

TIEMPOS Y RITMOS DE TRABAJO. INCIDENCIAS EN LA SALUD

Artículo publicado en Jesús Vicens (ED.) Tiempo y Cambio Social. Editorial Germanía, Alzira, 2004

Alfonso A. Calera. Área de Salud Laboral. ISTAS

Chema Rubio. Federación de Comunicación y Transportes

En España, más de 3 millones y medio de personas trabajan en domingos y días festivos. Estas cifras solo son la punta del iceberg. Los horarios atípicos, el trabajo por turnos o trabajo nocturno afectan al 15,7 % de los trabajadores, son la expresión de formas nuevas, más flexibles que está adoptando el mercado de trabajo. Mientras se reivindica la jornada de 35 horas semanales, 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.

Cambios en las formas de trabajo.

A lo largo de los años noventa se han ido instaurando nuevas condiciones de trabajo con el objetivo de aumentar la productividad y rentabilidad de las empresas. Ha aumentado la precariedad, se han ido reduciendo las plantillas seguidas de un fuerte incremento de la productividad empresarial – el trabajo se hace cada vez más intenso y se ha flexibilizado y diversificado la ordenación del tiempo de trabajo. En España más del 14% de las personas trabajan a turnos; de este porcentaje un 4,4 % lo hace en turnos de mañana y tarde y un 6 % en turnos de mañana/tarde/noche. El porcentaje de trabajadores que realizan turnos, incluido el de noche, más los trabajadores fijos de noche es del 7,4%. A estos datos que ofrece la IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo debemos añadir el trabajo en sábados y domingos, los horarios irregulares o flexibles, las modificaciones en la duración de la jornada o el tiempo de vacaciones.

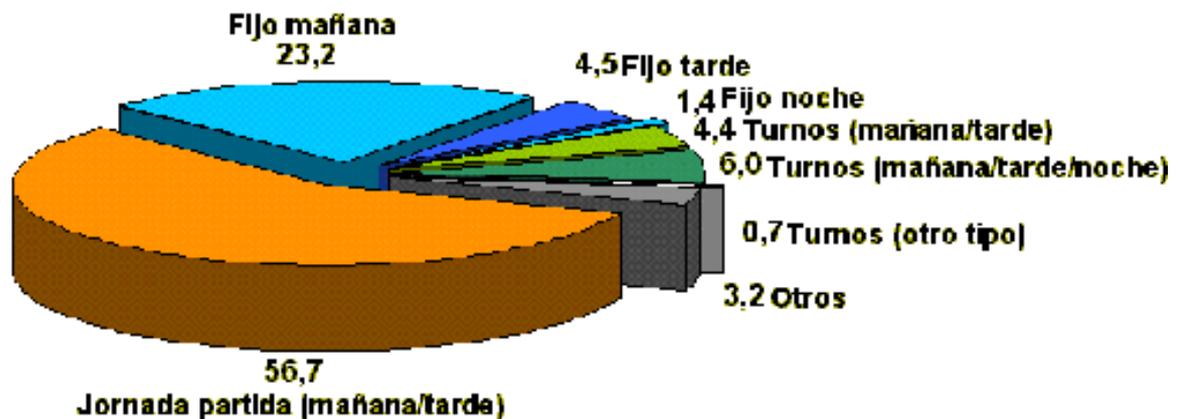


Gráfico 1. Distribución de los trabajadores según su horario habitual. IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, INSHT. ¹

¹ IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, INSHT. Avance de resultados. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
http://www.mtas.es/insht/statistics/enct_4.html

La Comisión de las Comunidades Europeas ha elaborado una Comunicación² en la que presenta una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad para el cuatrienio 2002-2006, con el fin de adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo. Esta comunicación identifica situaciones muy preocupantes:

“El mercado de trabajo experimenta una creciente diversificación de las formas de trabajo. En este contexto, merece especial atención la cada vez mayor importancia de las relaciones laborales temporales, ya que la temporalidad y la falta de antigüedad son factores que influyen negativamente en la salud en el trabajo. Los trabajadores con menos de dos años de antigüedad son más propensos a ser víctimas de accidentes laborales (para los trabajadores temporales, este efecto se deja sentir especialmente en los sectores de la construcción y en los servicios sociales y de salud)”.

“Entre estas nuevas formas de trabajo, el trabajo a tiempo parcial y los horarios atípicos (p. Ej., trabajo por turnos o trabajo nocturno) entrañan igualmente más riesgos para los trabajadores, debido, sobre todo, a la falta de una formación adecuada, los trastornos psicosomáticos causados por estas formas de trabajo, la escasa sensibilización de los empresarios, o la falta de motivación de los trabajadores con contratos precarios”.

“En todas las esferas del mundo laboral se constata, sin embargo, el desarrollo de formas más flexibles de organización del trabajo. El vínculo físico entre el lugar de trabajo (mina, taller, fábrica, oficina, etc.) y las labores que deben realizarse se hace cada vez más vago gracias a la expansión de las tecnologías de la información. Estos cambios no afectan a la relación laboral en sí misma, aunque pueden difuminar las diferencias entre trabajadores asalariados y autónomos, pero plantean problemas específicos, por ejemplo, en el caso de los teletrabajadores: el patrono es responsable de su salud y su seguridad, independientemente del lugar donde se realiza el trabajo”.

“Se hace necesario, pues, adoptar medidas para prevenir los riesgos y realizar controles en el caso de trabajadores móviles o que trabajan en sus domicilios”.

Turnos y nocturnidad

Las proyecciones indican que en los próximos años, aproximadamente un 50% de la población activa mundial realizará trabajos en turnos (en Singapur, la proporción actual de trabajadores en turnos alcanza ya al 40 % de la población activa).

Aunque se sabe que este sistema de trabajo es negativo para la salud, los intereses económicos prevalecen, una vez más, sobre el bienestar de las personas. En forma creciente nuestra sociedad evoluciona como una Sociedad de 24 horas, así el sistema de turnos se extiende a muchos sectores productivos no por motivos sociales ni por necesidades tecnológicas, sino fundamentalmente por conseguir un mayor beneficio y una amortización rápida de las inversiones.

El trabajo a turnos exige mantener al organismo activo en momentos en que necesita descanso y a la inversa. Además los turnos colocan al trabajador y la trabajadora fuera

² COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN

Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)

de las pautas de la vida familiar y social. Todo ello provoca un triple desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo social.

¿Qué son los ritmos biológicos?

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.

