana y modificar, paulatinamente, los hábitos alimentarios.
- Efectuar un reconocimiento médico previo encaminado a detectar antecedentes de trastornos digestivos graves (colitis ulcerosa, ulcus gastroduodenal), alteraciones importantes del sueño y personas con enfermedades específicas como la epilepsia, que pueden desencadenarse debido a la fatiga y a la privación de sueño, y la diabetes, que puede verse agravada por alteraciones en los hábitos alimentarios.
- Establecer un sistema de vigilancia de la salud que permita detectar rápidamente problemas adaptación y problemas de salud asociados al trabajo a turnos y/o nocturnos, que nos permitan intervenir de manera preventiva, antes de que aparezcan daños irreversibles.

Algunos consejos para mejorar la calidad del trabajo nocturno:

- Debe ser una opción personal.
- Descansar en una cama por lo menos durante 6 ó 7 horas diarias, incluso aunque no se duerma todo el tiempo. Agregar a ese descanso una buena siesta al comienzo de la tarde.
- Organizarse para dormir en buenas condiciones: desenchufar el teléfono o conectar el contestador, desactivar el timbre o poner un cartel en la puerta, oscurecer suficientemente la habitación, ponerse tapones en los oídos, etc.
- Tomar una comida caliente entre dos y tres horas después de levantarse, antes de comenzar el turno nocturno, por ejemplo, hacia las 18 horas. De ser posible, comer todos los días a la misma hora. Una vez terminado el turno, no ingerir ninguna comida abundante antes de dormir.
- Mantener relaciones sociales: intentar adaptar el tiempo al de su familia, hacer una comida con los allegados, mantener contacto con otros trabajadores nocturnos durante el tiempo libre.



Y para planificar los horarios:

- Reducir al máximo la cantidad de trabajadores nocturnos permanentes
- Preferir los ciclos cortos: no trabajar durante seis a siete noches sucesivas sino hacer de preferencia tres o cuatro como máximo. El déficit de sueño tiende a acumularse luego de varios turnos nocturnos sucesivos, mientras que las rotaciones rápidas de turno permiten variar los horarios de descanso y preservar los contactos sociales. El organismo vive así más a menudo en su estado normal, con consecuencias menos nefastas en términos de fatiga y de salud.
- Preferir la rotación de turnos hacia adelante: el sueño y el bienestar en general son mejores cuando se rota en el sentido mañana, tarde, noche.
- Evitar el paso directo o de un horario a otro. Por ejemplo: terminar a las 22 horas para retomar a las 6 de la mañana siguiente, lo que evidente-

mente no deja suficiente tiempo para descansar. Debe haber un intervalo de por lo menos 11 horas entre el final de un período de trabajo y el comienzo de otro.

- El equipo de la mañana no debe comenzar demasiado pronto, de ser posible no antes de las siete: .en el caso del sistema «3x8», algunos estudios preconizan un horario «de 8 a 16 horas; de 16 a 24 horas; de 24 a 8 horas», lo que permite que dos terceras partes de los trabajadores descansen cuando el cuerpo más lo necesita (entre 2 y 5 de la mañana).
- Como es lógico, sería necesario intentar disponer servicios nocturnos más cortos: el trabajo nocturno reclama mayor esfuerzo, lo que debería hacer que la duración de trabajo fuera más corta. El sistema «2x12» se desaconseja cuando la carga física o mental del trabajo es muy grande.

6.2. RECOMENDACIONES GENERALES DE GESTIÓN

Siguiendo las recomendaciones expuestas por Sánchez (2004), se resaltan las siguientes:

- **Selección:** Es necesaria una correcta selección individual del personal para evitar situaciones de reajuste innecesarias y muchas veces cargadas de inconvenientes tanto profesionales como laborales

Si la rotación de los turnos es inevitable, suele recomendarse la reducción del número de rotaciones

- **Políticas flexibles:** Podría considerarse la paulatina reducción del número de horas trabajadas, y la posibilidad de proporcionar períodos de descanso más largos entre los cambios de turnos

El trabajo nocturno, debido sus propias características de aislamiento social y por las dificultades laborales que presenta, suele formar plantillas muy cohesionadas y con más margen de libertad laboral, independientemente del ambiente de trabajo

En cuanto al diseño y la planificación de turnos laborales, hay que tener en cuenta que los trabajos que constan de más de un turno o que tengan rotación son los que frecuentemente ofrecen mayores problemas organizativos.



