

EL TRABAJO A TURNOS Y
NOCTURNO EN LAS
EMPRESAS DEL SECTOR DE
LA LOGÍSTICA Y EL
TRANSPORTE. ANÁLISIS Y
PAUTAS DE INTERVENCIÓN.

ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

VI PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID. AÑO 2023



“El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.”

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN. OBJETO Y ALCANCE | 1 |
| 2. CONTEXTUALIZACIÓN DEL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN EL SECTOR LOGÍSTICO Y DE TRANSPORTE..... | 2 |
| 3. ANTECEDENTES Y OBJETIVO DEL ESTUDIO | 4 |
| 4. EFECTOS DE LA TURNICIDAD Y DE LA NOCTURNIDAD sobre los trabajadores . | 9 |
| 4.1. SOBRE LOS RITMOS BIOLÓGICOS..... | 11 |
| 4.2. SOBRE EL SUEÑO..... | 12 |
| 4.3. SOBRE LOS SISTEMAS DEL ORGANISMO | 13 |
| 4.4. SOBRE LA VIDA FAMILIAR Y SOCIAL..... | 14 |
| 4.5. SOBRE LA ACTIVIDAD LABORAL | 16 |
| 5. MARCO NORMATIVO. CONCEPTOS PREVIOS y principios generales..... | 17 |
| 5.1. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES..... | 17 |
| a) TRABAJO NOCTURNO..... | 18 |
| b) TRABAJO A TURNOS..... | 19 |
| c) SEGURIDAD Y SALUD LABORAL..... | 21 |
| 5.2. JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO..... | 22 |
| 5.3. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES | 26 |
| 5.4. CONVENIO COLECTIVO..... | 27 |
| 6. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO..... | 28 |
| 6.1. ANÁLISIS DOCUMENTAL | 28 |
| 6.2. ANÁLISIS CUANTITATIVO | 28 |
| 6.3. ANÁLISIS CUALITATIVO..... | 29 |

| | |
|--|----|
| 6.4. REDACCIÓN Y DIFUSIÓN..... | 30 |
| 7. ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN SOBRE TRABAJO A TURNOS Y TRABAJO NOCTURNO..... | 31 |
| 7.1. ANÁLISIS CUANTITATIVO | 31 |
| 7.1.1. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA | 32 |
| 7.1.2. INFORMACIÓN PREVIA DE INTERÉS | 34 |
| 7.1.3. INFORMACIÓN ESPECÍFICA DE LOS TURNOS DE TRABAJO..... | 40 |
| 7.1.4. ASPECTOS INDIVIDUALES A CONSIDERAR EN RELACIÓN AL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO | 46 |
| 7.2. ANÁLISIS DE ESTUDIO CUALITATIVO | 64 |
| 7.2.1. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA | 65 |
| 7.2.2. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO A TURNOS Y/O NOCTURNO..... | 66 |
| 7.2.3. INFORMACIÓN DEL PERSONAL CON TURNICIDAD Y/O NOCTURNIDAD | 68 |
| 7.2.4. GESTIÓN PREVENTIVA, CONDICIONES Y ACTUACIONES ESPECÍFICAS EN EL HORARIO A TURNOS Y/O NOCTURNO | 70 |
| 8. RESULTADOS Y CONCLUSIONES..... | 78 |
| 8.1. ORGANIZACIÓN DE LOS TURNOS DE TRABAJO EN EL SECTOR LOGÍSTICO Y DE TRANSPORTE | 78 |
| 8.2. PERFIL DEL TRABAJADOR A TURNOS Y NOCTURNO EN EL SECTOR LOGÍSTICO Y DE TRANSPORTE | 81 |
| 8.3. EFECTOS SOBRE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES..... | 82 |
| 8.4. ASPECTOS Y ESTRATEGIAS INDIVIDUALES DE ADAPTACIÓN FRENTE AL TRABAJO A TURNOS Y/O NOCTURNO..... | 85 |
| 8.5. GESTIÓN PREVENTIVA DE LA TURNICIDAD Y/O NOCTURNIDAD..... | 85 |

| | |
|---|-----|
| 9. PLAN DE INTERVENCIÓN Y PAUTAS DE MEJORA..... | 88 |
| 10. BIBLIOWEB..... | 93 |
| ANEXO I. CUESTIONARIO CUANTITATIVO: ESTUDIO: EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN. | 95 |
| ANEXO II. GUIÓN ENTREVISTA: EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN..... | 107 |

1. INTRODUCCIÓN. OBJETO Y ALCANCE

En UNO, Organización Empresarial de Logística y Transporte, somos conocedores de la diversidad de actividades y de personas que componen el entramado empresarial perteneciente al sector logístico y de transporte.

A través de nuestra actividad diaria, así como de nuestra participación en las sucesivas convocatorias incluidas en el Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid podemos profundizar en las distintas líneas de actuación que tienen más interés para el sector.

En este marco, queremos poner en el centro al colectivo de trabajadores que desarrollan su actividad laboral **a turnos y/o en horario nocturno** en las empresas dedicadas a la logística y/o al transporte.

En este sentido, la ordenación del tiempo de trabajo supone uno de los aspectos centrales en cualquier modelo de relaciones laborales ya que afecta a aspectos como:

- La protección de la seguridad y salud de los trabajadores,
- La conciliación de la vida familiar y laboral,
- La productividad y la competitividad de la empresa.

Con el fin de analizar la situación de los trabajadores a turnos y nocturnos en el sector logístico y de transporte, así como valorar las posibles dificultades y áreas de mejora en la gestión preventiva en las empresas, se ha llevado a cabo el presente estudio.

2. CONTEXTUALIZACIÓN DEL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN EL SECTOR LOGÍSTICO Y DE TRANSPORTE

A nivel global, el trabajo a turnos y el nocturno, especialmente, ha existido en múltiples civilizaciones abarcando, al igual que en la actualidad, diferentes ámbitos laborales (vigilantes, soldados, comadronas, mineros, etc.). Sin embargo, los trabajos nocturnos a nivel industrial comenzaron a implantarse cuando empezó la luz eléctrica¹ a utilizarse de forma generalizada.

Dicha innovación tecnológica permitió reproducir en horario nocturno cualquier actividad laboral realizada durante el día o bien, prolongar la jornada diurna, las horas que hiciesen falta, ampliando la duración de la jornada y de la producción.²

A partir del comienzo del siglo XX y especialmente después de la Segunda Guerra Mundial, se va generalizando en el entramado industrial las jornadas a turnos y en horario nocturno debido a diferentes factores, entre ellos, de forma resumida:

- **Factores económicos y productivos:** debido al aumento de la producción y a las protestas que llevaron a la reducción de la jornada, se fue haciendo indispensable la implantación de otros turnos de trabajo; optimizando los recursos técnicos y humanos disponibles.
- **Factores técnicos:** Con la aparición de nueva tecnología y maquinaria industrial, existía la imposibilidad de que algunos de estos equipos o instalaciones pudiesen detenerse sin asumir un elevado coste económico; por tanto, era necesario mantenerlos en marcha durante las 24 horas del día.

En la actualidad, los factores: económicos, productivos, técnicos y sociales, siguen prevaleciendo como motivadores principales del mantenimiento y el incremento de los sistemas de organización del tiempo de trabajo por turnos y nocturno, adaptándose a la necesidad de ampliación de las jornadas para mantener los procesos productivos, principalmente.

¹ La luz artificial por incandescencia fue inventada por Thomas Edison en 1879.

² “Análisis de los efectos permanentes de la nocturnidad laboral permanente y de la rotación de turnos en el bienestar, la satisfacción familiar y el rendimiento perceptivo-visual de los trabajadores.” Facultad de Psicología. Universidad de las Islas Baleares.

EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN.

CONTEXTUALIZACIÓN DEL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN EL SECTOR LOGÍSTICO Y DE TRANSPORTE

Algunos de los sectores y actividades en los que encontramos mayor presencia de estos modelos organizativos de la jornada laboral son:



Como vemos, entran en escena los sectores de la Logística y del Transporte, los cuales tradicionalmente han dado soporte al resto de actividades económicas proveyendo de las materias primas y productos necesarios para el buen funcionamiento de los procesos productivos y de los servicios indispensables para la sociedad en general.

Este abastecimiento de la cadena de suministro precisa que los servicios logísticos y de transporte estén en funcionamiento y disponibles las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

Esta disponibilidad constante se ha visto acrecentada desde hace unos años con la llegada de las nuevas tecnologías y el comercio electrónico, por lo que el sector de la logística y el transporte ha tenido que adaptarse a la cada vez más demandante sociedad de productos y servicios a cualquier hora del día.

Todo ello conlleva que la actividad productiva o la prestación del servicio supere los límites de la jornada ordinaria, haciendo que la empresa tenga que organizar el tiempo y los equipos de trabajo para poder ajustarse a dicha demanda.

Esta necesaria organización del tiempo productivo de las empresas no solamente ha supuesto más flexibilidad en el tiempo de la actividad productiva o en la prestación del servicio, sino también en **la regularidad y en la organización** de los horarios de trabajo, así como el aumento de la presencia de **horarios atípicos** en los centros de trabajo, entre los que se incluye **el trabajo a turnos y el trabajo nocturno**.

3. ANTECEDENTES Y OBJETIVO DEL ESTUDIO

El **tiempo de trabajo** es uno de los aspectos dentro de las condiciones que abarcan el ámbito laboral de una persona que tiene una mayor repercusión sobre su vida diaria. Por tanto, es importante gestionar, lo más adecuadamente posible, todas las **variables** que afectan a este tiempo de trabajo con el objetivo de alterar al mínimo la vida y la salud de los trabajadores.

Estas variables son principalmente:

- La organización de los horarios laborales.
- La regularidad en el horario.
- El trabajo en horarios “atípicos” (trabajo nocturno, trabajo a turnos, fines de semana, festivos, etc.).

Como hemos visto, en el sector logístico y de transporte, estas variables se ven marcadas en buena medida por las características inherentes al propio sector en relación a la necesidad de adaptación a las demandas de los clientes o al aumento del comercio electrónico, como principales razones.

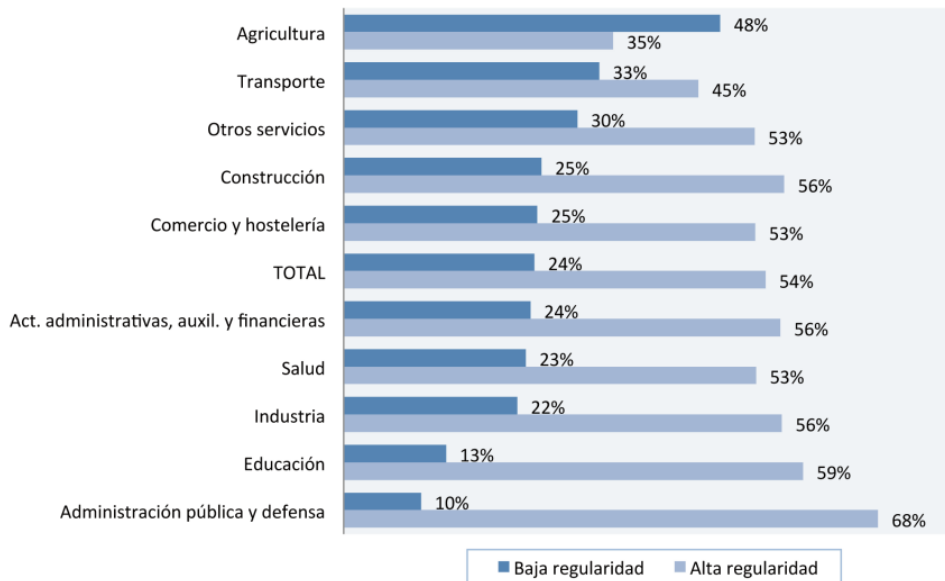
Este modelo productivo de inmediatez que lleva a una organización de la jornada poco convencional, puede traducirse a nivel de seguridad y salud laboral en la aparición o intensificación de riesgos para la salud de origen psicosocial, pudiendo generar respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales.

En este sentido, la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2015) incluye algunos datos de interés al respecto. Esta encuesta recoge las respuestas de 3.364 trabajadores en España sobre, entre otros, los siguientes aspectos:

- La situación de empleo,
- El horario de trabajo,
- La organización del trabajo,
- El equilibrio entre vida laboral y vida personal,
- El lugar de trabajo,
- La exposición a riesgos físicos y psicosociales,
- La salud y el bienestar

EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN.
ANTECEDENTES Y OBJETIVO DEL ESTUDIO

En relación a la **regularidad horaria**, según esta encuesta, el transporte es el segundo sector de actividad con una mayor irregularidad en sus horarios.



En este sentido, las variables para que un horario se considere regular son:

- Mismo número de horas todos los días.
- Mismo número de horas todas las semanas.
- Mismo número de días todas las semanas.
- Horario fijo de entrada y de salida.

En relación a la **organización de los horarios laborales** por sectores de actividad destacan los trabajadores de Transporte (37%) seguidos, con bastante diferencia, por los trabajadores de Comercio y hostelería (28%) en referencia a que ven modificados sus horarios de trabajo con una frecuencia superior a otras actividades.

Asimismo, la organización de la jornada puede deberse a **horarios atípicos**, a saber: trabajar los sábados o los domingos, jornadas de más de diez horas, **trabajar a turnos o por la noche**. Según esta encuesta, estos horarios afectan a una proporción significativa de trabajadores.

