

Guía de repercusiones de carácter psicosocial de las condiciones de trabajo a turnos o nocturnos sobre los trabajadores del sector aéreo



ÍNDICE

| | |
|---|----|
| PRESENTACIÓN | 3 |
| REPERCUSIONES DE CARÁCTER PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DEL SECTOR AÉREO | 3 |
| INTRODUCCIÓN | 3 |
| CARACTERIZACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES | 5 |
| REPERCUSIONES DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES | 7 |
| CONDICIONES DEL TRABAJO A TURNOS O NOCTURNO | 10 |
| RITMOS BIOLÓGICOS | 12 |
| CONDICIONES DEL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO ENTRE LOS PRINCIPALES GRUPOS PROFESIONALES DEL SECTOR AÉREO | 15 |
| REPERCUSIONES DE LA TURNICIDAD Y NOCTURNIDAD | 18 |
| INTERVENCIÓN EN TURNICIDAD Y NOCTURNIDAD | 24 |
| ANEXOS: PRINCIPALES WEBS DE REFERENCIA EN PRL | 30 |

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del III Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2007-2011 y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

Todas las referencias en el texto de este folleto a "trabajador" se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en el sector aéreo en los términos establecidos en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Primera edición: Noviembre, 2012

Autor: HEI empleo e innovación

Tel: 91 319 90 61 Fax: 91 319 90 76

C/ López de Hoyos, 135 2º C, 28002 Madrid

www.heinet.es

Deposito Legal:M-38928-2012

PRESENTACIÓN

Con el objetivo de llevar a cabo un mayor acercamiento de la prevención de riesgos laborales a todos los estamentos de las organizaciones y contribuir a un mayor desarrollo de la cultura preventiva en el sector aéreo de la Comunidad de Madrid, y a través de la líneas estratégicas de actuación del III Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2008-2011.

En este presente año 2012, y a través del Convenio suscrito entre el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid y la patronal del sector –Asociación Española de Compañías Aéreas - AECA, entidad asociada a CEIM, se han comprometido una serie de actuaciones en concreto:

- Acciones de Asesoramiento y asistencia técnica a las PYMES del sector
- Acciones de Información y divulgación
- Acción de Sensibilización

Entre las acciones de Información y divulgación se ha comprometido la presente guía “Guía de Repercusiones de Carácter Psicosocial de las Condiciones de Trabajo a Turnos y Nocturnos sobre los trabajadores del sector aéreo”.

El trabajo a turnos, especialmente el que incluye el turno de noche, tiene serias repercusiones sobre la salud de los trabajadores, lo que puede llegar a producirles alteraciones físicas (por los cambios en los ritmos biológicos), alteraciones del sueño, de la nutrición, fatiga, perturbaciones nerviosas, así como repercusiones sobre la vida social y familiar.

Diseñar y elaborar una Guía de repercusiones de carácter psicosocial de las condiciones e trabajo a turnos o nocturnos sobre los trabajadores del sector aéreo, tiene como fin mejorar la toma de conciencia de los trabajadores sobre ese factor, y las repercusiones que puede llegar a tener con el transcurso del tiempo.

REPERCUSIONES DE CARÁCTER PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DEL SECTOR AÉREO

INTRODUCCIÓN

Debido al crecimiento y posterior bajada de la oferta y demanda, este sector viene experimentando unos cambios vertiginosos. Incrementando y decrementando el volumen y la actividad de negocio de las compañías, a la vez que supone un aumento en la subcontratación de ciertos servicios (catering, mantenimiento, handling...).

Este sector forma un universo extraordinariamente complejo y variado, ya que incluye la interacción de dispares actividades: servicios de ayuda a la navegación, servicios de control de tráfico aéreo (ATC), actividades comerciales, empresas de elaboración de comidas (catering), empresas de mantenimiento aeronáutico, de asistencia en tierra (handling), de seguridad...

La gestión de la totalidad de la red aeroportuaria española es competencia de la Entidad Pública empresarial AENA (Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea), adscrita al Ministerio de Fomento.

El sector aéreo incluye los puntos siguientes:

- 1. Todas las actividades de transporte y trabajos aéreos, entre ellas; fotografía aérea, trabajos fitosanitarios, prevención y extinción de incendios, la publicidad, comercialización, ventas y reservas de billetes de transporte, siempre que se haga por las propias operadoras y/o subcontratados y/o negocios agregados de las mismas.
- 2. La facturación y embarque del pasaje del avión, así como la coordinación, preparación y planificación del vuelo, así como la búsqueda del equipaje perdido. El control identificativo del pasajero y su equipaje.

- 3. Todas las empresas dedicadas al transporte de mercancías propias y ajenas por vía aérea, desde la recepción, reparto y preparación del vuelo, así como todos los trabajos relacionados con la carga aérea.

Además de estas:

- La asistencia al avión en rampa, así como todas las actividades auxiliares que de ello se deriven, la carga y la descarga del avión, la carga del combustible, el remolque de las aeronaves, el traslado por medio motor de los pasajeros a las terminales, la aproximación al avión de equipos auxiliares, como escaleras, cintas, unidades autónomas de energía y, todas aquellas otras actividades relacionadas en el Anexo I del RD 1161/1999, por el que se regula la prestación de los servicios aeroportuarios de asistencia en tierra. (BOE nº 168, de 15 de julio de 1999).
- El mantenimiento técnico del avión, tanto en hangar y rampa, así como las revisiones de sus componentes mecánicos, hidráulicos y/o aviónicos (eléctricos o electrónicos), la estructura del avión y sus interiores.
- La instrucción de vuelo, tanto de tripulaciones técnicas como auxiliares, así como el mantenimiento y/o revisión de los equipos necesarios para ello, como equipos de emergencia y de simulación virtual a nivel mecánico-hidráulico, avión y sistemas informáticos.
- La provisión en los aviones de mercadería para la venta a bordo, siempre que se realicen por las propias compañías operadoras y/o negocios segregados de éstas.
- Los sistemas informáticos necesarios para soportar todas las operaciones del transporte aéreo, siempre que se hagan por las compañías operadoras y/o negocios segregados de éstas y/o subcontratados.
- Las empresas de reservas siempre que su principal actividad sea para las compañías aéreas.

- El servicio de información aeroportuario y el sostenimiento de cuantas actividades técnicas y administrativas sean necesarias para el control y la operación del vuelo.
- El mantenimiento de todos los aviones y/o helicópteros que se hagan en el Estado español.
- Todas las actividades que se generan en el Sector Aéreo, (mantenimiento de aviones, hangares, y como línea general cualquier actividad de las anteriormente reseñadas que haya sido segregada y/o subcontratada).

En grandes líneas, algunos factores que pueden caracterizar el sector son los siguientes:

- Los costes laborales, están bajo el directo e inmediato control de la Dirección.
- La demanda está muy relacionada al ciclo económico.

Es decir, los cambios al alza o a la baja del Producto Interior Bruto, generan crecimientos o caídas de demandas del transporte aéreo.

En este panorama el Aeropuerto de Barajas, como principal aeropuerto de la Comunidad de Madrid, se encuentra situado en un punto fundamental de la zona industrial y de servicios en Madrid y su región, ya que se encuentra ubicado en pleno Corredor del Henares, que se ha convertido en el área de mayor expansión económica de la Comunidad de Madrid, lo que le proporciona un emplazamiento óptimo para poder completar una oferta logística para los diversos centros de transporte y poder aprovechar de esta manera las sinergias que se producen entre los diversos modos de transporte, por supuesto aéreo, pero también por superficie y marítimo, a través del Puerto Seco de Madrid. A esto se une el hecho de que existen numerosos proyectos de especialización logística y polígonos industriales que permiten disponer del mayor núcleo de transporte intermodal de España.

CARACTERIZACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Los factores de riesgos psicosociales afectan cada vez a un mayor número de trabajadores, debido en gran parte a una serie de cambios que han venido produciéndose en el mundo laboral durante las últimas décadas, de ahí que también los denominemos riesgos emergentes, y no existen en muchos sectores, como es el caso del sector aéreo, muchos estudios al respecto.

Estos riesgos están presentes en todos los centros de trabajo y en todos los sectores de actividad, aunque pueden aparecer con una mayor incidencia y frecuencia en determinadas actividades por su propia estructura intrínseca, como por ejemplo en el sector AÉREO, debido a la presencia habitual de trabajo a turnos o nocturno en el proceso productivo.

Todavía es normal que en muchos de estos sectores, los riesgos de naturaleza psicosocial no sean reconocidos como riesgos laborales, y por tanto no sean identificados en las evaluaciones de riesgos, para poder tomar las medidas preventivas necesarias.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

En general, se pueden identificar y aislar los factores que producen los riesgos tradicionales, como los eléctricos, los químicos, los biológicos o ambientales, pero esta tarea es más ardua y compleja, para el caso de los factores de riesgos psicosociales que inciden en el estrés laboral, el burnout y/o la violencia psicológica en el trabajo, por lo que es necesario multiplicar los esfuerzos para su identificación y prevención.

Definir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo resulta una tarea que se ha abordado desde muy diversos puntos de vista, y se presta a muy diversas teorías y clasificaciones, en particular por su origen multicausal o multifactorial que dificulta su identificación. Las últimas ten-

dencias apuntan hacia la conveniencia de realizar la mayor simplificación posible de estos factores.

Antes de entrar en el concepto propiamente dicho de los riesgos psicosociales, es necesario recordar que como en todo riesgo laboral, también hay que diferenciar tres elementos básicos, que muchas veces aparecen entremezclados. Nos referimos a los términos de factores, riesgos y daños de origen psicosocial.

Para entender la diferenciación basta con comparar la secuencia general que se produce en relación a cualquier otro riesgo profesional, como por ejemplo el ruido, así se puede distinguir bien respecto de este riesgo higiénico la cadena de situación. Una secuencia análoga se produce en relación a los denominados riesgos psicosociales, de modo que es oportuno diferenciar entre:

- Factor de riesgo psicosocial: causa generadora.
- Riesgo psicosocial: la probabilidad de que se produzca un daño.
- Daño psicosocial: la enfermedad derivada de la no prevención de los factores causantes.

Una recomendación creciente formulada por los organismos internacionales es la de simplificar, en lo posible, el muy elevado número de factores a tener en cuenta. Para ello se promueve su agrupación en un número limitado de factores, integrando cada grupo aquellos que presentan características comunes. Así, aunque los distintos factores están interrelacionados, esta tarea facilitará la labor de identificación de los problemas y de adopción de medidas.

