El trabajo a turnos

Realizado por: Isabel Neyra Suarez
Licenciada en Psicología.
Coordinadora de Formación del servicio de Prevención de IBERMUTUAMUR

Correspondencia:
C/ Condesa de Venadito, 1 - 3º
28027 MADRID

Resumen:
A través de las distintas investigaciones llevadas a cabo a lo largo de los años, se ha constatado que el trabajo a turnos es un factor psicosocial desfavorable para el bienestar del trabajador.
Asimismo todos ellos están de acuerdo en afirmar que se producen alteraciones en la salud del trabajador: alteraciones del sueño, de la alimentación, de la vida familiar, social y laboral.
No se han encontrado soluciones globales al problema, no obstante existen algunas medidas preventivas, que atenúan los efectos, así como recomendaciones legales (OIT) que deberían seguirse para contrarrestar las consecuencias negativas.

Palabras claves:
Factores psicosociales, trabajador nocturno, turnicidad

La OIT define los factores psicosociales como “las interacciones entre las condiciones de trabajo y las capacidades, necesidades y expectativas de los trabajadores, que están influenciadas por las costumbres, cultura y por las condiciones personales fuera del trabajo”.

El concepto pues hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que pueden afectar tanto al bienestar (físico, psíquico y social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Así pues, cuando se presentan unas condiciones psicosociales desfavorables, se producirán una serie de alteraciones no sólo a nivel de conducta sino también en la salud del trabajador.

Las consecuencias que de ellos se pueden derivar se reflejan a nivel individual: estrés, insatisfacción, falta de motivación, malas relaciones sociales, etc.

Naturalmente las características individuales del trabajador van a determinar la percepción e interpretación de las condiciones psicosociales, ya que “la realidad psicosocial hace referencia no tanto a las condiciones que objetivamente se dan, sino a cómo son percibidas y experimentadas por la persona”.

Desde un punto de vista metodológico, podemos agrupar los factores psicosociales en tres apartados:

.- Factores inherentes a la organización del trabajo

.- Factores inherentes a la tarea

.- Características individuales

Dentro del primer apartado , nos vamos a centrar en uno de los factores ligados a la organización temporal: LA JORNADA DE TRABAJO

No cabe duda que en la actualidad se ha mejorado mucho, respecto a la duración de la jornada laboral. Se ha evolucionado desde las largas jornadas, de hasta 16 horas, a que estaban sometidos los trabajadores en los comienzos de la revolución industrial, al momento actual, en el que el Estatuto de los Trabajadores, ha establecido la jornada de 8 horas.

Regulada la duración de la jornada, lo que nos preocupa, por las distintas consecuencias que tiene, es la distribución de las horas de esa jornada.

Son muy diversos los horarios laborales que se dan en la actualidad, en función de las necesidades de organización de la empresa, pero desde un punto de vista psicosocial, el que más nos interesa comentar es el del trabajo a turnos-trabajo nocturno.

Lo normal sería que las horas de trabajo se distribuyeran durante el día, y el resto de las horas las pudiéramos dedicar a actividades sociales, familiares y de ocio. Sin embargo esto no es así, y hay un gran número de trabajadores, cada vez más, que por distintas circunstancias de la organización de su empresa, tienen horarios rotativos u horarios nocturnos.

De hecho, en la CEE se estima que el 20% de los trabajadores del sector industrial y el 18% del de servicios, trabaja a turnos, es decir, 18 millones de personas.

En España, según CC.OO, son más de dos millones los españoles que trabajan a turnos o en horario nocturno.

¿ Por qué una empresa necesita este tipo de organización con actividad laboral durante las 24 horas del día? Puede deberse a necesidades de distinta índole:

- Necesidades de servicio: sanidad, hostelería, transporte público...
- Necesidades técnicas: industrias del vidrio, de artes gráficas...
- Necesidades económicas: amortización de maquinaria, mejores índices de producción...

Por una u otra circunstancia, está claro que el trabajo a turnos, y nocturno, constituyen un grave problema psicosocial, que como veremos mas adelante, tiene consecuencias negativas para el bienestar del trabajador.

El trabajo a turnos se define como" aquél que es desarrollado por distintos grupos sucesivos, cumpliendo cada uno de ellos una jornada laboral, de manera que se abarca un total entre 16 y 24 horas de trabajo diario".

Se dan las siguientes formas de organización:

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

Sistema continuo: Se trabaja todos los días de la semana, durante las 24 horas del día.

A nivel legal, 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 semanas"

Son muy numerosos los estudios que se han llevado a cabo sobre este tema, y lo que aparece claramente constatado es que el trabajador a turnos está menos satisfecho en su trabajo, que los que gozan de un horario fijo. Asimismo, es comúnmente aceptado que el trabajo a turnos y sobre todo el nocturno, plantea una problemática humana con efectos sobre la salud y la vida social y familiar del trabajador.

Veamos que alteraciones se producen en la salud, en la vida familiar y social y qué repercusiones tiene en la vida laboral.

ALTERACIONES EN LA SALUD

Trastornos del sueño

Es una de las principales alteraciones que se producen en el trabajador a turnos o nocturno; se manifiesta en un déficit de sueño y en perturbaciones durante el mismo.

La insuficiencia de sueño condiciona una gran parte de las consecuencias patológicas del

trabajador: duerme poco y duerme mal, ES UN SUEÑO DE MALA CALIDAD.

El sueño comprende dos fases: una de sueño lento y una de sueño rápido.

En la primera fase, se da un período inicial de sueño ligero y un segundo período de sueño profundo, en el que disminuyen las constantes fisiológicas y el tono muscular. Esta fase del sueño permite LA RECUPERACIÓN FÍSICA DEL ORGANISMO.