En los trabajos rotativos y nocturnos hay que tener en cuenta otros factores:

- **Número de empleados por puesto y duración de cada turno:** Es decir, el número de personas necesario para cubrir un turno cerrado (24 horas), teniendo en cuenta el número de horas que puede tener su jornada.
- **Frecuencia en los cambios de turno y rotación de los mismos:** Puede variar entre 1 y 30 días, siendo la frecuencia de rotación que cambia el turno cada semana la más extendida. En cuanto a la secuencia de rotación de los turnos, éstos pueden alterarse cronológicamente, pudiendo comenzar por la mañana, siguiendo por la tarde y finalizando por la noche o pudiendo comenzar por la mañana, siguiendo por la noche y finalizando con la tarde. Diversos estudios indican que la rotación hacia atrás conlleva más dificultades de adaptación.
- **Duración del ciclo de rotación:** Determinado por el número de empleados puestos en juego, haciendo referencia al tiempo que tarda un trabajador en tener el mismo orden de días de trabajo y de descanso a lo largo del tiempo. Una rotación corta es aquella en la que el empleado permanece en el mismo turno al menos durante siete días, y rotación larga si permanece más tiempo.

De lo anteriormente expuesto, se pueden obtener los cuatro calendarios más utilizados en la práctica, atendiendo a la dirección y la duración de la rotación:

- **Calendarios con rotaciones cortas** en fase retrasada (p.e., mañana, tarde, noche, MTN) y en fase avanzada (p.e., mañana, noche, tarde, o MNT).
- **Calendarios de rotación larga** en fase avanzada y fase retrasada, y los de turnos híbridos o alternos (p.e., mañana, tarde, noche, tarde, mañana, o MTNTN).



7

PROPUESTAS



7

PROPUESTAS

Como hemos visto, el trabajo a turnos tiene consecuencias negativas que pueden aparecer tanto a corto como a largo plazo. La imposibilidad de erradicación en determinados Sectores caracterizados en muchos casos por la prestación de Servicios esenciales, no supone que debamos ignorar la probabilidad de eliminación en aquellos supuestos en los que el trabajo se pueda desarrollar sin necesidad de recurrir a este tipo de organización temporal del mismo.

Siguiendo a Harington (2001), Sánchez (2004) y UGT Andalucía (2004), se pueden establecer propuestas con dos orientaciones, en función del contexto que deberían ser desarrolladas:

Normativas

La normativa que regula la organización del tiempo de trabajo establece unos límites al poder empresarial y control de la actividad laboral sin embargo, lo que se prohíbe son algunas formas de organizar el tiempo de trabajo legalmente negativas pero, dentro de esa franja de legalidad caben mil y una formas de organizar el trabajo de manera perjudicial para la salud.

Así, caben, por ejemplo, las jornadas de 12 horas, los turnos en los que cada semana se cambia de horario, las noches largas y seguidas, los horarios intermitentes, los descansos desajustados a lo que la vida social de la persona requiere... Para la mayoría de estas modalidades de organización del trabajo existe evidencia de su impacto negativo sobre la salud de las personas.

De modo que surge la pregunta ¿a qué norma podemos recurrir?.

- La propia Ley de Prevención en Riesgos Laborales, en su art. 14 dice “...el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo... mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias...”.



- “Art, Artículo 26.1 Protección de la maternidad”... Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Una vez que hemos encontrado el marco normativo que nos ampara- *lege data*- vamos a establecer qué se debe hacer -*lege ferenda*-:

- Establecimiento mediante norma legal, de coeficientes reductores para el trabajo a turnos a aplicar a la edad de jubilación.
- Limitar la edad a través de regulación legal, en la que puede efectuarse trabajo a turnos por ser una de las variables que se correlacionan negativamente con la tolerancia a los turnos.

Negociación Colectiva

La negociación colectiva, es la mejor baza para conseguir una regulación del tiempo de trabajo lo más ajustada posible a las necesidades, a la salud y a las aspiraciones de los trabajadores y las trabajadoras. Así podemos tener en cuenta:

Cláusulas convencionales de limitación del trabajo a turnos. Como por ejemplo:

- Elección de la modalidad de trabajo a turnos cuyos horarios minimicen los efectos negativos de los turnos.
- Limitar el número de años que se podrá desarrollar el trabajo a turnos.
- Evitar el trabajo nocturno continuado y sin rotaciones.
- Reducir la carga de trabajo durante este período.
- Limitar la edad de los trabajadores que realizan este turno (ni menores de 25, ni mayores de 50). Ni permitir la incorporación al mismo de personas con tendencia a trastornos estomacales, insomnio o problemas psicológicos.