Podemos clasificarlos de la siguiente manera:

- 1. Factores ligados al medio ambiente de trabajo: factores relacionados con el medio físico como son la temperatura, iluminación, ruido, etc.
- 2. Factores ligados a la tarea como son: contenido del trabajo, monotonía, repetitividad, el ritmo de trabajo, la autonomía, la automatización,

- 3. Factores ligados a la estructura de la organización o empresa: sistemas de participación, sistemas de comunicación, prácticas de formación e información, etc.
- 4. Factores ligados a la organización del tiempo de trabajo, tales como: la duración de la jornada de trabajo, el trabajo nocturno y a turnos, las pausas formales e informales, que centran el objeto de la presente Guía.
- 5. Otros factores psicosociales, como por ejemplo, las características de la empresa y del empleo, etc.
- 6. Por otro lado, no debemos olvidar los factores del comportamiento humano. El trabajador aporta unas determinadas características y una serie de expectativas y necesidades que espera ver cubiertas en la empresa y cuyo grado de cumplimiento tendrá una incidencia tanto en su salud como en el rendimiento en el trabajo.

Entre estos factores en el sector que nos ocupa tienen una alta relevancia los:

FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

La duración diaria del trabajo, así como la semanal, mensual, y la de toda la vida productiva, condicionan en gran medida la forma de vida de la población activa.

Condicionan tanto el tiempo destinado al sueño y a la vigilia, como el destinado a la participación social, y por lo tanto, condicionan el estilo general de vida de la población laboral.

Hablar del tiempo de trabajo implica fundamentalmente hablar del tipo de jornada, de su duración y de las pausas.

JORNADA DE TRABAJO

La Directiva 93/104/CE define el tiempo de trabajo como «todo período durante el cual el trabajador permanece en su trabajo, a disposición del

empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales».

En cuanto a la duración de la jornada, es preciso considerar las necesidades de recuperación física y mental del organismo humano. El período de descanso debe permitir la recuperación de la fatiga y deberá ser más o menos largo en función de la mayor o menor actividad física o mental desarrollada.

De la relación actividad/descanso se deduce la necesidad de limitar la duración de la jornada y de introducir pausas, sobre todo en puestos de trabajo en los que la actividad física y/o mental sea intensa.

En cuanto a la distribución temporal de la jornada de trabajo, podemos distinguir tres tipos de jornada: continua, partida y flexible. En general es preferible adoptar un horario flexible que permita la posibilidad de compaginar las horas de trabajo con otro tipo de obligaciones particulares del trabajador. Habitualmente, la flexibilidad del horario no es total, pero sí deja un margen al inicio y final de la jornada que permite la realización de las actividades anteriormente mencionadas.

JORNADA A TURNOS

La jornada a turnos tiene una incidencia directa en la salud de los trabajadores. El conjunto de problemas que plantea el trabajo a turnos, se centra en las consecuencias derivadas del cambio constante de horarios de trabajo, y en su incidencia sobre la vida familiar y social, además de las repercusiones directas sobre la salud del trabajador.

Los daños a la salud se derivan fundamentalmente de la alteración de los ritmos biológicos. Las diferentes funciones del organismo humano están sujetas a ciertos ritmos biológicos determinados por el entorno físico y social, que tienden a mantenerse a pesar de las variaciones de los horarios de trabajo del individuo.

Cuando se produce una falta de coincidencia entre los ritmos naturales inducidos por el entorno y los de tiempo de trabajo y reposo, el organismo se ve obligado a buscar un ajuste permanente, lo que puede ser más o menos difícil según los sujetos.

De este modo, los cambios de horario que supone el trabajo a turnos provocan una serie de consecuencias referidas, fundamentalmente, al descenso de la actividad mental y de la capacidad de atención y reacción, al equilibrio nervioso y a la fatiga.

Además, el trabajo a turnos y, especialmente el trabajo nocturno, puede provocar alteraciones del sueño, que a su vez repercutirán en la salud física (sistema nervioso, digestivo y circulatorio), sobre el riesgo de sufrir accidentes (falta de atención, lentitud al reaccionar, etc.), sobre la tarea profesional (disminución del rendimiento, mayor número de errores) y sobre el rol familiar (ausencias en horarios en que habitualmente está la familia, falta de planificación de actividades, etc.).

PAUSAS

Es importante hablar de las pausas que, en el trabajo, son necesarias para la recuperación de la fatiga tanto física como mental. En el establecimiento de las pausas se debe tener en cuenta el momento, número y duración de las mismas, considerando para ello las curvas de fatiga y de recuperación.

Como orientación general, se puede plantear la realización de pausas cortas a lo largo del desarrollo del trabajo y una pausa larga, aproximadamente a mitad de la jornada, que permita una ruptura de la actividad que se realiza.

REPERCUSIONES DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Como pasa con la lista de factores de riesgo psicosocial, en este caso tampoco existe un catálogo cerrado y excluyente de riesgos que puedan tenerse como de origen psicosocial. Por eso, junto a los que hoy se tienen por tales, podríamos ir incluyendo, progresivamente, otros riesgos profesionales calificables como psicosociales conforme a los avances científicos y el progreso social.

Así puede entenderse, por ejemplo, con el tema de las conocidas adicciones (alcoholismo, tabaquismo, drogadicción, adicción al trabajo), a las que se presta cada vez más atención desde el punto de vista de la salud, no sólo pública sino también laboral.

Actualmente, teniendo en cuenta las publicaciones del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, que a su vez está fundamentado en el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral firmado en el año 2004 por patronales y sindicatos europeos, se considera que forman parte del catálogo de riesgos psicosociales, los siguientes:

| ESTRÉS LABORAL | VIOLENCIA EN EL TRABAJO |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Estrés ocupacional ordinario o común. • Estrés de profesión o síndrome de desgaste profesional (síndrome de burnout). • Tecnoestrés o estrés derivado de la influencia de las nuevas tecnologías de la información. • Estrés postraumático cuando se liga a factores laborales. | <ul style="list-style-type: none"> • Violencia física. • Actos de violencia psíquica (insultos, ofensas, etc.). • Procesos de acoso laboral (acoso moral, sexual y discriminatorio). • Violencia de terceros relacionada con la prestación de servicios (agresiones de usuarios/clientes). |

* Fuente: Prevención de Riesgos Psicosociales en el Sector del Transporte Aéreo, Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de UGT, Madrid, 2009.

1. ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral es un estado de desajuste causado por la falta de respuesta adecuada del trabajador a su entorno en un tiempo razonable, derivándose del mismo sufrimiento y deterioro de la salud del trabajador. El estrés, como proceso biológico, es inevitable. Pero lo que sí es evitable es su proyección negativa para la persona del trabajador, lo que tiene lugar cuando la presión o tensiones que sufre el trabajador resultan excesivas y se repiten en el tiempo o se prolonga en demasía.

Por lo tanto, cuando hablamos de estrés nos estamos refiriendo al estado físico y psíquico generado por elementos agresivos externos y que producen alteraciones orgánicas y anímicas al trabajador. Al existir una inadecuación entre las exigencias y la capacidad de respuesta del trabajador aparece, en éste, el miedo, la inseguridad, la ansiedad, etc.

Como en todo riesgo psicosocial, es necesario distinguir claramente entre los factores que lo provocan o desencadenan (estresores) y las consecuencias que derivan de la no atención o prevención de aquéllos (daños para la salud).

| ESTRESORES | CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS |
|---|---|
| Del medio ambiente físico: iluminación, ruido, temperatura, trabajo en ambientes contaminados, etc. | Físicas: trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, musculares, dermatológicos, sexuales, etc. |
| De la tarea: carga mental de trabajo, control sobre la tarea, ritmos de trabajo, etc. | Psicológicas: alteraciones del sistema nervioso, trastornos del sueño, depresión, ansiedad, trastornos afectivos, de la personalidad, alimenticios, drogodependencias, etc. |
| De la organización: conflicto y ambigüedad de rol, jornada de trabajo, relaciones personales, estabilidad laboral, etc. | Para la empresa: deterioro del medio ambiente de trabajo, bajas, absentismo, incapacidades laborales, accidentes, etc. |
| Características individuales | |

* Fuente: Guía de Factores y Riesgos Psicosociales, Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de UGT, Madrid, 2006.

En este sentido algunas de las acciones para prevenir o reducir el estrés que podemos adoptar son:

- Organizar las tareas de la mejor forma posible teniendo en cuenta las pausas.
- Mejorar el tiempo de trabajo. Algunas acciones para tal fin serán:
 - » Establecer objetivos y prioridades.
 - » Dejar ciertos márgenes de tiempos para evitar imprevistos.
 - » Anticipar tareas para evitar posteriores aglomeraciones.
 - » No prolongar en exceso la jornada habitual de trabajo y completarla con descanso adicional.
- Asegurar una adecuación entre la responsabilidad del trabajador y el control sobre su trabajo.
- Formación e información para adquirir los conocimientos, las capacidades, y las habilidades necesarias para desempeñar las tareas correctamente.
- Mejorar los niveles de comunicación para que se facilite la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y en el desarrollo de su trabajo.
- Individualmente, desarrollar técnicas de afrontamiento de estrés a través de técnicas de relajación.

2. SÍNDROME DEL QUEMADO (BURN-OUT)

No encontraremos tampoco para esta situación un modo único de definirlo. Pero sí hay amplio consenso en considerar este síndrome como una respuesta o resultado de la exposición del trabajador a un proceso de estrés laboral crónico.

Aunque puede darse en cualquier profesión se acepta ampliamente su predominio en unas más que en otras, pues presenta mayor incidencia en las profesiones que tienen un continuo contacto con usuarios (profesionales de la educación, sanitarios, servicios sociales, administraciones

públicas, hostelería, etc). Este síndrome de quemarse por el trabajo se caracteriza por un progresivo desgaste profesional del trabajador en el que se aprecian tres elementos:

- Una 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.
- La despersonalización en el ejercicio de su actividad de prestación de servicios, cuando estos requieren un especial trato personal o humano (servicios a personas).
- Fatiga o agotamiento emocional.

Las manifestaciones físicas y psíquicas de este síndrome 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 y otros. Como consecuencia, el trabajador tiende a aumentar su esfuerzo y la sensación de estrés va incrementándose apareciendo signos de irritación, tensión, agotamiento, ansiedad y depresión. De este modo, el trabajador ve como disminuye su capacidad de concentración y razonamiento.

Algunas de las acciones encaminadas a prevenir la aparición de este síndrome en el trabajo son:

- Medidas organizacionales:
 - » Desarrollo de programas de prevención en riesgos psicosociales.
 - » Potenciar la comunicación tanto ascendente como descendente.
 - » Reestructuración y rediseño de los puestos de trabajo.
 - » Establecer de manera precisa y clara el sistema de roles.
 - » Delimitar los estilos de mando y liderazgo.
 - » Proporcionar el trabajo cooperativo.
- Medidas grupales:

- » Fomentar las relaciones interpersonales.
- » Fortalecer los vínculos en el trabajo.
- » Facilitar la información y formación.
- Medidas individuales:
 - » Desarrollar conductas que eliminen la fuente de estrés.
 - » Estrategias de asertividad: adoptar una actitud positiva ante el trabajo.
 - » Desconectar del trabajo fuera de la jornada laboral.
 - » Tomar pequeños descansos durante la jornada laboral.
 - » Marcarse objetivos reales y fáciles de conseguir.
 - » Practicar técnicas de relajación.

