

TRABAJO NOCTURNO Y A TURNOS

EN EL SECTOR LOGÍSTICO Y TRANSPORTE



**Comunidad
de Madrid**

“El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2017-2020 y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de 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”

DEPÓSITO LEGAL: M-26232-2019

Índice

■ 1. Introducción	4
■ 2. Conceptos previos	5
2.1. Trabajo a turnos	5
2.2. Trabajo nocturno	6
■ 3. Trabajo a turnos y nocturno en jornadas especiales de trabajo	7
■ 4. Trabajo a turnos y nocturno: principales inconvenientes	9
4.1. Alteraciones a nivel biológico. Ritmo circadiano	9
4.2. Alteraciones a nivel social	12
4.3. Incidencia en la actividad profesional	12
■ 5. Factores moduladores en la respuesta de adaptación al trabajo nocturno y a turnos	14
5.1. Factores organizacionales	15
5.2. Factores individuales	16
■ 6. Trabajadores especialmente sensibles	17
■ 7. Obligaciones empresariales	18
7.1. Información y formación	19
7.2. Consulta y participación	20
7.3. Vigilancia de la salud	20
7.4. Organización de los turnos	22
■ 8. Recomendaciones preventivas de carácter general	24
■ 9. Pautas específicas para trabajadores con horario nocturno y a turnos.	25
■ 10. Bibliografía	27

1. Introducción

En el Sector de la Logística y el Transporte es habitual que las empresas que forman parte del mismo dispongan de una ordenación del tiempo de trabajo en la que el trabajo a turnos y en horario nocturno es esencial para el desarrollo de su actividad laboral.

La adopción de estos horarios en ciertos puestos de trabajo del sector viene determinada, principalmente, por tres factores de naturaleza diferente¹:



De estos tres factores, el que más influye en el Sector del Transporte y la Logística es la necesidad de inmediatez en la entrega de las mercancías con el fin de ajustarse a la demanda de los clientes, especialmente, si hablamos de paquetería.

Según la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo elaborada en el año 2015, realizada a 43.850 trabajadores europeos, se extrae que el 23% de los trabajadores encuestados desempeñaba su actividad laboral en diferentes turnos así como el 21% de los encuestados tiene horario nocturno.

Asimismo, según dicha encuesta, el Transporte es una de las actividades económicas donde predomina la realización de “horarios atípicos”, los cuales incluyen el trabajo a turnos y nocturno.

Esta organización del trabajo, aunque necesaria, lleva consigo una serie de efectos negativos sobre la seguridad laboral y especialmente, sobre la salud de los trabajadores.

¹ NTP 310: Trabajo nocturno y trabajo a turnos: alimentación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Por ello, desde UNO, Organización Empresarial de Logística y Transporte, se plantea la realización de este folleto con el objetivo de dar a conocer las consecuencias negativas y el impacto que puede acompañar el trabajo a turnos y nocturno en las empresas y trabajadores del Sector del Transporte y la Logística así como las precauciones a tener en cuenta para minimizar dicho impacto sobre la seguridad y salud laboral.

2. Conceptos previos

En este apartado, se van a desarrollar los conceptos de **trabajo a turnos y trabajo nocturno**, partiendo como base de las definiciones establecidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del **Estatuto de los Trabajadores**.

2.1. Trabajo a turnos

Se trata de un modo de organización del trabajo en el que los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo. Ello implica que el trabajador preste sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

En algunos casos, la rotación de los turnos supone que haya cambios en las horas de trabajo de la mañana a la tarde o del día a la noche. Estos cambios pueden ocurrir en días diferentes de una semana o de un mes, por ejemplo. Por tanto, el trabajador realiza su trabajo en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En otros casos, los trabajadores trabajan en un mismo turno de forma permanente, por ejemplo, en el turno de tarde o de noche.

Según la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo elaborada en el año 2015, los trabajadores jóvenes (48%) y los de edad intermedia (41%) son los que más ocupan los turnos de trabajo a turnos.

A la hora de organizar los diferentes turnos de trabajo se tendrá en cuenta, por cada trabajador:

- la rotación de dichos turnos,
- la permanencia en el turno de noche más de dos semanas seguidas (excepto adscripción voluntaria).

Entre las empresas del Sector del Transporte y la Logística existen distintas formas de organización de los turnos de trabajo, que son:

Sistema discontinuo

- **El trabajo se interrumpe normalmente por la noche y el fin de semana.**

Sistema semi-continuo

- **La interrupción es semanal. Supone tres turnos: Mañana-tarde-noche, con descanso los domingos.**

Sistema continuo

- **El trabajo se realiza de forma ininterrumpida. El trabajo queda cubierto toda la semana. Supone más de tres turnos además del trabajo nocturno.**

2.2. Trabajo nocturno

Se considera trabajo nocturno el realizado entre **las diez de la noche y las seis de la mañana**. Esta forma de organización del trabajo va acompañada de algunos condicionantes como, por ejemplo:

- La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de quince días.
- La retribución de este tipo de trabajo ha de ser específica y determinada en la negociación colectiva.²
- Estos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, como norma general. Las excepciones se especifican en el apartado 3.Trabajo a turnos y nocturnos en jornadas especiales de trabajo, del presente folleto.