- El turno nocturno jamás debería ser llevado a cabo por una única persona.
- La planificación de los turnos ha de comunicarse con suficiente antelación y realizarse de manera que permita disponer de al menos dos fines de semana libres al mes. Esta planificación debe permitir, además de la recuperación del sueño y fatiga acumulados, la realización de actividades sociales y/o de ocio.
- Fomentar y permitir la participación de los representantes de los trabajadores en la elaboración y planificación de los turnos de trabajo, así como en el diseño de los métodos y procedimientos de trabajo.
- Inclusión en todo turno de una pausa amplia que garantice la posibilidad de tomar comida caliente y facilite la nutrición adecuada de los trabajadores.

Cláusulas convencionales que fomenten políticas de prevención de riesgos con enfoque psicosocial:

- Incorporar en la política preventiva de la empresa la gestión de los riesgos psicosociales y la especial protección sobre los trabajadores con horarios laborales que conlleven turnicidad y/o trabajo nocturno.
- Incluir en la evaluación de riesgos laborales, los factores y riesgos psicosociales, teniendo en cuenta la mayor repercusión que pueden tener sobre los trabajadores con distribuciones del tiempo de trabajo especiales, como son los trabajadores con horario a turnos y/o con jornada nocturna.
- Cláusulas convencionales relativas a la formación y participación de los representantes de los trabajadores en el diseño y gestión del sistema.
- Establecimiento de Programas de Formación para Delegados de Prevención acerca de las consecuencias negativas que produce el trabajo a turnos y medidas a adoptar para minimizarlas o reducirlas.
- Programas Formativos para los trabajadores que proporcionen tanto a éstos como a sus familiares información sobre la manera menos perjudicial de afrontar los turnos de trabajo.

Cláusulas convencionales relativas a la Vigilancia de la Salud:

- La Vigilancia de la Salud habrá de llevarse de manera estricta con los trabajadores que realicen su trabajo a turnos para permitir la detección precoz de los posibles trastornos que les pudiese generar, así como adoptar las medidas necesarias para atajarlos.
- Realización de Campañas de Sensibilización y concienciación del personal médico y técnicos de Mutuas y Servicios de Prevención.



- Cláusulas convencionales relativas a la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar:
 - Establecer políticas de conciliación personal y laboral para minimizar los impactos negativos de este tipo de horarios laborales sobre las relaciones familiares y sociales.
- Resumen de cómo establecer un horario adecuado:

Jornada máxima semanal	40 horas en cómputo anual 48 horas en periodos de 4 meses*		Se puede pactar una distribución irregular de la jornada respetando el descanso mínimo diario y semanal
Descanso mínimo entre jornadas	12 horas		
Descanso diario mínimo	11 horas consecutivas*		Caben excepciones en determinados sectores
Máximo de horas diarias de trabajo efectivo	Más de 18 años: 9 horas Menos de 18 años: 8 horas		Por acuerdo se puede aumentar respetando el descanso mínimo entre jornadas
Número máximo de horas Extraordinarias anuales	80 horas		Voluntarias. Se compensan con dinero o con descanso. Si se compensan con descanso no computan para el máximo
Descansos en jornada continuada	Más de 18 años	15 minutos	Si la jornada continuada excede de 6 horas Se cuenta como de trabajo efectivo solo si así lo establece el convenio o el contrato
	Menos de 18 años	30 minutos	Si la jornada continuada excede de 4.5 horas Se cuenta como de trabajo efectivo solo si así lo establece el convenio o el contrato
Descanso semanal mínimo	Más de 18 años	Día y medio Ininterrumpido	En un periodo de referencia que no exceda de 14 días
	Menos de 18 años	Dos días ininterrumpidos	
Vacaciones	30 días naturales		No se pueden sustituir por compensación económica
Trabajo nocturno y a turnos	Salvo adscripción voluntaria no se puede estar adscrito al turno de noche más de dos semanas seguidas		Los trabajadores nocturnos y a turnos deben gozar de una protección de la salud adaptada a la naturaleza de su trabajo.

