

UNIDAD

10

LOS RITMOS DE TRABAJO

Unidad 10

1. EL TIEMPO BIOLÓGICO, EL TIEMPO SOCIAL Y EL TIEMPO LABORAL. LA NECESIDAD DE SINCRONIZACIÓN ENTRE ELLOS

1.1. TIEMPO BIOLÓGICO

Es la pauta temporal por la que se rigen las distintas funciones del organismo (p. ej.: secreción hormonal). Todas estas funciones poseen su propio ritmo temporal, y un máximo y un mínimo de actividad. Por esto es lógico pensar que puede existir coincidencia entre los períodos máximos y mínimos de distintas actividades o funciones orgánicas. La mayor activación del organismo coincide casi siempre con las horas de luz solar, mientras que la menor activación se produce durante las horas nocturnas.

1.2. TIEMPO SOCIAL

Es el tiempo que el individuo dedica a actividades psicosociales: sueño, descanso u ocio, relaciones sociales, familiares, etc. En este período de tiempo se realizan también actividades como tareas del hogar, compras, desplazamientos hogar-trabajo, etc. y que se agrupan en un período de tiempo denominado tiempo gris.

1.3. TIEMPO LABORAL

Es el período de tiempo durante el cual el individuo desarrolla su labor profesional. Viene impuesto y controlado externamente al individuo.

Para poder vivir con salud, física y mental, los tres tiempos deben funcionar sincronizadamente.

2. LOS TIEMPOS BIOLÓGICOS: RITMOS BIOLÓGICOS

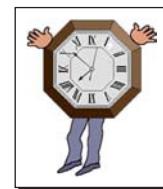
El funcionamiento del organismo humano está regido por ritmos biológicos, que determinan los ciclos de actividad y descanso. Es por esto que el ser humano no tiene la misma fia-

bilidad ni estabilidad constante durante las 24 horas del día. Todas estas funciones poseen su propio ritmo temporal, y un máximo y un mínimo de actividad. Por esto es lógico pensar que puede existir coincidencia entre los períodos máximos y mínimos de distintas actividades o funciones orgánicas. La mayor activación del organismo coincide casi siempre con las horas de luz solar, mientras que la menor activación se produce durante las horas nocturnas. La mayoría de los seres humanos son biológicamente diurnos (matutinos), mientras que también existen personas biológicamente nocturnas (vespertinos).

Estos ritmos biológicos se atienen a la siguiente clasificación:

- Los ritmos ultradianos son aquellos cuya duración es menor de 24 horas. Ejemplo: respiración.
- Los ritmos infradianos tienen una duración mayor de 24 horas.
- Entendemos por ritmo circadiano la fluctuación repetitiva de algunas funciones corporales en un período de aproximadamente 24 horas. Ejemplo: temperatura corporal, fuerza, tensión arterial, secreción hormonal, etc. Estos ritmos coinciden con los estados de vigilia y sueño. Están regulados por órganos internos del cerebro (de los cuales el más importante es la epífisis o «reloj biológico»); y por pautas ambientales o «zeitgebers» (ciclo de luz-oscuridad, horario de comidas, actividades sociales, etc.). Por otra parte, un cambio continuo en los períodos de descanso y laboral (como ocurre en los trabajadores a turnos) puede alterar el ritmo del reloj biológico orgánico y el funcionamiento del sistema fisiológico.

Desde el siglo XIX hasta nuestros días son innumerables las investigaciones acerca de los ritmos biológicos y sus consecuencias en la organización del trabajo (horarios, turnos, etc.).



El **ritmo circadiano** es, sin duda, el más influyente en el desempeño laboral, concretamente todo lo relacionado con la turnicidad y, más aún, con la nocturnidad.

Con carácter general, los puestos de trabajo están diseñados para el trabajo diurno. Sin embargo, las condiciones del trabajo nocturno pueden ser mucho más duras, especialmente por razones físicas y ambientales (iluminación, temperatura, señales, etc.).

