

SALUD LABORAL

Trabajo nocturno y trabajo a turnos



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

TRABAJO NOCTURNO Y TRABAJO A TURNOS



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

“Vivimos en un mundo en el que hay hombres y mujeres, pero el lenguaje es incapaz de reflejar de forma fluida esta realidad. Por facilidad de lectura, en ocasiones en este documento hemos optado por plegarnos a la convención que otorga a los sustantivos masculinos la representación de ambos géneros. Pedimos disculpas a todas las mujeres, trabajadoras, delegadas y técnicas que se verán mal representadas en este documento.”

INDICE

Introducción	5
¿Qué se entiende por trabajo nocturno?	6
¿Qué se entiende por trabajo a turnos?	7
Ritmos biológicos. ¿Por qué se alteran?	8
Consecuencias del trabajo a turnos	9
- Consecuencias sobre la salud y el bienestar	9
Trastornos gastrointestinales	9
Alteraciones en el sueño	10
Empobrecimiento de las relaciones sociales y familiares	11
- Consecuencias sobre la actividad laboral	12
Cómo minimizar estos efectos mediante medidas preventivas	13
¿Cómo lo abordamos?	14
¿Qué nos debemos preguntar?	15

Introducción

El número de trabajadores que efectúan tanto trabajo nocturno como trabajo a turnos es considerable en los países industrializados y tiende a aumentar progresivamente desde los últimos treinta años.



Dadas las características humanas, la actividad laboral debería desarrollarse durante el día, a fin de lograr una coincidencia entre la actividad laboral y la actividad fisiológica. Sin embargo, en algunas actividades es necesario establecer turnos de trabajo, las causas determinantes son de naturaleza técnica (exigencia de continuidad del proceso), económica (rentabilizar al máximo la inversión efectuada, competitividad, ajustarse a la demanda) y social (reclamación de manera creciente de la continuidad de la prestación de determinados servicios durante las veinticuatro horas del día).

La existencia de trabajos nocturnos no es algo novedoso, como tampoco lo es, según contrastada información científica y técnica, los efectos negativos que produce sobre la salud de los trabajadores afectados, en tanto que comporta el riesgo de alterar los ritmos biológicos naturales programados para la actividad diurna y el descanso nocturno.

Hay estudios que reflejan un alto índice de accidentalidad en horario nocturno, e incluso manifiestan que cuando el accidente ocurre en estos horarios, las consecuencias de grave o mortal se duplican.

El número de horas trabajadas y su distribución pueden afectar no sólo a la calidad de vida en el trabajo, sino a la vida extralaboral. En la medida en que la distribución del tiempo libre es utilizable para el esparcimiento, la vida familiar y la vida social, es un elemento que determina el bienestar de los trabajadores y como tal, debe ser

estudiado en aras de evitar los riesgos que conlleva.

CCOO de Castilla-La Mancha a la vista de los efectos sobre la salud que sufren los trabajadores a turnos y siendo conscientes que los datos de accidentalidad producida en nuestra región ponen de manifiesto el riesgo de los mismos, ha considerado elaborar esta guía que pretende analizar tanto la repercusión sobre la salud del trabajador a turnos como las medidas preventivas oportunas.

¿Qué se entiende por trabajo nocturno?

Según el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a 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.



Los menores de 18 años no pueden realizar trabajo nocturno (art.6 Estatuto de los Trabajadores). Tampoco podrán realizarlo, cuando haya riesgo para su salud o la del hijo, las mujeres embarazadas, las que hayan dado a luz o estén en período de lactancia.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario, se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

No es suficiente con que el trabajador tenga incentivos económicos, pues si bien ello puede resultar atractivo, con el tiempo se desvanece y lo lógico es que disminuya el interés del trabajador en su actividad cuando verdaderamente sufra connotaciones perjudiciales para su salud.

¿Qué se entiende por trabajo a turnos?

Según el artículo 36 del Estatuto de los trabajadores, se considera 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.

Existen 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 el trabajo nocturno.