Al observar un animal se aprecia en su comportamiento una sucesión de períodos de actividad y de descanso. Hay igualmente un cierto orden en los momentos de ingestión de alimentos y bebidas. Es decir, un animal (y en general toda forma de vida) tiene ciclos de actividad. Esta es una manifestación de los ritmos biológicos

El organismo humano incorpora multitud de relojes biológicos que a lo largo de millones de años han ido evolucionando paulatinamente en sintonía con los ritmos y ciclos de la naturaleza, se conoce como *ritmo circadiano* (alrededor de 24 horas). Sabemos que nuestro organismo no tiene la misma estabilidad durante todas las horas del día; que por la noche se produce una disminución de las capacidades físicas y mentales; que la memoria a largo plazo disminuye durante la noche y mejora progresivamente a lo largo del día; que en unos momentos del día la rapidez de nuestras respuestas es máxima mientras que en otros producimos respuestas más lentas. Se sabe también que el tono muscular, la frecuencia cardíaca, la temperatura corporal, la frecuencia respiratoria, etc., experimentan variaciones a lo largo de la jornada. En general, se puede decir que nuestro organismo está "biológicamente programado" para la actividad diurna y el descanso nocturno, por lo que el trabajo nocturno debe ser considerado como antinatural.

Los turnos, no inciden por igual en todos los sectores, predominan en la rama química, metal y servicios, mientras que los porcentajes más bajos se encuentran en construcción y administración/banca. Los trabajadores que en mayor medida trabajan con un horario a turnos son los pertenecientes a las empresas de trabajo temporal (43,1%).

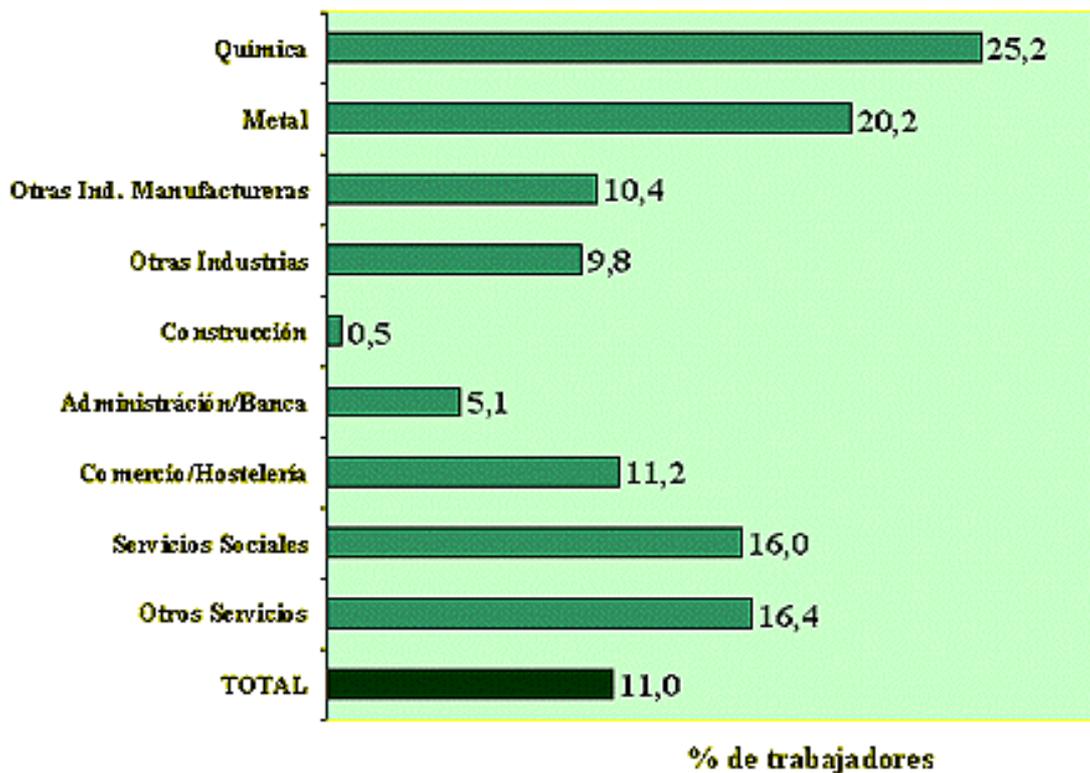


Gráfico 2. Trabajo a turnos según ramas de actividad. IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, INSHT.³

Desajustes

El trabajador a turnos, especialmente en los turnos de noche, sufre una situación de múltiples desajustes: Irregularidad en los períodos de trabajo y descanso que altera los ritmos biológicos, esfuerzo adicional requerido para activar al organismo cuando está "biológicamente desactivado", redistribución de los horarios de todas las actividades; comida, ocio, sueño, mantenimiento de los mismos niveles productivos con independencia del turno y de los ritmos biológicos, ritmo de vida diferente al del resto de la sociedad o de la propia familia, por lo que es frecuente escuchar conversaciones como las siguientes:

Papá, ¿tú por qué no trabajas como los demás?

Esto es lo que un día le espetó su hijo pequeño a Isidro, un trabajador de la industria química. "No entendía que yo no saliera con él los domingos como los papás de sus amigos". Y añade con sorna "actualmente mi hijo trabaja de panadero y creo que ahora ya lo entiende".

Isabel trabaja en un Servicio Municipal de Aseo Urbano: "Cuando llega el fin de semana estás para el arrastre. Lo que necesitas es que el marido se quede con

³ IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, INSHT. Avance de resultados. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
http://www.mtas.es/insht/statistics/enct_4.html

las hijas, decirle ‘vete por ahí, llévatelas, que yo descanse’. Además yo no sé lo que es irme de vacaciones con mi marido, hace cinco años que no coincidimos”

Vicente, un veterano del trabajo a turnos, advierte sobre la falsa creencia de que uno tiene mucho tiempo por delante para disfrutarlo el día de mañana: *“no es así, te vas haciendo mayor, tus hijos se hacen mayores y tienen otro mundo, tus amigos los has ido perdiendo y al final tienes una edad en que lo que has perdido son un montón de años de tu vida”*.

Intensificación del trabajo y horarios flexibles

Según el último informe de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y del Trabajo⁴, el trabajo se hace cada vez más intenso; más del 50 % de los trabajadores realizan su labor a un ritmo elevado y con plazos muy justos determinados cada vez más por las exigencias de los clientes.