Trabajador nocturno

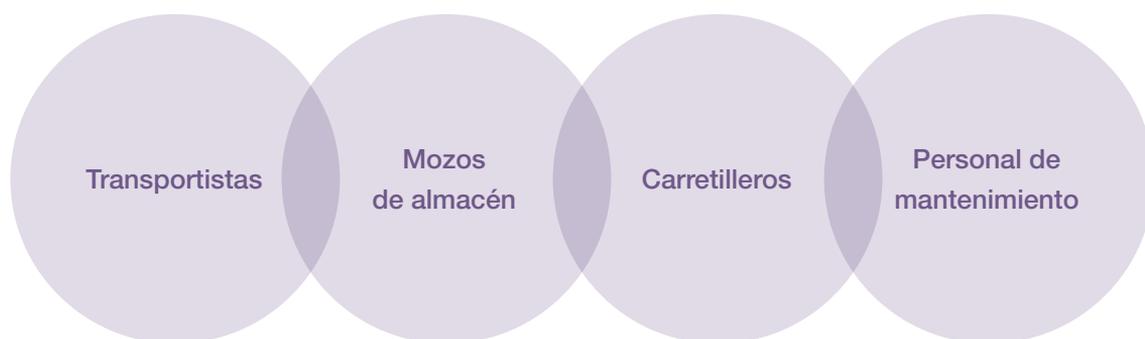
- **Trabajador que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo.**
- **Trabajador que se prevea que puede realizar en periodo nocturno una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.**

² Excepto si el salario se ha establecido atendiendo a que el trabajo es nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

- La retribución de este tipo de trabajo ha de ser específica y determinada en la negociación colectiva.³

“El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.”

Los puestos de trabajo del sector que más encontramos en este horario son principalmente los siguientes, independientemente de si estos trabajadores son autónomos, de la propia empresa y/o trabajadores de ETT:



Según la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo elaborada en el año 2015, se extrae que, de los trabajadores que están a turno partido, el 41% trabaja de noche y el 34% de los que trabajan a turnos fijos, lo hace en horario nocturno.

3. Trabajo a turnos y nocturno en jornadas especiales de trabajo

El Estatuto de los Trabajadores recoge la posibilidad de que el Gobierno (previa consulta de organizaciones sindicales y empresariales más representativas) establezca ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos en los sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran.

Dichas peculiaridades hacen necesaria la adaptación de las normas generales a las características propias de determinados sectores y actividades laborales. En este sentido, la regulación de las

³ Excepto si el salario se ha establecido atendiendo a que el trabajo es nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

jornadas especiales de trabajo⁴ se lleva a cabo a través del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales, así como sus modificaciones posteriores⁵, establecen aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo que pueden afectar a las empresas del Sector de Transporte y Logística.

En este folleto nos centraremos en lo establecido principalmente en dicho real decreto en referencia al trabajo nocturno y a turnos. En este sentido cabe destacar:

- Los trabajadores cuya actividad laboral es el transporte de mercancías por carretera (transportistas, camioneros, etc.) en el caso de que realicen trabajo nocturno, aunque no sea calificado como trabajador nocturno (véase punto 2. Conceptos previos de este folleto), su jornada diaria de trabajo no podrá ser superior a diez horas por cada periodo de 24 horas.
- La jornada máxima de 8 horas de los trabajadores nocturnos, solo podrá superarse, mediante la realización de horas extraordinarias o la ampliación del período de referencia de 15 días previsto en el Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta los siguientes condicionantes:
 - Cuando resulte necesario para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
 - En el trabajo a turnos, en caso de irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa.
 - En los supuestos de ampliación de jornada recogidos en el **capítulo II. Ampliaciones de jornada**, de la citada normativa de referencia. En caso de ampliarse la duración máxima de la jornada ordinaria (40 horas semanales), según el Estatuto de los Trabajadores; el tiempo máximo efectivo de los trabajadores no podrá superar las 48 horas semanales.⁶



⁴ Jornadas especiales de trabajo son aquellas que difieren en uno u otro aspecto de la normativa laboral común en materia de jornada.

⁵ Real Decreto 902/2007, de 6 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al tiempo de trabajo de trabajadores que realizan actividades móviles de transporte por carretera.

⁶ Cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo cuatrimestral. En ningún caso, podrán superarse 60 horas semanales.