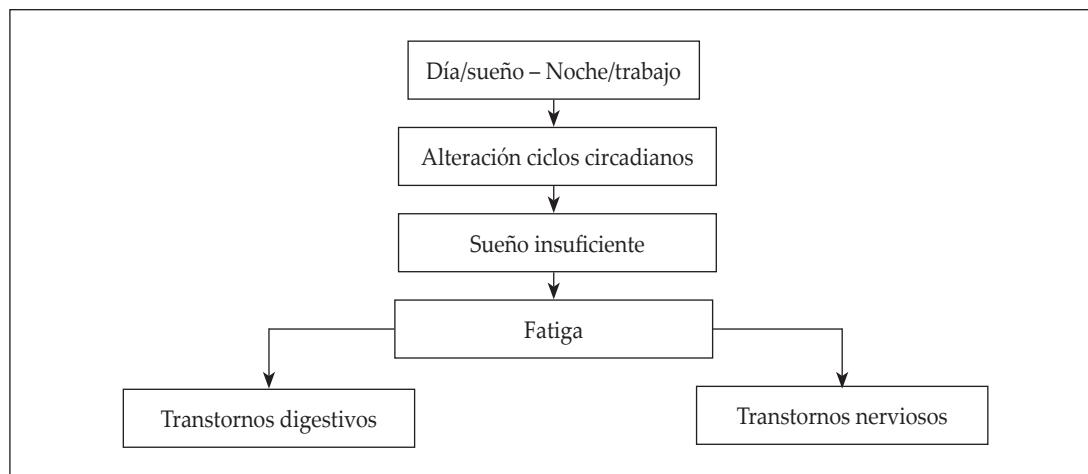
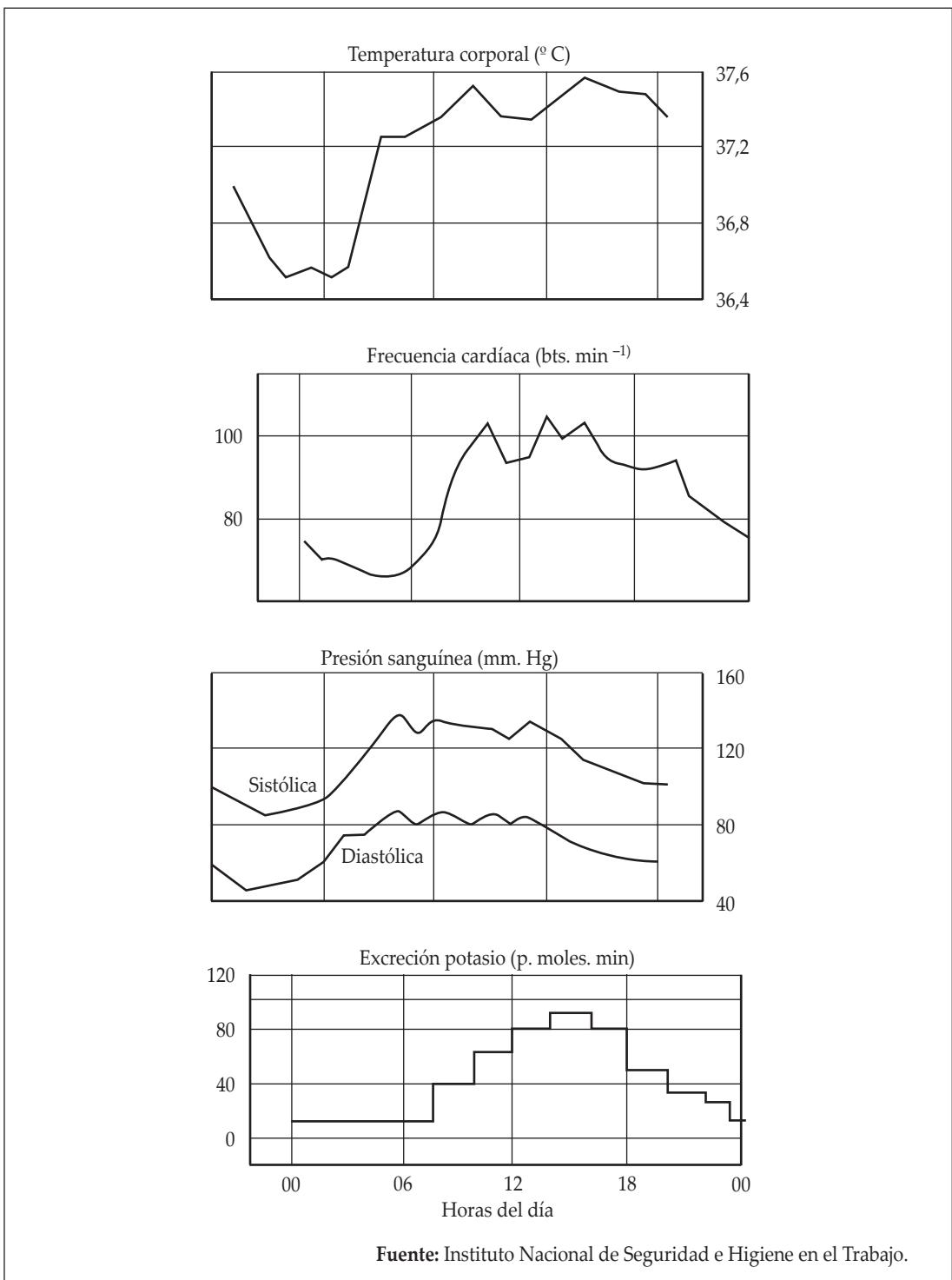