CONDICIONES DEL TRABAJO A TURNOS O NOCTURNO

INTRODUCCIÓN

En los diferentes sectores productivos y empresas, se está dando una creciente diversificación de las formas de organización del trabajo. Entre estas nuevas formas de trabajo, están el trabajo a tiempo parcial y los horarios atípicos, el trabajo a turnos y el trabajo nocturno.

El origen de este fenómeno viene determinado por diversas causas de naturaleza técnica (exigencia de continuidad del proceso), económica (rentabilizar al máximo la inversión efectuada, competitividad, ajustarse a la demanda) y/o social (reclamación de manera creciente de la continuidad de la prestación de determinados servicios durante las veinticuatro horas del día) de nuestro tiempo.

Este tipo de horarios ha aumentado de forma notable sin tenerse en cuenta que la ordenación del tiempo de trabajo es un aspecto que ejerce una enorme influencia sobre la salud global de los trabajadores. 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. Además las proyecciones indican que en los próximos años, aproximadamente un 50% de la población activa mundial realizará trabajos en turnos.

Estas formas específicas de organización laboral, entrañan riesgos muy determinados para los trabajadores, ya que, como veremos a continuación, inciden directamente en hábitos de vida fundamentales, como el sueño, la alimentación, la vida familiar y la vida social.

En diferentes estudios realizados sobre el tema, se ha determinado que los trabajadores a turnos y nocturnos presentan una menor satisfacción en el trabajo que los que desarrollan su actividad laboral en horario diurno. Además estos trastornos, por regla general, y en la mayoría de

los casos por desconocimiento, no son atribuidos a la realización de los trabajos a turnos o nocturnos sino a otras causas.

Por tanto, es importante hacer hincapié en las repercusiones que tiene para los trabajadores el trabajo a turnos y nocturno, con el fin organizar los turnos de forma adecuada y minimizar los efectos en la salud de los trabajadores.

La alternancia de los turnos nocturnos, con otros de tarde y de mañana, es bastante frecuente, de manera que existe una interrelación entre ambos conceptos, turnicidad y nocturnidad, de forma que la mayor parte de los estudios al respecto, describen ambas cuestiones de forma conjunta, de la misma manera que se presenta a continuación.

ALGUNOS DATOS

Desde los años noventa se han ido instaurando nuevas condiciones de trabajo con el objetivo de aumentar la productividad y rentabilidad de las empresas. Consecuencia de ello el trabajo se ha vuelto cada vez más intenso y se ha flexibilizado y diversificado la ordenación del tiempo de trabajo.

Estos cambios en la organización de la jornada laboral han tenido una profunda incidencia sobre la salud en el trabajo o, en términos más generales, sobre el bienestar en el trabajo. En este sentido, se observa el aumento de las enfermedades consideradas emergentes, como el estrés, la depresión o la ansiedad, así como la violencia en el trabajo, o el acoso.

A continuación se presentan datos extraídos de la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT 2007) referentes a la organización del tiempo de trabajo en nuestro país:¹

- Jornada de trabajo: la media de horas trabajadas por semana es de 39,89 horas, mientras que la media para los trabajadores del sector Agrario es de 44,6 horas, para el de la Construcción es de 42,5 horas, para los de Industria es de 41,2 horas y para los de Servicios, de 38,7 horas.

¹ VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT 2007), Ministerio de Trabajo e Inmigración, INSHT, 2007.

- Tipo de jornada: el 43% de los trabajadores tiene la jornada partida (mañana y tarde). Este porcentaje se incrementa notablemente en el sector de la Construcción (65,2%) y en empresas con menos de nueve trabajadores (50,6%).

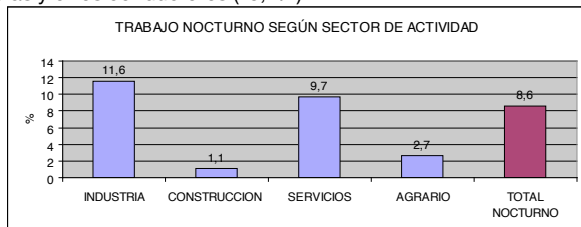
En España del total de trabajadores, un 22,4% trabaja a turnos y un 8,5% tiene horario nocturno, bien sea en el turno fijo de noche o en jornada de turnos mañana/tarde/noche.

Analizando el tipo de horario según sector de actividad, se observa que el porcentaje relativo a la jornada partida es especialmente importante en el sector de la Construcción (65,2%). El trabajo fijo de tarde se da mayormente en el sector Servicios (6,3%) y el fijo de noche destaca en los sectores de Industria (2%) y Servicios (2,5%), siendo casi inexistente en el sector Agrario (0,3%) y en Construcción (0,1%).

Es preciso resaltar dentro de los porcentajes relativos a turnos que incluyen el trabajo nocturno en la franja de edad entre los 45 y 55 años (7,2%) ya que es algo superior al del total de la muestra (6,5%). Cabe destacar a este respecto, también, el 4,5% de las personas tiene de 55 años o más.

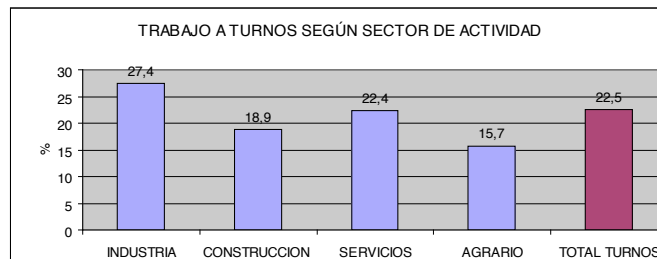
- Trabajo nocturno: agrupando las personas que trabajan de noche, bien sea en horario continuo o bien en turno rotativo, y por sector de actividad, son los sectores de Industria y Servicios los que recogen los mayores porcentajes.

Las ocupaciones con mayor trabajo nocturno son las de defensa y seguridad (49,55%), personal sanitario (29,4%), obreros en producción industrial mecanizada, montadores (24%) y camioneros, repartidores, taxistas y otros conductores (13,4%).



* Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT 2007), Ministerio de Trabajo e Inmigración, INSHT. Elaboración propia.

- Trabajo a turnos: asimismo, agrupando las personas que trabajan a turnos, los sectores en los que más se trabaja a turnos son, al igual que con el trabajo nocturno, Industria y Servicios. Por rama de actividad, destacan los porcentajes de química (40,8%), metal (32,5%) y actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales (40,8%).



* Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT 2007), Ministerio de Trabajo e Inmigración, INSHT. Elaboración propia.

A estos datos debemos añadir el trabajo en fines de semana y festivos, prolongación de la jornada, horarios irregulares o flexibles, conciliación, modificaciones en la duración de la jornada o el tiempo de vacaciones, expresiones de los nuevos modelos, más flexibles que está adoptando el mercado de trabajo.

En consecuencia, hoy día las horas de trabajo se encuentran en todo el mundo en el centro del debate sobre las condiciones de prestación del trabajo por cuenta ajena, como ya lo estuvo en tiempos anteriores al desarrollo de la sociedad industrial.

RITMOS BIOLÓGICOS

La organización y duración del tiempo que trabaja una persona constituyen aspectos muy importantes de su experiencia de la situación laboral. La mayoría de los trabajadores piensan que se les paga por su tiempo más que explícitamente por sus esfuerzos, entendiéndolo de esta manera se intercambia tiempo por dinero. Así, la calidad del tiempo que se intercambia es una parte muy importante de la ecuación.

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. El trabajo a turnos y nocturno exige mantener al organismo activo en momentos en que necesita descanso, y a la inversa. Todo ello provoca un desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo social.

Para entender cómo afecta a las personas que trabajan el sistema de trabajo a turnos y cómo podemos paliar estos efectos negativos debemos conocer mínimamente cómo funciona el organismo humano a lo largo del día.

El organismo humano, al igual que el del resto de seres vivos, se rige por unos ritmos biológicos y estos ritmos se ven afectados por el trabajo realizado a turnos y especialmente por el realizado en horario nocturno.

RITMOS CIRCADIANOS

Todos los animales, las plantas y probablemente todos los organismos muestran algún tipo de variación rítmica fisiológica (tasa metabólica, producción de calor, floración, etc) que suele estar asociada con un cambio ambiental rítmico. Si bien son modificables por señales exógenas, estos ritmos persisten en condiciones de laboratorio, aun sin estímulos externos.

En la biología, los ritmos circadianos (del latín "circa", que significa cerca y "dies", que significa día) son oscilaciones de las variables biológicas en intervalos regulares de tiempo.

Los ritmos circadianos son importantes no solo para determinar los patrones de sueño y alimentación de los animales, sino también para la actividad de todos los ejes hormonales, la regeneración celular, y la actividad cerebral, entre otras muchas funciones.

A finales del siglo XIX, se desarrollaron las primeras investigaciones en humanos y aparecieron las primeras descripciones sobre los ritmos diarios de temperatura en trabajadores a turnos o en soldados durante las guardias nocturnas.

La biología humana está específicamente orientada a la vigilia durante el día y al sueño durante la noche. Por consiguiente, todo horario que oblige al trabajador a estar despierto hasta muy entrada la noche o durante toda ella mediante un sistema de turnos, trastornará su reloj biológico.

Esos trastornos pueden evaluarse midiendo los ritmos circadianos de los trabajadores, a través de las fluctuaciones regulares que se producen a lo largo de las 24 horas en los signos vitales, como en la composición de la sangre o de la orina, del estado de ánimo o la eficiencia del rendimiento. Los ritmos biológicos se han clasificado de acuerdo a su frecuencia y a su periodo:

| RITMOS BIOLÓGICOS | | |
|-------------------|--|---|
| ULTRADIANOS | Son ciclos cortos, pueden ir desde 0,1 segundo hasta 12 horas. Se dan varias veces al día. | Respiración Ritmo cardíaco Ondas cerebrales |
| INFRADIANOS | Son ciclos de más de un día. Su periodo es mayor de 29 horas. | Ciclo menstrual Ciclos reproductivos |
| CIRCADIANOS | Son ciclos de un día aproximadamente, es decir, implicarían el intervalo de 19 a 29 horas aproximadamente. | Sueño/vigilia Actividad/reposo Secreción hormonal |

* Fuente: La incidencia del trabajo a turnos y el trabajo nocturno del sector portuario, Labour Associates, 2007. Elaboración propia.