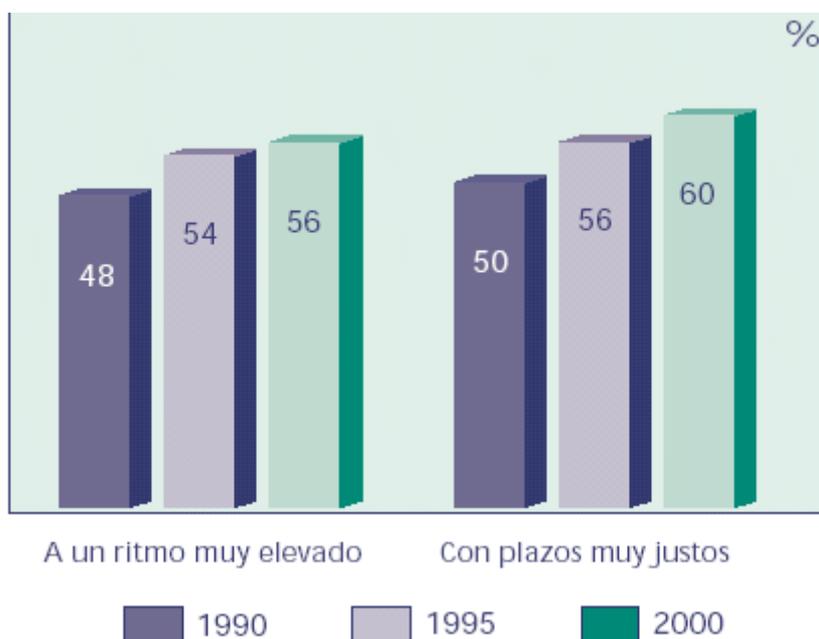


Gráfico 3. Trabajo a un ritmo muy elevado o con plazos muy justos (1990-2000). Fuente: Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo.

⁴ Diez años de Condiciones de Trabajo en la Unión Europea. III Encuesta Europea de Condiciones de trabajo. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y del Trabajo. Dublín

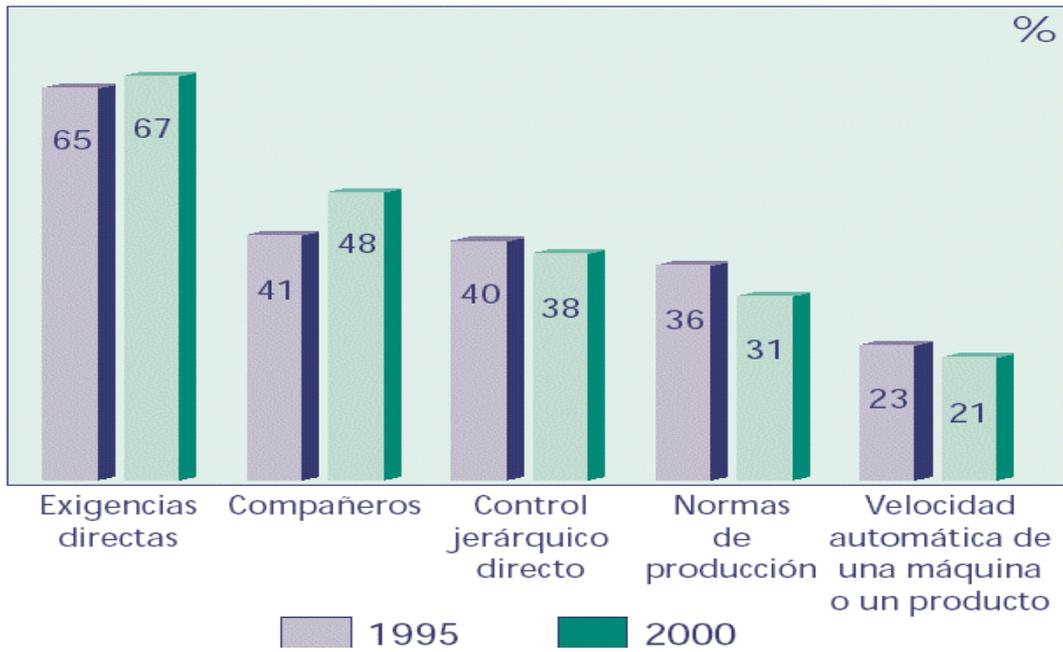


Gráfico 5. Factores que influyen en el ritmo de trabajo (1995 y 2000). Fuente: Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo.

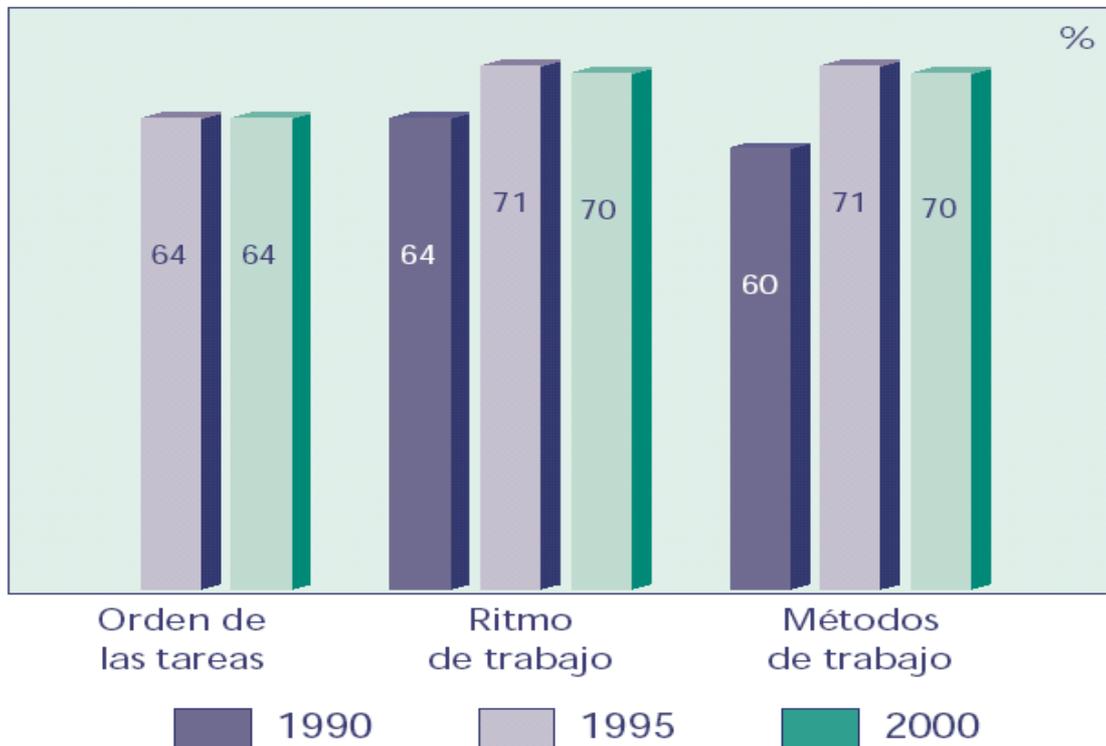


Gráfico 6. Autonomía de los trabajadores (1990-2000). Fuente: Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo.