Figura 1. Ritmos circadianos de parámetros fisiológicos



Es incuestionable que **algunas funciones fluctúan a lo largo del día**: bioquímicas, fisiológicas y psicofisiológicas. Así, por ejemplo, la temperatura del cuerpo es menor entre las 22 y las 9 horas; el porcentaje de adrenalina está bajo cero (es negativo) entre las 21 y las 8 horas; la rapidez de reflejos ópticos es menor entre las 12 y las 22 horas; la frecuencia de fallos en la lectura de instrumentos es mayor en torno a las 3 horas; la frecuencia de adormecimiento al volante es mayor

alrededor de la 0 horas y, en menor medida, en torno a las 14 horas; los accidentes de camiones son más frecuentes entre las 4 y las 6 horas, etc., (cfr. Fundación MAPFRE, ob. cit., págs. 576-578).

3. DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LOS TURNOS DE TRABAJO

3.1. TURNO DE TRABAJO

Responde a la necesidad social existente de producir bienes y/o servicios de forma ininterrumpida. Es el tiempo que un trabajador está en y desarrollando su puesto de trabajo.

La forma de conseguirlo es mediante la creación de:

Equipo de trabajo

3.2. TRABAJO A TURNOS

El trabajo a turnos es una sucesión de equipos independientes, a lo largo de la jornada laboral, que trabajan en el mismo puesto.

Estos turnos de trabajo pueden establecerse de tres formas diferentes:

- Trabajo discontinuo. Al menos dos turnos; parada laboral al finalizar el día y los fines de semana.
- Trabajo semicontinuo. Al menos tres turnos; parada laboral los fines de semana.
- Trabajo continuo. Más de tres turnos; sin interrupciones.

Los turnos de trabajo se distribuyen de forma que completen una jornada de al menos 8 horas, y cubran las 24 horas del ciclo diario:

- Turno de mañana: de 6 horas a 14 horas.
- Turno de tarde: de 14 horas a 22 horas.
- Turno de noche: de 22 horas a 6 horas.

4. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA SELECCIÓN DE LAS OPCIONES DEL TIEMPO DE TRABAJO

4.1. EMPLEO

- Creación o mantenimiento de empleo.
- Tipo de empleo y requisitos.

4.2. EFICIENCIA ECONÓMICA

- Productividad.
- Precios de mercado.
- Calidad.
- Exigencias de tiempo.
- Flexibilidad de dirección.

4.3. CONDICIONES DE TRABAJO

- Duración de las horas.
- Remuneración.
- Distribución del tiempo.
- Contenido del trabajo.
- Especialización múltiple.

Cuestión básica: ¿cómo reorganizar el trabajo para conseguir simultáneamente:

- Mayor eficacia económica.
- Efecto positivo sobre el empleo, remuneración satisfactoria.
- Mejora general de las condiciones de trabajo?