*Por aplicación directa de la Directiva 93/104/CE

7.1. RECAPITULACIÓN DE LAS ACCIONES A TOMAR PARA GARANTIZAR LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

I. Deben tenerse presentes las condiciones de salud que suelen desaconsejar el trabajo nocturno permanente y el rotativo, promoviendo algunas modificaciones laborales que incluyesen la disminución de la duración de la jornada nocturna de trabajo con diseños eficaces (p.e., creando dos turnos nocturnos consecutivos o incrementando los días trabajados pero reduciendo la duración de los turnos a realizar), debido a que en la actualidad la duración del trabajo nocturno está plenamente condicionada a la negociación sindical en cada país miembro de la Unión Europea (*artículo 8º de la Directiva 93/104/CE*).

II. Incentivar la aplicación progresiva de políticas de asignación de objetivos en aquellos puestos en los que puedan aplicarse, con lo que se podría reducir significativamente la duración de la jornada en dichos horarios de trabajo, entre otras posibles sugerencias):

Optimización del descanso y del tiempo libre:

- Se sugiere, para un descanso más eficiente, la realización de la siesta al comienzo de la tarde, intentando conseguir el máximo aislamiento acústico y social a la hora de llevar a cabo el sueño diurno (p.e., resultan claves las conductas de desconectar los teléfonos fijos y móviles y el timbre de la casa antes de iniciar el sueño). Se recomienda evitar ingerir alimentos de difícil digestión antes de acostarse, de la misma manera, también se recomienda no ingerir comidas copiosas durante las horas previas al inicio del turno.
- Sería también importante la realización de algún tipo de adaptación personal para optimizar el tiempo disponible para el ocio en general y/o el descanso personal, así como el tiempo disponible dedicado a las obligaciones y responsabilidades familiares nucleares y/o conyugales.
- Asimismo, también se sugiere incrementar el número, la calidad y la duración de las relaciones con los amigos y demás miembros de la familia en su conjunto. En este sentido, sería interesante una planificación de fechas señaladas, para poder realizar cambios en los días libres y contar con los compañeros/as con la suficiente antelación.



Planificación laboral y aspectos ergonómicos generales:

- Reducción de los turnos de noche consecutivos hasta un máximo de cuatro, evitando los cambios rápidos de rotación de turnos, minimizando aquellos demasiado largos y disminuyendo el número de horas extras realizadas. También sería ideal programar la distribución del volumen del trabajo y de las condiciones laborales (p.e., luminosidad adecuada, sistemas de renovación del aire, calefacción y aire acondicionado, vigilar los niveles de ruido, entre otras).
- Sería también recomendable que todas las pequeñas y medianas empresas tuviesen instalaciones adecuadas (p.e., taquillas personales de uso exclusivo para los trabajadores nocturnos permanentes en todas aquellas empresas con varios turnos laborales no rotativos, aseos con duchas, maquinas dispensadoras de agua fría o bebidas calientes, según la estación del año, entre otras medidas), que permitiesen alcanzar un máximo de calidad de vida laboral, y que intentasen mejorar el desarrollo de la jornada laboral nocturna, en la práctica laboral cotidiana, son escasas las empresas que tienen en cuenta las especiales condiciones laborales del turno nocturno permanente.
- Sería conveniente la reducción progresiva del número de trabajadores nocturnos en la plantilla, siempre teniendo en cuenta que la carga de trabajo debería ser adecuada al número de empleados. Sería interesante la promoción del uso de ciclos cortos, de tres o cuatro noches seguidas, debido a que el déficit de sueño es acumulativo, así como atender y analizar todas las sugerencias realizadas por los propios trabajadores.
- Reducción de la duración del turno nocturno, aumentando en la medida de lo posible el número de períodos en los que se pueda dormir de noche, y realizando ciclos cortos en cada turno (inferiores a siete días).
- Especial importancia puede tener la supervisión de las cargas de trabajo físicas y psíquicas, así como de aquellas que requieran un elevado nivel de atención o supongan un criterio decisorio de especial importancia para la seguridad personal y colectiva de los trabajadores, e incluso de terceras



partes dependientes de los mismos, en clara inferioridad debido a sus condiciones personales.