Para hacer frente a la competitividad se produce más en menos tiempo con menor número de trabajadores o se prolonga la jornada. Así, progresivamente se ha ido perdiendo los 15 minutos de descanso –contemplado en el Estatuto de los Trabajadores- cuando la jornada continuada excedía de 6 h. o se vende por 200 Pts./día en determinados Convenios del transporte o aparecen los trabajos en actividades con jornadas fraccionadas –sobre todo en los servicios- extendiéndose la jornada de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a las 12 horas al día. Son frecuentes las jornadas de 14 horas/día en el sector del transporte o semanas de 50 horas de media en el calzado con ritmos exagerados, si no, ¿cómo podría explicarse que en los últimos 15 años se haya duplicado la producción de calzado mientras ha descendido a la mitad el número de trabajadores legales y todo ello sin grandes avances tecnológicos?

Con la revolución tecnológica, se ha comprimido el tiempo y el espacio. La ingente cantidad de información instantánea que llega a lo largo del día, sobre todo a quienes hacen uso de ordenadores, el correo electrónico o el teléfono ha acelerado los ritmos laborales y a dado pie al trabajo por objetivos o al teletrabajo, ¡ya no hay horario!.

A esto se añade otro aspecto, como es la prolongación voluntaria de la jornada sin compensación económica y que declaran realizar el 24,3 % de los entrevistados en la encuesta nacional anteriormente mencionada. Se sustituye el tiempo de trabajo por objetivos a alcanzar independientemente del tiempo que se necesite. Las presiones que se ejercen sobre los trabajadores son sutiles “así harás carrera”, “valoramos tu dedicación”, “tu esfuerzo supondrá un contrato fijo”. En la Banca Privada puede alcanzar una media de 2 a 3 horas diarias llegando a convertirse en una costumbre tal que “hay que pedir permiso para no ir una tarde fuera del horario laboral”.

En el cuadro adjunto queda reflejada la intensificación del trabajo por sectores, observando como los sectores de artes gráficas, transportes en cualquiera de sus modalidades y los servicios de correos y telecomunicaciones se encuentre entre los sectores más expuestos a ritmos de trabajo elevados.

Fréquence temporelle du travail en délais serrés

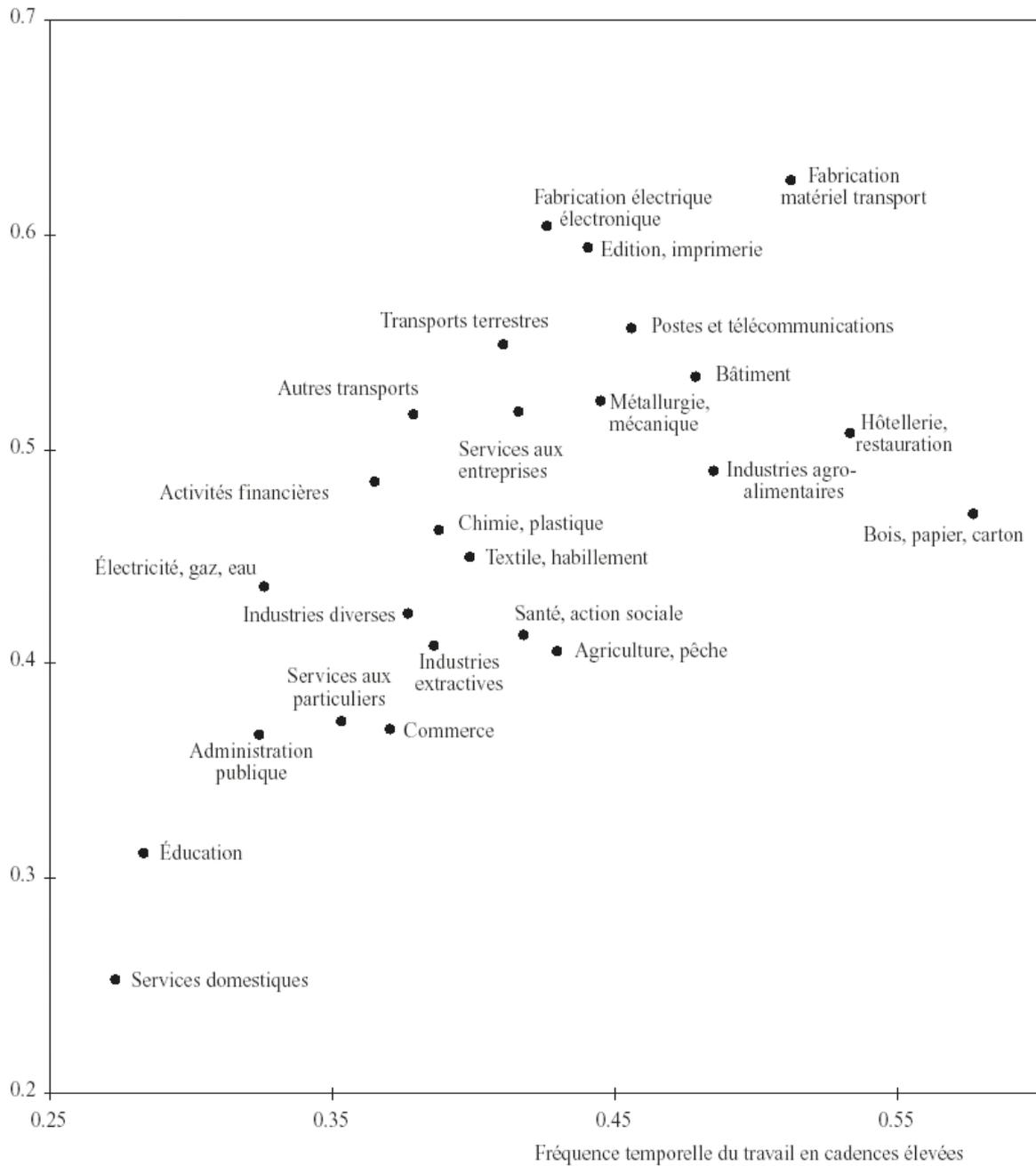


Gráfico 7. Intensidad en el trabajo por sectores de actividad económica⁵

⁵ Pierre Boisard, Damien Cartron, Michel Gollac et Antoine Valeyre. Temps et travail: l'intensité du travail. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002

Cambios en la naturaleza de los riesgos.