Las actividades económicas que destacan dada la proporción más elevada de trabajadores que realizan horarios atípicos son:

Salud

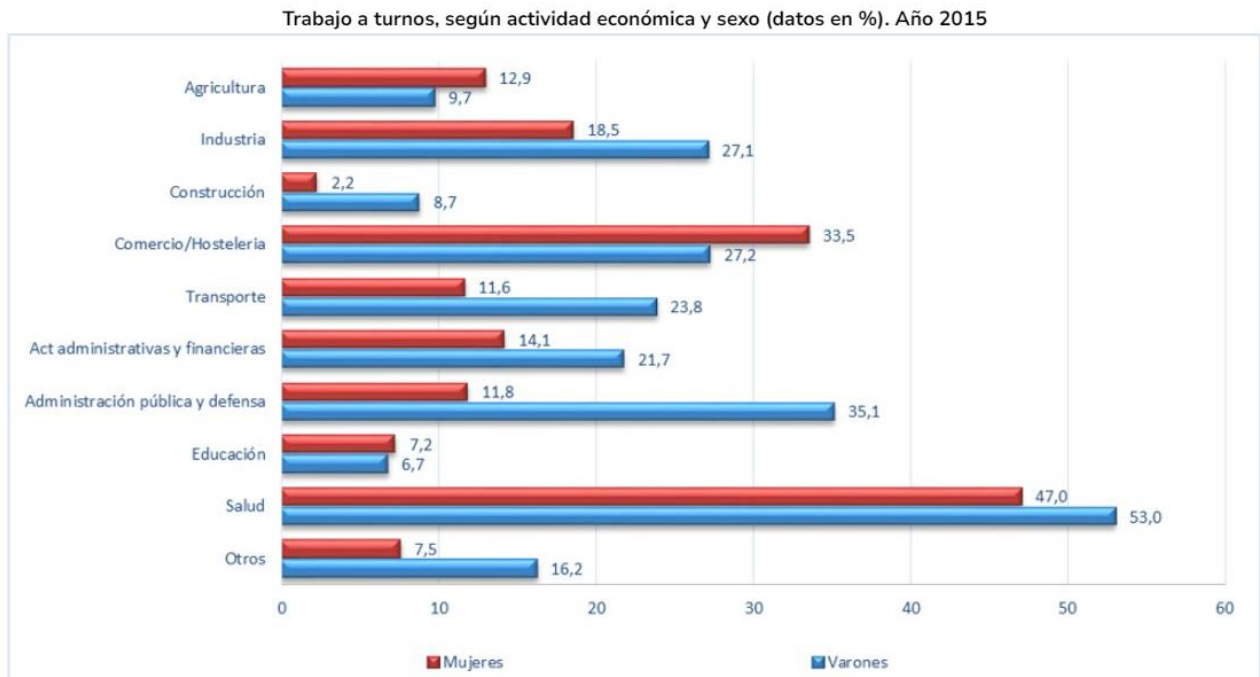
Transporte

Agricultura

Comercio y
hosteleríaActividades
administrativas,
auxiliares y
financieras

EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN.
ANTECEDENTES Y OBJETIVO DEL ESTUDIO

En relación al trabajo a turnos, en el año 2015, por actividad económica y sexo, el 23,8% de los trabajadores y el 11,6% de trabajadoras participantes en la encuesta trabajan a turnos en el sector del transporte³.



A este respecto, en el mercado laboral español, han ido aumentando de manera progresiva, las personas trabajadoras que desempeñan su actividad laboral a turnos y en horario nocturno, llegando en el año 2022 a su momento más alto, según datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

| Año 2022 | Trabajo a turnos ⁴ | Trabajo nocturno ⁵ |
|----------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Hombres | 1.940.900 | 725.750 |
| Mujeres | 1.806.700 | 430.825 |
| Total | 3.747.600 | 1.156.575 |

³ Fuente: <https://www.insst.es/el-observatorio/indicadores-evolutivos/condiciones-de-trabajo/trabajo-a-turnos>

⁴ Trabajadores asalariados

⁵ Trabajadores asalariados

Partiendo de estos datos, el peso de los trabajadores con horario a turnos en el año 2022 supone el 21,7% de los trabajadores asalariados, que ascienden a 17.251.800. Por su parte, el peso de los trabajadores nocturnos en este sentido supone el 6,70% de los asalariados en dicho año. En total, el 28,43% trabajan en horarios considerados como “atípicos” o “especiales”, al encontrarse fuera de los horarios considerados como más habituales.

Como podemos observar un número significativo de trabajadores desempeñan su jornada laboral a través de una organización del trabajo ligada a la turnicidad y a la nocturnidad.

Tal y como nos trasladan los datos, este tipo de jornadas destacan con una presencia marcada en la organización del tiempo de trabajo entre las empresas del sector de la logística y el transporte. Especialmente, como podremos ver más adelante, cobra especial presencia, **el trabajo nocturno**.

Por consiguiente, desde el punto de vista de **gestión de la seguridad y la salud laboral**, se torna relevante poner en el foco estos tipos de jornadas como posibles factores que pueden generar riesgos laborales en el mercado laboral, en general y, entre las empresas del sector logístico y de transporte, en particular.

Hacia esta dirección, apuntan diversos estudios, documentación, normativa y organismos de referencia. Entre ellos, por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica en su capítulo 29 de la Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo que *“el desempeño de la actividad laboral sometida a turnos y con horario nocturno puede dar lugar a la pérdida de la capacidad del trabajador, lo que supone un aumento de los riesgos laborales”*.

Asimismo, el siguiente estudio señala a la **principal razón** por la que las referencias bibliográficas consultadas abordan la organización de la jornada como un aspecto relevante generador de riesgos de carácter psicosocial, principalmente:

Estudio de investigación sobre consecuencias del trabajo a turnos y trabajo en turno de noche en trabajadores de mantenimiento de aeronaves. **Asociación Sindical Española de Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico (ASETMA)**

Mientras que algunos afrontan bien estos horarios heterodoxos, otros trabajadores tienen serias dificultades para hacer frente adecuadamente a dicha situación que, en los casos más extremos, se expresan como una serie de manifestaciones cuya base fisiológica es una alteración de los ritmos circadianos, es decir, de ritmos que tienen un período de alrededor de 24 horas, de los que el más evidente es el ritmo de sucesión del sueño y la vigilia. La alteración circadiana se debe al hecho de trabajar a las horas en que se debería estar durmiendo y viceversa. Aunque suele prestarse atención prioritaria a los trastornos del sueño asociados a este hecho, un buen número de trabajadores por turnos padecen una serie de efectos negativos que implican a los diferentes sistemas (**biológico, psíquico y social**) de cuya interacción dinámica adecuada depende el bienestar de los seres humanos.

Como veremos en apartados posteriores, la normativa tiene en cuenta las particularidades de esta ordenación del trabajo, de tal forma que contempla especificaciones que regulan tanto el trabajo nocturno como a turnos.

Por todo lo expuesto anteriormente, a lo largo del presente estudio **nos vamos a centrar principalmente, en el análisis de la posible relación de la turnicidad y la nocturnidad en el origen o en la influencia negativa sobre, entre otros, los siguientes aspectos principales:**

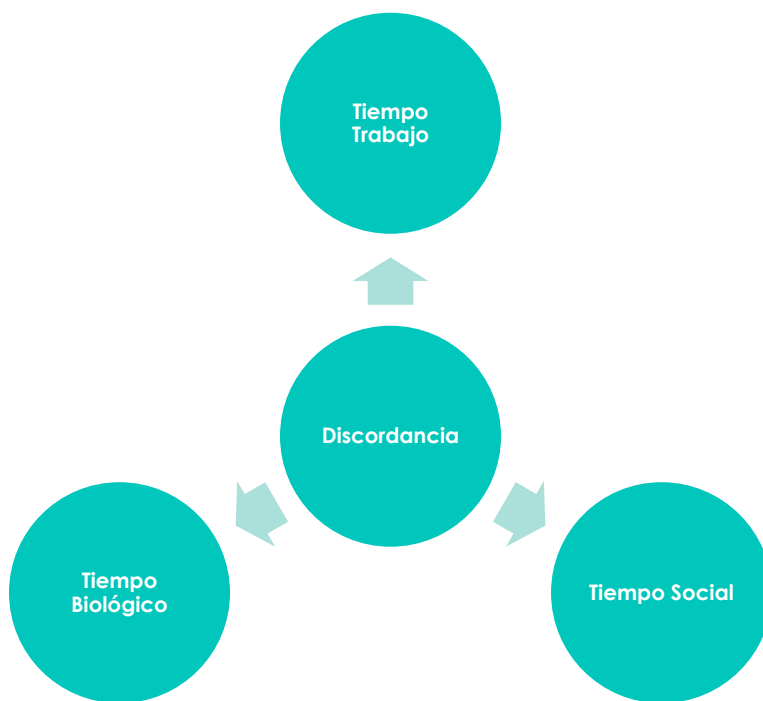


Asimismo, se analizarán las estrategias que puedan poner en marcha las empresas logísticas y de transporte para la gestión y el control de este riesgo laboral que atañe a una parte relevante de sus plantillas.

4. EFECTOS DE LA TURNICIDAD Y DE LA NOCTURNIDAD SOBRE LOS TRABAJADORES

Como hemos visto, tanto el trabajo a turnos como el trabajo nocturno pueden influir en la siniestralidad laboral de las empresas que disponen de esta organización del tiempo de trabajo.

Por un lado, en el **trabajo a turnos** rotativo, el organismo ha de adaptarse a un proceso continuo y cíclico (normalmente) de cambio de horarios y rutinas. Por otro lado, en el **trabajo nocturno**, el organismo ha de mantenerse activo en momentos en que necesita descanso y a la inversa. Todo ello, provoca un triple desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo social.



Este triple conflicto inherente al trabajador a turnos, lo predispone a la fatiga y puede originarle cierto tipo de trastornos conocidos con el nombre de Síndrome del Trabajador a Turnos.⁶

Por consiguiente, todo parece indicar que esta organización del trabajo conlleva, además de los riesgos habituales para el puesto de trabajo, un inconveniente añadido especialmente para [la salud de los trabajadores](#) en comparación con otros horarios más convencionales.

⁶ NTP 260: Trabajo a turnos: efectos médico-patológicos.

Las posibles alteraciones que pueden aparecer sobre la salud de los trabajadores pueden ser bien de **carácter agudo**, es decir, se puede presentar poco tiempo después del comienzo de trabajo a turnos o nocturno; o bien de **carácter crónico**.

A modo de resumen, las referencias bibliográficas consultadas coinciden en que el trabajo a turnos y nocturno actúa a diferentes niveles vinculados al trabajador o a la trabajadora que tenga esta organización del tiempo de trabajo.

Sobre la salud y el bienestar

- Trastornos gastrointestinales
- Trastornos cardiovasculares
- Pérdida de apetito
- Alteraciones en el sueño
- Trastornos nerviosos

Sobre la actividad laboral

- Insatisfacción personal en el trabajo
- Aumento del número de errores
- Reducción del rendimiento
- Disminución de la capacidad del control
- Absentismo
- Aumenta el número de accidentes de trabajo

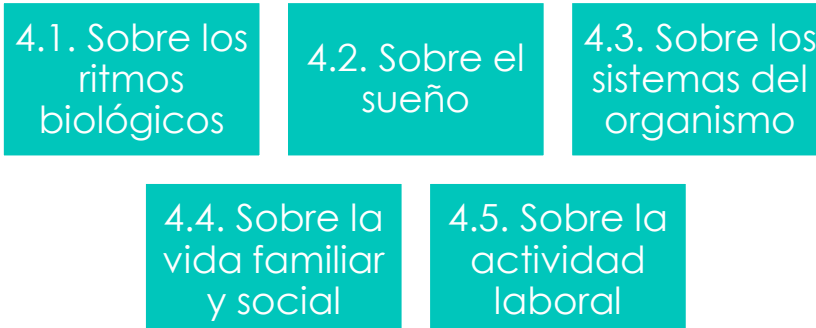
Sobre la vida social

- Empobrecimiento de las relaciones sociales y familiares
- Pérdida de amistades
- Dificultad para disfrutar del ocio

A continuación, se van a desglosar y a ampliar algunas de estas áreas con el fin de conocer los motivos que hacen que las particularidades de estas jornadas generen ciertos inconvenientes.

Antes de comenzar, conviene realizar una matización: **cualquier desempeño laboral en condiciones poco saludables o con altas exigencias físicas y mentales influye negativamente sobre la salud y seguridad de los trabajadores**, independientemente de si el trabajador o la trabajadora rota en diferentes turnos o trabaja de noche. **Sin embargo, la bibliografía consultada indica que el trabajo a turnos y nocturno, en sí mismo, se trata de un factor adicional que origina o aumenta el riesgo de sufrir alteraciones sobre los aspectos mencionados.**

A este respecto, por ejemplo, la **NTP 455. Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos**, indica que este tipo de jornadas puede producir **alteraciones** sobre los siguientes aspectos relacionados entre sí:



La influencia negativa sobre estos aspectos, puede afectar, a su vez, al **estado emocional** del trabajador o de la trabajadora, así como a su **rendimiento** en el desempeño de su actividad laboral.

4.1. SOBRE LOS RITMOS BIOLÓGICOS

Los **ritmos circadianos** son cambios regulares en el estado mental y físico que ocurren en un período aproximado de 24 horas (reloj interno de cada persona), es decir las funciones fisiológicas siguen unas repeticiones cíclicas y regulares.

Estos ritmos biológicos coinciden con los estados de vigilia y sueño, siendo la mayoría de ellos **más activos durante el día que durante la noche**.

Algunas de las variables fisiológicas que están sujetas a estos ritmos diarios son, por ejemplo: **la temperatura corporal, la presión sanguínea y la frecuencia cardíaca, entre otros**.

El trabajo a turnos y el trabajo nocturno, en mayor medida, obligan a que el organismo del trabajador o la trabajadora invierta su ciclo normal de actividad y de descanso, lo que conlleva a tener que ajustar sus funciones al período de actividad nocturna.

El trabajo nocturno de forma continuada implica que el organismo del trabajador se someta, de forma prolongada, a tensión en su intento de adaptarse al cambio de ritmo.

Precisamente, esta alteración continuada de los biorritmos y, sobre todo, la dificultad del organismo para adaptarse a dichos cambios, es el factor principal de generación de efectos adversos sobre la salud.

4.2. SOBRE EL SUEÑO

Otra función fisiológica que se ve alterada por los cambios de turno y por la nocturnidad y que cabe tratar en un punto aparte es el **sueño**.

El sueño también responde a ritmos circadianos cuya alteración puede afectar a la salud. Por tanto, **los trastornos del sueño por alteraciones del ritmo circadiano se producen cuando el horario interno de sueño-vigilia (reloj interno) no está sincronizado con el ciclo terrestre de oscuridad (noche) y luz (día)**.

Los trabajadores nocturnos suelen dormir una media de entre 5,80 y 6,40 horas diarias, mientras que los trabajadores de turnos rotativos duermen entre 5,25 y 5,50 horas diarias, tiempo que podría considerarse insuficiente para calificar el sueño como potencialmente reparador⁷. Para que sea reparadora, la duración del sueño ha de ser entre 7-9 horas aproximadamente para personas adultas, pudiendo existir ciertas variaciones entre individuos.

El trabajar en horario nocturno, independientemente de si existe turnicidad o no, altera necesariamente, el ritmo sueño-vigilia. Además, este personal encuentra algunas dificultades añadidas cuando destina tiempo a dormir en horario diurno como, por ejemplo:

- Por un lado, resulta más complicado conseguir una buena calidad del sueño durante el día (luz, ruidos, etc.),
- Por otro lado, en ocasiones los trabajadores optan por interrumpir o acortar su tiempo de descanso para poder atender situaciones específicas de carácter familiar (comidas, atención a menores, etc.), social, realización de trámites o asuntos burocráticos, etc.