4. Trabajo a turnos y nocturno: principales inconvenientes

La organización del trabajo a turnos y nocturno tiene una amplia presencia en las empresas del Sector de la Logística y el Transporte. En este caso, estas empresas han de tener en consideración la existencia de algunos aspectos que pueden afectar negativamente a la salud de los trabajadores que desempeñan su actividad laboral en diferentes turnos de trabajo y/o en horario nocturno.

Entendiendo por salud, la definición proporcionada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), como “un estado de perfecto (completo) bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de **enfermedad**”. Los trabajadores, por tanto, que desarrollen su actividad laboral a turnos y/o en período nocturno pueden ver afectada su salud a diferentes niveles:

4.1.

- **Alteraciones a nivel biológico**

4.2.

- **Alteraciones a nivel social**

4.3.

- **Incidencia en la actividad profesional**

4.1. Alteraciones a nivel biológico. Ritmo circadiano.

Tanto el trabajo a turnos como el trabajo nocturno pueden afectar de forma más o menos evidente en la salud de los trabajadores, especialmente en lo que concierne a la calidad y cantidad del sueño así como problemas de salud física que afectan, principalmente, al sistema digestivo y al sistema cardiovascular.

Las posibles consecuencias del trabajo a turnos o nocturno tienen como principal **origen las alteraciones de los ritmos circadianos de los trabajadores**, dichas alteraciones motivan la aparición de trastornos a otros niveles: hábitos alimentarios, alteraciones del sueño, sistema endocrino, cardiovascular, digestivo...

4.1.1. Ritmo circadiano

Ciclo natural de cambios físicos, mentales y de comportamiento (funciones fisiológicas) que experimenta el cuerpo siguiendo unas repeticiones cíclicas y regulares **cada 24 horas**. Los ritmos circadianos se ven afectados principalmente por **la luz y la oscuridad** coincidiendo, normalmente, con los estados de vigilia y sueño. Están controlados por un área del cerebro llamada hipotálamo.

Otros tipos de ritmos biológicos del organismo humano, además de los ritmos circadianos son:

Ritmos ultradianos

- **Cuando el ciclo de las funciones fisiológicas sigue un ritmo superior a 24 horas.**

Ritmos infradianos

- **Cuando el ciclo de las funciones fisiológicas sigue un ritmo inferior a 24 horas.**

Los ritmos circadianos pueden influir en funciones esenciales del organismo como son: ciclos de sueño-vigilia, la secreción hormonal, los hábitos alimentarios y la digestión, la temperatura corporal, entre otras funciones.

Por ejemplo, la temperatura corporal disminuye por la noche hasta alcanzar un mínimo de 35,5-36°C entre las 2 y las 3 de la madrugada, y llegando a su valor máximo alrededor de las 17 horas con 37-37,3°C.

En general, los ritmos circadianos coinciden con los estados de vigilia y sueño, siendo, en su mayoría, más activos durante el día que durante la noche.

Por tanto, al cambiar los ciclos sueño/vigilia, estos ciclos se desequilibran, lo que puede afectar a las funciones esenciales del organismo que regulan, alterándolas de forma significativa, tal y como veremos a continuación. Normalmente, cuando se vuelve al horario normal, se recupera la normalidad de los ritmos circadianos.

a. Alteraciones del sueño

A este respecto, en la Clasificación Internacional de los Trastornos del Sueño (International Classification of Sleep Disorders o ICSD) recoge como alteración del sueño a los “Trastornos del ritmo circadiano del sueño”, entre ellos, por ejemplo:

- Síndrome del cambio rápido de zona horaria, conocido como Jet lag.
- Trastorno del sueño en el trabajador nocturno.

En el caso de los trabajadores que desarrollen su actividad laboral en diferentes turnos y especialmente en horario nocturno, han de adaptar sus funciones al periodo de actividad nocturna, el cual, ocasiona perturbaciones en el ritmo biológico del sueño. Cuando estos cambios del ciclo sueño-vi-

gilia son prolongados en el tiempo, sometemos al cuerpo a una tensión continua ya que intenta permanentemente adaptarse a ese cambio de ritmo.

Además, los trabajadores nocturnos, como norma general, duermen menos que los trabajadores diurnos y descansan menos cuando duermen. Por tanto, las consecuencias más habituales que pueden sufrir estos trabajadores son: el insomnio, la somnolencia excesiva y/o la fatiga. Estos síntomas pueden afectar al trabajador provocando:



Todo ello, puede influir negativamente en la productividad y seguridad en el trabajo, ocasionando **accidentes laborales**.

b. Alteraciones en los hábitos alimentarios

Como norma general, las personas debemos ingerir alimento con cierta periodicidad; habitualmente, se dividen en tres comidas diarias. Sin embargo, los horarios de trabajo, especialmente, el trabajo a turnos y el trabajo nocturno afecta, normalmente, a la cantidad, la calidad y al ritmo de las comidas.