Los cambios en la organización del trabajo, especialmente las de organización de la jornada laboral y una gestión de los recursos humanos más individualizada y orientada hacia un rendimiento obligatorio, tienen una profunda incidencia sobre la salud en el trabajo o, en términos más generales, sobre el bienestar en el trabajo⁶.

En este sentido, se observa que las enfermedades consideradas emergentes, como el estrés, la depresión o la ansiedad, así como la violencia en el trabajo, el acoso y la intimidación, son responsables del 18 % de los problemas de salud asociados con el trabajo, una cuarta parte de los cuales implica dos semanas o más de ausencia laboral. Su aparición no se debe tanto a la exposición a un riesgo específico como a un conjunto de factores —la organización del trabajo, las modalidades de ordenación del tiempo de trabajo, las relaciones jerárquicas, la fatiga asociada al transporte y el grado de aceptación de la diversidad étnica y cultural en la empresa—, que deben inscribirse dentro de un contexto global que la OIT define como «bienestar en el trabajo».

Cuadro 2. Problemas de salud relacionados con un ritmo muy elevado de trabajo (2000) (%)

	Dolor de espalda	Estrés	Dolores musculares en cuello y hombros	Lesiones
Trabajar continuamente a un ritmo elevado	46	40	35	11
No trabajar nunca a un ritmo elevado	25	21	15	5

Cuadro 3. Problemas de salud relacionados con trabajar con plazos muy justos (2000) (%)

	Dolor de espalda	Estrés	Dolores musculares en cuello y hombros	Lesiones
Trabajar continuamente con plazos muy justos	42	40	31	10
No trabajar nunca con plazos muy justos	27	20	17	5

¿Cuáles son los efectos sobre la salud?

Fatiga y accidentes de trabajo.

La fatiga excesiva durante el turno de trabajo, en especial durante el trabajo nocturno ha merecido un editorial en una de las revistas de más prestigio en medicina, The Lancet. En el se afirma que en el turno nocturno los accidentes son más graves y que aumentaban en la parte final de la semana laboral, lo que respalda la idea de que pueden ser preferibles los sistemas de rotación de turno más rápido. También se sugiere que existan limitaciones en el trabajo nocturno, en especial cuando pueda

⁶ COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN

Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)

haber un riesgo para el público. Esta sugerencia tiene especial relevancia en sectores como el transporte o la energía nuclear.

Otros estudios encuentran un aumento significativo en la frecuencia de las lesiones al pasar del turno de mañana al de tarde y al de noche o aportan pruebas claras de que la seguridad se reduce durante el trabajo nocturno. La mayor incidencia de accidentes por la noche refleja una falta de adaptación de los trabajadores al turno de noche.

Los propios trabajadores identifican la fatiga como una de las tres primeras causas que intervienen en la aparición de los accidentes de trabajo, siendo mencionada por un 17,4% en la IV Encuesta Nacional de Condiciones de trabajo.

Los accidentes de tráfico “in itinere” son motivo de preocupación creciente, cuando se añade a la fatiga ocasionada por las condiciones de trabajo el tiempo empleado en los desplazamientos a los centros de trabajo. Casi la mitad de los trabajadores europeos emplean en estos desplazamientos entre 20 y 60 minutos y un 23 % más de 60 minutos.

*Fatiga crónica*⁷

Expertos de la Universitat Autònoma de Barcelona han llegado a la conclusión que entre un 1% y un 10% de la población española sufre fatiga crónica, un síndrome caracterizado por una sensación persistente de agotamiento o dificultad para realizar una actividad física o intelectual continuada y que provoca trastornos de concentración, dolores cervicales, migrañas, malestar tras el esfuerzo y sueño no reparador.

Afirman los expertos que *“en los últimos años hemos asistido a un notable incremento de consultas de pacientes por fatiga crónica”* y según sus estimaciones entre un 5% y un 20% de la población española puede sufrir este síndrome a lo largo de su vida.

Sin embargo, los propios autores reconocen que se desconoce la prevalencia real de esta enfermedad debido al *“uso de distintos criterios diagnósticos”*. En plata, que no todos los médicos saben reconocer una situación de fatiga crónica.

Una excepción, por su escasez y rareza podemos encontrarla en esta receta médica insólita, suministrada por el médico del servicio de urgencias a un trabajador de los autobuses metropolitanos de la ciudad de Alicante:

“Llevaba todo el mes con el turno de tarde-noche, pero los sábados eran un tanto especiales ya que la jornada laboral se prolongaba, al fraccionarme la empresa el turno en tres partes, y para completarlo tenía que hacer más horas.

Cada cambio suponía hacerme cargo de una ruta diferente y concentrarme más en mi trabajo. Debía intercambiar los carteles que informaban sobre las diferentes rutas que seguía el autobús y sobre todo no olvidar las nuevas paradas o cambiar el itinerario ya que afectaría al servicio que prestamos y podría ser sancionado.

Al finalizar el sábado a las doce de la noche, encontré en mi casillero la orden de cambio de turno. Debía comenzar a las 6 y media de la mañana de ese

⁷ Boix P. Tempos fugit. Por Experiencia nº 16. Pág. 9.

domingo, sin mediar ningún período de descanso. Cene y pude meterme en la cama a la una y media de la madrugada, tenía solo cuatro horas de sueño por delante y no me atrevía a dormir profundamente. Me levanté muy cansado, comencé el servicio, miraba al pasaje y no podía más, me relevaron para ir a urgencias. Tras la exploración, el médico extendió una receta con la siguiente prescripción “No requiere tratamiento. Se recomienda descanso durante unas horas”.

Efectos sobre el bienestar y la salud

Entre sus efectos están *problemas de sueño y concentración*, los trabajadores nocturnos duermen menos y peor que los que tienen jornadas normales por lo que son más propensos a sufrir accidentes. El impacto de la somnolencia en estos percances es mayor que el del alcohol y las drogas, y según los cálculos publicados en *The Lancet* su impacto económico puede cifrarse en unos 15 billones de pesetas cada año en todo el mundo.