5. RAZONES PARA ADOPTAR UN SISTEMA DE TRABAJO A TURNOS

Las principales razones que pueden influir en la decisión empresarial de adoptar un sistema de trabajo a turnos provienen de tres marcos o condiciones:

- Razones técnicas. Existe maquinaria que permite su funcionamiento ininterrumpido durante las 24 horas del día, y esto conduce a una organización del trabajo de los operarios implicados en tres turnos de 8 horas cada uno. Es fácil encontrar este sistema de trabajo, por ejemplo, en la industria farmacéutica, siderúrgica, etc.
- Razones sociales. Cuando existe la necesidad de que el producto/servicio esté disponible continuamente (p. ej., bomberos, hospitales, teléfono, etc.). Hoy en día la competitividad y la demanda social está favoreciendo el trabajo a turnos en otros servicios que hasta ahora no se veían afectados (p. ej.: comercios abiertos en días festivos).
- Razones económicas. Cuando es necesario amortizar el coste de los equipos adquiridos, antes de que se queden obsoletos por los continuos progresos técnicos.

6. VENTAJAS E INCONVENIENTES ASOCIADOS CON LOS NUEVOS ORDENAMIENTOS DEL TIEMPO DE TRABAJO

6.1. VENTAJAS

Para los empleadores:

- Ampliación de las horas de funcionamiento más allá del día de trabajo normal.
- Reducción del tiempo de amortización del coste del equipo.
- Ajustar la capacidad de producción al nivel y composición de la demanda; reducción de los costes laborales que suponen las horas extras.
- Disposición de servicios más eficientes y rápidos para el cliente.
- Reducción de mercancías almacenadas.
- Especializaciones múltiples de los trabajadores.
- Autonomía y cohesión de los grupos de trabajo.
- Menor absentismo y permisos por enfermedad.

Para los trabajadores:

- Reducción del tiempo de trabajo, con los efectos positivos que produce sobre la salud, vida social y familiar de los trabajadores.
- Protección del empleo, por una mayor competitividad.
- Ajuste entre el tiempo de trabajo y el personal, familiar, etc.
- Mayor satisfacción por el trabajo, por gozar de un mayor grado de responsabilidad e independencia.

6.2. INCONVENIENTES

Para el empleador:

- Reclamaciones en cuanto a la planificación, organización y dirección del trabajo.
- Puede verse perjudicada la coordinación y supervisión del trabajo.
- Incremento de los costes administrativos, inversión en equipo adicional, etc.
- Incremento de los costes sociales (p. ej., Seguridad Social, transporte de trabajadores, servicio de comedor, etc.).
- Incremento de los costes de formación.

Para el empleado:

- Tensión en la vida familiar, por la posible desincronización entre los diferentes tiempos de los miembros de la unidad familiar.
- Reducción del tiempo de dedicación familiar y social del trabajador afectado.

7. EFECTOS DEL TRABAJO A TURNOS EN LOS ÁMBITOS PROFESIONAL, SOCIAL Y FAMILIAR DEL TRABAJADOR

El trabajo a turnos produce consecuencias en todos los ámbitos en los que se desenvuelve el ser humano: laboral (rendimiento, seguridad, salud, etc.), social y familiar.

7.1. PROFESIONAL

- Rendimiento:
 - Disminución general tanto en cantidad, como en calidad.
 - Poca satisfacción por el trabajo realizado.
 - Disminución de la capacidad física para realizar tareas. Las tareas y las condiciones en que se lleven a cabo, deben estar definidas en función de las capacidades reales del trabajador en el momento de realizarlas.
 - Aumento de la fatiga durante la noche: aumenta el tiempo de reacción (el ser humano no es capaz de procesar información o reaccionar con igual rapidez y eficacia en todas las horas del día o la noche).
- Seguridad:
 - Las condiciones de trabajo casi nunca son iguales en los distintos turnos de trabajo. Un espacio de trabajo óptimo durante el día, puede presentar riesgos de noche (pueden variar desde el tipo de tarea a realizar, hasta condiciones de iluminación, «tráfico» de personas en el lugar de trabajo, etc.).
 - Menor número de accidentes nocturnos, pero de mayor gravedad. Existe mayor probabilidad de accidentes durante las primeras horas de la mañana (entre las 4 horas y las 6 horas, aproximadamente); coincidiendo con la disminución de actividad fisiológica de las últimas horas de la noche y primeras de la mañana.
 - El turno rotatorio causa más accidentes de trabajo que el turno fijo.

7.2. SOCIAL Y FAMILIAR

- Distanciamiento de familiares y amistades.
- Dificultad para participar en actividades sociales (culturales, políticas, deportivas, etc.).
- Como consecuencia, el trabajador opta por actividades de ocio individuales (pesca, jardinería, lectura, etc.).