Aspectos nutricionales y hábitos alimentarios:

- Se recomienda la realización de una dieta sin excesos en el contenido calórico, como se ha mencionado, pero que resultase lo más equilibrada posible, eliminando la práctica totalidad de las comidas frías, como los bocadillos con contenido en charcutería de altos niveles en grasas animales y vegetales, procurando disminuir al mínimo el consumo de lípidos y sustituyendo progresivamente (en la medida de lo posible) prácticamente todos los embutidos grasos por las diversas variantes culinarias basadas en el pollo y aves en general, el queso y cualquier tipo de fruta, así como todo tipo de ensaladas y legumbres.
- También sería recomendable iniciar dietas adecuadas realizadas por especialistas en la materia, efectuando reconocimientos del peso (p.e., calculando el índice de masa corporal), para prevenir la obesidad mórbida y tratar, en su caso, cualquier trastorno digestivo importante.

Se recomienda, asimismo, tratar de realizar al menos la comida principal con la familia, o en todo caso con la pareja – en la práctica puede representar algunas dificultades por ciertas incompatibilidades mutuas de horarios o responsabilidades laborales. Por último, debería supervisarse a los trabajadores en relación con sus hábitos alimenticios durante los primeros meses en la adaptación del individuo al trabajo.

Realización de controles médicos y psicológicos:

- Resultaría de interés proporcionar un acceso eficaz y pleno de la vigilancia de salud, así como la asimilación de estrategias básicas (p.e., una mejor disciplina del sueño y una mayor duración del mismo, realizar ingestas moderadas controlando el aporte calórico, reducción del consumo de alcohol y grasas, practicar deporte, métodos de relajación y realización de dietas para los sobrepesos). Asimismo, se evitaría el consumo de drogas y/o sustancias potencialmente peligrosas para la salud y la seguridad laboral de los trabajadores por sus efectos secundarios,

su adicción y pérdida de efecto a largo plazo, como pueden ser los somníferos y anfetaminas.

- Evaluación de los hábitos de sueño (p.e., duración y calidad del sueño), todas aquellas conductas que potencian los riesgos para la salud del trabajador, y las que interfieren con el desempeño óptimo individual y/o conjunto de las actividades profesionales (p.e., consumo de sustancias que alteran a corto y/o largo plazo el estado psicofísico del individuo), la presencia de determinados problemas psíquicos de especial relevancia (p.e., los trastornos del estado del ánimo en general, y los trastornos psicóticos), y médicos (p.e., trastornos digestivos en general, en especial las dolencias crónicas, y también los problemas cardiovasculares).

Conviene señalar que todas las sugerencias ofrecidas constituyen un marco de actuaciones preventivas primaria, secundaria y terciaria, acordes con lo expuesto a lo largo de la presente investigación.



Robot

le retiramos gratuitamente el aparato usado

barato

BUSCA ESTA SEÑALIZACION

AH 3

29,90€

8

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



8

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

“Acuerdo marco para el establecimiento de relaciones laborales” Madrid, 14 de enero de 2005 http://atosorigin.fesugt.es/Docs/Legislac/acuerdo-marco_atos.pdf

Akerstedt, T., Knutsson, A., Westerholm, P., Theorell, T., Alfredsson, L. y Kecklund, G. (2002). Sleep disturbances, work stress and work hours. A cross-sectional study. *Journal of Psychosomatic Research*, 53, 741-748.

Blog de Psicología Enfoque en el proceso
<http://psique07.wordpress.com/bases-de-la-conducta/estado-de-vigilia/>

Blog Psicopatología sociolaboral
<http://pedpsl.blogspot.com.es/2010/10/alteraciones-de-la-vida-social-en.html>

Carrillo Ballesteros, María Belén, González Canalejo, Carmen, Granados Gámez, Genoveva, Gutiérrez Izquierdo, María Isabel, Latorre Fernández, Isabel, Márquez Membrive, Josefa, Miras Martínez, Francisco (1996) “ALTERACIÓN DEL SUEÑO”<https://www.uclm.es/ab/enfermeria/revista/numero%206/altsue%C3%B1o6.htm>

Cossio, Selva, Monier, Silvia, Reyna, Emilia (2009) Consecuencias del Trabajo Nocturno en las Relaciones Familiares, Laborales, Personales y de Pareja de las Enfermeras. -Cátedra de Taller de Trabajo Final Universidad Nacional de Córdoba- Facultad de Ciencias Médicas-Escuela de Enfermería

Costa, G. (1996). The impact of shift and night work on health. *Applied Ergonomics*, 27,1, p. 9-16.