Datos recientes (1999) procedentes de investigaciones realizadas en países escandinavos muestran que los trabajadores a turnos tienen un 40% más de probabilidades de sufrir *trastornos cardiovasculares* (angina de pecho, hipertensión e infarto de miocardio). También se han encontrado incrementos de mortalidad cardiovascular por enfermedades arterioscleróticas en trabajadores con jornadas superiores a las 48 horas semanales. El fenómeno del “*karoshi*” o *muerte súbita* de origen cardíaco por exceso de trabajo, descrito en Japón, podría abundar en la misma dirección si bien no hay estudios epidemiológicos rigurosos al respecto.

Aunque no hay evidencia definitiva sobre *riesgos reproductivos*, los datos sugieren que el trabajo a turnos de mujeres gestantes puede suponer un especial riesgo de aborto espontáneo, así como de hijos prematuros o con bajo peso al nacer. Si bien expertos daneses afirman que el trabajo nocturno aumenta el riesgo entre el 50 y el 70 % de padecer cáncer de mama en las mujeres que hagan turnos de noche en determinadas profesiones durante al menos medio año. El trabajo a turnos y las jornadas prolongadas pueden incrementar el riesgo de absorción de tóxicos no sólo por el aumento del tiempo de exposición, sino también por los cambios en el funcionamiento del organismo entre el día y la noche que pueden hacer variar su capacidad de eliminarlos.

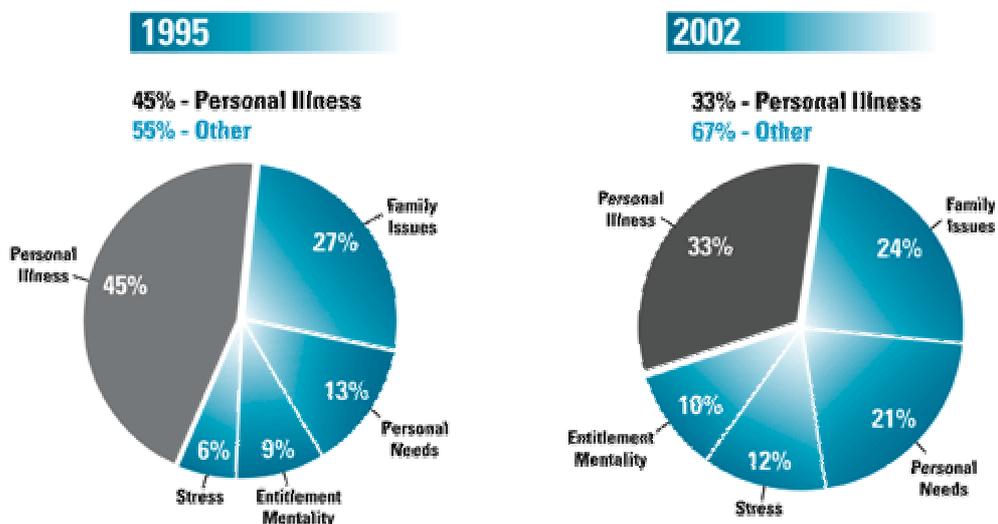
Las *alteraciones de la vida familiar y social* pueden poner en peligro la salud mental del trabajador o la trabajadora alterando incluso al resto de la familia, en sus relaciones o ser la causa de fracasos escolares. El horario nocturno es muy frecuente en muchas mujeres sobre todo en el sector servicios que deben aceptar una flexibilidad impuesta o se elige para poder hacer frente a las cargas familiares.

Nuestras sociedades sufren tensiones cada vez mayores, mientras tanto los políticos occidentales invocan los “valores familiares” en la equivocada creencia de que estos valores podrían servir de algún modo para mantener unidas dichas sociedades. No explican como masas de personas pueden adaptarse instantáneamente al desempleo, a unas condiciones laborales inferiores o precarias, al desplazamiento geográfico y aun horario más prolongado, a la vez que dedican el tiempo y la atención necesaria a sus familias. En la mayoría de las familias de Norteamérica y Europa, actualmente trabajan la madre y el padre. Por tanto, también se está debilitando la contribución de la familia a la estabilidad social.

La conciliación del trabajo y la vida personal, es una necesidad claramente percibida que hemos empezado a detectar muy recientemente a través del análisis de las causas de absentismo. Incluso en una sociedad en la que las relaciones laborales están tan poco reguladas como en los Estados Unidos, el absentismo empieza a preocupar, especialmente porque la proporción de casos de absentismo que alegan como causa razones distintas de la enfermedad propia ha crecido un 25% en los últimos siete años. Aumenta el absentismo ante la existencia de necesidades personales, trastornos mentales y estrés. A la misma vez se disparan los costes para las empresas derivados de estos efectos.

Un informe presentado por CCH Incorporated Human Resources Group⁸ de EE.UU., no deja lugar a dudas.

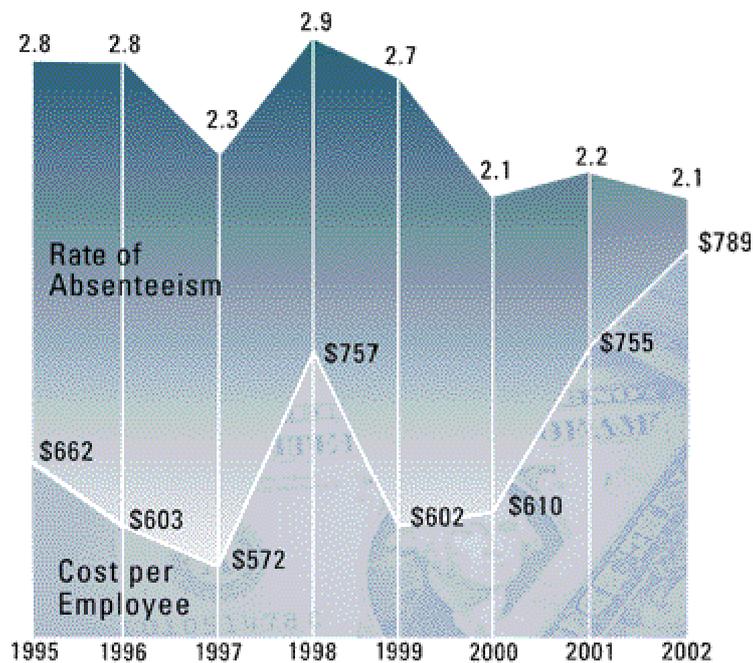
Reasons for Unscheduled Absences



Source: CCH INCORPORATED, 2002
2002 Unscheduled Absence Survey
Permission for Use Granted

⁸ <http://www.cch.com/absenteeism>

Rate and Cost of Absenteeism



Rate of Absenteeism =
Paid Unscheduled Absence
Hours/Paid Productive Hours

El beneficio producido como consecuencia del aumento de la productividad, derivado del avance tecnológico o como consecuencia de la organización del mismo, solo revierte en el capital y no como cabría esperar en mejorar la calidad de vida de los verdaderos productores de los beneficios.