CARACTERÍSTICAS

De los tres tipos de ritmos biológicos, son los ritmos circadianos los que nos servirán de ayuda para el estudio de los turnos de trabajo, debido a que los ciclos de sueño y vigilia, de actividad y reposo, del ser humano son dictados por éstos.

Los ritmos circadianos son los más empleados en diferentes estudios, debido a que el periodo cíclico que describen (19-29 horas) permite sincronizarlos con los ritmos ambientales que suponen un desarrollo constante y estable de 24 horas.

Los ritmos circadianos establecen una relación de fase estable con estos ciclos externos alargando o acortando su valor de periodo e igualándolo al del ciclo ambiental. Poseen las siguientes características:

- Son endógenos, regulados por el comportamiento y funciones internas del organismo (y persisten sin la presencia de claves temporales).
- En condiciones constantes se presenta una oscilación espontánea con un periodo cercano a las 24 horas (de ahí el nombre circadianos).
- La longitud del periodo en oscilación espontánea se modifica ligeramente o prácticamente nada al variar la temperatura, es decir, poseen mecanismos de compensación de temperatura.
- Son susceptibles de sincronizar a los ritmos ambientales que posean un valor de periodo aproximado de 24 horas, como los ciclos de luz y de temperatura.
- El ritmo se desorganiza bajo ciertas condiciones ambientales como luz brillante.

Todavía no se conoce con exactitud el mecanismo que regula el ritmo circadiano, aunque se piensa que es el hipotálamo, una región localizada en el encéfalo. Además, se ha comprobado que la luz influye en este ciclo, a través de una sustancia (la melatonina) secretada por la glándula pineal (ubicada en el cerebelo). Recientemente, también se ha localizado un gen que controla el ritmo circadiano.

Por lo mencionado, en relación con los ritmos biológicos, es posible afirmar la existencia de un sistema interno que actúa como regulador biológico autónomo, cuya función es la de mantener las constantes dentro de unos límites precisos y vitales a través de un modelo rítmico, con máximos y mínimos de actividad previsible en determinados momentos.

El sueño ejerce una influencia clave sobre la mayoría de ritmos circadianos y las alteraciones de su ritmo pueden, a su vez, modificar variables reguladas por ellos, como por ejemplo, secreciones hormonales, presión arterial, la temperatura corporal, etc.

La medida que más se ha utilizado en los estudios sobre el sistema de turnos y nocturno, ha sido la temperatura corporal, que en condiciones normales muestra un ritmo claro, con un máximo hacia los ocho de la tarde y un mínimo hacia las cinco de la mañana, con una diferencia de alrededor de 0,7 °C entre uno y otro momento.

Tras un cambio brusco de la rutina, la amplitud (magnitud) del ritmo se reduce y su fase (regulación) se entelrece para ajustarse al nuevo horario. Hasta que se completa el proceso de ajuste, el sueño se ve trastornado y empeoran el estado de ánimo y la eficiencia de rendimiento.

EFFECTOS

Un horario anormal de trabajo puede producir problemas de salud, ya que los ritmos circadianos regulan una notable variedad de funciones metabólicas y fisiológicas. La alteración en la secuencia u orden de estos ritmos tiene un efecto negativo a corto plazo fácilmente contrastable, muchos viajeros han experimentado el jet lag, con sus típicos síntomas de fatiga, desorientación e insomnio, efecto que se produce en el personal de vuelo del sector.

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.

Por otro lado, se ha demostrado que los efectos adversos del trabajo son mayores con la edad, los trabajadores de edades más avanzadas son más vulnerables a los trastornos y tienen más riesgo de envejecimiento prematuro y aumento de la morbilidad. Asimismo, existen indicios de que la adaptación de los ritmos circadianos a las exigencias del trabajo por turnos es más lenta en los trabajadores de edad madura que en los más jóvenes.

La alteración de los ritmos circadianos a largo plazo tendría consecuencias adversas en múltiples sistemas, concretamente, el trabajo realizado en el turno nocturno se relaciona con unos determinados síntomas, como los trastornos del sueño, trastornos nerviosos relacionados con la fatiga, así como alteraciones gastrointestinales y del apetito. Esta circunstancia debe controlarse exhaustivamente, realizando seguimiento médico adecuado a los trabajadores sometidos a turnos rotativos y nocturnos, como así lo establece la ley.

Aunque no es fácil cuantificar con precisión la magnitud exacta de estos efectos, parece que, además de los trastornos del sueño y los trastornos gastrointestinales, la enfermedad cardiovascular se da con más frecuencia en personas que trabajan por turnos (o han trabajado antes de esa manera) que en los trabajadores con jornada diurna.

Esta sintomatología es debida a que el trabajo nocturno debe ser desempeñado durante la fase de desactivación psicosomática y el descanso durante la fase de activación, generándose una inversión de los ritmos biológicos.

Aparte de la propia alteración de los ritmos biológicos o circadianos, hay otros riesgos que se ven afectados por la turnicidad y la nocturnidad, los más importantes son los siguientes

- Alteración de los ritmos biológicos: el trabajo a turnos, especialmente el nocturno, hace que el trabajador tenga que invertir el ciclo actividad/descanso, obligando a su organismo a ajustar sus funciones a la franja nocturna.

- Alteraciones de la alimentación: los trabajadores nocturnos varían sus hábitos alimentarios, se saltan comidas, suelen comer de forma rápida o a deshoras, y en ocasiones, con baja calidad en cuanto a lo que el equilibrio nutricional se refiere.
- Alteraciones del sueño: el trabajo nocturno tiene influencia tanto en el número de horas de sueño como en su calidad.
- Alteraciones de la vida social: el trabajo a turnos, especialmente el nocturno, dificulta la relación con la familia o amigos debido a la falta de coincidencia de horarios.
- Alteraciones de la actividad laboral: la baja actividad del organismo durante la noche y la acumulación de fatiga en los trabajadores repercute negativamente sobre la calidad y cantidad del trabajo.
- Estrés: el conjunto de todos estos trastornos, junto a las características intrínsecas de la actividad pueden desembocar en un cuadro patológico como es el estrés.

CONDICIONES DEL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO ENTRE LOS PRINCIPALES GRUPOS PROFESIONALES DEL SECTOR AÉREO

Los grupos profesionales donde las condiciones de trabajo a turnos y nocturnos inciden de mayor forma son:

PILOTOS

El tiempo de actividad de los pilotos es muy variado, aunque hay una regulación de aviación civil en cuanto a horas máximas de actividad y períodos de descanso, pero depende mucho de cada compañía y dentro de ellas de cada flota.

Por ejemplo en flotas de largo recorrido la actividad puede llegar a 15 o 16 horas al día. Que serían 12 o 13 de actividad al día en las de corto o medio recorrido.

También hay que tener en cuenta que, dependiendo de que líneas se realicen, llegan a estar hasta 9 días fuera de la base, con la maleta de hotel en hotel.

En las líneas de corto recorrido las ausencias de la base son mucho menores, pero se incrementan los saltos que se hacen cada día y los días de actividad al mes.

Y si tienen más días de descanso al mes que un trabajador normal, es porque han realizado su actividad en un tiempo más concentrado.

Hace unos años había más diferencias entre la temporada de invierno y la de verano, en esta se volaba más, ahora consideran que se ha nivelado, ya que se ha promocionado el turismo todo el año. Apuntan a 5 horas de diferencia de actividad entre una estación y otra.

La circular operativa de la Dirección General de Aviación Civil, no tiene en cuenta los vuelos nocturnos. Se puede estar haciendo treinta vuelos

nocturnos al mes, de hecho hay pilotos en ciertas compañías que solo vuelan por la noche, sin que se valore el desgaste que eso tiene para la salud, para el rendimiento del trabajo, etc.

Todo trabajo que se realiza antes de las seis de la mañana es nocturno según la OIT, y 15 años de trabajo nocturno son cinco años menos de vida.

Los trastornos de la alimentación es, así mismo, un tema no demasiado tratado pero que tiene sus consecuencias de riesgo. Cada día pueden tener un horario diferente y los períodos de comida se programan de acuerdo a ese horario, desayuno, comida y cena coinciden de forma diferente con los períodos de trabajo.

Respecto a los trastornos del ritmo del sueño, el problema es el ritmo de sueño-vigilia que se ve afectado continuamente por los distintos horarios de las programaciones. Y en los vuelos de larga duración cruzando husos horarios, esta alteración es todavía mayor.

Otro aspecto poco o nada tratado. Es la sensación de estar viviendo una doble vida (trastornos biológicos y psíquicos por los cambios de vida, de lugar residencia). Se marchan de casa varios días y tienen que desconectar casi por completo, porque sino no podrían vivir de la ansiedad. Cuando regresan cuesta adaptarse nuevamente.

Se teme a la rutina, los saltos repetitivos, el hacer siempre lo mismo que lleva a la complacencia.

Quando el trabajo es variado obliga a mayor concentración, posiblemente ahí influyen aspectos como la falta de descanso, la fatiga crónica, la rutina.

TCP'S (TRIPULANTES DE CABINAS DE PASAJEROS)

Los Tripulantes de Cabina de Pasajeros son los profesionales de una compañía aérea que se dedican, como su nombre indica, a atender al pasajero durante el vuelo, en todas sus facetas. Sobre todo a su segu-

ridad, pero lógicamente, también, a su confort, bienestar, darle tranquilidad, atenderle en los pequeños problemas que puedan surgir y toda una serie de funciones adicionales que no trascienden, pero de gran importancia para la operación de vuelo.

El tiempo de actividad de los TCPs, al igual que de los pilotos, es muy variado, depende de compañías y flotas, y también de los convenios colectivos de los que cada uno/a depende, hablaríamos de una media que oscila entre 14 y 18 horas de actividad en el día.

En el tema del descanso existe una normativa de aviación civil, que la mejora los convenios colectivos.

Se distinguen varios tipos de descanso:

- Entre dos actividades de vuelo, que sería descanso básico mínimo, descanso parcial en vuelo y descanso parcial en tierra. El descanso entre vuelos dicen es un mínimo de 10 horas, siempre que la actividad no sea menor y no cambies de usos horarios. Algunas apuntan que cuando regresan de larga distancia tienen un mínimo de 36 horas, siempre y cuando se hayan atravesado hasta 6 usos horarios, si son más los atravesados tienen que ser 52 horas de descanso.
- El descanso parcial en vuelo, es el que se estipula para, en los vuelos largos, poder descansar de la actividad. Hay diferencia si el descanso es sentado o tumbado, pero no se descansa igual y sin embargo permite alargar la actividad.
- Y el descanso parcial en tierra, es el que se produce cuando, entre dos vuelos, se tiene que permanecer en tierra más de dos horas en el aeropuerto. Si la escala es superior a 5 horas les tienen que llevar a un hotel. Esto les alarga la actividad durante el vuelo.