Ello nos indica que existe una dificultad para la recuperación de la **fatiga física**, al acortarse las fases del sueño profundo. A este respecto, se estima que la frecuencia de sueño perturbado es entre 6 y 10 veces superior para los trabajadores nocturnos que para los diurnos⁸.

⁷ “Análisis de los efectos de la nocturnidad laboral permanente y de la rotación de turnos en el bienestar, la satisfacción familiar y el rendimiento perceptivo-visual de los trabajadores”. Facultad de Psicología. Universidad de las Islas Baleares.

⁸ “Análisis de los efectos de la nocturnidad laboral permanente y de la rotación de turnos en el bienestar, la satisfacción familiar y el rendimiento perceptivo-visual de los trabajadores”. Facultad de Psicología. Universidad de las Islas Baleares.

4.3. SOBRE LOS SISTEMAS DEL ORGANISMO

Las alteraciones que pueden producir el trabajo a turnos y nocturno, vistas anteriormente, sobre los ritmos circadianos y el sueño pueden repercutir a su vez, en el buen funcionamiento de diferentes órganos y sistemas que forman parte del organismo.

Así, la fatiga acumulada y la continua adaptación a los cambios de biorritmos pueden derivar en la aparición o empeoramiento de síntomas o dolencias como:

| Alteraciones del Sistema Nervioso | Trastornos gastrointestinales | Alteraciones del sistema cardiovascular y endocrino |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Dolor de cabeza • Irritabilidad • Depresión • Temblor de manos | <ul style="list-style-type: none"> • Dispepsia • Gastritis • Ardor de estómago • Digestiones pesadas • Flatulencia • Úlcera de estómago • Aumento de peso/obesidad. | <ul style="list-style-type: none"> • Hipertensión • Perturbaciones en los ciclos y duración de la menstruación • Concentraciones de cortisol fuera de los valores adecuados. • Diabetes |

En este sentido, diversos estudios han encontrado, por ejemplo, diferencias en cuanto al riesgo de padecimiento de problemas digestivos entre los trabajadores nocturnos y diurnos, teniendo estos últimos, menos dolencias a nivel gastrointestinal que los trabajadores nocturnos.⁹

Desde el punto de vista nutricional, los alimentos están mal repartidos a lo largo de la jornada y suelen ser de alto contenido calórico con abuso de ingesta de grasas; en el trabajo suele haber un aumento del consumo de café, tabaco y excitantes para combatir el sueño.¹⁰ En este caso, lo más favorable sería el consumo de comidas ligeras, calientes y zumo de frutas.

Asimismo, también sería desfavorable este tipo de organización del trabajo para los trabajadores que sufran de hipertensión debido a las oscilaciones de los patrones de máximas y mínimas circadianas de la presión sanguínea.¹¹

⁹ "Influencia del trabajo por turnos en la salud y la vida cotidiana". Facultad de Enfermería y Facultad de Medicina

¹⁰ NTP 310: Trabajo nocturno y trabajo a turnos: alimentación.

¹¹ "Análisis de los efectos de la nocturnidad laboral permanente y de la rotación de turnos en el bienestar, la satisfacción familiar y el rendimiento perceptivo-visual de los trabajadores". Facultad de Psicología. Universidad de las Islas Baleares.

4.4. SOBRE LA VIDA FAMILIAR Y SOCIAL

La actividad laboral que desempeñan los trabajadores y su vida personal y familiar están estrechamente relacionadas, entrando, en no pocas ocasiones, en conflicto. Esto se debe a que ambos contextos, personal y laboral, demandan constantes y variados recursos personales, físicos y temporales pudiendo llegar a ser incompatibles en un momento dado. Es decir, esta desavenencia puede darse en dos direcciones:

- **Conflicto trabajo-familia:** Cuando el trabajo interfiere con la familia.
- **Conflicto familia-trabajo:** Cuando la familia interfiere con el trabajo.

En este sentido, la alternancia en los turnos, así como el turno nocturno dificulta la relación diaria debido a la falta de coincidencia con los demás, según la NTP 455¹². Las dificultades se dan en el ámbito familiar y social, especialmente en los siguientes aspectos:



Según la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, el 25% de los trabajadores señala que tiene problemas para adaptar su horario laboral a sus compromisos sociales y familiares.

¹² NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos.

EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN.
EFECTOS DE LA TURNICIDAD Y DE LA NOCTURNIDAD SOBRE LOS TRABAJADORES

Dicha encuesta nos traslada un perfil del personal que tiene una mayor exposición a este factor y, por tanto, sufre más esta dificultad en la conciliación familiar y laboral.



Asimismo, esta encuesta entre trabajadores de distintos sectores traslada un resumen de los principales factores de la organización del tiempo de trabajo que dificultan la conciliación entre el trabajo y los compromisos sociales y familiares, principalmente.

| | Menor dificultad | Mayor dificultad |
|---|------------------------------------|---|
| Nº de horas a la semana trabajadas | Menos de 35 horas (12%) | Más de 40 horas (45%) |
| Jornadas de más de 10 horas | No las realizan (16%) | Sí las realizan (46%) |
| Trabajo a turnos | No trabajan a turnos (21%) | Trabajan a turnos (35%) |
| Tipo de turno ^(a) | Turno fijo (27%) | Turnos rotativos/alternativos (44%) |
| Cambios en los horarios de trabajo | Sin cambios (19%) | Con cambios (38%) |
| Tiempo de antelación con que se informa de los cambios en los horarios de trabajo ^(b) | Varias semanas de antelación (30%) | El mismo día (45%) El día de antes o unos días antes (38%) |
| Trabajar los domingos | No trabajan los domingos (17%) | Trabajan los domingos (41%) |
| Trabajar los sábados | No trabajan los sábados (11%) | Trabajan los sábados (36%) |
| Trabajo nocturno | No trabaja por la noche (18%) | Sí trabaja por la noche (47%) |
| Regularidad de los horarios de trabajo (mismo nº de horas todos los días, mismo nº de días todas las semanas y mismo nº de horas todas las semanas) | Regularidad alta (16%) | Regularidad media (32%) Regularidad baja (38%) |
| Facilidad para conseguir una o dos horas libres para atender asuntos personales o familiares | Es fácil o muy fácil (17%) | Es difícil o muy difícil (41%) |
| Trabajar durante el tiempo libre | Nunca (17%) | Todos los días o varias veces por semana (50%) Varias veces al mes (35%) Con menos frecuencia (27%) |

Base: total de trabajadores (N=3.364). Base(a): trabajadores a turnos (N=772); base (b): trabajadores con horarios fijos o que pueden elegir entre varios fijos que establece la empresa (N=2.392).
Categorías de respuesta: "no muy bien" o "nada bien."

La dificultad de separar los ámbitos privado y laboral es especialmente acusada entre los **autónomos**; de ahí que, por ejemplo, los autónomos con hijos sean los que más sienten que el trabajo les impide dedicar el tiempo que querrían a su familia (31% frente al 21% de los asalariados con hijos).

4.5. SOBRE LA ACTIVIDAD LABORAL

Otra de las consecuencias de este sistema de trabajo, además de a los propios trabajadores, es que la turnicidad y nocturnidad, además, pueden repercutir negativamente a la organización.

Las alteraciones sobre la salud que pueden derivarse de esta organización del trabajo pueden afectar negativamente al ámbito laboral, principalmente, sobre los siguientes aspectos:

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

En este sentido, los ritmos circadianos provocan una disminución de la ejecución psicofísica durante la noche que, junto con las deficiencias de sueño y los fuertes sentimientos de fatiga, disminuyen la eficiencia en el trabajo y aumentan la posibilidad de errores y de posibles accidentes.

Por tanto, la somnolencia excesiva es una de las principales causas de los accidentes. Es necesario tener una especial precaución en los puestos de trabajo en los que se manejen vehículos o equipos de manutención, como es el caso de:

- Conductores de vehículos pesados y vehículos ligeros de transporte de mercancías.
- Conductores de equipos de manutención para el movimiento de cargas; operarios de manutención y carretilleros, principalmente.

Asimismo, en el trayecto de ida-vuelta al trabajo, el 77,5% de los trabajadores afirma haber conducido somnoliento y un 45% manifiesta haber dado una cabezada al volante, según datos extraídos del [Estudio de investigación sobre consecuencias del trabajo a turnos y trabajo en turno de noche en trabajadores de mantenimiento de aeronaves de ASETMA.](#)

Por consiguiente, en estos casos, la empresa puede tener que asumir mayores costes relacionados con las bajas y faltas al trabajo, peor calidad en el servicio, pérdidas de productividad, así como mayor rotación.

5. MARCO NORMATIVO. CONCEPTOS PREVIOS Y PRINCIPIOS GENERALES

La normativa incluida en este apartado recoge las bases y los principios legales a aplicar en relación a una organización del trabajo que tiene un carácter “especial” o “atípico”, tal y como la propia legislación lo denomina. Esta necesidad de legislación expresa viene dada por las particularidades o características intrínsecas de la turnicidad y a la nocturnidad en el trabajo que puede incidir negativamente tanto en la seguridad como en la salud física y mental de los trabajadores, como hemos analizado en apartados anteriores.

Por ello, se han incluido en diversa normativa de referencia aspectos que apuestan por la regulación de este tipo de jornadas, cada vez más presentes en el mercado laboral.

5.1. Estatuto de los trabajadores

5.2. Real decreto sobre jornadas especiales de trabajo

5.3. Ley de Prevención de Riesgos Laborales

5.4. Convenios colectivos

5.1. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El **Estatuto de los Trabajadores** es la normativa marco de referencia que recoge las directrices fundamentales existentes en el Derecho Laboral en España.

Esta norma se consolida a través del **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**.

Es a través de su artículo 36 donde se regula y define la organización del trabajo en relación con la turnicidad y la nocturnidad.

A) TRABAJO NOCTURNO

Se entiende por 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.¹³
- Estos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, como norma general, existiendo algunas excepciones reguladas en la normativa.¹⁴

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.

A continuación, se desglosa la parte específica del Estatuto de los Trabajadores que alude a este concepto.

Artículo 36. Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo

1. A los efectos de lo dispuesto en esta ley, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que

¹³ Excepto si el salario se ha establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

¹⁴ Las excepciones a los límites de la jornada de los trabajadores nocturnos vienen recogidas en el artículo 32 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo.

puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Resultará de aplicación a lo establecido en el párrafo segundo lo dispuesto en el artículo 34.7 Igualmente, el Gobierno podrá establecer limitaciones y garantías adicionales a las previstas en el presente artículo para la realización de trabajo nocturno en ciertas actividades o por determinada categoría de trabajadores, en función de los riesgos que comporten para su salud y seguridad.

2. El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

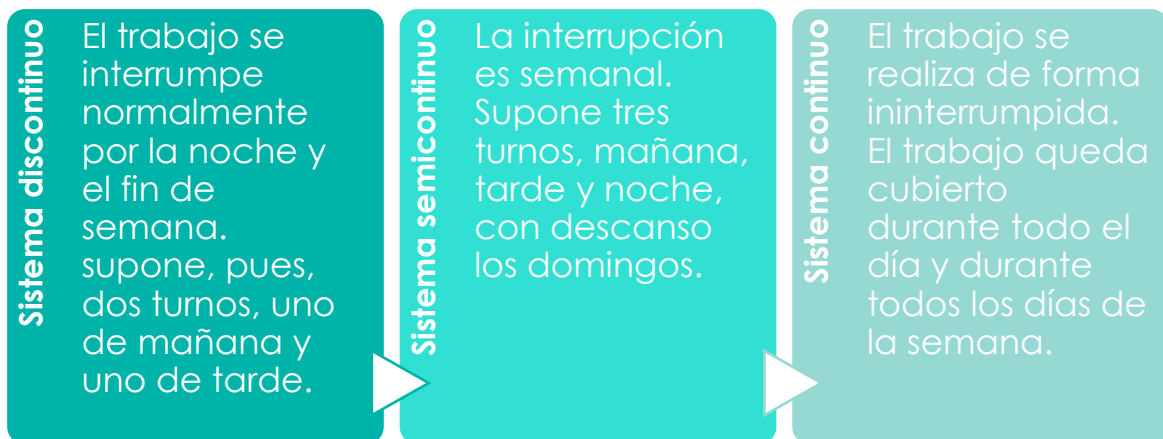
B) TRABAJO A TURNOS

El trabajo a turnos es la *“forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas”*.

Esta modalidad de organización del trabajo se utiliza, normalmente, cuando la actividad productiva o la prestación de servicios se desarrolla superando los límites de la jornada ordinaria de los trabajadores. Esto se traduce, de forma general en que, en el trabajo a turnos, un mismo puesto de trabajo, es ocupado por varios trabajadores a lo largo del día.

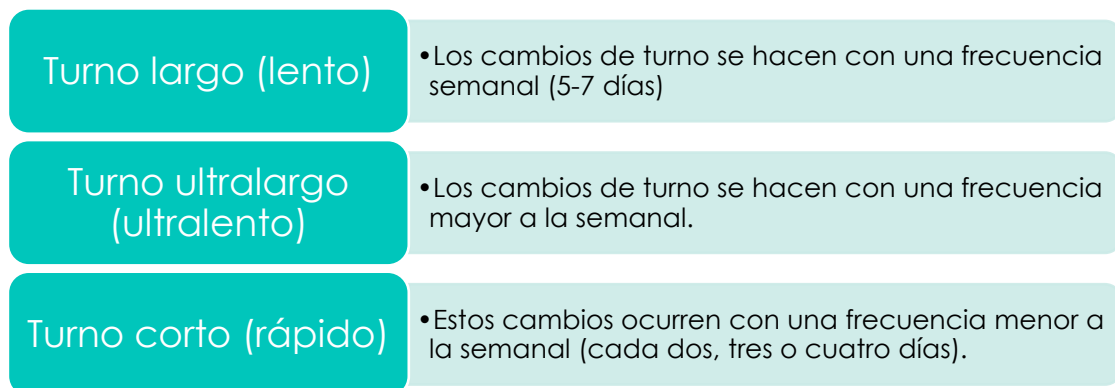
De forma general, las empresas pueden acogerse a distintas formas de organización¹⁵ en función de sus necesidades productivas:

¹⁵ Nota Técnica de Prevención (NTP) 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos.



Entre las empresas del sector logístico y de transporte existen los tres sistemas mostrados.