Consecuencias del trabajo a turnos

1. Sobre la salud y el bienestar:

- Trastornos gastrointestinales.
- Pérdida del apetito.
- Alteraciones en el sueño.
- Trastornos nerviosos.
- Mayor gravedad de los accidentes. Insatisfacción personal en el trabajo.
- Empobrecimiento de las relaciones sociales y familiares.
- Pérdida de amistades.
- Dificultad para disfrutar del ocio.

2. Sobre la actividad laboral :

- Aumento del número de errores.
- Reducción del rendimiento.
- Disminución de la capacidad de control.
- Absentismo.

¿Cómo aminorar los efectos negativos?

El sutil y cotidiano impacto que produce las diversas modalidades de organización del trabajo y la jornada laboral debe hacernos pensar que los trabajadores con relaciones laborales atípicas o precarias constituyen una categoría particularmente sensible.

Son eficaces medidas de reducción de la jornada laboral. Como factor prioritario, reducir el trabajo a turnos y principalmente el nocturno a la mínima expresión posible y a aquellos sectores de carácter público que lo hagan imprescindible (bomberos, policía, sanidad, etc.), estableciendo cauces de participación para la ordenación de la jornada de trabajo entre todas las partes afectadas. Exigir menores tasas de rendimiento al trabajador ó la trabajadora nocturno y establecer pausas para ingestión de comidas calientes.

En caso de ineludible necesidad del trabajo a turnos las reivindicaciones no deberían de apuntar a la obtención de primas sino: al aumento de las pausas y tiempos de descanso; vacaciones suplementarias para el personal a turnos; establecimiento de un límite de tiempo para trabajar a turnos (por ejemplo, 15 años como máximo); establecer limitaciones de edad para acceder al trabajo a turnos.

Calendario de turnos pactado y conocido con suficiente antelación para organizar la vida social. Posibilidad de flexibilizar la asignación a turnos para que los propios trabajadores ó trabajadoras acuerden entre sí intercambios de turno.

Algunas medidas que permiten aminorar los efectos del trabajo a turnos/nocturnidad

- Medidas de reducción de la jornada laboral.
- Participación de los trabajadores/as en la organización de sus turnos (número de turnos, pausas, sistema de rotación, períodos de descanso, etc.) y, en general, en la organización de equipos y tareas.
- Posibilidad de flexibilización y adaptación de los turnos a las necesidades y características personales: traslado de los trabajadores/as de más edad a turnos de día, flexibilidad en los casos de personas con cargas familiares, trabajadoras embarazadas, etc.
LPRL, art. 26.1
- Mejoras en los servicios: comedor, transporte, asistencia sanitaria.
- Procurar adaptar las condiciones de trabajo a los turnos (p.e. climatización e iluminación nocturnas, tener en cuenta la menor resistencia del organismo a los contaminantes durante la noche).
- Intentar acuerdos sobre las horas de comienzo y relevo de los turnos en función de las preferencias, necesidades y circunstancias de los trabajadores/as (tener en cuenta que desde el punto de vista médico, es preferible iniciar el turno de mañana más tarde a fin de no perturbar la fase final del sueño que es la más reparadora);
- Modificar los sistemas de rotación en un sentido noche/ tarde/mañana que parece preferible al de mañana/tarde/ noche por el inconveniente que supone pasar del turno de noche al de mañana.
- Desde el punto de vista médico se aconseja una rotación de ciclos cortos de dos o tres días.
- Situar el período principal de descanso dentro del ciclo de rotación, después del último turno de noche.
- El turno de mañana es recomendable que comience a partir de la 7 horas.

Compensaciones por turnicidad/nocturnidad

La compensación económica ha sido utilizada para aumentar la aceptación de estos sistemas de trabajo y, de alguna manera, constituye un reconocimiento de su nocividad. Sin embargo, estos "pluses" encubren los problemas asociados al trabajo a turnos y pueden impedir enfrentarse a las verdaderas causas de estos problemas.

ET: Estatuto Trabajadores, art. 36.2.

Hay que tener en cuenta que la compensación económica no elimina los inconvenientes del trabajo nocturno o de los turnos. Por el contrario, se pueden conseguir otro tipo de compensaciones no económicas que actuarían de "contrapeso" de esos efectos negativos.

Productividad o salud

La productividad, indicador clave del neoliberalismo económico, mide la producción de cada ciudadano por hora trabajada. La productividad es el elemento básico de esta economía globalizada, en lo que respecta a la capacidad de invertir en los mercados, puesto que indica el uso que se hace

del factor trabajo.

Un fuerte aumento de la productividad ha sido la principal característica de esta nueva economía, pero ¿a que precio?

Difícil se presenta la acción sindical frente a los problemas que la intensificación del trabajo genera en la salud y el bienestar cuando los objetivos económicos, en el actual contexto de globalización, son claramente de maximizar la productividad disminuyendo los costes laborales. La propia Unión Europea que alerta sobre el impacto de la organización del trabajo en la salud, al mismo tiempo apuesta por políticas económicas y de empleo que permiten la máxima flexibilidad en la organización de los tiempos de trabajo.

Sin embargo, habrá que empezar por no considerar “normales” formas de organizar el trabajo que atenten tan claramente como las descritas contra la salud de las personas y habrá que reivindicar que la salud laboral no sea un asunto al margen de las políticas de empleo. Si no tenemos esto claro, se nos estarán colando por la puerta falsa modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que comprometen de forma grave el bienestar de los trabajadores.

Acción sindical frente a los turnos⁹.

Para planear una acción sindical en relación al trabajo a turnos es necesario considerar dos cuestiones básicas: **1ª. ¿Es necesario?, 2ª. Si lo es ¿cómo estructurarlo para mitigar sus efectos?**

Para justificar la necesidad del trabajo a turnos suelen aducirse razones técnicas. Generalmente bajo esta justificación se esconden razones económicas. En efecto, la elección de una técnica de fabricación u otra puede determinar un modelo u otro de organización del trabajo; la distinción entre razones económicas y técnicas es engañosa y se elige la más rentable. La técnica no es neutral y se puede utilizar para la obtención de beneficios o para la mejora de la salud y calidad de vida de los trabajadores.

