

BUENAS PRÁCTICAS EN TRABAJO A TURNOS

El Plan director para la Estrategia de Seguridad y Salud Laboral 2021-2023 en sus líneas de actuación, incluye:

- RETO 1. Integración efectiva de la prevención de riesgos laborales en las empresas
- RETO 2. Poner en valor la cultura de la prevención
- RETO 3. Actuar frente a los desafíos futuros: el empleo de nuevas tecnologías, nuevas sustancias, productos y materiales

En este marco del Reto 1 se inserta la publicación de la presente ficha.

DEFINICIÓN

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

La descripción legal, según el Estatuto de los Trabajadores, es que el trabajo a turnos es “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”.

La organización de los turnos de trabajo es un problema complejo, que requiere la consideración de distintas áreas:

NORMATIVA APLICABLE

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 con el trabajo nocturno tienen derecho a ser destinados a un puesto diurno. Determina el periodo mínimo entre jornadas en 12 horas.

R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo (BOE 26 septiembre 1995). En el artículo 19 se prevé la posibilidad de acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal y de 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.

EFFECTOS TRABAJO NOCTURNO

En estudios realizados sobre el tema, se ha visto que las personas que trabajan a turnos demuestran una menor satisfacción con el horario y con el trabajo que las personas que prestan sus servicios en jornada laboral diurna.

Los efectos negativos del turno de noche sobre la salud de las personas se dan a distintos niveles (fig.1).



Fig. 1: Variables que intervienen en el trabajo a turnos Ritmos circadianos

Por una parte, se ve alterado el equilibrio biológico, por el desfase de los ritmos corporales y por los cambios en los hábitos alimentarios.

También se dan perturbaciones en la vida familiar y social.

Desde el punto de vista ergonómico, es importante tener en cuenta estas consecuencias y diseñar el trabajo a turnos de manera que sea lo menos nocivo posible para la salud de aquellas personas que se encuentran en dicha situación.

El organismo humano tiene unos ritmos biológicos, es decir, que las funciones fisiológicas siguen unas repeticiones cíclicas y regulares.

Estos ritmos suelen clasificarse en:

- ultradianos, si son superiores a 24 horas;
- circadianos o nictamerales si siguen un ritmo de 24 horas; o
- infradianos, si su ciclo es inferior a las 24 horas.

Ritmo	Período	Ejemplo
Ultradianos	0,1 segundo	electroencefalograma
	1 segundo	electrocardiograma
	6 segundos	ritmo respiratorio
	60 minutos	secreción pulsátil de hormonas
	90 minutos	estados del sueño
Circadianos	24 horas	actividad locomotora ciclo sueño-vigilia temperatura corporal
	28 días	ciclo menstrual
	365 días	nacimientos hibernación

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. (Fig. 2).



Fig. 2: Ritmos circadianos de parámetros fisiológicos.

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 la fase de activación con las horas diurnas, y las de inhibición con las horas nocturnas. Esto influye en una serie de funciones corporales; por ejemplo, la temperatura

corporal disminuye por la noche hasta alcanzar un mínimo de 35,5-36°C entre las 2 y las 3 de la madrugada, y aumenta de día hasta los 37-37,3°C alrededor de las 17 horas.

Al cambiar los ciclos sueño/vigilia, estos ritmos se desequilibran, pero recuperan la normalidad cuando se vuelve a un horario 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.

PELIGROS Y RIESGOS LABORALES DEL TRABAJO A TURNOS

El trabajo a turnos exige mantener al organismo activo en momentos en que necesita descanso, y a la inversa. Además, los turnos colocan al trabajador fuera de las pautas de la vida familiar y social. Todo ello provoca un triple desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo social.

Aunque se sabe que el trabajo a turnos es negativo para la salud, este sistema de trabajo se está extendiendo a nuevos sectores productivos, no por motivos sociales ni por necesidades tecnológicas, sino fundamentalmente por conseguir un mayor beneficio y una amortización rápida de las inversiones.

Las consecuencias del trabajo a turnos sobre la salud y el bienestar son:

- Trastornos gastrointestinales, por falta de hábitos alimentarios.

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.

- Pérdida del apetito.

- Alteraciones en el sueño.

El trabajo a turnos ocasiona perturbaciones en el ritmo biológico del sueño. 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, sin embargo, esto no es posible, ya que el sueño se ve alterado, no produciéndose nunca una adaptación plena al cambio horario.

- Trastornos nerviosos.

- Mayor gravedad de los accidentes.

- Insatisfacción personal en el trabajo.

- Empobrecimiento de las relaciones sociales y familiares. (alteraciones de 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.

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. Existe por tanto, menor oportunidad de vida social al disminuir la posibilidad de participar en actividades sociales o de coincidir con amigos o familiares.

- Pérdida de amistades.
- Incidencia en la actividad profesional.

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 disminuyendo el rendimiento del trabajo: acumulación de errores, dificultad de mantener la atención, de percibir correctamente la información o de actuar con rapidez.

- Dificultad para disfrutar del ocio.
- Aumento del número de accidentes de trabajo.
- Absentismo.

