

TURNICIDAD/NOCTURNIDAD

El número de personas que trabajan a turnos crece. Esta cifra tiende a aumentar fuertemente. 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. 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 a la trabajadora fuera de las pautas de la vida familiar y social. Todo ello provoca un triple desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo social.

¿Qué son los ritmos biológicos?

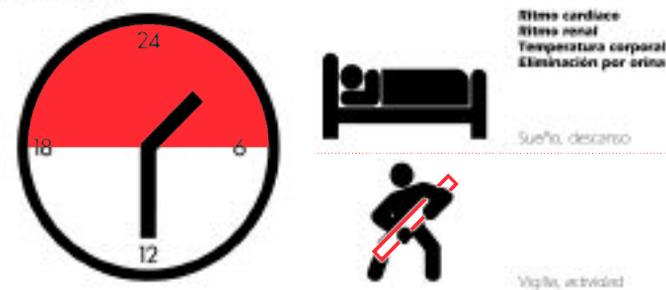
Para entender cómo afecta a las personas que trabajan el sistema de trabajo a turnos y cómo podemos paliar estos efectos negativos, debemos conocer mínimamente cómo funciona el organismo humano a lo largo del día.

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 ser humano está también sometido a estos ritmos biológicos que influyen en el funcionamiento de su organismo. Así, sabemos que nuestro organismo no tiene la misma estabilidad durante las 24 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.

Ciclo circadiano



Desajustes

El trabajador o la trabajadora 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.

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.
- Aumenta el número de accidentes de trabajo.

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?

- Medidas de reducción de la jornada laboral.
- Participación de los trabajadores y las trabajadoras en la organización de sus turnos (número de turnos, pausas, sistema de rotación, períodos de descanso, etc.) y, en general, en la organización de equipos y tareas.
- Posibilidad de flexibilización y adaptación de los turnos a las necesidades y características personales: traslado de los trabajadores y las trabajadoras de más edad a turnos de día, flexibilidad en los casos de personas con cargas familiares, trabajadoras embarazadas, etc.
- 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 y las trabajadoras (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. Pero lo más

LPRL, art. 26.1

importante en las rotaciones es preservar el derecho al descanso tras los turnos de noche.

- 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 las 7 horas.
- Mediante automatización del trabajo nocturno se pueden mantener las instalaciones en funcionamiento toda la noche con menos personal o, incluso, sin él.

Mejora en el trabajo a turnos



Reducción de la jornada laboral



Participación de los trabajadores/as en la organización de los turnos



Mejorar servicios: comedor, transporte, asistencia sanitaria, etc.



Adaptar las condiciones de trabajo: climatización, iluminación, seguridad



Retrasar el inicio del turno de mañana



Rotación preferible: noche-tarde-mañana



Reducir la carga de trabajo nocturno



Rotación rápida pero adecuada a las necesidades sociales y familiares

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.

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

Acción sindical

Para planear una acción sindical con 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 y trabajadoras.

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:

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.
3. En caso de ineludible necesidad del trabajo a turnos, las reivindicaciones no deberían de apuntar 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 y las trabajadoras 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 o la trabajadora 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 o la trabajadora nocturno.
 - Evitar los turnos dobles, asegurando el relevo.
 - El personal sanitario del Servicio de Prevención debe ejercer una adecuada función de vigilancia preventiva. Los trabajadores y las trabajadoras 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 tener en cuenta las alteraciones del sueño, trastornos del apetito, enfermedades como la diabetes, epilepsia, psicopatías, etc., y conocer las dificultades de carácter individual o familiar que pueden influir en la adaptación a este tipo de trabajo. El personal sanitario debe estar habilitado para indicar en estos casos el cambio de puesto a uno de jornada normal.

ET, art. 41.3 y 4;
LPRL, art. 33

ET, art. 34
ET, art. 36.4

Informe V de la OIT
en la 76ª reunión
1989 de la
Conferencia
Internacional del
Trabajo

La vigilancia de la salud es particularmente importante los seis primeros meses.

- 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 o trabajadoras acuerden entre sí intercambios de turno.

¿Qué dice la ley?

La confección del horario de trabajo es facultad casi exclusiva del empresario, en virtud del poder de dirección y control de la actividad laboral que a éste otorga el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, se considera modificación sustancial de las condiciones de trabajo cualquier modificación de una situación preexistente en materia de jornada de trabajo, horarios y régimen de trabajo a turnos (ver artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores).

Además, en aplicación del principio general que obliga al empresario a proteger la salud de sus trabajadores y trabajadoras, en la confección del horario el empresario debe, como en cualquier otro aspecto de organización del trabajo, procurar condiciones que no constituyan un riesgo para su salud (ver Ley de Prevención de Riesgos Laborales, art. 14) y consultar sus decisiones antes de llevarlas a la práctica (art. 33 Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

El trabajo nocturno es el que se presta entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Se considera trabajador o trabajadora nocturno a la persona que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria o que se prevea pueda realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada anual. Los trabajadores o trabajadoras nocturnos no podrán realizar horas extraordinarias. Los empresarios que recurran habitualmente al trabajo nocturno deben comunicarlo a la autoridad laboral.

Los menores de 18 años no pueden realizar trabajo nocturno (art. 6 Estatuto de los Trabajadores). Tampoco podrán realizarlo, cuando haya riesgo para

su salud o la del hijo, las mujeres embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia.

Los trabajadores y trabajadoras nocturnos y a turnos deben gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo y equivalente a la de los restantes trabajadores y trabajadoras. Si la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras nocturnos pusiera de manifiesto problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno, éstos tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos.

En 1990, la OIT aprobó el texto de un Convenio (nº 171) y una Recomendación (nº 178) sobre el trabajo nocturno, de aplicación a todos los sectores de actividad menos la agricultura, la ganadería, la pesca, los transportes marítimos y la navegación interior. Aunque España no haya ratificado este convenio, lo esencial de su contenido, excepto quizá la referencia al derecho a «servicios sociales adecuados», está en nuestra normativa interna.

La recomendación, no vinculante por definición, avanza un poco más y por la naturaleza de la institución que la ha adoptado puede ser una referencia importante de la orientación futura de la política legislativa en la materia, así como un aval prestigioso de mejoras que se quieran obtener por la vía de la negociación colectiva, como las siguientes:

1. Reducción de la jornada de los trabajadores nocturnos.
2. Prohibición de horas extraordinarias antes o después de una jornada de trabajo nocturno.
3. Previsión de pausas en las jornadas nocturnas para descansar y alimentarse.
4. Inclusión de la compensación por nocturnidad en la retribución de vacaciones y días festivos.
5. Previsión de un adecuado sistema de transporte en beneficio de los trabajadores y trabajadoras nocturnos.
6. Asignación preferencial a vacantes de puestos diurnos de trabajadores y trabajadoras que lleven un determinado número de años de trabajo nocturno.

Buenas cláusulas en los convenios colectivos

Limpieza de edificios y locales. Trabajo en solitario:

Trabajo nocturno: se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 h y las 6 h, pudiendo adelantarse o retrasarse, previa autorización de la Consejería de Trabajo y la intervención de la representación legal de los trabajadores.

Se acuerda recomendar a las empresas de limpieza que en los casos de trabajo nocturno y en los lugares aislados procuren que el personal que preste dichos servicios en solitario, lo realicen acompañados, y si ello no fuera posible, pongan a su alcance los medios de comunicación o alarma para casos de emergencia.

Guía de control sindical

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