Hoy, en numerosos sectores tradicionales del trabajo a turnos ya no existen obstáculos técnicos que impidan la paralización de actividades productivas en determinados períodos.

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

Para prevenir los efectos negativos del trabajo por turnos y nocturno se puede seguir el siguiente guión:

⁹ A. Calera y col. La prevención de riesgos en los lugares de trabajo. Guía para una intervención sindical. ISTAS 2001, 297-299.

1. Como factor prioritario y bajo un prisma legal, reducir el trabajo a turnos y principalmente el nocturno a la mínima expresión posible y a aquellos sectores de carácter público que lo hagan imprescindible (bomberos, policía, sanidad, etc.).
2. Establecer cauces de participación para la ordenación de la jornada de trabajo entre todas las partes afectadas. (ET, art. 41.3 y 4.; LPRL, art. 33)
3. En caso de ineludible necesidad del trabajo a turnos las reivindicaciones deberían de apuntar no a la obtención de primas sino:
 - Aumento de las pausas y tiempos de descanso.
 - Vacaciones suplementarias para el personal a turnos.
 - Establecimiento de un límite de tiempo para trabajar a turnos (por ejemplo, 15 años como máximo).
 - Establecer limitaciones de edad para acceder al trabajo a turnos. (Por ejemplo, desaconsejándolo a los menores de 20 años y mayores de 45 o estableciendo los mecanismos oportunos para que los trabajadores/as en esas edades no tengan que trabajar a turnos si no lo desean).
 - Establecer un coeficiente reductor de jubilación para los que hubieran trabajado a turnos (por ejemplo, 0,25 por año).
 - Mejorar las condiciones generales del trabajador/a a turnos.
 - No trabajar nunca de noche en solitario.
 - Establecer pausas para ingestión de comidas calientes. No menos de 45 minutos.
 - Exigir menores tasas de rendimiento al trabajador nocturno.
 - Evitar los turnos dobles, asegurando el relevo. (ET, Art. 34.)
 - El personal sanitario del Servicio de Prevención debe ejercer una adecuada función de vigilancia preventiva. Los trabajadores a turnos deberían pasar reconocimiento cada 6 meses. El personal sanitario del 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. (ET, Art. 36.4)
 - Establecimiento de criterios médicos para exclusión del trabajo a turnos. Entablar mecanismos de presión para la calificación de la patología relacionada con los turnos como Enfermedad Profesional.
 - Calendario de turnos pactado y conocido con suficiente antelación para organizar la vida social.
 - Posibilidad de flexibilizar la asignación a turnos para que los propios trabajadores acuerden entre sí intercambios de turno.

Regulación legal del tiempo de trabajo: la tutela de la salud queda en segundo plano¹⁰

El sentido de la normativa que regula la organización del tiempo de trabajo¹¹ es establecer unos límites al poder empresarial de dirección y control de la actividad laboral, que de otro modo sería casi absoluto. La cara de la moneda es que se prohíben algunas formas de organizar el tiempo de trabajo especialmente negativas para la salud. La cruz que, siendo que todo lo que no está expresamente prohibido es legal, dentro de esa franja de legalidad caben mil y una formas de organizar el trabajo de manera perjudicial para la salud.

¹⁰ VALERIA UBERTI-BONA. Regulación legal del tiempo de trabajo: la tutela de la salud queda en segundo plano. Por Experiencia nº 16, Pág. 14-15

¹¹ Fundamentalmente los artículos 34 al 38 del Estatuto de los Trabajadores, la Directiva 93/104/CE y el RD 1561/1995 de Jornadas Especiales

Caben, por ejemplo, las jornadas de 12 horas, los turnos en los que cada semana se cambia de horario, las noches largas y seguidas, los horarios intermitentes, los descansos desajustados a lo que la vida social de la persona requiere...

Para la mayoría de estas modalidades de organización del trabajo existe evidencia – no sospecha, evidencia - de su impacto negativo sobre la salud de las personas. De modo que surge espontánea la pregunta ¿qué hay de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales? Dicha Ley en su art. 14 dice “...el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo...mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias...”.

Los inspectores de trabajo, los jueces e incluso muchos técnicos en prevención de las empresas suelen ceñirse a lo que está claro. Entre la compleja metodología de toma de decisiones que prevé la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la precisión euclídea de las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, el conflicto parece resolverse siempre en detrimento de la legislación preventiva.

Los médicos del Sistema Nacional de Salud han tenido que demandar a la Administración Pública ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas para no trabajar más de 48 horas semanales. Ha costado ¡8 años! de negociaciones sacar una directiva europea para limitar a 48 horas la jornada semanal de los camioneros en las empresas de transporte por carretera.

Los anhelos de “flexibilización” y de “liberalización” de la mayoría de los gobernantes europeos no están saciados y existe el riesgo de que la regulación del tiempo de trabajo vuelva a ser objeto y víctima de su apetito desregulador. Una herramienta interesante para contrarrestar esta tendencia es el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores que considera que las modificaciones de la jornada de trabajo, el horario y el régimen de trabajo a turnos tienen el carácter de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, por lo que sólo pueden producirse si concurren “*probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción*”. Si son de carácter colectivo, deben ir precedidas de un periodo de consulta con los representantes de los trabajadores. Es decir, para fijar un horario, una jornada o un turno hay libertad respetando los mínimos legales, pero para modificarlo ya no tanta. También habrá que encontrar la forma de sacar el máximo provecho posible a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, superando la perplejidad que hoy suscita en algunos colectivos.

Con todo, la negociación colectiva, apoyada en lo posible por la presión social, sigue siendo la mejor baza para conseguir una regulación del tiempo de trabajo lo más ajustada posible a las necesidades, a la salud y a las aspiraciones de los trabajadores y las trabajadoras.

<i>Jornada máxima semanal</i>	<i>40 horas en cómputo anual 48 horas en periodos de 4 meses*</i>	<i>Se puede pactar una distribución irregular de la jornada respetando el descanso mínimo diario y semanal</i>
<i>Descanso mínimo entre jornadas</i>	<i>12 horas</i>	
<i>Descanso diario mínimo</i>	<i>11 horas consecutivas*</i>	<i>Caben excepciones en determinados sectores</i>

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

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