Asimismo, el sistema de rotación, que tipifica al trabajo por turnos, implica un ritmo que se sucede indefinidamente de forma cíclica¹⁶. De esta manera, los cambios de turno o de horario pueden producirse de la siguiente manera:



A la hora de organizar los turnos de trabajo es conveniente tener en cuenta, entre otros factores:

- El sentido de rotación de los turnos (Mañana-tarde-noche; noche-tarde-mañana...)
- Y la permanencia en el turno de noche (no debe suponer más de dos semanas seguidas, excepto adscripción voluntaria).

¹⁶ Tesis Doctoral "Condiciones Laborales del Trabajo Nocturno" María Antonia Corrales Moreno. Universidad de Cantabria. 2016.

A continuación, se desglosa la parte específica del Estatuto de los Trabajadores que alude a este concepto.

Artículo 36. Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo

3. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador esté en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

C) SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

El hecho de que la normativa establezca consideraciones específicas en relación al trabajo a turnos y nocturno hace visible la relación entre esta organización de la jornada de trabajo y la seguridad y salud de los trabajadores. Así lo demuestra el marco normativo recogido en este apartado del estudio que nos ocupa.

En este sentido, el Estatuto de los Trabajadores, como venimos desgranando, incluye, por primera vez, referencia expresa a la turnicidad y a la nocturnidad con el objetivo de establecer los requisitos mínimos que minimicen los riesgos derivados de la exposición a estas condiciones de trabajo.

Por ello, en su artículo 36 establece que los trabajadores con esta organización de su jornada laboral tendrán el mismo nivel de protección, por parte de la empresa, de su seguridad y salud que el resto de trabajadores con jornadas ordinarias de trabajo.

Artículo 36. Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo

4. 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.

El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su estado de salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo. 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. El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 39 y 41, en su caso, de la presente ley.

5. El empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los periodos de descanso durante la jornada de trabajo.

5.2. JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO

El Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre **jornadas especiales de trabajo** tiene como objeto la regulación de ampliaciones y limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos en determinados sectores de actividad y trabajos específicos.

A lo largo de su articulado se regulan diversas actividades o condiciones específicas de trabajo, entre las que se incluyen **tanto el trabajo a turnos como el trabajo nocturno**.

EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN.
MARCO NORMATIVO. CONCEPTOS PREVIOS Y PRINCIPIOS GENERALES

Por un lado, basándose en el Estatuto de los Trabajadores, este real decreto establece condiciones específicas concretamente para el Trabajo a turnos en relación al descanso semanal y al descanso diario de los trabajadores que tengan esta organización en su jornada laboral.

A modo resumen, mostramos en la siguiente tabla una comparativa entre las reglas específicas del trabajo a turnos y las reglas del trabajo en general¹⁷.

| Regla general | Trabajo a turnos |
|--|--|
| Descanso semanal | |
| 1 día y medio | 1 día y medio |
| Ininterrumpido | Posibilidad de separar el día completo del medio día |
| Acumulable por períodos de hasta 14 días | Medio día acumulable por periodos de hasta 4 semanas |
| | Medio día separable del día completo para su disfrute en otro día |
| Descanso mínimo entre jornadas | |
| 12 horas | Posibilidad de reducir estas 12 horas hasta un mínimo de 7, con compensación de la diferencia hasta las 12 horas establecidas en los días inmediatamente siguientes. |

¹⁷ Fuente: <https://www.hiberus.com/crecemos-contigo/todo-sobre-la-normativa-de-trabajo-a-turnos/>

A continuación, se extractan los artículos específicos en relación al trabajo a turnos y/o nocturno.

Artículo 19. Trabajo a turnos

1. En las empresas en que se realicen actividades laborales por equipos de trabajadores en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.
2. En dichas empresas, cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el apartado 3 del artículo 34 del citado Estatuto, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

Por otro lado, tomando como referencia también el Estatuto de los Trabajadores, incluye en su capítulo IV varios artículos en los que se recogen **limitaciones a la nocturnidad** como organización de la jornada laboral.

Artículo 32. Excepciones a los límites de jornada de los trabajadores nocturnos.

1. La jornada de trabajo máxima de los trabajadores nocturnos establecida en el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores sólo podrá superarse, mediante la realización de horas extraordinarias o la ampliación del período de referencia de quince días previsto en el mismo, con sujeción a las condiciones y límites que se establecen en el presente artículo, en los siguientes casos:
 - a) En los supuestos de ampliaciones de jornada previstos en el capítulo II de este Real Decreto.
 - b) Cuando resulte necesario para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

c) En el trabajo a turnos, en caso de irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa.

2. Las excepciones a los límites de jornada de los trabajadores nocturnos a que se refiere el número anterior no podrán tener por efecto la superación de una jornada de ocho horas diarias de trabajo efectivo de promedio en un período de referencia de cuatro meses en los supuestos previstos en el párrafo a) del apartado anterior, o de cuatro semanas en los restantes supuestos.

Para el cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la ampliación de la jornada se materialice mediante la realización de horas extraordinarias, sea cual fuere la forma de compensación de las mismas acordada por las partes conforme a lo dispuesto en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio del respeto de ésta, deberá reducirse la jornada de trabajo de los trabajadores afectados en los días subsiguientes hasta alcanzar el referido promedio en el período de referencia correspondiente.

3. En los convenios colectivos podrá acordarse la ampliación del período de referencia previsto en el apartado anterior para los supuestos a que se refiere el párrafo a) del apartado 1 de este artículo hasta un máximo de seis meses.

Artículo 33. Jornada máxima de los trabajadores nocturnos en trabajos con riesgos especiales o tensiones importantes.

1. La jornada de trabajo máxima de los trabajadores nocturnos cuyo trabajo implique riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes será de ocho horas en el curso de un periodo de veinticuatro horas durante el cual realicen un trabajo nocturno, salvo que deba ser inferior, según lo previsto en el capítulo III.

A efectos de lo dispuesto en este artículo los trabajos que impliquen riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes serán los definidos como tales en convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, tomando en consideración los efectos y los riesgos inherentes al trabajo nocturno.

2. La jornada de trabajo máxima de los trabajadores nocturnos establecida en el apartado 1 sólo podrá superarse en los supuestos previstos en el artículo 32.1.b) y c).

Además, este real decreto, en su subsección 2, regula el transporte por carretera debido a las particularidades de este sector en relación a la jornada de trabajo y los descansos.

En este sentido, dada la prolífica normativa que aplica a los tiempos de trabajo de los trabajadores móviles en el transporte por carretera¹⁸ únicamente nos centraremos en las referencias al tema principal del presente estudio, en este caso, la nocturnidad.

Artículo 10 bis. Límites del tiempo de trabajo de los trabajadores móviles

2. Cuando, sin tener la calificación de trabajador nocturno conforme a lo previsto en el [artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores](#), un trabajador realice trabajo nocturno, su jornada de trabajo diaria no podrá exceder de diez horas por cada período de veinticuatro.

En ningún caso la retribución específica del trabajo nocturno, determinada conforme a lo previsto en el [artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores](#), podrá poner en peligro la seguridad vial.

5.3. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece de forma expresa el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Esta ley y sus normas de desarrollo aplican a todos los trabajadores independientemente de la jornada en la que éste desarrolle su actividad laboral, tal y como refiere el Estatuto de los Trabajadores, véase [apartado 5.1.c. Seguridad y Salud Laboral](#) del presente estudio.

¹⁸ Se entiende por trabajadores móviles en el transporte por carretera a los conductores, ayudantes, cobradores y demás personal auxiliar de viaje en el vehículo que realice trabajos en relación con el mismo, sus pasajeros o su carga, tanto en las empresas del sector de transporte por carretera, ya sean urbanos o interurbanos y de viajeros o mercancías, como en las integradas en otros sectores que realicen tales actividades de transporte o alguna de las auxiliares anteriormente citadas.

Además, esta ley hace referencia directa al trabajo a turnos y/o nocturno en el caso de la protección de las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia, de la siguiente manera.

Artículo 26. Protección de la maternidad

1. (...) Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. **Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.**

5.4. CONVENIO COLECTIVO

Los convenios colectivos¹⁹ que nos atañen, sector logístico y sector de transporte, tienen en cuenta la nocturnidad dentro de las condiciones laborales de estos trabajadores; en este sentido, incluyen para los trabajadores nocturnos un plus sobre su salario.

Artículo 28. Plus de nocturnidad²⁰

Salvo que el salario del trabajo nocturno por su propia naturaleza se haya establecido atendiendo a esta circunstancia, o que se acuerde la compensación de este trabajo por descansos, la persona trabajadora que preste servicio entre las diez de la noche y las seis de la mañana, incluso en régimen de turnos, percibirá un plus de nocturnidad (...).

¹⁹ Convenio Colectivo: Acuerdo vinculante entre los representantes de los trabajadores y los empresarios de un sector o empresa determinados, que regula las condiciones laborales. Real Academia de la Lengua <https://www.rae.es/drae2001/convenio>

²⁰ V Convenio Colectivo de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de Mercancías de la Comunidad de Madrid para los años 2023 a 2025.

6. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

La realización del presente estudio se ha conseguido llevando a cabo diferentes fases complementarias, gracias a las cuales, podemos mostrar a lo largo de este documento, los datos, los resultados y las conclusiones obtenidas.

Las fases diferenciadas que se han acometido se desarrollan a continuación:

6.1. Análisis Documental

6.2. Análisis Cuantitativo

6.3. Análisis Cualitativo

6.4. Redacción y Difusión

6.1. ANÁLISIS DOCUMENTAL

Esta etapa se compone básicamente de dos partes, que constituyen la base para las siguientes fases del estudio.

- **Recopilación bibliográfica:** se trata de buscar, analizar y recopilar información a través de diversas fuentes bibliográficas. Esta información se centra principalmente en estudios sobre la temática abordada, informes, normativa de referencia y documentación de organismos e instituciones suministradores de datos.
- **Estudio de datos:** se trata de compendiar, depurar y analizar la información y los datos obtenidos en el paso anterior, realizando un tratamiento de los mismos.

6.2. ANÁLISIS CUANTITATIVO

En esta fase se ha utilizado **la encuesta** como herramienta principal de obtención de datos.

En un primer paso se diseñó, expresamente para este estudio, un cuestionario con preguntas cerradas **dirigidas a trabajadores y trabajadoras que realicen su actividad laboral a turnos o en horario nocturno**, con el fin de recopilar información de interés sobre la temática a analizar. El contenido principal de dicho cuestionario es el siguiente:

- a) **Datos generales de la empresa:** se pregunta por dos aspectos principales, **la actividad de la empresa y el número de trabajadores.**
- b) **Información específica sobre los trabajadores participantes:** en este apartado se recopilan datos dirigidos a conocer el perfil de estos trabajadores a través de los siguientes puntos:
- **Información del trabajador/a.** (edad, sexo, tipo de contrato)
 - **Información sobre el puesto de trabajo** (Denominación del puesto, antigüedad...).
 - **Información específica de los turnos de trabajo.** (Rotaciones, nocturnidad, descansos, etc.)
 - **Aspectos individuales del trabajador en relación al trabajo a turnos y nocturno.** (Estrategias de adaptación, hábitos alimenticios, ejercicio físico, sueño, salud en general y conciliación vida familiar y laboral)

Este cuestionario se difundió por dos vías, en formato impreso y de forma electrónica:

- En el Anexo I del presente estudio se incorpora la versión definitiva del cuestionario impreso.
- El modelo de cuestionario electrónico puede consultarse a través del siguiente enlace:

<https://docs.google.com/forms/d/1iROCCNca5Q4Mee003ZNc0o6psosswPI7oKhCwaZQ3UA/edit>

Esta técnica nos ha permitido realizar la encuesta, planteada de forma idéntica y homogénea a los trabajadores del sector y así, recoger la información deseada, permitiendo una posterior cuantificación y tratamiento estadístico, cuyos resultados se presentan en el punto 7.1. Análisis cuantitativo.

La muestra que ha participado en esta fase ha sido de 25 trabajadores del sector logístico y de transporte.

6.3. ANÁLISIS CUALITATIVO

La técnica principal utilizada en esta fase para la obtención de información ha sido la **entrevista**. Se han realizado un total de ocho entrevistas en diferentes empresas pertenecientes al sector de la logística y el transporte.

El perfil de las personas entrevistadas ha sido, de forma generalizada, personal dedicado a la prevención de riesgos laborales dentro de sus empresas y/o pertenecientes al departamento de Recursos Humanos.

El objetivo de estas entrevistas es ahondar en las cuestiones planteadas en la fase cuantitativa y enriquecerlas, de tal forma que tengamos las dos visiones, de la empresa y de los trabajadores, de forma complementaria.

El contenido principal del guion es el siguiente:

- a) **Contexto de la empresa entrevistada:** tamaño, actividad, características intrínsecas, número de trabajadores, etc.
- b) **Descripción de la ordenación del tiempo de trabajo:** trabajo a turnos, trabajo nocturno. Análisis. Perfil de trabajadores y puestos.
- c) **Seguridad y salud laboral:** Gestión de la PRL en relación a los trabajadores a turnos y/o nocturnos. Documentación preventiva, información y formación, vigilancia de la salud y actuaciones preventivas específicas.

En el Anexo II del presente estudio se incorpora el modelo de guion utilizado durante las entrevistas. Asimismo, los resultados obtenidos en esta fase se plasman en el punto 7.2. Análisis cualitativo, del presente estudio.

6.4. REDACCIÓN Y DIFUSIÓN

En este paso, principalmente, se ha redactado el presente documento que trata de plasmar toda la información, los datos, los resultados y los contenidos de interés que conforman el estudio propiamente dicho.

Una vez finalizado, se ha difundido a través de las Redes Sociales de UNO, a través de email y de la página WEB de UNO <https://unologistica.org/proyectos-e-informes/prevencion-de-riesgos-laborales/>, con el objetivo de poner a disposición de las empresas del sector logístico y de transporte en general, la información aquí recabada.

7. ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN SOBRE TRABAJO A TURNOS Y TRABAJO NOCTURNO

A lo largo de este punto se van a exponer detalladamente los datos obtenidos del muestreo realizado, tanto en la fase cuantitativa como en la fase cualitativa, descritas en el apartado anterior correspondiente a la metodología.

7.1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

- Dentro de cada apartado se van a ir desgranando los resultados obtenidos de los datos recopilados utilizando como herramienta la encuesta mencionada, a la que han contestado 25 trabajadores del sector logístico y transporte.

7.2. ANÁLISIS CUALITATIVO

- Se mostrarán los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a 8 empresas pertenecientes al sector logístico y de transporte, conociendo así la gestión de la empresa de esta condición de trabajo.