Los trastornos de la alimentación, se convierten en tema complejo. Primero hay que servir a los pasajeros, luego a los pilotos y por último comen ellos.

Trastornos del sueño es otro de los riesgos y consecuencias del jet-lag, como éste altera los biorritmos, el cuerpo se queja y lleva al agota-

miento. E independientemente del efecto del jet-lag, están los continuos madrugones.

El tipo de jornada del TCPs, puede llevar al aislamiento social y muchas veces se transforman en problemas de adicciones y trastornos psicosomáticos (adaptación mental). No coinciden con sus amigos, ni tienen libres los fines de semana.

No coinciden sus vacaciones con las de su pareja o las de sus hijos y eso genera problemas serios de convivencia.

JEFES DE ESCALA, RESPONSABLE DE SERVICIOS

Los turnos laborales en este sector se circunscriben a dos tipos de forma de trabajo, todos ellos regulados por los convenios colectivos:

- En turno de ocho horas por la mañana, de lunes a viernes,
- Turnos rotatorios de mañana, tarde y en algunos casos noche, según compañía y aeropuerto.
- Estos turnos pueden ser variables de ocho, seis o incluso cinco horas diarias.
- Entre turnos tienen días de descanso, normalmente dos.

Por las noches los turnos son más reducidos y la gente no logra aceptar la reducción de personal en estos turnos.

Los trastornos de la alimentación provocados por los turnos que modifican horarios de comida, descanso y el ritmo de vida que altera la vida familiar y social.

TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO Y AERONAVES

Fundamentalmente, y dependiendo un poco de la compañía que sea, su cometido es el mantenimiento en línea de las aeronaves. Pequeñas revisiones, control y reparación de averías que hayan surgido, etc., para ir manteniendo el status de la aeronave. En ocasiones las revisiones pue-

den ser de tipo medio, en plan base y en estas tareas el trabajo está más coordinado, más preparado y llevado por supervisores e inspectores.

Dependiendo de la especialidad, cada uno hace un trabajo: Eléctrico, mecánico, electrónico, etc. Aunque en el mantenimiento en línea, matizan, todos hacen un poco de todo, dada su experiencia y las necesidades impuestas por la situación. Se trata de sacar el avión en hora revisando y reparando lo que hubiera podido aparecer durante el vuelo. En las grandes paradas del avión, en el hangar, el trabajo es distinto, estando perfectamente diferenciado el trabajo de cada especialista.

Trabajan a turnos de 8 horas. 40 horas semanales. El planteamiento de los turnos varía en cada empresa. Los turnos nocturnos aunque suelen ser de 8 horas, algunos pueden ser de 9 o incluso 10 horas.

Casi todos los trabajos en línea se realizan por la noche, que es cuando el avión está más tiempo inactivo, y consecuentemente los turnos nocturnos están doblados.

Los descansos a lo largo del turno, por convenio, son de 30 minutos, aunque puede ser al principio, mediado o al final del turno, por necesidades del trabajo.

Entre turnos el descanso es de 12 horas, que se suele respetar. Aunque, a veces, por tener que hacer horas extraordinarias se puede reducir este tiempo.

OPERARIOS DE RAMPA, CONDUCTORES, AGENTES DE SERVICIOS

OPERARIOS DE RAMPA

- El trabajo de un operario de rampa es realizar la carga y descarga de los aviones.
- Equipaje y mercancías.

CONDUCTORES

- Conducir los distintos vehículos que circulan por la plataforma: autocares, jardineras, tractores, escaleras mecanizadas, etc.

AGENTES DE SERVICIOS

Según compañía, estas personas llevan el autocatering y un poco de los elementos para la atención a bordo y/o realizan el acompañamiento de niños que viajan solos y las sillas de ruedas, entre otras cosas.

En principio todos estos perfiles trabajan a turnos. Estos son variables por compañía, pero pueden estar entre siete y nueve horas por turno. Con un descanso de quince minutos. Entre turno y turno realizan doce horas de descanso.

REPERCUSIONES DE LA TURNICIDAD Y NOCTURNIDAD

De todos los aspectos relacionados con el trabajo desarrollado en el sector AÉREO, el tiempo de trabajo es uno de los que supone una implicación mayor en la vida diaria de los trabajadores. La forma en la que se organice puede repercutir no solamente sobre el trabajo sino también sobre la calidad de vida fuera del mismo, ya que permanecen continuamente cambiando de países y poblaciones y eso les mantiene mucho tiempo fuera de sus domicilios.

Los efectos negativos de los turnos y del trabajo de noche sobre la salud de las personas se dan a distintos niveles. Por una parte se ve alterado el equilibrio biológico, por el desfase de los ritmos corporales y por los cambios en los hábitos alimentarios, pero también se dan perturbaciones en la vida familiar y social.

Las condiciones en las que se desarrolla el trabajo afectan a la salud, a la calidad de vida dentro y fuera del mismo y, en consecuencia, a la mayor o menor seguridad en el desempeño de las tareas.

Las alteraciones en la salud física, psíquica y social, producidas por el desarrollo del trabajo a turnos, se ven agravadas de manera especial en el caso de trabajo a turnos nocturnos. Estas repercusiones sobre la salud deben ser tenidas en cuenta de cara al diseño del trabajo a turnos, con el objeto de que tengan una menor incidencia sobre la salud de los trabajadores.

El desarrollo del trabajo nocturno y a turnos tiene una gran y variada influencia sobre los trabajadores, los principales riesgos son los siguientes:

PRINCIPALES RIESGOS DE LA TURNICIDAD Y LA NOCTURNIDAD

ALTERACIONES DE LOS RITMOS BIOLÓGICOS

ALTERACIONES DE LA ALIMENTACIÓN

ALTERACIONES DEL SUEÑO

ALTERACIONES DE LA VIDA SOCIAL

ALTERACIONES DE LA ACTIVIDAD LABORAL

ESTRÉS

ALTERACIONES DE LOS RITMOS BIOLÓGICOS

Desarrolladas en el apartado “Condiciones del Trabajo a Turnos o Nocturno, Ritmos biológicos” de esta guía.

ALTERACIONES DE LA ALIMENTACIÓN

El deterioro de la salud física puede iniciar su aparición por medio de síntomas relacionados con la alimentación, en primer lugar, por alteración de los hábitos alimentarios, y más a largo plazo, por alteraciones más graves, gastrointestinales y cardiovasculares entre otras.

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 influye negativamente en la frecuencia, calidad y cantidad de las comidas.

Las alteraciones digestivas en su gran mayoría se deben al cambio de los hábitos alimentarios: la calidad de la comida no es la misma, se suelen tomar comidas rápidas, en un tiempo corto y en un horario atípico. En el turno de noche, además, suele haber un aumento en el consumo de café, tabaco y excitantes para combatir el sueño. Se han llegado a probar que hay una mayor proporción de trabajadores nocturnos que sufren problemas gastrointestinales frente a trabajadores diurnos.

Unos hábitos inadecuados, fuera de los horarios naturales y teniendo en cuenta la dificultad para realizar comidas equilibradas, implican alteraciones que pueden provocar dolencias físicas como es el caso de las úlceras digestivas. Igualmente es muy habitual encontrar entre los trabajadores nocturnos estreñimiento y crisis hemorroidales, básicamente por el escaso contenido en fibras.

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. La calidad de los alimentos se ve alterada de noche (aumento de grasas, comida rápida, 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.

Las comidas realizadas en horarios nocturnos tienen otro problema añadido, debido al poco margen de tiempo existente entre la finalización de la comida y el retorno al trabajo, dificultando una correcta digestión, lo que lleva a sensaciones de malestar físico.

Estos hábitos alimenticios se ven alterados, al igual que el resto de parámetros biológicos regidos por los ritmos circadianos, a consecuencia del trabajo realizado en horario nocturno, al realizar una o varias comidas nuevas o inesperadas, en un periodo de tiempo que normalmente sería empleado para descansar. Por ese motivo es habitual la falta de apetito que se compensa con un mayor condimento de los alimentos o bien acompañado con mayores cantidades de café, té, refrescos con cafeína o bebidas dulces con alto contenido en alcohol (añadir que el alcohol es asimilado por el organismo de una forma más lenta en horarios nocturnos, aumentando el riesgo del mismo).

Otro punto que favorece la aparición de problemas digestivos son las máquinas dispensadoras de bebidas frías y calientes, comida y bollería, muy visitadas por trabajadores nocturnos. Las consecuencias de esta conducta alimenticia no son inmediatas, pero sí constantes observándose sobrepeso en altos porcentajes.

Las alteraciones digestivas 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 o la comida después de levantarse tras haber dormido toda la mañana por no tener apetito). Por lo tanto, en muchas ocasiones, los trabajadores que trabajan en el horario nocturno cenan muy tarde por la noche y no vuelven a comer nada hasta el día siguiente a la hora de la comida, que para mucho de ellos, se retrasa a primeras horas de la tarde. Por lo tanto, existe una inversión total de los horarios de las comidas y se reduce el número de las mismas.

Este estilo de alimentación resulta especialmente nocivo cuando se combina con la alternancia en los turnos, llegando a causar muy variados problemas digestivos que llegan a hacerse crónicos si no se actúa a tiempo sobre ellos. Las alteraciones más frecuentes son:

- Dispepsia.
- Gastritis.
- Colitis.
- Pirosis (ardor de estómago).
- Digestiones pesadas.
- Flatulencia.
- Úlcera de estómago.
- Estreñimiento/hemorroides.
- Aumento de peso/obesidad.

ALTERACIONES DEL SUEÑO

Una de las principales alteraciones que se produce en los trabajadores nocturnos es el trastorno del sueño. El trabajador duerme poco y mal, por lo tanto, el descanso no es el idóneo.

Los trabajadores sometidos a frecuentes rotaciones en el turno de trabajo, presentan mayores problemas, debido a que fuerzan el sueño y la vigilia en función de un ritmo circadiano impropio, lo que dificulta cualquier intento de adaptación. Éstos, junto con los trabajadores nocturnos, muestran por lo general una menor duración del sueño y una mayor frecuencia de alteraciones en la continuidad del sueño, en comparación con los trabajadores diurnos. Pudiendo, además, presentar un mayor grado de somnolencia durante el período en que deberían estar despiertos.

Ante estas situaciones de somnolencia a lo largo de la jornada laboral, se pueden dar casos en los que se empleen sustancias para ampliar la actividad diaria; y ante situaciones de insomnio pueden ser empleadas sustancias que favorezcan la aparición del sueño.