Estos cambios sobre las comidas pueden ser potencialmente perjudiciales para la salud de los trabajadores, favoreciendo la aparición de alteraciones digestivas y, en algunos casos, cardiovasculares. En el ámbito laboral, algunos de los hábitos inadecuados son:

- Empeoramiento de la calidad de las comidas. Se suelen tomar comidas rápidas y dedicar menos tiempo del habitual a las comidas.
- Suelen tener un alto contenido calórico, con abuso de ingesta de grasas.

Además, los trabajadores que ocupan el turno de noche suelen aumentar el consumo de café, tabaco y excitantes, que unido a las ingesta de alimentos ricos en grasas, como hemos señalado, puede llevar a molestias y dolencias gastrointestinales y cardiovasculares.

Este tipo de trabajo conlleva en muchas ocasiones que el trabajador aplace o se salte comidas, especialmente el desayuno después del turno de noche.

Algunas de las afecciones digestivas asociadas al trabajo a turnos y nocturno son:

Gastritis

**Ardor de
estómago**

**Digestiones
pesadas**

**Aumento de
peso**

4.2. Alteraciones a nivel social

El trabajo a turnos y nocturno repercute en los aspectos de la salud relativos a la necesidad de equilibrio a nivel social en el sentido de que no facilita la interacción familiar y social, dado que las actividades de la vida cotidiana están organizadas principalmente alrededor de los trabajadores que trabajan en horarios más habituales.

Como norma general, las actividades cotidianas siguen una programación social encuadrada en plazos temporales; por ejemplo:

- La mayoría de las personas duermen entre medianoche y las 6 de la madrugada.
- Las tardes, las noches y/o los fines de semana se emplean, normalmente, para la interacción familiar y social.

En este caso, el trabajo a turnos (especialmente el turno de tarde y de noche) dificulta el aprovechamiento del tiempo libre de los trabajadores, ya que complican el desarrollo de actividades con cierto valor como son: actividades de orden personal y doméstico, desarrollo de intereses y talentos personales así como de relacionarse con los demás debido a la falta de coincidencia con familiares y amigos.

En muchas ocasiones, los trabajadores que ocupan los turnos de trabajo objeto de este folleto pueden tener sentimientos de inferioridad o de culpabilidad que impiden la aceptación de estos horarios debido a que se encuentran desfasadas en relación a los demás (“van al revés de la sociedad”), lo que puede hacer que aparezca una sensación de vivir aislado y de que no son necesarios para los demás.

4.3. Incidencia en la actividad profesional

El trabajo a turnos y nocturno puede afectar, no solamente al trabajador, si no, además, al trabajo propiamente dicho, es decir, a la actividad laboral que realiza dicho trabajador o trabajadora.

Esta influencia negativa puede darse desde dos vertientes:

a. Como hemos visto en apartados anteriores, el trabajo nocturno y a turnos puede producir alteraciones del sueño y por tanto, que los trabajadores acumulen fatiga por un sueño deficiente.

A su vez, la baja actividad del organismo, especialmente entre las 3 y las 6 de la madrugada, puede conllevar un menor rendimiento y una menor calidad del trabajo realizado.

Esta merma de capacidades conlleva, en muchas ocasiones, la aparición de afecciones cognitivas que influyen negativamente en la realización de un trabajo seguro, desde el punto de vista de la Prevención de Riesgos Laborales:



En el Sector de la Logística y el Transporte, encontramos conductores de vehículos de transporte y de vehículos de mantenimiento que desarrollan su actividad laboral en horario nocturno y/o a turnos. En estos puestos es necesario tener ciertas capacidades al cien por cien como, por ejemplo, la atención, la toma de decisiones, la rapidez y la precisión de movimientos así como los reflejos, con el objetivo de minimizar la probabilidad de sufrir accidentes a causa de una conducción con somnolencia y con la capacidad de respuesta deteriorada.

b. Por otro lado, en los cambios de turno puede ocurrir que exista pérdida o comunicación insuficiente de información, sobre posibles incidencias o instrucciones necesarias, entre trabajadores de un turno y los trabajadores del siguiente.

Esta transferencia ineficiente de información puede llevar a la aparición de incidentes y/o accidentes, principalmente, en el entorno de: las zonas de los sistemas de almacenamiento en altura, de los muelles de carga y de descarga de mercancías así como en las zonas de depósito temporal de mercancía (almacenes cross-docking).



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.

Resumen

Tal y como hemos visto a lo largo de este punto, el trabajador o la trabajadora del Sector del Transporte y la Logística que desempeñe su actividad laboral en horario nocturno o en distintos turnos de trabajo, tiene la posibilidad de sufrir un triple desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo social.