El tiempo de trabajo es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que tiene una repercusión más directa sobre la vida diaria. El desempeño de la actividad laboral sometida a turnos y con horario nocturno puede dar lugar a la pérdida de la capacidad del trabajador, lo que supone un aumento de los riesgos laborales.

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.

Ritmos biológicos. ¿Por qué se alteran?

Todos necesitamos dormir varias horas al día. El ciclo de sueño-vigilia que se repite como una constante en nuestras vidas, está regido por “un reloj biológico” interno que nos dicta cuándo despertar y cuándo dormir. A este ciclo se le denomina ritmo circadiano. El ciclo circadiano abarca 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 de ellos más activos durante el día que durante la noche.

Al cambiar los ciclos sueño/vigilia, estos ritmos se desequilibran, pero recuperan la normalidad cuando se vuelve a un ciclo normal. El trabajo a turnos, especialmente el trabajo nocturno, fuerza a la persona a invertir su ciclo normal de actividad descanso, obligándole a ajustar sus funciones al período de actividad nocturna. Ello acarrea un cambio en las funciones corporales, que aumenta con el número de noches trabajadas, pero que no llega nunca a ser completo. 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.

Consecuencias del trabajo a turnos

Consecuencias sobre la salud y el bienestar

- Trastornos gastrointestinales

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



Según la Nota Técnica de Prevención 310 del INSHT, las consecuencias de la interrupción de los ciclos circadianos digestivos vienen agravadas por el hecho de que los trabajadores suelen comer a disgusto y con poco apetito por no poder hacer la comida principal con la familia; a veces se saltan alguna comida, especialmente en el trabajo a turnos (el desayuno después del turno de noche).

Desde el punto de vista nutricional, los alimentos están mal repartidos a lo largo de la jornada y suelen ser de alto contenido calórico con abuso de la ingesta de grasas; en el trabajo nocturno suele haber un aumento del consumo de café, tabaco y excitantes para combatir el sueño.

Las alteraciones más frecuentes que pueden darse en este tipo de trabajos son entre otras: Dispepsia, gastritis, colitis, úlcera de estómago, aumento de peso/obesidad, etc.

Las personas necesitan 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 afecta a la cantidad, calidad y ritmo de las comidas.

Alteraciones en el sueño

El sueño comprende dos fases: una de sueño lento y una de sueño rápido. Durante la primera fase se da un período inicial de sueño ligero y un segundo período de sueño profundo, en el que las constantes fisiológicas y el tono muscular disminuyen. Esta fase del sueño permite la recuperación física del organismo (Nota técnica Práctica 455 INSHT).



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 física durante las primeras horas de sueño, y la recuperación psíquica en las horas siguientes.

En el trabajo 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 (debido a la luz, ruidos, etc..) se observa una reducción del sueño profundo, con lo que se dificulta la recuperación de la fatiga física.

Empobrecimiento de las relaciones sociales y familiares

Otro de los efectos a tener en cuenta y que muchas veces pasa inadvertido, es de tipo social. Mientras la familia y amigos desarrollan sus actividades laborales y de esparcimiento, el trabajador dedica ese tiempo para dormir (o al menos intentarlo), llevando a una pérdida de la vida social y a desconectarse del medio ambiente. Esto se acentúa en el caso de una mujer, no olvidemos que la doble presencia, es un factor psicosocial que puede llegar a tener serias consecuencias, son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito doméstico-familiar. En el ámbito laboral tiene que ver con la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel de autonomía de ésta, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.



Otras consecuencias para la salud:

- Pérdida del apetito
- Trastornos nerviosos
- Insatisfacción personal en el trabajo
- Dificultad para disfrutar del ocio

Consecuencias sobre la actividad laboral

La baja actividad del organismo durante la noche y la posibilidad de que los trabajadores nocturnos acumulen fatiga por un sueño deficiente hacen que se den una serie de repercusiones negativas sobre la realización del trabajo: dificultad de mantener la atención, de percibir correctamente la información o de actuar con rapidez. Todo esto puede llevar a generar accidentes. Accidentes en los que el trabajador sólo es una víctima de una situación en la que muchas veces no se ponen los medios oportunos para que esta situación no se produzca.