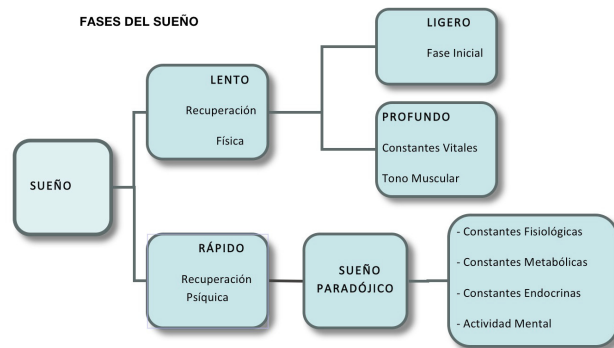
La cafeína es uno de los remedios más utilizados tradicionalmente para retrasar la aparición del sueño, el consumo desproporcionado de café no produce efectos negativos sobre el organismo, al menos a corto plazo. El peligro más cercano es la combinación de estimulantes junto con alcohol, o su consumo descontrolado para mantenerse despierto cuando no se ha dormido lo suficiente, en primer lugar porque la privación del sueño, por sí misma, produce efectos negativos en el organismo.

Durante las horas que se duerme se suceden dos fases distintas, unas permiten, principalmente, la recuperación de la fatiga física (sueño profundo), mientras que otras, que se dan ya en las últimas horas de sueño, y es cuando aparecen los sueños, permiten la recuperación de la fatiga mental (sueño paradójico).

Durante la primera fase, o sueño lento, 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.

La segunda fase de sueño rápido, o sueño paradójico, 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, y tienen lugar los sueños.

Para recuperarse de la fatiga diaria es necesario dormir, con variaciones individuales, alrededor de 7 horas diarias, 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 mental en las horas siguientes.



* Fuente: INSHT, NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos. Elaboración propia.

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 de horario. Por ejemplo, en el turno de mañana, al tener que despertarse demasiado pronto y acortar las últimas horas de sueño, se reduce el sueño paradójico, mientras que 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.

Así que al tener que dormir de día no se dan todas las fases del sueño correctamente y no se permite al organismo descansar lo suficiente, con lo que se va acumulando fatiga hasta llegar a la fatiga crónica, que produce:

- Alteraciones de tipo nervioso (dolor de cabeza, irritabilidad, depresión, etc).
- Enfermedades digestivas (náuseas, falta de apetito, gastritis, etc).
- Enfermedades del aparato circulatorio (asociadas a problemas cardiovasculares).

Uno de los efectos producidos por la fatiga en los trabajadores expuestos a turnos de trabajo y, especialmente, en el caso de turnos nocturnos es el uso de sedantes para conseguir conciliar el sueño en horarios inusuales. Las consecuencias por el empleo de éstos pasan por un efecto contrario al deseado durante la jornada de trabajo, siendo un agravante de los riesgos propios del trabajo realizado, de tal modo que aumentan el riesgo de accidentes. Es importante tener presente como norma general, solicitar siempre consejo médico previo al empleo de este tipo de sustancias (somniaferos o similares).

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, cuyas actividades cotidianas siguen una programación social por bloques temporales, por ejemplo, entre medianoche y la 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, dificultan estas actividades e incluso la relación diaria debido a la falta de coincidencia con los demás. Las consecuencias de ello son problemas de coordinación y de organización (horarios de comida, silencio durante el día, etc.) y menor

oportunidad de vida social y familiar. Así el tiempo de ocio se acaba dedicando a actividades individuales.

Apenas hay oportunidades para participar en actividades grupales de la comunidad, bien sean deportivas, institucionales, religiosas y/o festivas, pudiendo llegar a aislarle socialmente de tal manera que para muchas personas se hace del todo insoportable. Esto puede ser empleado a modo de indicador del proceso de adaptación al trabajo nocturno, ya que el trabajador también se ve obligado a adaptarse al sustancial cambio social producido en un breve plazo en su vida.

Todo esto hace que aumenten los problemas familiares y que pueda aparecer una sensación de aislamiento y de sobrar o de no ser necesario, creando un sentimiento de inferioridad o culpabilidad que dificulta la aceptación del horario nocturno. Es decir, en el ámbito familiar es donde los trastornos sociales, derivados de una jornada fuera de lo considerado normal, pueden resultar más devastadores. Especialmente, en lo relativo a los papeles familiares desempeñados como padre, cuidador o pareja, ya que se produce una falta de contacto y armonía con el resto del conjunto familiar.

Como añadido a los inconvenientes destacados, existe la necesidad de compensar el tiempo que no se ha podido emplear en el resto de miembros de la familia a costa de horas de sueño, y a su vez esta falta de horas de sueño, utilizadas para tratar de evitar los problemas sociales, pueden llegar a implicar un grave problema de seguridad por falta de atención y capacidad, comprometiendo por ello tanto la seguridad del propio trabajador como de aquellos que trabajan junto a él.

El grado de las consecuencias sobre la vida social del trabajo a turno o nocturno está en función de la organización de los turnos y de las características individuales del trabajador, como son, la edad, el estado civil y la estructura de la familia, horario de trabajo de la pareja y amigos. Además, se debe destacar que la situación descrita puede agravarse en el caso de la mujer, debido a que por desgracia, todavía, en algunos casos, no existe una repartición equitativa de las tareas del hogar.

Algunos autores califican el trabajo a turnos de atípico, ya que las personas se encuentran desfasadas en relación con el resto de la sociedad. En la práctica, es difícil evaluar los efectos reales del trabajo nocturno, y de las pérdidas afectivas, económicas y vitales que supone, de lo que no cabe duda es que los problemas existen, y son importantes.

Para mostrar la importancia y la dificultad de la conciliación de la vida laboral y familiar con este tipo de turnos, se presentan a continuación datos extraídos de la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT 2007) referentes a la adaptación del horario de trabajo a los compromisos sociales y familiares:

Ante la pregunta de si los horarios de trabajo se adaptan a los compromisos sociales y familiares, un 23,8% de los trabajadores responde que muy bien, mientras que un 7% responde que nada bien. Se observa que las personas que en mayor medida manifiestan que sus horarios de trabajo no se adaptan a sus necesidades familiares y sociales son las personas que trabajan en horario fijo de noche (18,9%) o a turnos (17%). Por el contrario, el horario en que los trabajadores manifiestan tener una mejor adaptación entre su vida laboral y su vida social y familiar son el de fijo mañana (31,6%).

La conciliación del trabajo y la vida personal, es una necesidad claramente percibida que se ha empezado a detectar muy recientemente a través del análisis de las causas de absentismo. Durante los últimos años aumentan los casos de absentismo con causas distintas a la propia enfermedad, apareciendo nuevas causas ante la existencia de necesidades personales, trastornos mentales y estrés. Al mismo tiempo que se disparan los costes para las empresas derivados de estos efectos.

Por último destacar las conclusiones de diversos estudios sobre la materia, donde se muestra lo siguiente sobre los trabajadores nocturnos:

- Pierden cinco años de vida por cada quince de jornada laboral.
- Se divorcian tres veces más que el resto de sus compañeros.
- Tienen un 40% más de posibilidades de padecer trastornos neuropsicológicos, digestivos y cardiovasculares.

Algunas de las patologías con incidencia sobre la vida social del trabajador, que aparecen frecuentemente entre los trabajadores nocturnos; son insomnio, irritabilidad, angustia, depresión, ataques de pánico, estrés crónico, unido a adicciones a tranquilizantes, excitantes o alcohol y tabaco.

ALTERACIONES DE 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 calidad y cantidad del trabajo (acumulación de errores, dificultad de mantener la atención, de percibir correctamente la información o de actuar con rapidez) y por tanto sobre la producción.

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

Puede ocurrir también que, en el cambio de turno, las consignas no se transmitan de forma suficientemente precisa o que, por la prisa de marcharse, no se comuniquen al turno que entra las posibles incidencias u otras posibles informaciones necesarias para el desempeño del trabajo. Esta falta de comunicación puede dar origen a errores o incidentes.

Además de la falta de información transmitida de un turno al siguiente, el seguimiento y supervisión de los trabajadores sometidos a turnos, especialmente en el caso de los turnos nocturnos, es complicado, ya que generalmente los supervisores o responsables están ausentes al realizar su trabajo normalmente en horario diurno.

Como suma de todo lo anterior, se pueden agravar algunos riesgos: de seguridad (medidas básicas no tenidas en cuenta), higiénicos (menor atención y capacidad en general), así como un incremento del riesgo a sufrir accidentes in itinere (accidentes en el trayecto de casa al trabajo o viceversa).

Algunos estudios han demostrado que las personas que trabajan en turnos rotativos perciben su trabajo como más estresante que las del turno de día, y con mayor frecuencia piensan que su trabajo es fatigante tanto física como mentalmente. De forma especialmente destacada, se quejan de la cantidad de situaciones inesperadas a las que tienen que dar respuesta, de la falta de personal, de tener que hacer tareas que no les corresponden, y de falta de tiempo para las pausas.

Como consecuencia los trabajadores sometidos a turnos y los trabajadores en turno nocturno, normalmente se pueden encontrar cansados a consecuencia del horario de trabajo desempeñado, lo que origina una mayor dificultad para la concentración, viéndose incrementada la cantidad de errores en el desempeño de las tareas, aumentado así las probabilidades de sufrir un accidente. Se ha podido observar, por medio de las estadísticas sobre accidentes de trabajo publicadas, que los accidentes de trabajo sufridos durante el turno nocturno son más graves y aumenta su número en la parte final de la semana laboral. No se pueden olvidar tampoco los accidentes de trabajo in itinere (en el recorrido de casa al trabajo o viceversa).

En relación a estos trastornos se diferencian dos tipos de fatiga:

- **Fatiga:** La fatiga se refiere a la sensación de “claudicación fisiológica del organismo, como consecuencia, generalmente, de un esfuerzo físico o psíquico. Conduce a una disminución de las capacidades del organismo: fatiga visual, fatiga auditiva, intelectual, muscular, en relación con el componente orgánico que se ha “saturado” por el esfuerzo.
- **Fatiga crónica.** Se trata de un síndrome cuya característica principal es una sensación continua de cansancio, o de dificultad para la realización de una actividad física o intelectual continuada. Sus síntomas son: trastornos de concentración, dolores cervicales, migrañas, malestar tras el esfuerzo y sueño no reparador.

ESTRÉS

Una de las más graves consecuencias del trabajo realizado a turnos y nocturno, es el riesgo de estrés laboral que es una de las consecuencias principales de la fatiga, aunque a ello habría que añadir como agravante o atenuante, la organización de la tarea.

El estrés es la respuesta automática y natural de nuestro cuerpo ante las situaciones que nos resultan amenazadoras o desafiantes. Nuestra vida y nuestro entorno, en constante cambio, nos exigen continuas adaptaciones; por tanto, cierta cantidad de estrés (activación) es necesaria.