ORGANIZACIÓN DE LOS TURNOS

Teniendo en cuenta estos condicionantes, la organización de los turnos debe incluir entre sus objetivos la protección de la salud de los trabajadores. En base a ello:

- . La elección de los turnos será discutida por los interesados sobre la base de una información completa y precisa que permita tomar decisiones de acuerdo con las necesidades individuales.
- . 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 7h. las 14 y las 15h. y las 22 y alrededor de las 23h. Una variable que se debe tener en cuenta es la distancia entre el centro de trabajo y el domicilio de los trabajadores.
- . Los turnos de noche y de tarde nunca serán más largos que los de mañana, preferiblemente serán más cortos.
- . En cuanto a la duración de cada ciclo, actualmente se tiende a realizar ciclos cortos (se recomienda cambiar de turno cada dos o tres días), pues parece ser que, de esta manera, los ritmos circadianos apenas llegan a alterarse). Sin embargo, la vida de relación se hace más difícil con un ritmo de rotación tan cambiante, por lo que puede existir una contradicción entre el punto de vista fisiológico y las necesidades psicosociales de los individuos. Este es uno de los aspectos por los que el problema de la rotación es tan complejo y por lo que es necesario adaptarlo a las necesidades individuales y contar con la participación de los interesados.
- . Aumentar el número de períodos en los que se puede dormir de noche: posibilidad de descanso después de hacer el turno de noche, acumular días de descanso y ciclos de rotación distintos a lo largo del año.
- . Facilitar comida caliente y equilibrada, instalar espacios adecuados, prever tiempo suficiente para comer.
- . Disminución del número de años que el individuo realiza turnos, limitación de edad, etc. La OIT recomienda que a partir de los 40 años el trabajo nocturno continuado sea voluntario.
- . Reducir, en lo posible, la carga de trabajo en el turno de noche. Programar aquellas actividades que se consideran imprescindibles, intentando evitar tareas que supongan una elevada atención en la franja horaria entre las 3 y las 6h. de la madrugada.
- . Dar a conocer con antelación el calendario con la organización de los turnos.
- . Mantener los mismos miembros en un grupo de manera que se faciliten las relaciones estables.
- . Establecer un sistema de vigilancia médica que detecte la falta de adaptación y pueda prevenir situaciones irreversibles.

Además de las recomendaciones sobre la organización de los turnos, individualmente es útil tener en cuenta una serie de consejos dirigidos a mejorar el sueño y que pueden resumirse en los siguientes puntos:

Desarrollar una estrategia de adaptación. Conseguir el soporte de familiares y amigos.

Intentar conseguir espacios oscuros y silenciosos para dormir.

Mantener un horario regular de comidas.

Evitar ingerir comidas pesadas antes de acostarse.

Evitar tomar alcohol, cafeína y estimulantes en general dos o tres horas antes de acostarse.

MEDIDAS PREVENTIVAS Y MEJORAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las recomendaciones para mejorar las condiciones de un «trabajo a turnos» son:

Aumento de las pausas y tiempos de descanso

Vacaciones suplementarias para el personal a turnos.

Establecimiento de un límite de tiempo para trabajar a turnos (por ejemplo, 15 años como máximo).

Establecer limitaciones de edad para acceder al trabajo a turnos. (Por ejemplo, desaconsejándolo a los menores de 20 años y mayores de 45 o estableciendo los mecanismos oportunos para que los trabajadores/as en esas edades no tengan que trabajar a turnos si no lo desean).

Establecer un coeficiente reductor de jubilación para los que hubieran trabajado a turnos (por ejemplo, 0,25 por año).

Mejorar las condiciones generales del trabajador/a a turnos.

No trabajar nunca de noche en solitario.

Establecer pausas para ingestión de comidas calientes. No menos de 45 minutos.

Exigir menores tasas de rendimiento al trabajador/a nocturno.

Evitar los turnos dobles, asegurando el relevo.

Establecer un calendario de turnos pactado y conocido con suficiente antelación para organizar la vida social.

Posibilidad de flexibilizar la asignación a turnos para que los propios trabajadores acuerden entre sí intercambios de turno significativas)

Vigilancia de la salud.

El Servicio de Prevención debe ejercer una adecuada función de vigilancia preventiva específica: los trabajadores de turnos deberían pasar reconocimiento cada 6 meses. El Servicio de Prevención debe estar capacitado para reconocer síntomas que sugieran una desadaptación del organismo al trabajo a turnos y estar habilitado para indicar en estos casos el cambio de puesto a uno de jornada normal.

Establecimiento de criterios médicos para excluir trabajadores del trabajo a turnos.

BIBLIOGRAFIA Y ENLACES DE INTERÉS

- INSST. Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos. Nota Técnica Prevención nº 455.
- Organización Internacional del Trabajo. Recomendaciones Trabajo a Turnos.
- Real Decreto 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).
- Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo (BOE 26 septiembre 1995).
- Ley 31/ 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Título: Buenas prácticas en Trabajo a Turnos. Mayo 2023

Realizado por: Área de Higiene, Ergonomía y Psicología Laboral

Edita: Gobierno de La Rioja. Consejería de Desarrollo Autonómico. Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales. Servicio de Salud Laboral

C/ Hermanos Hircio nº 5. 26071 Logroño (La Rioja)

Teléfono: 941 29 18 01

E-mail: srv.saludlaboral@larioja.org

<https://www.larioja.org/salud-laboral/es>