5. Factores moduladores en la respuesta de adaptación al trabajo nocturno y a turnos

Los desajustes y las alteraciones se deben, entre otros factores, a la falta de adaptación, por parte del trabajador o trabajadora, producida **por la modificación de los ritmos circadianos y a una organización incorrecta de los turnos.**

Asimismo, dicha falta de adaptación se ve modulada además por las **circunstancias y características individuales** de los trabajadores expuestos, ya que estas variables influyen en la capacidad de tolerancia a los efectos o alteraciones, descritas anteriormente, derivados de la realización de trabajos en horario nocturno y/o a turnos.

SÍNDROME AGUDO:

La mala adaptación al trabajo a turnos o nocturno se puede presentar poco tiempo después de comenzar a trabajar

Relacionado con la repercusión de la alteración del ritmo vigilia-sueño.



SÍNDROME CRÓNICO

La mala adaptación al trabajo a turnos o nocturno aparece después de años trabajando.

Implicados factores personales y laborales y supone trastornos sistémicos (digestivos, cardiovasculares, etc.)

En este sentido, en el caso de muchos operadores logísticos y empresas de transporte, cuando la ordenación del tiempo de trabajo pasa por la implantación del trabajo a turnos y nocturno, la empresa ha de tener en cuenta los siguientes factores que intervienen en el alcance de las alteraciones derivadas del trabajo a turnos y nocturno.

5.1.

- Factores organizacionales

5.2.

- Factores individuales

5.1. Factores organizacionales

Para minimizar las consecuencias sobre los trabajadores con horario nocturno y/o a turnos es importante que la empresa considere varios aspectos en relación con la ordenación y la organización de estos horarios laborales.

FACTORES DE ORGANIZACIÓN

Horarios
Pausas y descansos
Duración de los turnos
Regularidad de la rotación
Grado de flexibilidad de la rotación
Frecuencia y organización del trabajo nocturno

Es importante valorar estos aspectos en cada trabajador de manera individual dado que no solamente hay que tenerlos en cuenta en el momento presente, si no que cobra especial relevancia la antigüedad de cada trabajador en el mismo puesto y, sobre todo, el tiempo trabajado a turnos y/o en horario nocturno; incluyendo: el tipo de organización de dichos turnos (fijo o rotativo), sentido y duración de la rotación, si procede, entre otros aspectos.

Además, se deben tener en cuenta para cada trabajador afectado: el tipo de tarea que desarrolla, la posición que ocupa en la organización así como la carga de trabajo.

5.2. Factores individuales

Las circunstancias que rodean a cada trabajador así como las características propias a cada uno también van a constituir un factor que influya, bien de forma negativa o bien positivamente, en las alteraciones, tanto a nivel biológico como social, de los trabajadores con horario nocturno y a turnos.



Se desconoce la influencia exacta de las diferentes características individuales sobre la tolerancia de los trabajadores a la nocturnidad o a la turnicidad de los trabajos, pero sí que, en función del individuo, unos aportan más que otros.

Un ejemplo es la edad, ya que la tolerancia a estos horarios de trabajo disminuye con la edad y los efectos adversos sobre el organismo, la vida social y el trabajo se incrementan; el grupo de edad más comprometido es entre los 40 y 50 años.

Otro ejemplo podrían ser las variables de personalidad que influyen en la capacidad de tolerancia a los efectos del trabajo a turnos y/o nocturno, en este caso, entran los rasgo conocidos como *mornigness/ evenigness*, hacen referencia a la preferencia que las personas tienen para hacer sus tareas habituales a distintas horas, lo que puede orientar a priori de qué personas pueden tolerar mejor el trabajo nocturno.

Morningness

- **Persona matutina**
- **No tiene dificultad para madrugar.**

Eveningness

- **Persona vespertina**
- **No tiene dificultad de mantenerse despierto hasta altas horas**

6. Trabajadores especialmente sensibles

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales recoge en su artículo 25, la protección de los/as trabajadores/as, que por sus propias características personales o estado biológico conocido sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Por lo tanto:

“Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.”

A este respecto, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en sus artículos 26 y 27 protege de forma específica a las trabajadoras embarazadas así como a los trabajadores menores, respectivamente.

Por un lado, en el caso de que la trabajadora embarazada desempeñe su jornada laboral a turnos y/o en horario nocturno, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Según la mencionada normativa, estas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Además, habrá que tomar medidas específicas si además, la trabajadora conduce vehículos de transporte de mercancías y/o vehículos de manutención, realiza manipulaciones manuales de carga, entre otros riesgos, que se desprendan de la Evaluación de Riesgos específica del puesto de la trabajadoras embarazada en cuestión.

Por otro lado, aunque en las empresas del Sector del Transporte y la Logística como norma general no existen trabajadores menores; la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales así como el Estatuto de los Trabajadores establece una protección especial de la seguridad y salud de los trabajadores menores, entre 16 y 18 años.

En dicha normativa podemos encontrar algunos condicionantes para este tipo de trabajadores, relacionados con la organización del tiempo de trabajo.