La percepción personal es la que puede provocar una serie de reacciones, que a largo plazo pueden tener efectos sobre la salud, tanto física como mental, el bienestar y las relaciones interpersonales. Las necesidades de adaptación continua, a consecuencia de los turnos rotativos de trabajo, así como de los turnos nocturnos, implica la aparición inevitable del riesgo de estrés. Los efectos más conocidos del estrés son los que a continuación se mencionan:

- **Efectos subjetivos:** Ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, mal humor, melancolía, baja autoestima, nerviosismo y soledad.
- **Efectos conductuales:** Peligro de accidentes, drogadicción, sobrealimentación, pérdida del apetito, excitabilidad, impulsividad, inquietud y temblor.
- **Efectos cognitivos:** Indecisión, olvido, hipersensibilidad, rechazo a la crítica y bloqueo mental.
- **Efectos fisiológicos:** Elevación de glucosa sanguínea, boca seca, exudación, pupila dilatada, nudo en la garganta, escalofríos.
- **Efectos organizacionales:** Absentismo, baja productividad, accidentes de trabajo, rotación de personal, antagonismo e insatisfacción en el trabajo.

Aquellas personas afectadas por estrés sufren sentimientos negativos, como el sentimiento de huida, u otros que les impiden relacionarse

y por tanto incurren en una situación de aislamiento. Esta situación de aislamiento social que experimenta el trabajador con estrés se traslada a la vida personal, implicado aislamiento de toda la familia, junto con el trabajador, de determinadas actividades sociales para las que el trabajador no se siente con ánimo para participar. A esto hay que añadir la dificultad del trabajo nocturno para el mantenimiento de las relaciones sociales.

La imagen negativa acentuada por una situación de estrés laboral, así como por la fatiga, degenera en sentimientos de inseguridad, de incompetencia en el desempeño de las tareas y en consecuencia a una reducción del rendimiento.

IMPLICACIONES DEL ESTRÉS LABORAL

| | |
|---|---|
| Para el trabajador | Sentirse innecesario o inútil. |
| Para el resto (trabajando en equipo) | Ante la merma en las capacidades de uno de los miembros del grupo se produce sobrecarga para los demás. |
| Fuera del trabajo y en lo que respecta a las implicaciones sociales | Es un agravante del sentimiento de soñar experimentado por los trabajadores en turno de noche. |

* Fuente: La incidencia del trabajo a turnos y el trabajo nocturno en el sector portuario, Labour Asociados, 2007.

Es muy difícil elaborar un listado exhaustivo de todos aquellos factores desencadenantes de estrés laboral, ya que muy diversos factores pueden generarlo en determinadas circunstancias. No obstante, si que se puede afirmar que algunas condiciones de trabajo suponen una mayor influencia con respecto a otras. Destacar entre ellas a los siguientes factores (organización del trabajo, al ambiente físico y a la tarea) relacionados con la turnicidad y la nocturnidad.

De todo ello cabe concluir que el estrés se agudiza en condiciones de turnicidad y sobre todo en condiciones de nocturnidad.

INTERVENCIÓN EN TURNICIDAD Y NOCTURNIDAD

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 sueño/vigilia, alimentación, así como las relaciones familiares y sociales.

El funcionamiento de cualquier empresa depende de los trabajadores, por lo tanto la protección del personal es un factor clave del éxito de una actividad económica. La intervención en la organización de los turnos de trabajo es un problema complejo, que requiere la consideración de distintos tipos de medidas. Estas medidas serán positivas tanto para el trabajador como para la empresa ya que redundarán en un mejor funcionamiento y un ahorro económico notable.

La aplicación de estas medidas básicas en el seno de la empresa ayudará a prevenir o a controlar los problemas que se derivan del trabajo nocturno y a turnos, mejorando al mismo tiempo, a través de la cultura preventiva, las expectativas de la empresa y los trabajadores.

ORGANIZACIÓN DE LOS TURNOS

El sistema que se adopte debe adaptarse al tipo de empresa o instalación (estructura, tamaño, ubicación, productos que ofrece, etc), a las características de los distintos departamentos (tamaño, especialidad, etc), así como a las tareas que deben realizarse. Ya que no todas las tareas deben realizarse las 24 horas del día, es importante tenerlo en cuenta, y diseñar las tareas en función de los turnos, dejando para las horas de la madrugada sólo aquellas tareas que sean imprescindibles.

Por ejemplo mediante la automatización del trabajo nocturno se pueden mantener las instalaciones en funcionamiento toda la noche con me-

nos personal o incluso, sin el. En cuanto a la estructura de los recursos humanos, el horario debe adaptarse al número de trabajadores existente, presupuestos, niveles profesionales, etc.

Se debe intentar la creación de turnos fijos o la aproximación de los turnos ya existentes a los turnos fijos ya que éstos mejoran la productividad, las relaciones familiares, así como la planificación del tiempo.

Teniendo en cuenta estos condicionantes, la organización de los turnos debe incluir entre sus objetivos la protección de la salud de los trabajadores. Para ello deberán seguirse las recomendaciones existentes a este respecto. Se debe emprender una política global en la que se consideren los siguientes factores.

- 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 (número de turnos, sistema de rotación, pausas, períodos de descanso). Para ello en necesario dar a conocer con antelación el calendario con la organización de los turnos.
- 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, las 14 y las 15, y las 22 y alrededor de las 23. Una variable que debe tenerse en cuenta es la distancia entre el centro de trabajo y el domicilio de los trabajadores.
- 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.

- Es posible establecer el sentido de la rotación de dos formas: uno natural (mañana/tarde/noche), y uno inverso (noche/tarde/mañana). Sobre este punto no parece haber acuerdo, pues mientras unos autores defienden que con la rotación inversa se favorece el descanso otros autores defienden que una rotación natural es mejor para la recuperación de la fatiga.
- 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 6 de la madrugada.
- 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.
- Establecer limitaciones de edad para acceder al trabajo a turnos, por ejemplo, desaconsejándolo a los menores de 20 años y mayores de 40 o estableciendo los mecanismos oportunos para que los trabajadores en esas edades no tengan que trabajar a turnos si no lo desean. Asimismo establecer un límite de tiempo máximo para permanecer en el turno nocturno (por ejemplo, 15 años como máximo según indica la OIT).
- Los turnos de noche y de tarde nunca serán más largos que los de mañana, preferiblemente serán más cortos. Los trabajadores nocturnos no pueden realizar horas extraordinarias.
- Permitir siempre, al menos, 12 horas de descanso entre una jornada de trabajo y la siguiente (por ejemplo para ello hay que evitar el paso de un turno de noche al turno de tarde en el mismo día).
- No trabajar nunca de noche en solitario.
- Incluir en las evaluaciones el factor de riesgo trabajo nocturno y a turnos, ya que estos factores, junto a los riesgos psicosociales, son los grandes ausentes de las evaluaciones.

EJEMPLOS DE ROTACIÓN RÁPIDA

| Semana | Lu | Ma | Mi | Ju | Vi | Sa | Do |
|--------|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | | | | M | M | M | |
| 2 | M | M | M | T | T | T | |
| 3 | N | N | N | | | | |
| 4 | T | T | T | N | N | N | |

| Semana | Lu | Ma | Mi | Ju | Vi | Sa | Do |
|--------|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | M | T | T | N | N | | |
| 2 | | M | M | T | T | N | N |
| 3 | | | | M | M | T | T |
| 4 | N | N | | | | M | M |
| 5 | T | T | N | N | | | |
| 6 | M | M | T | T | N | N | |
| 7 | | | M | M | T | T | N |
| 8 | N | | | | M | M | T |
| 9 | T | N | N | | | | M |

■ = día libre
 M = mañana
 T = tarde
 N = noche

* Fuente: INSHT, NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos.

FORMACION DE LOS TRABAJADORES

Es indispensable una formación, sobre todo para dar a conocer las características especiales y efectos para la salud del trabajo a turnos y nocturno, contemplando también las posibles consecuencias para la vida extralaboral (vida social y familiar). Proporcionando toda la información, consejos e indicaciones posibles para su prevención.

Tal y como sucede con el resto de riesgos contemplados por parte de las diferentes especialidades de Prevención de Riesgos Laborales, el trabajo a turnos implica conocer tanto las posibles consecuencias como la forma de evitar o al menos de reducir la exposición al riesgo que las genera, para tener en cuenta, por tanto, los consejos, protocolos y medidas preventivas puestas a disposición por parte de la empresa. Además, en lo referente al trabajo a turnos estos consejos no se deben limitar al entorno laboral sino que deben hacer referencia también al entorno doméstico o extralaboral.

Una posibilidad es la realización de reuniones para que los trabajadores sean conscientes de las ventajas e inconvenientes del trabajo a turnos. Se debe tener en cuenta a las familias, siempre que sea posible, para anticipar las situaciones habituales por esta característica de su horario de trabajo. Es importante la sinceridad por parte de quien imparte estas sesiones de formación, incluyendo toda la información en relación con los turnos. La participación de trabajadores con experiencia es importante, ya que ellos pueden mostrar a los demás trucos para hacer la vida más fácil.

De forma personal es útil tener en cuenta una serie de consejos dirigidos a mejorar el sueño y/o los hábitos alimentarios que pueden resumirse en los siguientes puntos:

- Desarrollar una estrategia de adaptación, consiguiendo 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.
- Hacer ejercicio regularmente.

CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Los trabajadores, así como sus familiares, necesitan adaptar conjuntamente sus ritmos de vida aplicando determinadas soluciones organizativas. Éstas pueden ser muy variadas dependiendo de las características de cada familia, pero a continuación se proponen algunas:

- Ajustarse a las costumbres familiares. Es la medida más común, pero no es la más recomendable ya que perjudica la salud del propio trabajador. Por ejemplo en el caso de un trabajador nocturno, comprendería interrumpir el sueño, durante el día, para comer en familia o acudir a una reunión familiar programada con antelación.
- Ajustar los horarios familiares a los ritmos y horarios del trabajador. Es difícilmente aplicable o de dudoso éxito.
- Separar por un lado el ritmo del trabajador y de forma independiente el ritmo de la familia. A corto plazo puede ser positivo para mejorar en las relaciones familiares, pero a largo plazo la falta de relación entre miembros del núcleo familiar se vería perjudicada.

Estas medidas deben ser entendidas por el trabajador y transmitidas a su familia ya que la comprensión y el apoyo, por su parte, forman parte de la solución.

MEJORAS DEL ENTORNO DE TRABAJO

El medio ambiente de trabajo es muy importante para el correcto y confortable desempeño de las tareas asociadas a cada puesto de trabajo. Tanto que se recoge como ampliación legislativa que complementa la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, por medio del Real Decreto 486/1997 que recoge las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Se pueden destacar las siguientes recomendaciones:

- Facilitar comida caliente y equilibrada, instalar espacios adecuados, prever tiempo suficiente para comer.
- Búsqueda de un ambiente de trabajo agradable. Haciendo lo posible para mejorar las relaciones entre compañeros y superiores.