Díaz, E., Luceño, L., Jaén, M. y Martín, J. (2006). Diferencias individuales en la tolerancia al trabajo rotativo. Cronopsicología y el diseño de los turnos de trabajo (II). *Cuadernos de Seguridad*, Nº 202, p. 94-98.

Díaz, E. M., Martín García, J., Rubio, S. y Luceño L.(2008). Tolerancia a los turnos de trabajo: Adaptación al castellano de dos cuestionarios indi-



cadores de hábitos de sueño y tipología circadiana. *eduPsykhé*, Vol. 7, nº 2, p. 155 – 183.

Díaz, E. M., Rubio, S., Luceño-Moreno, L. y Martín-García, J. (2010). Relaciones entre percepción de riesgos psicosociales y hábitos de sueño. *Ansiedad y Estrés*, 16 (2-3), 249-258.

Enciclopedia Encarta 2000.

<http://www.elgoldfish.com/foro/phpBB2/viewtopic.php?p=118294>

Fernández García, Ricardo. La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo.

Fernández-Montalvo, Javier, Pinol, Eva-2000 “Horario laboral y salud: consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo”

Ficha práctica INSHT (2000) Trabajo a turnos y nocturno

García Sara, García Ainhoa, Loncha Sofía y Alaasan Yasmín. 24 de octubre de 2010. “Psicopatología sociolaboral- Algunos consejos para mejorar la calidad de vida de los trabajadores nocturnos” http://pedpsl.blogspot.com.es/2010/10/algunos-consejos-para-mejorar-la_24.html

Grupo Comunicar. El proceso de análisis de datos.

<http://www.grupocomunicar.com/contenidos/pdf/infoescuela/II.3.4.pdf>

J.M.Harington (2001), Occupational Environment MED, 58, p.68-72

Knauth, P. (1998). Horas de trabajo. En: *O.I.T. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Vol II*. p. 43.1-43.16. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Luceño, L., Martín, J., Rubio, S. y Díaz, E. (2004). Factores Psicosociales en el entorno Laboral. *Estrés y Enfermedad. Revista de Psicología y Psicopedagogía, Edupsiké*. Vol. 3, Nº 1, p. 95-106.

Medina, M.J. (2004). Influencia del trabajo nocturno y la rotación de turnos en el individuo. *Memorias del VI Congreso Internacional de Ergonomía, Mayo 2004, p. 53-63.*

Melo, José Luis. Universidad Nacional de Tres de Febrero, 1° Cuatrimestre 2006
<http://www.saudeetrabalho.com.br/download/turnos-lamas.pdf>

(Monk y Folkard 1992).

Melo, José Luis. Universidad Nacional de Tres de Febrero (Buenos Aires) “TRABAJO POR TURNOS” 1° Cuatrimestre 2006

Morales León, María José. Diagnóstico de riesgos laborales para la elaboración e implementación de un plan de acción permanente tendiente a mejorar un sistema integrado de gestión en la empresa Acería del Ecuador C.A. Adelca ” Tutora:Dra. Elsa Mercedes Bimos Ortega

Nogareda, C. y Nogareda, S. (1997). NTP 455: *Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Nogareda, C. y Nogareda, S. (1998). NTP 502: *Trabajo a turnos: criterios para su análisis*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Nogareda, S. (1993). NTP 310: *Trabajo nocturno y trabajo a turnos: alimentación*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

(NIOSH) publicación N.º 97-145-Julio 1997. “El trabajo por turnos en lenguaje sencillo”

Sánchez González, Juan Manuel. (2004). Análisis de los efectos de la nocturnidad laboral permanente y de la rotación de turnos en el bienestar, la satisfacción familiar y el rendimiento perceptivo-visual de los trabajadores.