Limitaciones específicas para el trabajo de menores

- No podrán realizar horario nocturno.
- No pueden hacer horas extraordinarias.
- No podrán realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo el tiempo dedicado a las horas de formación.
- Si la jornada diaria continuada, excede de cuatro horas y media, deberá establecerse un período de descanso durante la jornada, no inferior a 30 minutos.

7. Obligaciones empresariales

Según establece el Estatuto de los trabajadores⁷ en su artículo 36, *“los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo y, equivalente al de los restantes trabajadores de la empresa”*.

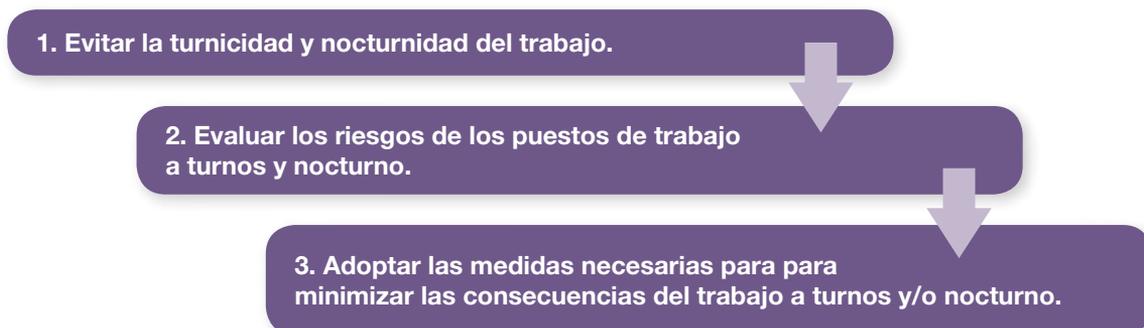
Para conseguir una adecuada actuación en favor de la salud y seguridad, primeramente, se debe analizar y valorar la necesidad de realizar trabajos a turnos y/o nocturno, o si es necesario en todos los puestos, de tal forma que se pueda reducir al mínimo imprescindible la plantilla que trabaje en estos horarios.

Si no se puede evitar la existencia de estos horarios, la empresa ha de realizar una Evaluación de los Riesgos de los puestos de trabajo considerando las particularidades del trabajo a turnos y nocturno en los puestos que proceda.

Una vez evaluados los puestos correspondientes y valorado el nivel de riesgo existente, es necesario que las empresas adopten una serie de medidas o actuaciones dirigidas a reducir la probabilidad de

⁷ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

aparición de las consecuencias y alteraciones a nivel social, laboral y de salud de los trabajadores que, en el Sector de la Logística y el Transporte, trabajan en horario nocturno y a turnos.



A lo largo de este apartado, se recogen distintas obligaciones empresariales así como actuaciones preventivas que las empresas del Sector del Transporte y la Logística pueden valorar para mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores a turnos y/o nocturnos.



7.1. Información y Formación

Los artículos 18 y 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece el deber de la empresa de proporcionar a los trabajadores la información y la formación necesarias para que desempeñen su trabajo de forma segura.

Por tanto, los trabajadores nocturnos y/o a turnos habrán de recibir información sobre:

- Los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, entre ellos, los relacionados con la distribución del horario, a turnos y nocturno.
- Las medidas y actividades de protección y prevención dirigidas a reducir las alteraciones producidas por dicha organización del trabajo.
- Las actuaciones a tener en cuenta en situación de emergencia así como los recursos disponibles, tanto humanos como materiales, en cada turno.

7.2. Consulta y Participación

Siguiendo con el artículo 18 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se recoge la obligación del empresario de *“consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo”*

En este sentido, para la organización de los diferentes turnos, es importante que la empresa cuente con la participación de los trabajadores implicados, para conseguir un equilibrio entre las necesidades de la empresa y las preferencias de los trabajadores.

Esta consulta y participación de los trabajadores es clave en las fases de análisis, planificación y diseño de los turnos, tanto en la distribución y configuración de los turnos como en la determinación de los equipos.

Las empresas del Sector Logístico y de Transporte que cuenten con representantes de los trabajadores realizaran estas consultas a través de estos representantes.



Ejemplo:

Turnos flexibles

Se trata de 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 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.

Extraído de la NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos.

7.3. Vigilancia de la Salud

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, *“el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo”*.

En este sentido, la empresa del Sector del Transporte y la Logística debe poner a disposición de sus trabajadores reconocimientos médicos de manera gratuita.

Este reconocimiento médico individualizado ha de enfocarse en los riesgos inherentes al puesto de trabajo que ocupe cada trabajador; por tanto, los facultativos de Medicina del Trabajo que lo lleven a cabo no deberán olvidarse de considerar el trabajo a turnos y nocturno dentro de los reconocimientos médicos, cuando proceda.

A este respecto, el Estatuto de los Trabajadores establece que *“el empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su estado 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.”