7.1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

En este punto vamos a presentar el tratamiento estadístico realizado con los datos obtenidos de las encuestas, tomando como base los siguientes apartados:

7.1.1. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

- Descripción del perfil de las empresas a las que pertenecen los trabajadores participantes.

7.1.2. INFORMACIÓN PREVIA DE INTERÉS

- Descripción del perfil de los trabajadores participantes en el estudio.
- Principales características del puesto ocupado por los trabajadores nocturnos y/o a turnos.

7.1.3. INFORMACIÓN ESPECÍFICA DE LOS TURNOS DE TRABAJO

- Características y organización del sistema de turnos y/o nocturno.

7.1.4. ASPECTOS INDIVIDUALES A CONSIDERAR EN RELACIÓN AL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO

- Aspectos individuales en relación a estrategias de adaptación de los trabajadores.

7.1.1. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

En este apartado, se reflejará el perfil de las empresas en las que desarrollan su actividad los trabajadores que han participado en las encuestas, teniendo en cuenta los datos obtenidos en relación a las siguientes variables:

- a) **Actividad** de la empresa,
- b) **Tamaño** de la empresa, en función del número de trabajadores.

Con estos datos, podemos hacernos una idea del perfil de las empresas que forman parte del estudio.

A) ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES

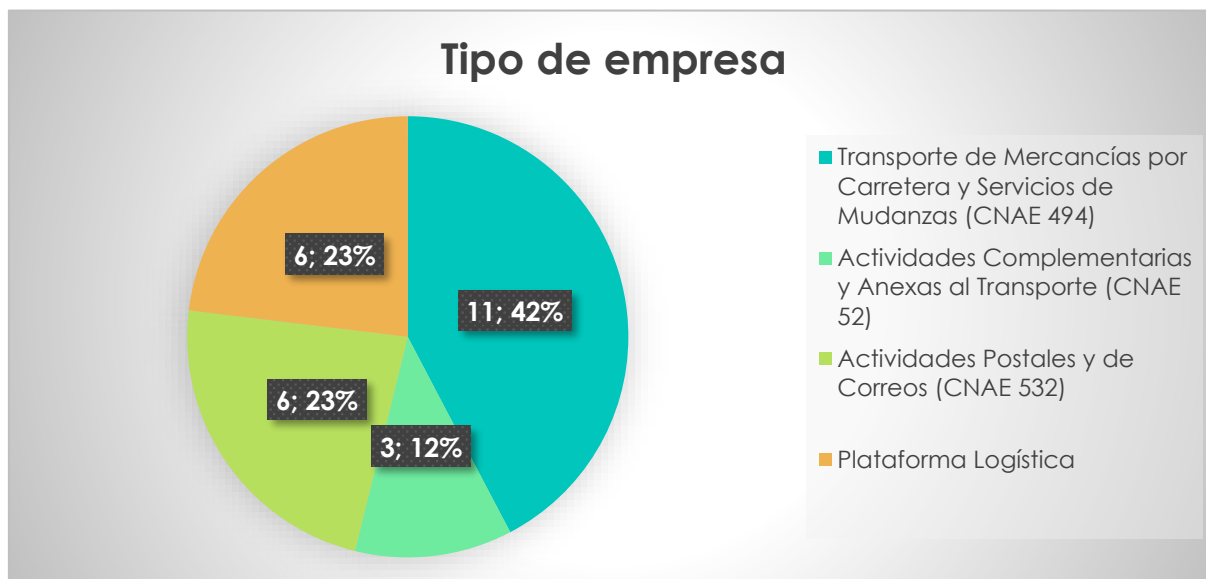
El sector de la logística y el transporte de mercancías incluye perfiles de empresas con actividades diferenciadas. Según el CNAE y/o la descripción de la actividad se han tenido en cuenta los siguientes tipos de empresa para esta primera fase:

- CNAE 49. Transporte de mercancías por carretera y servicios de mudanzas.
- CNAE 52. Actividades complementarias y anexas al transporte.
- CNAE 512. Transporte aéreo de mercancías.
- CNAE 532. Actividades postales y de correos.
- Plataformas logísticas.

Según los datos obtenidos, la actividad más común entre las empresas en las que trabajan las personas participantes es Transporte de Mercancías por Carretera (42%).

La siguiente actividad más común es la dedicada a la logística que, en este caso, englobamos Actividades Complementarias y Anexas al Transporte y Plataforma logística, sumando 9 respuestas, en total, lo que supone el 36%.

Además, una de las empresas, según indica, se dedicaría a todas estas actividades a la vez.



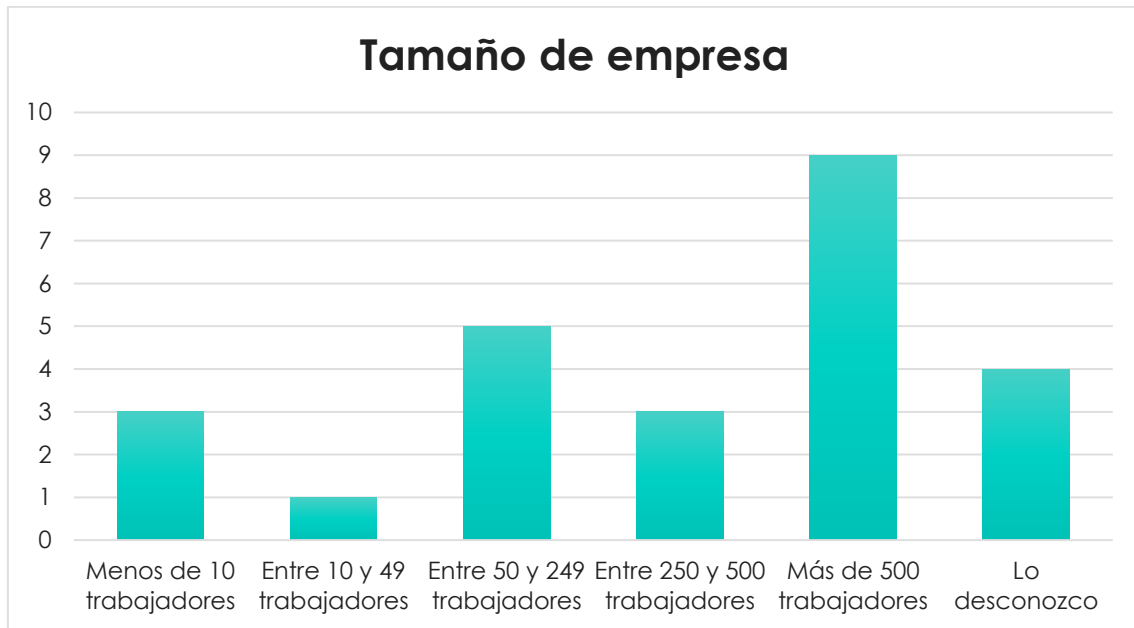
B) TAMAÑO DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES

A continuación, se presentan los distintos tamaños de las empresas en función del número de trabajadores, a las que pertenecen los trabajadores encuestados.

En este caso, 9 empresas participantes, es decir, el 36%, tienen menos de 250 trabajadores en plantilla, por lo que son consideradas **pymes**, a efectos del tamaño de plantilla.

12 de las respuestas, concretamente, el 46,2%, corresponden a **empresas grandes** en relación al tamaño de la plantilla. Nueve de estas empresas tienen más de 500 trabajadores en plantilla.

El resto de trabajadores encuestados desconocen el rango de número de trabajadores en el que se encuentra la empresa en la que trabajan.



De las respuestas trasladadas por los trabajadores participantes, el 12% de las empresas en las que trabajan son consideradas **micropymes**, a efectos de tamaño de plantilla.

7.1.2. INFORMACIÓN PREVIA DE INTERÉS

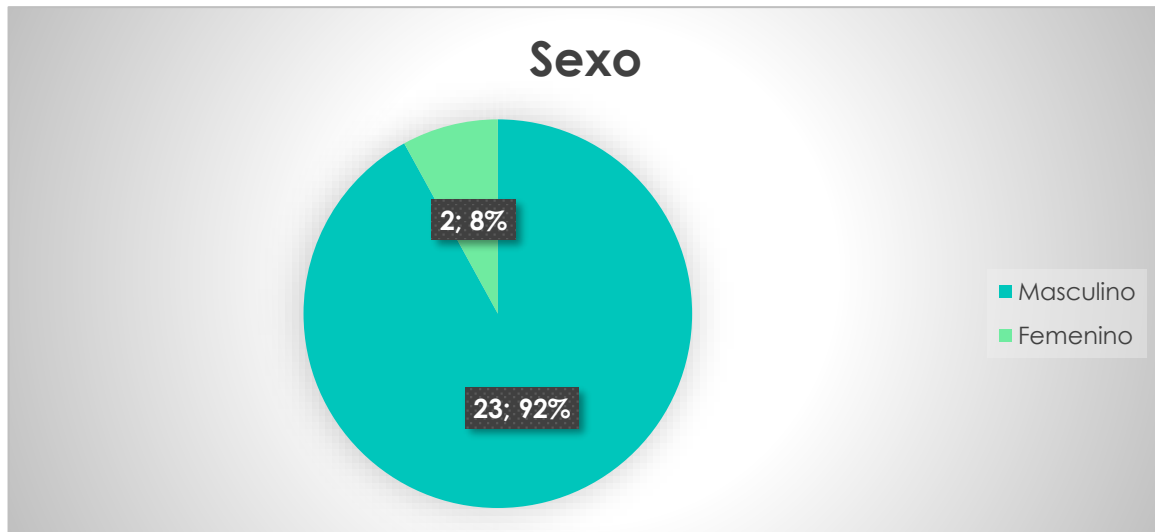
A lo largo de este apartado se recogen los datos de interés para el estudio que puedan ofrecer una imagen del perfil de los trabajadores que trabajan a turnos y/o en período nocturno, así como de los puestos de trabajo que ocupan.

A) INFORMACIÓN DEL TRABAJADOR A TURNOS Y NOCTURNO

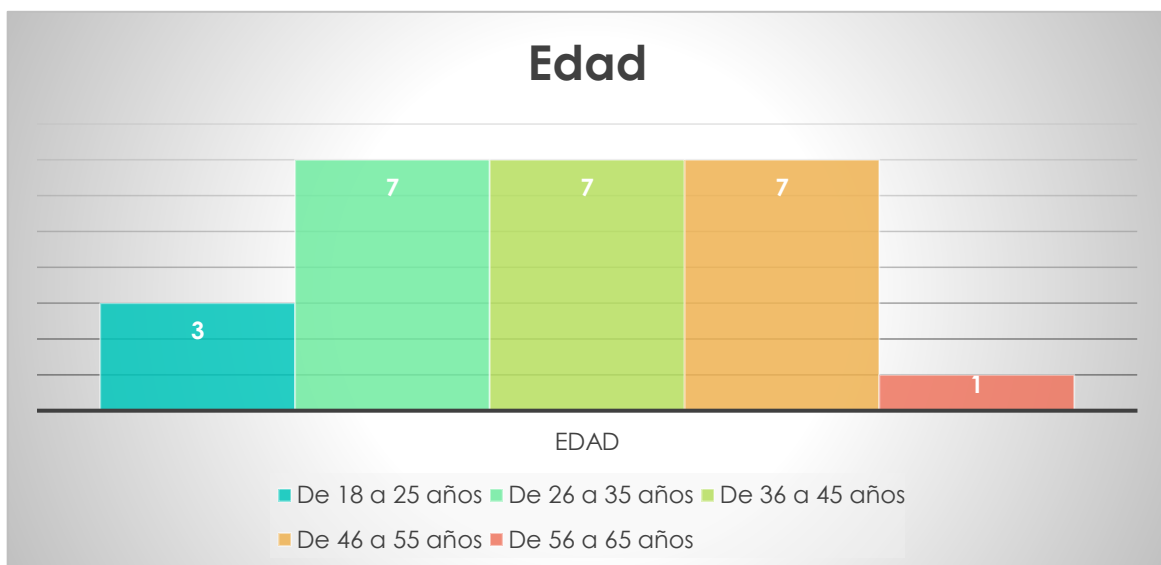
Se analizan al detalle las variables incluidas en la encuesta para este apartado que son: **Sexo, edad y tipo de contrato.**

- **Sexo:** La mayoría de las respuestas obtenidas en esta fase han sido proporcionadas por trabajadores hombres, concretamente 92% de las respuestas.

Este resultado coincide con los datos obtenidos del INE y presentados en el apartado [3. Antecedentes y objetivo del estudio](#), en el que se incluyen los trabajadores ocupan más puestos con turnicidad y nocturnidad que las trabajadoras, con carácter general.



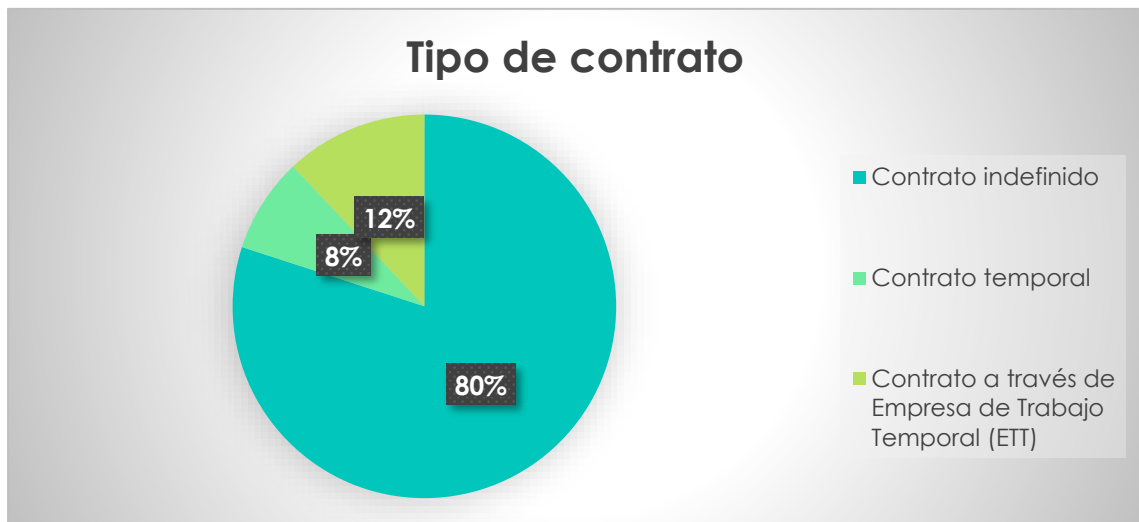
- Edad: Como podemos observar del gráfico mostrado a continuación la mayoría de los trabajadores de nuestra muestra se encuentran entre los 26 y los 55 años, en los que se concentra la mayoría de los trabajadores muestreados.