- Ambiente con adecuada iluminación y temperatura (por ejemplo evitando elevar en exceso la temperatura en horario nocturno para evitar una excesiva somnolencia en ese turno).
- Controlar la exposición a contaminantes ambientales, teniendo en cuenta la menor resistencia del organismos a los contaminantes durante la noche.
- Facilidades en el transporte al trabajo, teniendo en cuenta las dificultades del horario.
- Establecimiento de beneficios sociales como compensación: prioridad vacaciones, días festivos adicionales, flexibilidad horario, intercambio de turnos.
- Deberán ponerse a disposición de los trabajadores servicios adecuados de primeros auxilios.

FOMENTAR EL APOYO SOCIAL

Es importante mantener los mismos miembros en un grupo, de manera que se faciliten las relaciones estables y mejorando la comunicación entre puestos aislados para que en todo momento pueda comunicarse con la empresa o con el resto de compañeros evitando así la sensación de desamparo y soledad. Al mismo tiempo se debe tener en cuenta la participación de los trabajadores en la determinación de dichos equipos.

También se debe animar y motivar a responsables y trabajadores para que presten atención ante la aparición de los potenciales problemas asociados al trabajo a turnos y nocturno.

PROTOCOLOS ESPECÍFICOS DE VIGILANCIA DE LA SALUD

Un protocolo médico específico constituye una guía para realizar la vigilancia de la salud con respecto a un factor de riesgo considerado. Los elabora el Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, con ayuda de las sociedades científicas competentes, y de acuer-

do con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales. En él se establece la periodicidad y contenidos específicos de cada caso.

Sería conveniente trabajar en la elaboración de un protocolo médico específico adecuado a los riesgos derivados de la turnicidad y la nocturnidad, en base a los datos de malestar más predominantes, con el fin de adoptar medidas preventivas, para realizar un diagnóstico precoz. De esta forma se podría establecer un sistema de vigilancia médica que detecte la falta de adaptación y pueda prevenir situaciones irreversibles.

Estos exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica, control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas. Deberá constar igualmente, en caso de disponerse de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos, y tiempo de permanencia para cada uno de ellos.

Se debe efectuar un reconocimiento médico previo encaminado a detectar antecedentes de trastornos digestivos graves (colitis, ulcerosas, etc), alteraciones importantes de sueño u otras enfermedades específicas susceptibles de verse agravadas por alteraciones en los hábitos alimentarios y/o de sueño.

Hay que tener en cuenta que la inadaptación se detecta en los primeros meses, con lo que deberá hacerse un seguimiento de estos trabajadores durante el primer año a fin de prevenir la aparición de síntomas de no adaptación (dispepsia, alteraciones nerviosas y/o de sueño). 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.

TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES Y TRABAJADORAS EMBARAZADAS

Los trabajadores en turnos nocturnos, tendrán derecho a que se realice una evaluación de su estado de salud, como viene establecido en la ley, con las siguientes premisas:

- a) Antes de su asignación a un trabajo nocturno.
- b) A intervalos regulares durante tal asignación.
- c) En caso de que padezcan durante tal afección problemas de salud que no se deban a factores ajenos al trabajo nocturno.

Un trabajador nocturno declarado temporalmente no apto para el trabajo nocturno gozará de la misma protección contra el despido o la notificación del despido que los demás trabajadores que no puedan trabajar por razones de salud.

Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos.

Cuando la evaluación de riesgos en la empresa revele un riesgo o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las 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.

DESCANSO DURANTE EL TURNO DE NOCHE

Algunas experiencias recientes proponen la introducción de cortos períodos de sueño durante el turno de noche tanto por su función preventiva para mantener conductas correctas como con fines reparadores. Aunque los estudios sobre esta cuestión están de acuerdo en los beneficios de la llamada siesta nocturna, es difícil establecer la duración

ya la distribución de los períodos de sueño. Parece que desde el punto de vista estrictamente biológico se puede afirmar que debería instaurarse una siesta durante el turno de noche, el horario y la duración de la misma dependerían de las necesidades del individuo, siendo esencial la regularidad.

Atendiendo a las variables que inciden en el estado de vigilancia: monotonía de la tarea, complejidad de la misma, períodos punta de carga, decisiones que deben tomarse, etc. parece razonable favorecer un episodio de sueño durante el turno de noche antes de que la conducta se deteriore; podría situarse alrededor de las tres de la madrugada.

DIFERENCIAS INDIVIDUALES

Es de interés tener en cuenta las características personales durante la selección de trabajadores destinados a puestos de trabajo con jornadas a turnos o nocturnas.

Los estudios de psicología diferencial permiten establecer las diferencias interindividuales en la adaptación al trabajo a turnos y nocturno. Esta línea de investigación se basa en el estudio del cronotipo (horarios preferidos para desarrollar las actividades, facilidad que tienen las personas para despertarse por la mañana o para mantener el estado de alerta durante la noche) como variable que influye en la capacidad individual de adaptación a un horario nocturno.

Basándose en esta teoría se ha desarrollado una serie de encuestas o cuestionarios instrumentos para valorar el carácter “matutino” o “vespertino” del trabajador, y prever a priori qué personas pueden tolerar mejor el trabajo nocturno.

SEMANA REDUCIDA

Aunque la semana reducida no puede considerarse una nueva fórmula de organización del tiempo de trabajo, pues hay experiencias muy anteriores de su aplicación, parece que últimamente se ha vuelto a aplicar.

La semana reducida consiste en condensar el número de horas de trabajo en menos de cinco días por semana, lo que resulta en una jornada laboral de entre nueve y doce horas.

Quizás una de las principales ventajas de este sistema es el aumento de pausas prolongadas, sin embargo, no hay que olvidar que es a costa de un período de trabajo concentrado, que apenas deja tiempo para otras actividades y para la recuperación de la fatiga. La duración máxima recomendable es de nueve o nueve horas y media, ya que parece ser que esta duración no aumenta la fatiga de forma significativa. Sin embargo es un tipo de horario con el que las personas que lo han experimentado, no parecen mostrarse satisfechas.

En cuanto a los turnos de doce horas, fórmula de semana reducida muy aceptada por la simplicidad que supone el cálculo de rotación, no es muy recomendable debido a la fatiga excesiva que supone y que puede traducirse tanto en un aumento de los errores o incidentes como en repercusiones sobre la salud de los trabajadores, incremento de accidentes y fatiga sobreañadida.

TURNOS FLEXIBLES

También se están desarrollando experiencias en los llamados grupos autónomos temporales que consisten en diseñar un sistema de organización del tiempo flexible.

Este sistema consiste en ofrecer diversos horarios de trabajo, pudiendo elegir el trabajador aquel que considere más conveniente. El caso extremo consistiría en prever un horario para cada persona, con los únicos condicionantes que impusiera la tarea (necesidades de producción, clientela, etc). El principal inconveniente reside en la complejidad de organización, pero dada la posibilidad de que las personas se adapten el horario a sus necesidades personales, este sistema está demostrando ser muy bien aceptado tanto por los mismos interesados como por las empresas, ya que se reduce el absentismo.

A modo de resumen, entre las medidas orientadas a las empresas como solución a los problemas sociales por turnos de trabajo, se encontrarían las siguientes:

- Formación del trabajador. Se debe formar a los trabajadores sobre principios biológicos (ciclo circadiano) así como nociones sobre tipología del sueño que aclaren los posibles problemas relacionados con los turnos de trabajo.
- En cualquier caso se puede reducir por medio de entrenamiento (formación al menos) de los trabajadores los efectos producidos por los turnos e informar sobre el estilo de vida y hábitos a aplicar para evitar la fatiga que se deriva de ellos.
- Selección del horario de trabajo que mejor se ajuste. Limitando en la medida de lo posible las horas desarrolladas, especialmente, en horario nocturno. Para ello es preciso un estudio organizativo que justifique su necesidad porque, en ocasiones, el mismo trabajo se puede hacer en un horario diurno.
- Mejora del entorno de trabajo mediante la mejora de las condiciones ambientales que rodean a los trabajadores (instalaciones, servicios de alimentación, nivel de iluminación, temperatura, humedad, etc).
- Recordar y formar a los trabajadores en la forma más adecuada de redistribuir de forma equilibrada los alimentos con respecto a la frecuencia de las comidas y a su calidad o contenido en grasas y azúcares. Evitando una excesiva cantidad de calorías y manteniendo las cantidades similares que en horario normal (entiéndase por normal lo contrario de rotativo o nocturno).

ANEXOS: PRINCIPALES WEBS DE REFERENCIA EN PRL

PRINCIPALES WEBS DE REFERENCIA EN PRL

- ORGANISMOS INTERNACIONALES Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS)
 - » <http://www.issa.int/span/homef.htm>
- Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (CIS)
 - » <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>
- Finnish Institute of Occupational Health
 - » <http://www.occuphealth.fi/e/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)
 - » <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>

INSTITUCIONES EUROPEAS

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo
 - » <http://osha.eu.int/OSHA>
- Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo
 - » <http://www.eurofound.eu.int/>

ORGANISMOS ESTATALES

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)
 - » <http://www.insht.es/portal/site/Insht>
- Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales
 - » <http://funprl.es>
- Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST)
 - » <http://www.insht.es>

- Inspección de Trabajo y Seguridad Social
 - » <http://info.mtin.es/itss/web/index.html>

COMUNIDADES AUTÓNOMAS

- Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid
 - » <http://madrid.org/>
- Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid
 - » <http://www.institutolaboralmadrid.org/>
- Dirección General de Seguridad y Salud Laboral (Castilla la Mancha)
 - » <http://www.jccm.es/trabajo/sslcontenidos.htm>
- Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral
 - » Página web: <http://portal.aragon.es/>
- Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales
 - » <http://www.iaprl.es>
- Instituto de Seguridad y Salud Laboral (Murcia)
 - » www.carm.es/issl
- Instituto Riojano de Salud Laboral (IRSAL)
 - » <http://www.larioja.org/irsal/index.htm>
- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (OSALAN)
 - » <http://www.osalan.com/>
- Portal de Prevención de Riesgos Laborales (Castilla y León)
 - » <http://www.prevencioncastillayleon.com/>
- Seguridad y Salud en el Trabajo (Valencia)
 - » http://www.gva.es/c_economia/web/trabajo/trabajo3_c.htm
- Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo (Extremadura)
 - » <http://www.juntaex.es/consejerias/eic/et/tr/dgt/ssyst.htm>

OTROS ORGANISMOS PARA LA PREVENCIÓN

- Asociación para la prevención de Accidentes
 - » <http://www.apa.es/>
- CCOHS-Instituto Canadiense para la seguridad y la salud
 - » <http://www.ccohs.ca/>
- Instituto Nacional de Investigación de Seguridad (INRS)
 - » <http://en.inrs.fr/>
- Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball
 - » <http://www.scsmt.org/>