Estatuto de los Trabajadores

La empresa deberá conocer a través de su Servicio de Prevención, el protocolo que se sigue en los reconocimientos médicos que se realizan sus trabajadores, especialmente: los operarios de almacén, los operadores de equipos de manutención así como los conductores de vehículos de transporte de mercancías; poniendo especial atención en los trabajadores con turno de noche o que trabajen a turnos rotativos.

En este caso, el **objetivo** de estos estudios de la salud de los trabajadores sería reconocer, lo antes posible, **los síntomas que pueden aparecer a raíz de una desadaptación del organismo del trabajador al trabajo a turnos y/o nocturno.**

Estos reconocimientos se realizarán en, al menos, los siguientes casos:

Inicial

- A la incorporación en el puesto de trabajo.
- Pretende verificar que el trabajador reúne los requisitos físicos necesarios

Periódicos

- Se realizan a intervalos de tiempo para el seguimiento de los efectos de las condiciones de trabajo en la salud del trabajador.
- Periodicidad condicionada por: normativa, reglamentación técnica, convenio colectivo o facultativo médico de Vigilancia de la Salud.

Reincorporación

- Cuando el trabajador se reincorpore al trabajo tras una baja de larga duración, para determinar la adecuación al puesto de trabajo.

7.4. Organización de los turnos

Con el objetivo de mejorar las condiciones del trabajo a turnos/nocturno es necesario que la empresa actúe a nivel organizativo. Si bien no existe una organización de los turnos que sea óptima y viable para todos los casos, las empresas del Sector del Transporte y la Logística pueden tener en cuenta los criterios y actuaciones indicadas en este apartado para conseguir unas condiciones más favorables.

En primer lugar, para organizar la jornada de los trabajadores que vayan a trabajar o que trabajen a turnos o en horario nocturno es conveniente que la empresa disponga de instrumentos de valoración de los distintos factores citados en apartados anteriores del presente folleto.

Aspectos valorables para establecer jornada laboral

(Listado no exhaustivo)

- Salud y edad de los trabajadores.
- Las exigencias de la tarea a realizar, tanto física como mentalmente.
- El tiempo de desplazamiento de los trabajadores al lugar de trabajo.
- Las obligaciones familiares.
- La capacidad individual de adaptación a un horario a turnos y/o nocturno.

En este sentido, existen múltiples herramientas (cuestionarios, escalas, etc.) que la empresa puede utilizar para analizar las diferentes variables que influyen en la adaptación de sus trabajadores a la jornada a turnos y/o en horario nocturno. Existen, por ejemplo, escalas específicas que contemplan el grado de satisfacción o de interferencia de los horarios de trabajo con las actividades de ocio, las obligaciones domésticas, etc. En estas escalas se incluye la satisfacción con la cantidad de tiempo que se dispone para las actividades sociales (deportes, hobbies...) o familiares (cuidado de hijos u otros familiares, compras, reparaciones, etc.).

Las distintas metodologías a aplicar se pueden encontrar en la Nota Técnica de Prevención 502: Trabajo a turnos: criterios para su análisis.

Por otro parte, las actuaciones que la empresa lleve a cabo han de ir dirigidas, principalmente, a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, intentando respetar al máximo los ritmos biológicos de vigilia-sueño y alimentación, así como las relaciones familiares y sociales. Para ello, se pueden considerar los siguientes aspectos:

- El sistema de ordenación del tiempo de trabajo que se establezca deberá adaptarse a las características de la empresa de Logística y/o de Transporte que lo haya adoptado, es decir, a la estructura, el tamaño de la empresa, la ubicación, los servicios que cubre, etc.
- Reducir, en lo posible, la carga de trabajo en el turno de noche. Programar aquellas actividades que se consideran imprescindibles, intentando evitar tareas que supongan una elevada atención en la franja horaria entre las 3 y las 6h. de la madrugada.
- Dar a conocer con antelación el calendario con la organización de los turnos, de manera que los trabajadores puedan planificar adecuadamente su vida extra-laboral.
- Los turnos deberán respetar al máximo el ciclo de sueño, evitando que el turno de mañana empiece a una hora demasiado temprana.
- Los turnos de noche y de tarde nunca serán más largos que los de mañana, preferiblemente serán más cortos.
- En cuanto a la duración de cada ciclo, 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, tal y como hemos visto en el apartado 7.2. Consulta y participación de este punto.
- 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.
- Evitar el trabajo nocturno continuado y sin rotaciones. Después de dos o tres turnos de noche consecutivos dar al menos una jornada completa de descanso. Asimismo, toda organización de turnos debe prever fines de semana libres de al menos dos días consecutivos.
- Sentido de la rotación. Es posible establecer la rotación en dos sentidos: 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 (Barton) otros autores (Knauth; Folkard) defienden que una rotación natural es mejor para la recuperación de la fatiga.