Generalmente en el turno de noche se obtiene un menor rendimiento y una menor calidad de trabajo realizado, especialmente entre las 3 y 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 reducida.

La disminución de la capacidad de control es otra de las consecuencias de este tipo de trabajo que también favorece que se produzcan accidentes laborales.

Cómo minimizar estos efectos mediante medidas preventivas

Ante el trabajo a turnos es necesario considerar dos cuestiones básicas: si es realmente necesario y en caso afirmativo, cómo estructurarlo para mitigar sus efectos.

Cuando el trabajo a turnos o nocturno sea inevitable, se procurará aplicar las siguientes medidas preventivas:

- Mejorar las condiciones del trabajo a turnos supone actuar a nivel organizativo por parte de la empresa. Esta actuación debe basarse, principalmente, en intentar respetar al máximo los ritmos biológicos de vigilia-sueño y alimentación.
- Participación de los trabajadores y las trabajadoras en la organización de sus turnos (número de turnos, pausas, sistema de rotación, períodos de descanso, etc.) y, en general, en la organización de equipos y tareas.
- Los turnos deberán respetar al máximo el ciclo de sueño. Para ello, los cambios de turno deberán situarse entre las 6 y las 7h, las 14 y las 15h, y las 22 y las 23h.
- La duración de cada turno tiende a realizarse en ciclos cortos (se recomienda cambiar de turno cada 2 o 3 días). De esta manera los ritmos circadianos apenas llegan a alterarse. Pero lo más importante en las rotaciones es preservar el derecho al descanso tras los turnos de noche.
- Aumentar el número de períodos en los que se puede dormir de noche.
- Instalar espacios adecuados para que los trabajadores puedan ingerir comida caliente, prever tiempo suficiente y establecer pausas para ingestión no menos de 45 minutos (Recomendación 178 OIT, art.7)
- Disminución del número de años que el individuo realiza turnos, limitación de edad, etc. Establecimiento de un límite de tiempo

para trabajar a turnos (por ejemplo, 15 años como máximo. (Recomendación 178, Art.23 OIT.)

- Reducir la carga de trabajo en el turno de noche y no trabajar nunca de noche en solitario.
- En las ocupaciones que entrañen riesgos particulares o un esfuerzo físico o mental importante, los trabajadores nocturnos no deberían realizar ninguna hora extraordinaria antes o después de una jornada de trabajo en la que se haya efectuado trabajo nocturno, salvo en los casos de fuerza mayor o de accidente real o inminente.
- Establecer un coeficiente reductor de jubilación para los que hubieran trabajado a turnos (Recomendación 178 OIT, Art.24.).
- Dar a conocer con antelación el calendario de turnos pactado con la organización de los turnos.
- Mantener los mismos miembros en un grupo, participando los trabajadores y las trabajadoras en la determinación de los mismos de manera que se faciliten las relaciones estables.
- Los turnos de noche y de tarde nunca serán más largos que los de mañana.
- Disminuir, en lo posible, el número de personas que trabajan en turnos de noche o en fin de semana mediante automatización del trabajo nocturno.
- Establecer un sistema de vigilancia médica que detecte la falta de adaptación.

¿Cómo lo abordamos?

Para planear una acción sindical con relación al trabajo a turnos, es necesario considerar dos cuestiones básicas:

1. ¿Es necesario?
2. Si lo es, ¿cómo estructurarlo para mitigar sus efectos?



Para justificar la necesidad del trabajo a turnos suelen aducirse razones técnicas. Generalmente, bajo esta justificación se esconden razones económicas. La elección de una técnica de fabricación u otra puede determinar un modelo u otro de organización del trabajo; la distinción entre razones económicas y técnicas es engañosa y se elige la más rentable.