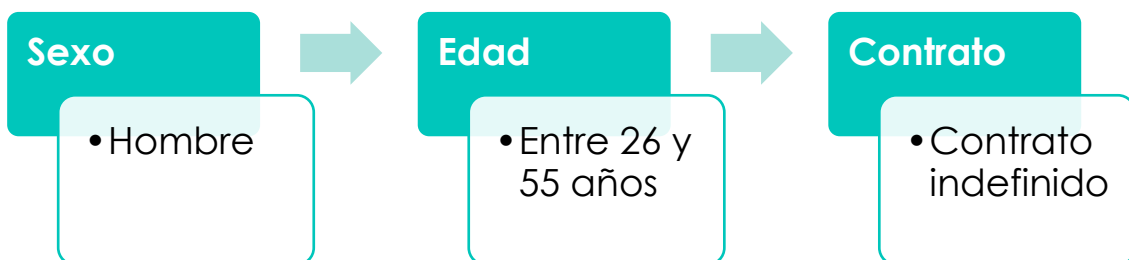
La edad es un factor relevante dentro del trabajo a turnos y nocturno, ya que es conveniente tener en cuenta que la matutinidad se va incrementando con la edad, pudiendo agravar la situación laboral en caso de que existiesen problemas de salud.²¹

²¹ Análisis de los efectos de la nocturnidad laboral permanente y de la rotación de turnos en el bienestar, la satisfacción familiar y el rendimiento perceptivo-visual de los trabajadores”. Facultad de Psicología. Universidad de las Islas Baleares.

- **Tipo de contrato:** En el formulario se contemplaron cuatro tipos de relaciones contractuales respecto a la empresa, elegidas por abarcar las situaciones más comunes en el sector logístico y de transporte. De **mayor a menor** presencia en nuestra muestra encontramos:
 - **Contrato indefinido:** la mayor parte de los trabajadores participantes en las encuestas disponen de contrato indefinido, siendo el 80% del total de la muestra.
 - **Contrato a través de ETT:** el 12% de los trabajadores prestan servicio a través de una Empresa de Trabajo Temporal.
 - **Contrato temporal:** Dos de las personas encuestadas tienen un contrato temporal.
 - **Trabajador/a por cuenta propia (autónomo):** Si bien existe una notable presencia de trabajadores autónomos en el sector; en cuanto a la participación en este estudio, ninguno de los trabajadores participantes se trata de un trabajador autónomo.



De forma general, el perfil del personal con turnicidad y/o nocturnidad que ha participado en la fase cuantitativa del presente estudio es el siguiente:



B) INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

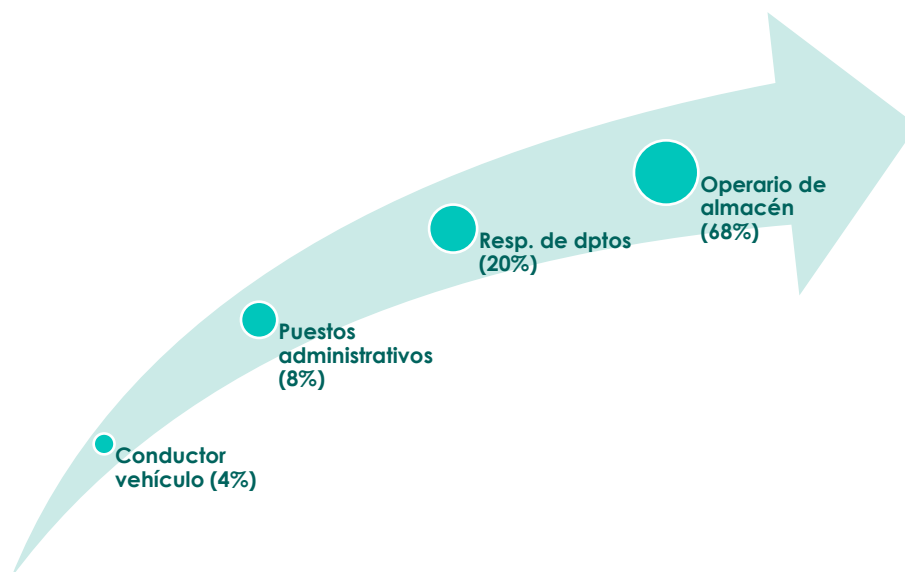
A lo largo de este apartado, se analizará el perfil de los puestos de trabajo que ocupan los trabajadores que han cumplimentado los cuestionarios y que desempeñan su actividad laboral a turnos y/o en período nocturno.

Se tendrán en cuenta para determinar las características de dicho colectivo las siguientes variables:

- **Puestos de trabajo ocupados**, con más frecuencia, por trabajadores a turnos y/o nocturnos.
- **Antigüedad** en el puesto de trabajo.
- **Razones** por las que se trabaja en este puesto y horario.

- *Puestos de trabajo ocupados, con más frecuencia, por trabajadores a turnos y/o nocturnos.*

Los trabajadores con jornada a turnos y/o en horario nocturno ocupan diferentes puestos de trabajo; con carácter general, esta distribución de la jornada laboral se encuentra de forma más destacada en puestos de trabajo vinculados al área productiva de las empresas, es decir, los **operarios de almacén**, siendo el 68% de las respuestas obtenidas.



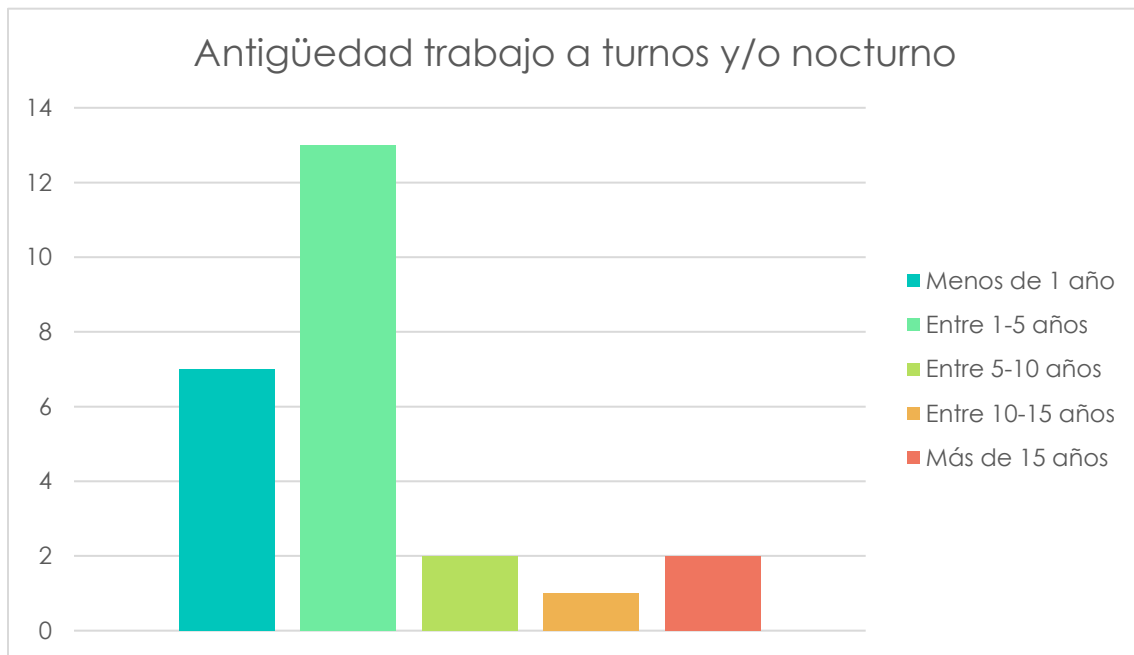
Cabe destacar que el 20% de los trabajadores de nuestra muestra ocupan puestos de responsabilidad en departamentos como: tráfico, almacén, RRHH, operaciones, etc.

En menor medida, algunos de los trabajadores que han cumplimentado el cuestionario de esta fase cuantitativa pertenecen a: puestos administrativos (8%) y a conductor de vehículo de reparto de paquetería (furgoneta), en un 4%.

- Antigüedad en el puesto de trabajo.

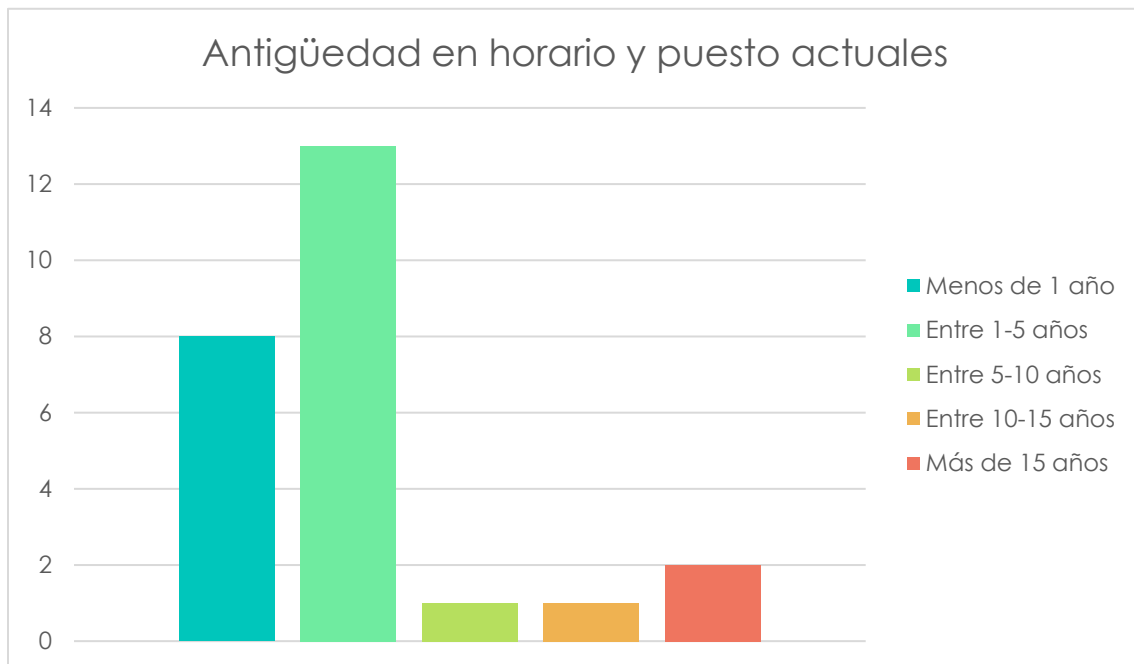
Para el presente estudio nos interesa conocer la antigüedad de los trabajadores en su puesto de trabajo, específicamente en dos aspectos diferenciados, respondiendo a las siguientes preguntas del cuestionario:

- *Indica cuánto tiempo (años) llevas trabajando a turnos y/o en horario nocturno aproximadamente.*



Por un lado, como podemos observar, algo más de la mitad de los trabajadores encuestados, concretamente el 52%, llevan trabajando a turnos y/o en el turno nocturno entre 1 y 5 años.

- *Indica cuánto tiempo (años) llevas trabajando en tu horario y tu puesto actuales.*



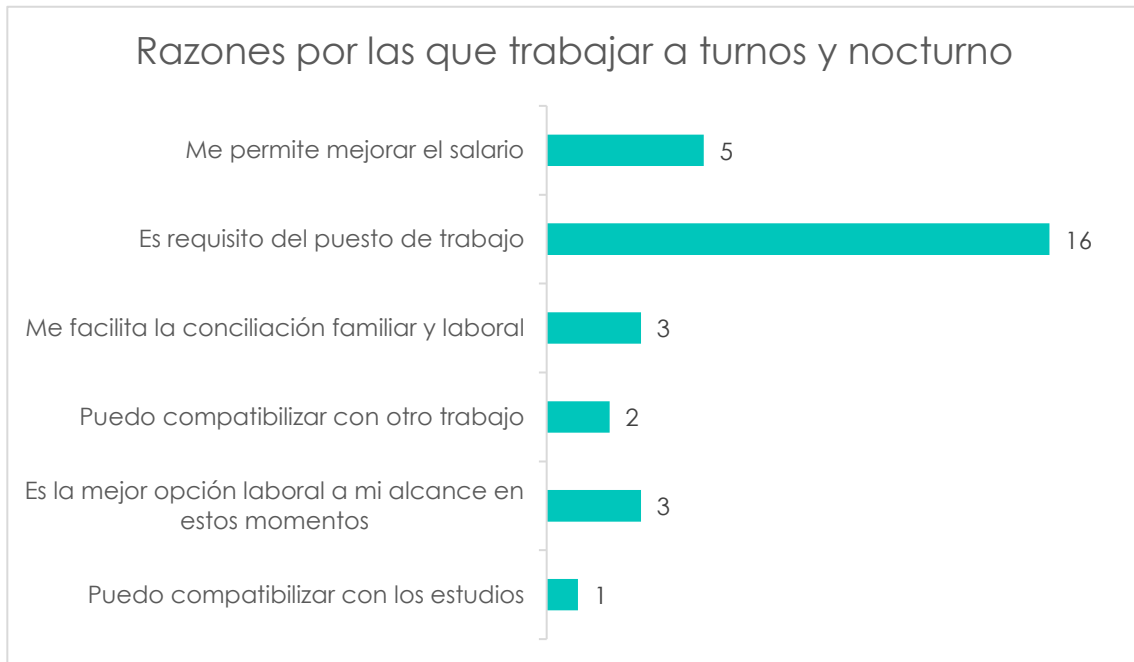
Por otro lado, los mismos resultados que en la pregunta anterior encontramos en la antigüedad respecto al puesto y horario actuales, es decir, el 52% de los trabajadores ocupa su puesto y horario actuales desde hace mínimo 1 año y máximo 5 años.

Esto quiere decir que, de forma general, las plantillas de nuestra muestra son plantillas jóvenes, es decir, con poca antigüedad en general y que su puesto de trabajo actual ya incluía el horario a turnos y/o nocturno, siendo el primer trabajo en el que tienen esta condición.

- *Indica cuál o cuáles serían las razones por las que trabaja a turnos rotativos y/o en horario nocturno:*

A la hora de describir las razones por las que estos trabajadores participantes trabajan en este horario de trabajo, la opción “*Es requisito del puesto de trabajo*” fue elegida en el 53,3% de las veces, siendo la opción más elegida.

La segunda motivación más elegida, sería el obtener un mejor salario derivado del desarrollo de su actividad. En este sentido, como hemos indicado anteriormente, el convenio colectivo indica que los trabajadores nocturnos tienen un complemento en su salario, por trabajar en este horario, a diferencia de los trabajadores diurnos.