Por ejemplo, los cambios de turno pueden encontrarse:
 Entre las 6 y las 7h.
 Entre las 14h y las 15h.
 Entre las 22h y las 23h.

8. Recomendaciones preventivas de carácter general

A lo largo de este punto se recopilan diferentes medidas dirigidas a reducir las consecuencias que pueden sufrir el trabajador o la trabajadora que realiza su actividad laboral en horario nocturno o a turnos.

- Facilitar comida caliente y equilibrada, instalar espacios adecuados, prever tiempo suficiente para comer.
- Disminución del número de años que el individuo realiza turnos así como establecer limitaciones de edad para acceder al trabajo a turnos, etc.

La Organización Internacional del Trabajo recomienda que a partir de los 40 años el trabajo nocturno continuado sea voluntario, estableciendo los mecanismos oportunos para que los trabajadores/as en esa edad no tengan que trabajar a turnos si no lo desean.

- Dotar a los trabajadores de un sistema de comunicación de incidencias para que el cambio de turno no implique una falta de transferencia de información entre los distintos equipos de trabajo.
- Establecer número de pausas y tiempos de descanso suficientes y acordes al tipo de trabajo que se realice. Algunas recomendaciones en este aspecto son:
 - o No acumular las pausas al principio o al final de la jornada. Si solo puede darse una pausa ha de ser aproximadamente a mitad de la jornada.
 - o Es preferible que el tiempo total dedicado a las pausas se distribuya de forma homogénea durante el tiempo de la jornada laboral. En ocasiones, muchas pausas breves son más aconsejables para la recuperación que un menor número de pausas prolongadas, basándose la eficacia de las pausas breves en que la primera parte del período de descanso produce el mayor grado de recuperación.
- Evitar que el trabajo nocturno se haga en solitario.
- Evitar los turnos dobles, asegurando el relevo.
- Dar la posibilidad de flexibilizar la asignación de turnos para que los propios trabajadores acuerden entre sí intercambios de turnos.
- 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.

- Reducir la carga de trabajo durante el período nocturno, ya que se necesita un mayor esfuerzo para conseguir los mismos resultados que durante el trabajo diurno.
- Todo turno debe incluir una pausa amplia que posibilite una comida caliente, con el fin de asegurar la adecuada nutrición de los trabajadores. Para ello han de instalarse espacios adecuados y prever tiempo suficiente para comer.



- Evitar realizar rotaciones frecuentes de trabajadores entre los distintos equipos de trabajo para favorecer las relaciones entre los componentes de los mismos. A la hora de conformar los equipos, permitir la participación de los trabajadores en la determinación de los equipos.

9. Pautas específicas para trabajadores con horario nocturno y a turnos.

Si bien es responsabilidad de la empresa la adecuada organización de los turnos de trabajo; los trabajadores que desarrollan su actividad laboral en estos horarios pueden adoptar algunas recomendaciones que contribuyan a una mejor adaptación al trabajo a turnos y/o nocturno.

- Desarrolla una estrategia de adaptación en la que entren como aspecto principal el soporte y **apoyo de familiares y amigos**.
- A la hora de dormir:
 - o En la medida de lo posible, mantener un horario de **rutina** para dormir.
 - o Intentar conseguir espacios oscuros y **silenciosos** para dormir.
- Come de forma **ligera y saludable**. Aligera las comidas repartiéndolas a lo largo del día, evitando las ingestas copiosas, especialmente, antes de dormir.

- Adopta como rutina realizar un poco de ejercicio adaptado a tu condición física. Si además este ejercicio moderado lo realizas antes de empezar tu turno de trabajo puede ayudar a mantenerte más despierto y alerta.
- Evita o reduce el consumo de café, té y refrescos.
- Evita o reduce el consumo de alcohol y/o tabaco.
- Evita dejar las tareas más monótonas o aburridas para el final de la jornada ya que es probable que sienta que tiene más sueño.
- Intercambie opiniones e ideas con sus compañeros de trabajo de cómo afrontar los inconvenientes del trabajo a turnos y/o nocturno.
- Mantén, en la medida de lo posible, una buena iluminación en tu lugar de trabajo.



10. Bibliografía

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.
- Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo
- Real Decreto 902/2007, de 6 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al tiempo de trabajo de trabajadores que realizan actividades móviles de transporte por carretera.
- NTP 310: Trabajo nocturno y a turnos.1987. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno. Aspectos organizativos. 1998. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- NTP 502: Trabajo a turnos: criterios para su análisis.1998. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015. Edición 2017. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Ficha divulgativa FD-41 ISSL: Efectos del trabajo a turnos y nocturno. Instituto de Seguridad y Salud Laboral y Región de Murcia.
- Asociación Española del Sueño (ASENARCO) - www.asenarco.es



ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL
DE LOGÍSTICA Y TRANSPORTE



**Comunidad
de Madrid**