La segunda fase de sueño rápido o sueño paradójico, es la que permite LA RECUPERACIÓN PSÍQUICA. Por tanto, para recuperarse de la fatiga diaria es necesario dormir una media de 7 horas, de manera que puedan darse todas las fases del sueño, facilitándose así la recuperación física y psíquica.

En el trabajador a turnos, esto no es posible, ya que el sueño se ve alterado, no produciéndose nunca una adaptación plena al cambio horario. Por ejemplo, en el turno de noche, al alterar el ritmo sueño/vigilia, y a causa de la mayor dificultad de dormir de día (luz, ruido..) se produce una reducción del sueño profundo, por lo que se dificulta la recuperación de la fatiga física.

A largo plazo, esta situación provoca una acumulación de fatiga, llegando a la fatiga crónica, que se puede considerar, como un estado patológico, con alteraciones de tipo nervioso, dolor de cabeza, irritabilidad, depresión, estrés; enfermedades digestivas y del aparato circulatorio

Trastornos de la alimentación

El horario de trabajo afecta a la cantidad, calidad y ritmo de las comidas. En el trabajo a turnos se producen alteraciones en los hábitos alimentarios: la calidad de la comida no es la misma, se come rápidamente y en distintos horarios. En el turno de noche hay además, una tendencia al aumento del consumo de café, tabaco y excitantes.

Los trastornos más frecuentes son la dispepsia, gastritis y úlcera,

Alteraciones de la vida social

Las actividades de la vida cotidiana están organizadas pensando en las personas que trabajan en horarios habituales, y como el ser hmano es diurno, la sociedad está programada para desarrollar las actividades familiares, sociales, y de ocio, durante el día.

Además de esto, el tiempo libre se valora no sólo en función del número de horas, sino también en función de su situación en la semana. El trabajo a turnos, sobre todo el nocturno y el de tarde, imposibilitan el mantener unas relaciones sociales y unos momentos de ocio familiares, por lo que muchos trabajadores tienen la sensación de estar aislados, ya que no coinciden sus actividades con el resto de las personas que les rodean.

Repercursiones en la vida laboral

Generalmente en el turno de noche se obtiene un menor rendimiento y una menor calidad del trabajo realizado, especialmente en el tramo que va, desde las 3 hasta las 6 de la madrugada, ya que en estas horas la capacidad de atención y toma de decisiones, así como la rapidez y precisión de los movimientos es más reducido.

En esta banda horaria es más probable que se produzcan errores por la dificultad de mantener la atención y de percibir correctamente la información.

Algunos estudios han demostrado que las personas que trabajan a turnos perciben su trabajo como más estresante que las del turno de día y piensan además que su trabajo les ocasiona fatiga física y mental.

CONDICIONES LEGALES

La legislación existente sobre este tema está recogida en:

- R.D 1/1995 de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 29 marzo

1995). Se define el concepto de trabajo y trabajador nocturno. Establece que no deberá trabajarse en turno de noche más de dos semanas seguidas, salvo voluntariamente; que los trabajadores nocturnos deberán gozar de las mismas condiciones que el resto de los trabajadores en materia de protección de salud y seguridad, así como que los trabajadores nocturnos deberán tener la garantía por parte del empresario, de que se realice una evaluación gratuita de la salud en períodos regulares. Los trabajadores a los que se les reconozcan problemas de salud ligados al trabajo nocturno, tienen derecho a ser destinados a un puesto diurno. Determina el período mínimo entre jornadas en 12 horas.

- R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo (BOE 26 de septiembre de 1995). En el artículo 19 se prevé la posibilidad de acumular por períodos de hasta cuatro semanas, el día y medio de descanso semanal, y reducir el tiempo mínimo de descanso entre turnos hasta un mínimo de siete horas, previendo la compensación hasta 12 horas en los días siguientes.

- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. En el artículo 26, sobre protección a la maternidad, incluye como medida para prevenir posibles repercusiones sobre el embarazo o la lactancia, la no realización del trabajo nocturno o a turnos.

El convenio nº171 y la Recomendación nº 178 de la OTI (1990), son las primeras normas que regulan las condiciones en que se pueden efectuar trabajos nocturnos.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Características que debe tener la organización de los turnos para aminorar los efectos negativos:

- Participación de los trabajadores en la elección de los turnos, para poder adaptarlos a las necesidades individuales.

- Los turnos deben respetar al máximo el ciclo de sueño: los cambios de turno pueden fijarse a las 6-7 horas, las 14-15 horas y las 22-23 horas.

- Los turnos de noche deberían ser más cortos que el resto, aunque algunas empresas lo han establecido así, no es lo habitual. Nunca podrán ser más largos que los demás.

- La OIT recomienda que a partir de los 50 años, el trabajo nocturno, sea voluntario.

- Es conveniente que los equipos de rotación se mantengan estables, esto favorece la comunicación y la relación social entre ellos.

Finalmente, en cuanto al sentido de la rotación no hay acuerdo sobre cuál es el mejor. Algunos autores defienden la rotación natural (Knaught y Fokard) “mañana-tarde-noche” y otro, como Barton, la rotación inversa “noche-tarde-mañana”.

BIBLIOGRAFÍA

- Estauto de los trabjadores R.D. 1/1995 de 24 de Marzo. Art. 36 (BOE 29/3/1995)

- Convenio sobre el trabajo nocturno 1990 (nº171)

- Recomendación sobre el trabajo nocturno 1990 (nº178) OTI.

- R.D. 1561/1995 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo. Art. 19 (BOE 26/9/1995)

- Psicopatología del Trabajo Laboral. Fco. Alonso-Fernando, Ed. Ikame Barcelona 1997

- Condiciones de trabajo y salud. 1986. INSHT

- Manual de Prevención de Riesgos Laborales. Ibermutuamur 1998