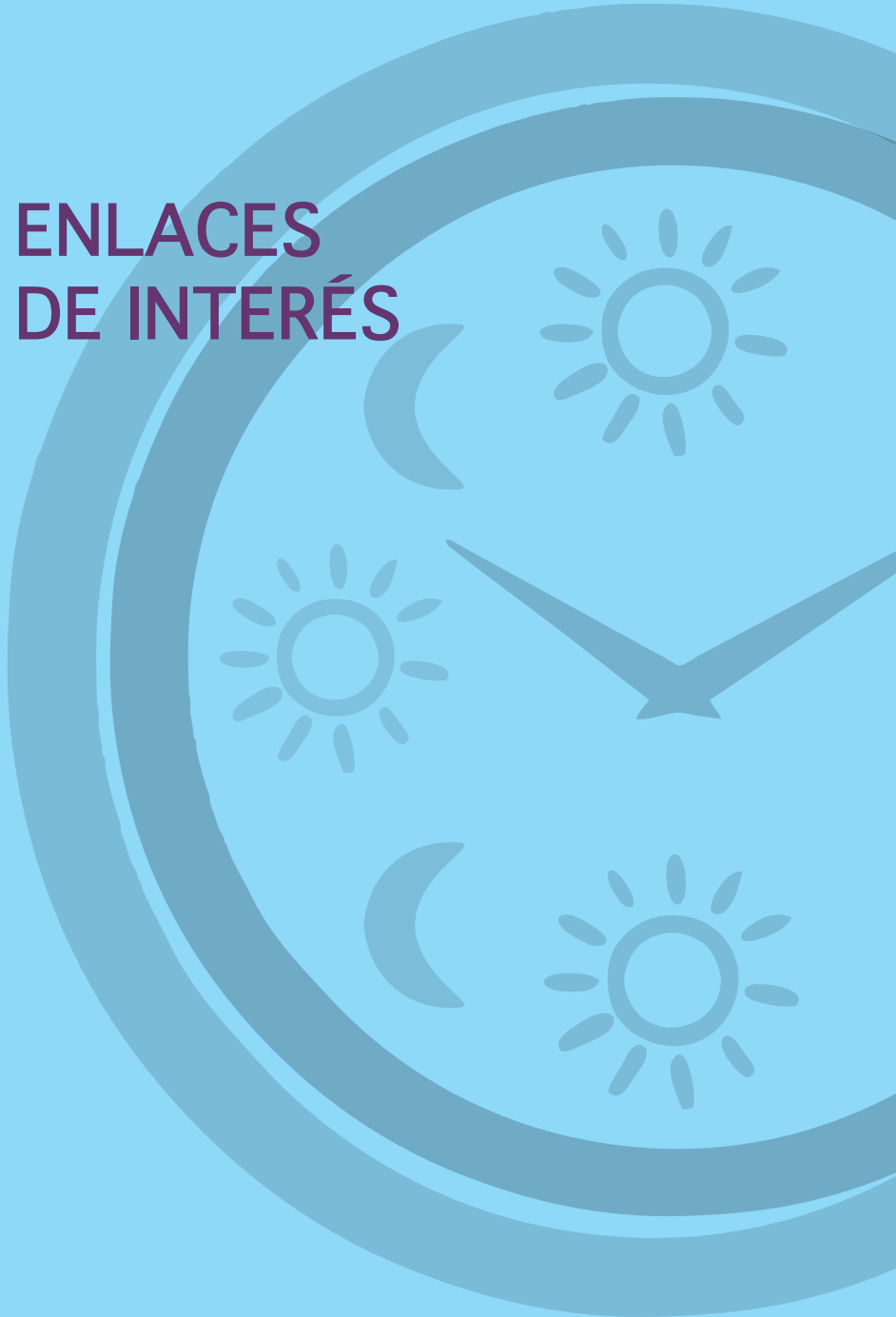


Sociedad de Prevención MC MUTUAL. Batería MC-UB Método de evaluación de riesgos psicosociales.

Valencia Martín, José. EFECTOS DEL TRABAJO A TURNOS
http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_tem/condic_trab/trabajo_turno.pdf

9

ENLACES DE INTERÉS



9

ENLACES DE INTERÉS

Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo
osha.europa.eu/fop/spain/

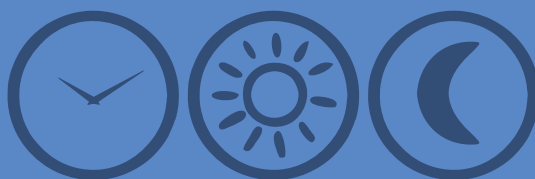
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
www.insht.es

Observatorio Europeo de Riesgos
osha.europa.eu/en/riskobservatory/front-page

Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (OECT)
www.oect.es/

Secretaría de Salud Laboral de UGT
<http://www.ugt.es/saludlaboral/>

Unión General de Trabajadores
www.ugt.es



LOS TIEMPOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

INCIDENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS SISTEMAS DE TRABAJO A TURNOS.

Con la Financiación de: DI-0012/2009



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



mano a mano
por tu salud y seguridad