7.1.3. INFORMACIÓN ESPECÍFICA DE LOS TURNOS DE TRABAJO

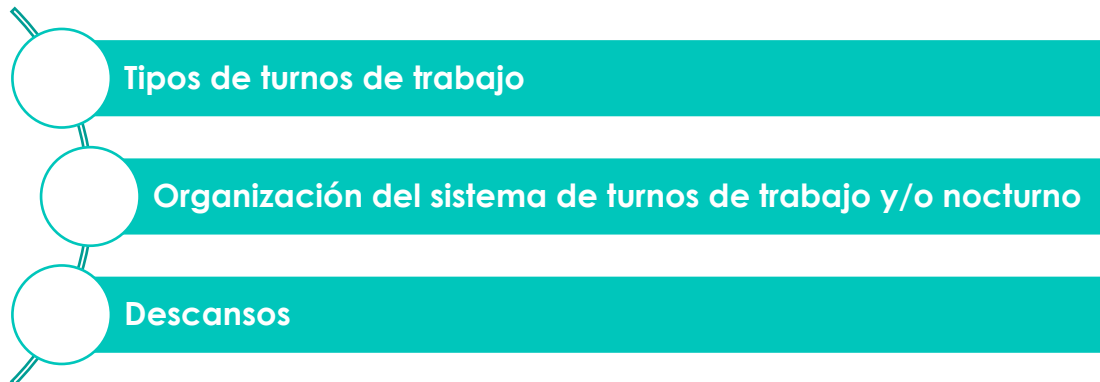
En este apartado se recopilan los resultados de la información trasladada por los trabajadores con jornada a turnos y/o en horario nocturno que trabajan en empresas del sector logístico y de transporte.

La organización de los sistemas de turnos de trabajo puede contribuir a la falta o a la privación parcial de sueño. Ejemplo de ello son²²:

- Los períodos de descanso reducidos entre turnos.
- Los turnos de madrugada repetidos.
- Los turnos de noche frecuentes.
- El reparto inadecuado de los días libres.

²² Capítulo 29 de la Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Organización Internacional del Trabajo.

Los parámetros analizados en relación a esta organización de jornadas son:



A) TIPOS DE TURNOS DE TRABAJO

Como hemos tratado en apartados anteriores, en el sector de la logística y el transporte son comunes los tres sistemas de trabajo mostrados a continuación, debido principalmente a la necesidad de adaptación para cubrir las demandas de los clientes y/o de los productos a cubrir por los servicios logísticos y de transporte.

| Sistema discontinuo | Sistema semicontinuo | Sistema continuo |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> El trabajo se interrumpe normalmente por la noche y el fin de semana. Supone dos turnos, uno de mañana y uno de tarde. | <ul style="list-style-type: none"> La interrupción es semanal. Supone tres turnos, mañana, tarde y noche, con descanso los domingos. | <ul style="list-style-type: none"> El trabajo se realiza de forma ininterrumpida. El trabajo queda cubierto durante todo el día y durante todos los días de la semana. |

Para que las empresas del sector logístico y de transporte puedan mantener la prestación del servicio durante todo el día es necesario recurrir al trabajo a turnos y, especialmente, al trabajo nocturno.

En este sentido, la mayoría de los trabajadores encuestados del sector logístico y de transporte trabajan en horario nocturno, concretamente, el 92%.

Únicamente, un 8% de los trabajadores indica que trabaja a turnos rotativos.



B) ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE TURNOS Y/O NOCTURNO

A continuación, se presentan los datos relativos a la organización de los turnos de trabajo, obtenidos en las encuestas. Por el peso que supone el personal que trabaja únicamente en horario nocturno sobre la muestra total nos centraremos más en este tipo de organización del trabajo.

En relación al *trabajo a turnos*, la información más relevante sería la siguiente:

- La **rotación** habitual de la mitad de los trabajadores que han respondido es “Mañana-tarde”, la otra mitad rota entre la mañana, la tarde y la noche.
- Esta rotación tendría una **periodicidad** semanal en uno de los casos, en el otro caso indica que es “aleatoria”.
- Ambos casos conocen el **cuadrante de turnos** con un mes de antelación, aproximadamente. En el caso de que exista algún cambio de turno con poca antelación normalmente es debido a un “cambio de turno entre compañeros”.

Esta cuestión fue respondida también por algunos de los trabajadores que trabajan habitualmente en horario nocturno, transmitiendo los siguiente:

- El 62,5% de estos trabajadores manifiesta que conocen su cuadrante con un mes de antelación. El 25% indica que son avisados una semana antes.
- Cuando, en su caso, existe algún cambio de turno con poca antelación, en el 75% de los casos indican que se debe a una petición expresa de la empresa. El resto se debe a cambios entre compañeros, principalmente.

En relación a la organización del *trabajo nocturno*, existe gran variabilidad en las horas de comienzo y de finalización de la jornada, a destacar las siguientes de mayor a menor frecuencia:

- De 04:00 a 11:00
- De 03:00 a 08:00
- De 01:00 a 08:00
- De 22:00 a 06:00
- De 02:30 a 11:00
- De 24:00 a 08:00
- De 22:00 a 06:00

C) DESCANSOS

Un aspecto importante a valorar dentro de toda organización de los tiempos de trabajo son los períodos de descanso a disfrutar por el trabajador o la trabajadora.

En lo que respecta al trabajo a turnos y nocturno estos descansos se vuelven fundamentales como períodos de recuperación de la fatiga física y mental que el trabajo a turnos y nocturno acrecienta de por sí.

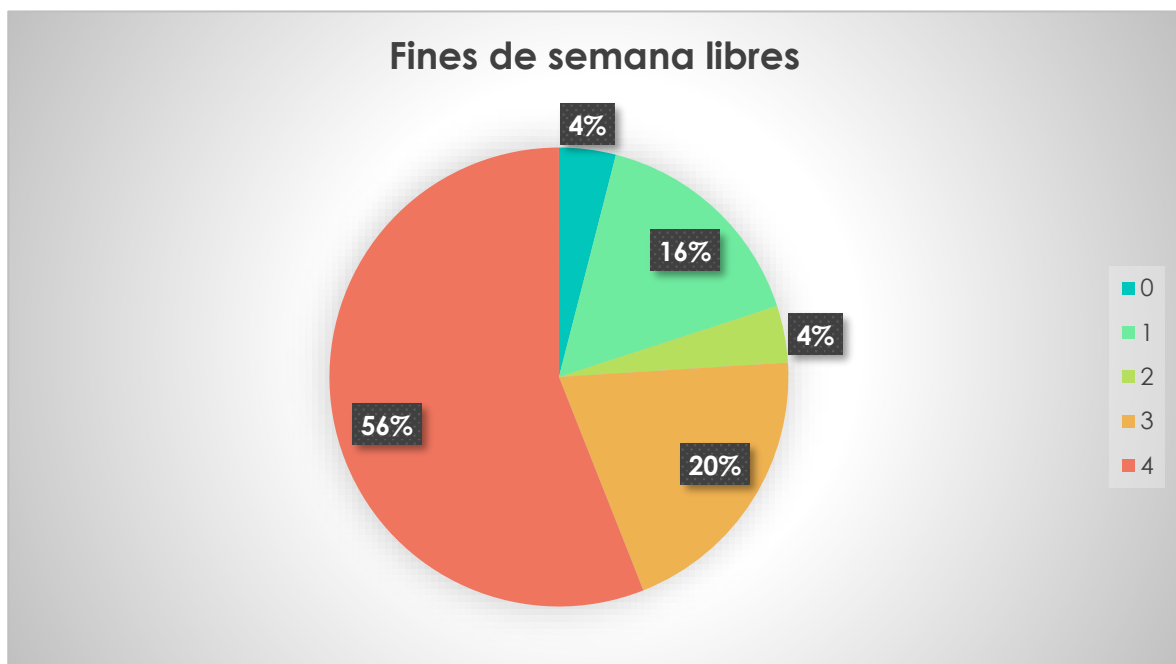
En este apartado se han considerado tres cuestiones en relación al tema a tratar; los resultados se muestran a continuación:

- Indica los días libres (de descanso) consecutivos que tienes habitualmente, por término medio, durante un mes.



Generalmente, la mayor parte de los trabajadores, concretamente el 72%, indican que disfrutan de dos días de descanso consecutivo.

- Indica el número de fines de semana libres que has tenido en el mes pasado.

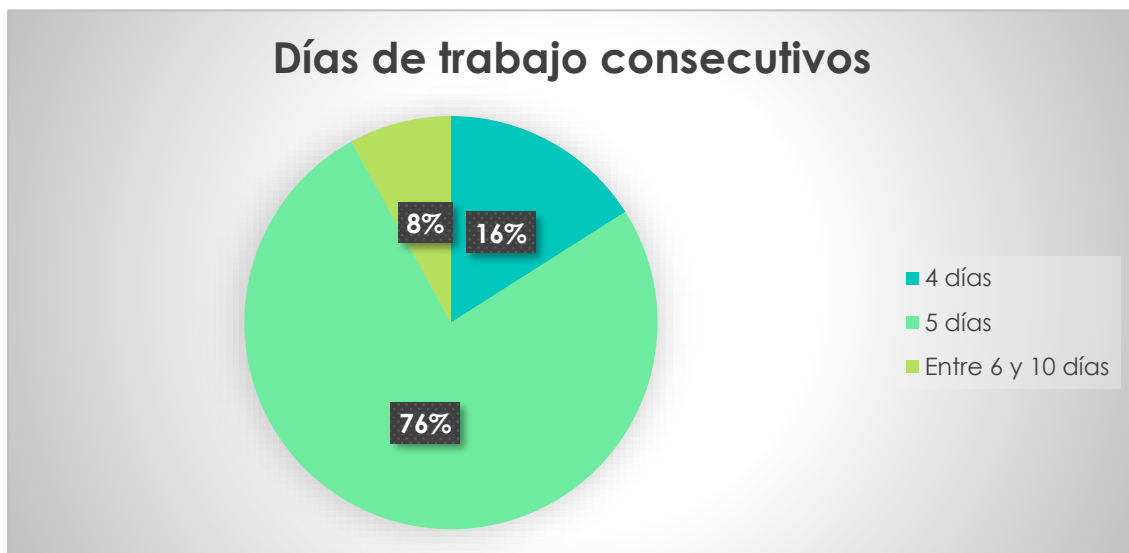


En cuanto a los fines de semana a disfrutar en un mes, algo más de la mitad de los trabajadores encuestados indican que, durante el último mes, tuvieron libres los cuatro fines de semana.

Cabe destacar que un 20% de los trabajadores no dispusieron de ningún fin de semana libre o solamente de un fin de semana.

Es importante conocer cuántos fines de semana no se trabaja al mes, ya que, generalmente, es durante estos días cuando se tienen más relaciones sociales y actividades de ocio.

- *Indica los días de trabajo consecutivo que has tenido antes de disfrutar del día o los días de descanso.*



De forma habitual, los trabajadores de nuestra muestra trabajan cinco días seguidos antes de disfrutar de los días de descanso anteriormente indicados; esto es así en el 76% de los casos.

Por otro lado, dos de los trabajadores indican que trabajan entre 6 y 10 días consecutivos antes de tener el período de descanso.

Por tanto, de forma general, la organización del tiempo de trabajo y descansos en el presente estudio sería el siguiente: 5 días de trabajo, con 2 días consecutivos libres que suelen coincidir con fin de semana.

Si bien, también se desprende del análisis que un número reseñable de trabajadores, trabaja los fines de semana y solamente dispone de un día libre.

Este parámetro es importante tenerlo en cuenta a la hora de gestionar el tiempo de trabajo ya que, en los trabajadores a turnos y nocturnos, con el paso de los días la fatiga acumulada suele ser mayor que en los trabajadores con jornada diurna por lo que la deuda de sueño que acumula puede ser muy relevante.

7.1.4. ASPECTOS INDIVIDUALES A CONSIDERAR EN RELACIÓN AL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO

En el trabajo a turnos y/o nocturno, una adecuada organización y gestión de los recursos y de los tiempos de trabajo, por parte de la empresa, son esenciales para favorecer la adaptación de los trabajadores a estos turnos y, por tanto, minimizar las posibles consecuencias para su salud y su seguridad.

A su vez, estos trabajadores, como individuos, poseen características y circunstancias intrínsecas que pueden llegar a ser moduladores en la adaptación al trabajo turnos y/o nocturno, facilitando o no dicha adaptación.

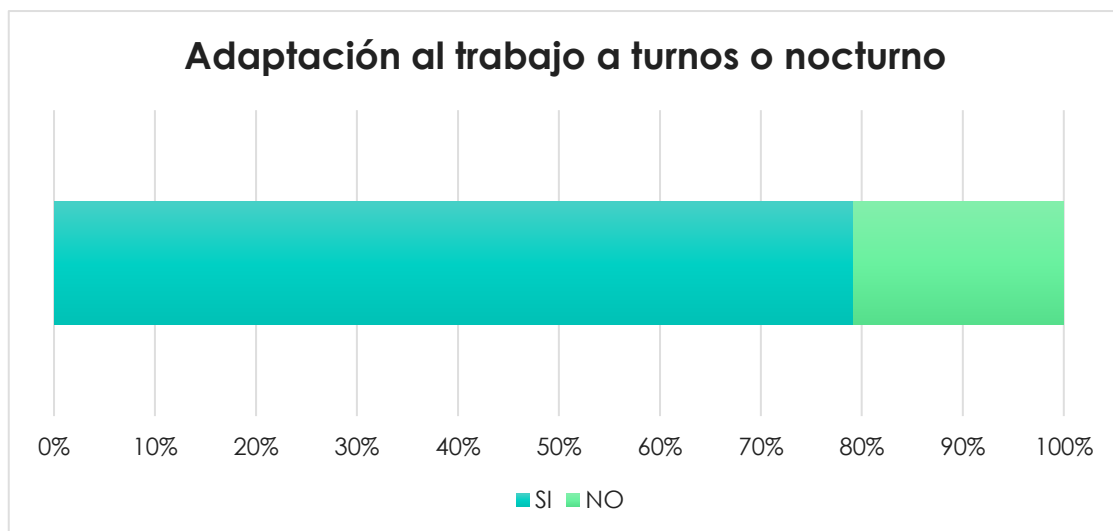
A lo largo de este apartado se van a presentar los resultados obtenidos en relación a los aspectos individuales de los trabajadores cuyo análisis se considera relevante para el presente estudio. Los puntos a desgranar son los siguientes:

- A) • Nivel de adaptación al trabajo a turnos y/o nocturno.
Estrategias de adaptación.
- B) • Características individuales.
- C) • Información relativa al sueño.
- D) • Información relativa a la salud.
- E) • Dificultades vida familiar y social.