7.3. SALUD

Salud ≠ Ausencia de enfermedad
Salud = «Estado completo de bienestar físico, mental y social»

- Trastornos gastrointestinales.
- Dolencias cardiovasculares.
- Propensión a problemas emocionales.
- Propensión al abuso de fármacos, drogas, alcohol, etc. principalmente con el fin de combatir el sueño.
- Jubilación anticipada por razones de salud.
- Trastornos del sueño, tanto en cantidad como en calidad. Durante las horas de sueño se suceden distintas etapas: el sueño profundo, permite la recuperación de la fatiga física; el sueño paradójico, que se alcanza en las últimas horas de sueño, permite la recuperación de la fatiga mental. Aunque existen diferencias individuales, es necesario dormir aproximadamente 7 horas diarias para eliminar ambos tipos de fatiga. Los problemas pueden surgir si el turno de trabajo obliga al trabajador a dormir durante el día (ya que el cuerpo no está preparado para el descanso y hay luz, ruido, etc.), no se alcanzan las distintas fases del sueño y no se recupera totalmente de la fatiga. Si el turno de mañana comienza muy temprano, el trabajador puede ver interrumpido el sueño sin alcanzar la fase de sueño paradójico y no alcanzar la recuperación de la fatiga mental. El trabajador a turnos duerme, como promedio, 2 horas menos que otro que duerme sólo por la noche (además, la mayoría de los trabajadores a turnos sacrifican sus horas de sueño para realizar actividades sociales y familiares).

8. ENFOQUES PARA LA PREVENCIÓN EN MATERIA DE PLANIFICACIÓN TEMPORAL DEL TRABAJO

8.1. FACTORES O VARIABLES INDIVIDUALES

Especialmente, deben ser objeto de estudio las personas que posean alguna de las siguientes condiciones:

- Intervenciones quirúrgicas de importancia.
- Trastornos cardíacos e hipertensión.
- Trastornos que requieran un tratamiento constante (p. ej., diabetes, epilepsia).
- Portadores de patología orgánica grave (afecciones hígado, riñón, etc.).
- Trastornos importantes del sueño.
- Edad cercana a los 50 años que acceden por primera vez a este tipo de horarios.
- Cuadros de ansiedad, depresión y otras enfermedades neuropsíquicas.
- Aquellos que en un reconocimiento médico efectuado en los meses siguientes a iniciado el trabajo, presenten problemas de adaptación (física y/o psicológica).
- Pluriempleo.
- Carga importante de trabajo doméstico.
- Matutinidad-vespertinidad circadiana.
- Abuso de alcohol o drogas (tanto ilegales, como las prescritas para tratamientos médicos).

8.2. FACTORES ORGANIZACIONALES

8.2.1. Objetivo

Respetar al máximo los ritmos biológicos de vigilia-sueño y alimentación de los trabajadores afectados, así como las relaciones familiares y sociales.

8.2.2. Factores a considerar

- Analizar y programar las necesidades de personal, ya que a veces lo que aparece ser una falta de personal es realmente una distribución inadecuada. Cuando las dotaciones de trabajo son muy pequeñas, se impone un ritmo de trabajo duro al personal de turno. Como resultado, se producen tiempos suplementarios excesivos, turnos dobles, períodos de descanso más cortos, etc.
- Discutir la elección de turnos con los interesados, ofreciendo información completa y concreta, para tomar la decisión.
- Confeccionar un calendario de turnos simple, compresible y mantenerlo disponible con suficiente antelación.
- Estructurar los cambios de turno de forma que permitan respetar al máximo el ciclo de sueño:
 - Entre las 6 horas y las 7 horas (turno de mañana).
 - Entre las 14 horas y las 15 horas (turno de tarde).
 - Entre las 22 horas y las 23 horas (turno de noche).