Sobre la segunda cuestión hay toda una serie de propuestas sobre la duración del turno, del ciclo semanal y sobre la hora más apropiada para iniciar la jornada. Estas medidas no deben ocultar el verdadero fondo del problema: que los turnos son dañinos para la salud y por tanto deben ser tratados como cualquier otro factor de riesgo laboral.

¿Qué nos debemos preguntar?

- ¿El calendario de turnos se conoce con antelación?
- ¿Los trabajadores participan en la determinación de los equipos?
- ¿Los miembros integrantes de los equipos o grupos de trabajo son estables?
- ¿Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo a turnos, y, posteriormente, a intervalos regulares?
- ¿Se respeta el ciclo de sueño/vigilia?
- ¿Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo?
- ¿La duración del turno de noche es inferior a dos semanas?
- ¿Los trabajadores y trabajadoras a turnos tienen la misma posibilidad de disponer de los servicios de salud que los trabajadores diurnos?
- ¿La carga de trabajo es inferior en el turno de noche?
- ¿Se evitan los turnos en los trabajadores de edad o con problemas de salud relacionados con el trabajo a turnos?



Recuerda:

Los trabajadores nocturnos y a turnos deben gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo.

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.

Mejorar las condiciones del trabajo a turnos supone actuar a nivel organizativo y, aunque no existe el diseño de una organización de turnos óptima, pueden establecerse unos criterios para conseguir unas condiciones más favorables. La actuación debe basarse principalmente, en intentar respetar al máximo los ritmos biológicos de vigilia-sueño y alimentación, así como ciclos de trabajo y las relaciones familiares y sociales.

Es muy importante la participación de los trabajadores en la definición del calendario de turno, para poder adaptarlos a las necesidades del grupo y del individuo.

La empresa a la que perteneces está obligada a evaluar los riesgos presentes en tu puesto y planificar y adoptar las medidas correctoras necesarias para eliminar, controlar o minimizar los riesgos.



DIRECCIONES DE INTERÉS

INSPECCIÓN DE TRABAJO

Dirección territorial

Bajada Castilla-La Mancha, 5

Teléfono 925 22 32 00 Fax 925 23 93 56

Inspecciones Provinciales

Albacete

Tlf: 967 22 52 00

Fax: 967 50 41 15

Cuenca

Tlf: 926 24 13 50

Fax: 926 24 13 74

Guadalajara

Tlf: 949 24 89 25

Fax: 949 24 89 81

Toledo

Tlf: 925 22 32 00

Fax: 925 21 04 99

Ciudad Real

Tlf: 926 27 14 01/ 27 13 78

Fax: 926 27 13 79

SECRETARIAS PROVINCIALES DE CC.OO

Secretaría de salud laboral de CC.OO Albacete

C/Mayor 62, 4ª - 02002 Albacete

Tlf: 967 21 24 95 - Fax: 967 21 73 60

Secretaría de salud laboral de CC.OO Ciudad Real

Avda. Alarcos, 26 - 13002 Ciudad Real

Tlf: 926 21 42 27 - Fax: 926 21 66 76

Secretaría de salud laboral de CC.OO Cuenca

Cardenal Gil Carrillo Albornoz, 2, 2ª - 16002 Cuenca

Tlf: 969 21 30 50 - Fax: 969 22 29 31

Secretaría de salud laboral de CC.OO Guadalajara

Dr. Fernández Iparraguirre, 12 - 19001 Guadalajara

Tf: 949 24 83 30 - Fax: 949 21 50 27

Secretaría de salud laboral de CC.OO Toledo

Cuesta Carlos V, 12, 3ª - 45001 Toledo

Tlf: 925 25 51 00 - Fax: 925 25 51 14



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

ALGUNOS PUNTOS DE INFORMACIÓN WEB DE INTERÉS

Comisiones Obreras de Castilla la Mancha

www.ccoo.es/castillalamancha

ISTAS

www.istas.net

Junta de Castilla la Mancha

www.jccm.es

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)

www.mtas.es/insht

Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

www.funprl.es

Ministerio de Sanidad y Consumo

www.msc.es/salud/epidemiologica/laboral/vigilancia.htm