- Prestar atención especial a la organización de las pausas de descanso. Varios descansos pequeños son más efectivos que un único descanso más largo.
- Elegir un ritmo de rotación adecuado. Limitar al máximo el número de noches trabajadas, así como la duración del turno de noche.
- Duración del turno. Actualmente se tiende a turnos cortos (cambio cada 2-3 días).
- Sentido de la rotación. Más recomendable M-T-N.
- Reducción del número de años del trabajador en sistema de trabajo a turnos.
- Reducir la carga de trabajo en el turno de noche, así como su duración y el número de trabajadores afectados.
- Fomentar la participación de los trabajadores en la confección de los equipos.
- Mantener los mismos miembros en los equipos, de manera que se faciliten las relaciones estables entre ellos; son fundamentales, y a veces son menospreciados en este tipo de organización del tiempo laboral.
- Mejorar la vigilancia médica.

9. ETAPAS PARA LA INTRODUCCIÓN DE ORDENAMIENTOS FLEXIBLES DEL TIEMPO DE TRABAJO

- Definir algunas cuestiones básicas como la situación de la empresa, necesidades de los trabajadores, problemas, etc.; y cuál será la amplitud y los objetivos que persigue el cambio en el ordenamiento de los tiempos del trabajo.
- Analizar las necesidades de la empresa. Analizar los distintos departamentos de la empresa, si los objetivos no fueran globales para el conjunto de la organización.

10. PROBLEMÁTICA DEL TRABAJO NOCTURNO

El principal problema que plantea el trabajo nocturno es que:

Reduce las capacidades (físicas y psíquicas) en
la mayoría de los trabajadores



Otros problemas que suelen aparecer:

- Se produce una contradicción entre la activación fisiológica y la profesional del operario: requiere actividad fisiológica en un momento en el que su organismo preferiría descansar.
- La adaptación de la persona al trabajo nocturno es más lenta, frágil, etc.; y está en dependencia del puesto de trabajo y del individuo en cuestión.

- Los trabajadores son conscientes del déficit de capacidades en que se encuentran, y tratan de evadirse de las tareas más peligrosas, disminuyen las conductas arriesgadas.
- La decisión empresarial de implantar el trabajo nocturno se ve favorecida en muchas ocasiones por la automatización de las tareas (que permite mantener en funcionamiento las instalaciones toda la noche con menos trabajadores o incluso sin ellos); o por la reducción del coste de la energía durante la noche.
- Durante el turno de noche se producen menos accidentes, pero de mayor gravedad.

Las principales consecuencias para los trabajadores a turno nocturno fijo son:

- Inicialmente: trastornos digestivos, trastornos de sueño y falta de adaptación.
- A más largo plazo: trastornos digestivos, trastornos del sueño, «neurosis del trabajador nocturno», agresividad, depresión, etc.

Principales orientaciones para reducir el trabajo nocturno:

1. Transferir determinadas actividades a la jornada diurna. Por ejemplo: realizar las tareas de mantenimiento de la maquinaria durante el día.
2. Reconsiderar la necesidad del trabajo nocturno. El momento adecuado puede ser cuando se planifiquen o realicen cambios (p. ej., adquisición de nueva tecnología).
3. Indagar sobre las necesidades de tiempo de trabajo de los empleados, por ejemplo, mediante entrevistas, cuestionarios, etc., en los que se requiera la opinión de los trabajadores sobre los ordenamientos existentes, sus preferencias de tiempo de trabajo, alternativas posibles, etc.
4. Basados en los resultados obtenidos en 2 y 3, desarrollar un primer modelo, en el que queden contempladas el mayor número de alternativas u opciones posibles. Esta etapa requiere un alto nivel de participación por parte de los implicados.
5. Establecer criterios para definir un modelo a «comprobar». Si hay conflicto entre los intereses de la empresa y los de los trabajadores, deberá considerarse la posibilidad de llevar a cabo un proceso de negociación entre las partes implicadas.
6. Evaluar las consecuencias del cambio, principalmente en lo que se refiere a legislación laboral y Seguridad Social.
7. Probar el modelo de trabajo diseñado en etapas anteriores; analizar si es aprobado tanto por la empresa como por los trabajadores (la aceptación es un proceso que «ocupa» un tiempo, y que suele estar directamente relacionada con el momento y grado de participación de los trabajadores en el proceso de diseño del modelo).
8. Introducir los cambios de tiempo de trabajo de forma experimental, probándolos en pequeñas unidades o secciones de la empresa, introduciendo los cambios necesarios.
9. Observación y evaluación de resultados, con el fin de tomar una decisión a la vista de estos resultados.