A) NIVEL DE ADAPTACIÓN AL TRABAJO A TURNOS Y/O NOCTURNO. ESTRATEGIAS DE ADAPTACIÓN.

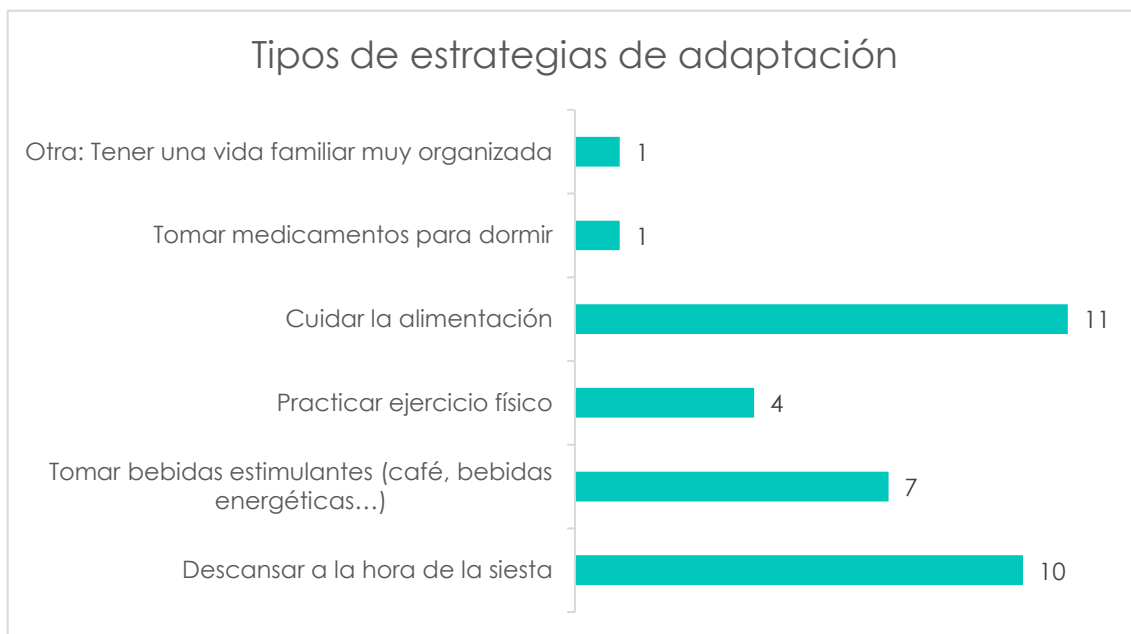
En esta fase cuantitativa del presente estudio se preguntó a los trabajadores por su adaptación a su jornada de trabajo.

El 20,8% de los trabajadores consideran que no están adaptados al trabajo nocturno, que es el turno en el que trabajan las personas que han optado por esta respuesta.



El resto de trabajadores participantes considera que están adaptados al trabajo a turnos y/o nocturno.

Sin embargo, algo más de la mitad de los trabajadores (52%), independientemente de su consideración respecto a su nivel de adaptación, utilizan estrategias para sobrellevar esta turnicidad y nocturnidad.



Según los datos obtenidos, el 61,8% de las respuestas se concentra en “Cuidar la alimentación” y “Descansar a la hora de la siesta”, siendo las estrategias a las que más recurren los trabajadores participantes.

Cabe destacar que el 23,5% de los trabajadores afirman “Tomar bebidas estimulantes” y “Tomar medicamentos para dormir” para minimizar los efectos adversos relacionados con el sueño; por un lado, la somnolencia diurna y, por el contrario, el insomnio.

La somnolencia y el insomnio son síntomas característicos que padecen, en mayor o menor medida, los trabajadores a turnos y nocturnos.

B) CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES

Las características inherentes a cada trabajador, así como sus hábitos son importantes a la hora de generar una respuesta hacia el trabajo a turnos y/o nocturno. Por ejemplo, la edad o la personalidad son, entre otros, rasgos moduladores hacia la tolerancia a este tipo de jornadas.

En este apartado se incluyen características y hábitos individuales, no incluidas en otros apartados como:

Cronotipo

Hábitos
alimenticios

Ejercicio
físico

- Cronotipo

Existen diferentes variantes que pueden adoptar los ritmos circadianos en cada individuo. Como hemos visto, los ritmos circadianos modulan diferentes procesos biológicos; uno de estos procesos es el del sueño, regulando las pautas del mismo.

En este sentido, cada individuo tiene un ritmo circadiano endógeno, pero la sincronización de estos ritmos varía a través de individuos. Estas variaciones son lo que se conoce como cronotipo.

Estos ritmos vienen marcados por la producción de melatonina, hormona que regula los ciclos de día y noche o los ciclos de sueño-vigilia, por lo que determina en qué momentos se está más o menos despierto y, por tanto, se es más o menos productivo.

Es en función de estas fases de producción de la hormona del sueño que las personas tienen distintos cronotipos.²³

- **Cronotipo matutino:** el pico de producción de melatonina se adelanta a la medianoche. Le ocurre a una persona que necesita irse pronto a la cama y que las primeras horas del día son también las más activas. Generalmente necesitan dormir entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Un 25% de la población es matutina, según el IIMEL²⁴.
- **Cronotipo vespertino:** el pico se produce aquí mucho más tarde, a las seis de la mañana. Es aquella persona que rinde mejor por la noche, pero necesita prolongar el descanso hasta bien entrada la mañana. Su horario de sueño acostumbra a ser entre las tres de la mañana y las 11. Los vespertinos son otro 25% de personas.
- **Cronotipo intermedio:** el 50% restante de la población tiene un cronotipo intermedio, esto quiere decir que la mayor liberación de melatonina se produce

²³ <https://www.bbc.com/mundo/noticias-45005920>

²⁴ Instituto Internacional de la Melatonina. <https://institutodemelatonina.com/>

a las tres de la mañana y suelen dormir entre las 12 de la noche y ocho de la mañana.

Por tanto, las variables de este rasgo influyen en la capacidad de tolerancia a los efectos del trabajo fuera de las horas habituales (personas con tendencia matutina o personas con tendencia vespertina), aunque no son determinantes ya que influyen otros muchos factores, además de que estas tendencias pueden ir cambiando a lo largo de la vida.

En la siguiente tabla se presentan los datos recogidos en la fase cuantitativa del presente estudio.

| | |
|--|------------|
| - ¿A qué hora te levantarías si tuvieras entera libertad para organizarte el día? | |
| Antes de las 7 de la mañana | 20% |
| Entre 7 y 9 | 52% |
| Después de las 9 | 28% |
| - Levantarte por las mañanas los días laborables es para ti: | |
| Muy difícil | 24% |
| Moderadamente difícil/depende de los días | 44% |
| Bastante difícil | 32% |
| - ¿Cómo te encuentras la primera media hora después de levantarte? | |
| Alerta, despejado/a | 16% |
| Depende | 32% |
| Dormido/a, Cansado/a | 52% |
| - ¿A qué hora te acostarías si dependiera de ti? | |
| Después de la medianoche | 12% |
| Entre las 10:30 y las 12 de la noche | 64% |

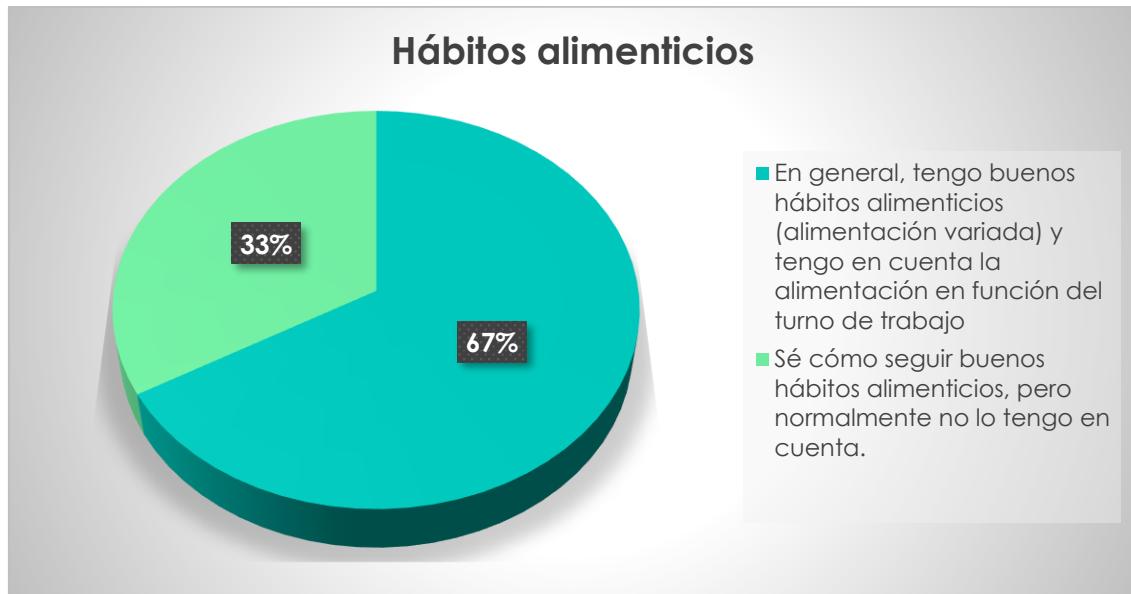
| | |
|---|------------|
| Antes de las 10:30 | 24% |
| - ¿Cómo te encuentras media hora antes de acostarte los días laborables? | |
| Muy cansado/a, a punto de quedarme dormido/a | 32% |
| Moderadamente cansado/a, depende del día | 60% |
| No muy cansado/a | 8% |
| - Si has estado levantado/a más tiempo del habitual, ¿cuándo te levantas al día siguiente? | |
| Más tarde de lo habitual y deseando volver a dormir | 12% |
| Depende | 64% |
| A la hora habitual y deseando salir de la cama | 24% |

Los datos obtenidos en el estudio tienen congruencia con los datos proporcionados por liMEL, ya que la mayor parte de la muestra responden a un **cronotipo intermedio**.

Cabe destacar que algo más de la mitad de los trabajadores encuestados (52%) se encuentran “Dormido/a, Cansado/a”, pasado un rato después de levantarse.

- **Hábitos alimenticios**

La desincronización biorrítmica y sociorrítmica que se produce en estos tipos de trabajo afectan principalmente al aparato digestivo y al sistema nervioso. Además, este último puede potenciar a su vez los efectos negativos que sufre el aparato digestivo.



A este respecto, el 67% de las respuestas obtenidas indican que los trabajadores se sienten más identificados, en un 67% con la siguiente afirmación: *“En general, tengo buenos hábitos alimenticios (alimentación variada) y tengo en cuenta la alimentación en función del turno de trabajo”*.

Cabe destacar que el 33% de los trabajadores dicen que saben cómo seguir buenos hábitos alimenticios pero que normalmente no lo tienen en cuenta.

Como hemos podido analizar en el apartado de posibles efectos de la turnicidad y nocturnidad de este mismo estudio, el trabajar de manera prolongada en horario nocturno especialmente puede conllevar a dolencias o malestar de origen digestivo.

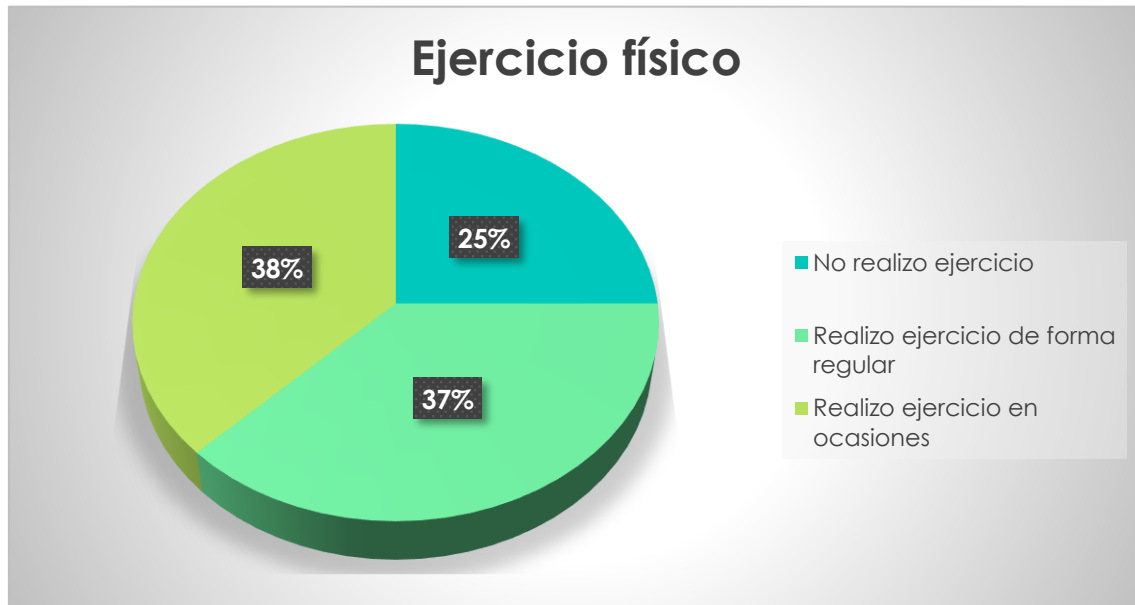
Uno de los aspectos que pueden aparecer a este nivel es el aumento de peso con el consecuente aumento de poder padecer obesidad, especialmente, debido a que durante el turno de noche disminuye el metabolismo y suelen consumirse alimentos de baja densidad nutricional (snacks, fiambre, bollería, etc.) además de aumentar las porciones; todo ello puede conllevar un incremento de la grasa corporal.²⁵

25

<https://prevencionar.com/2022/08/09/la-alimentacion-en-los-trabajos-nocturnos/#:~:text=%E2%80%93Por%20las%20noches%20comer%20alimentos,a%203%20tazas%20de%20caf%C3%A9.>

- Ejercicio físico

La realización de ejercicio físico de manera regular es beneficiosa en general para la salud de las personas. Dentro de estos beneficios puede mejorar la calidad del sueño.



Según los datos obtenidos en esta fase, el 75% de los trabajadores realiza ejercicio en mayor o menor medida; en este caso, por un lado, el 38% realiza ejercicio en ocasiones, por el otro, el 37% afirma realizar ejercicio de forma regular.

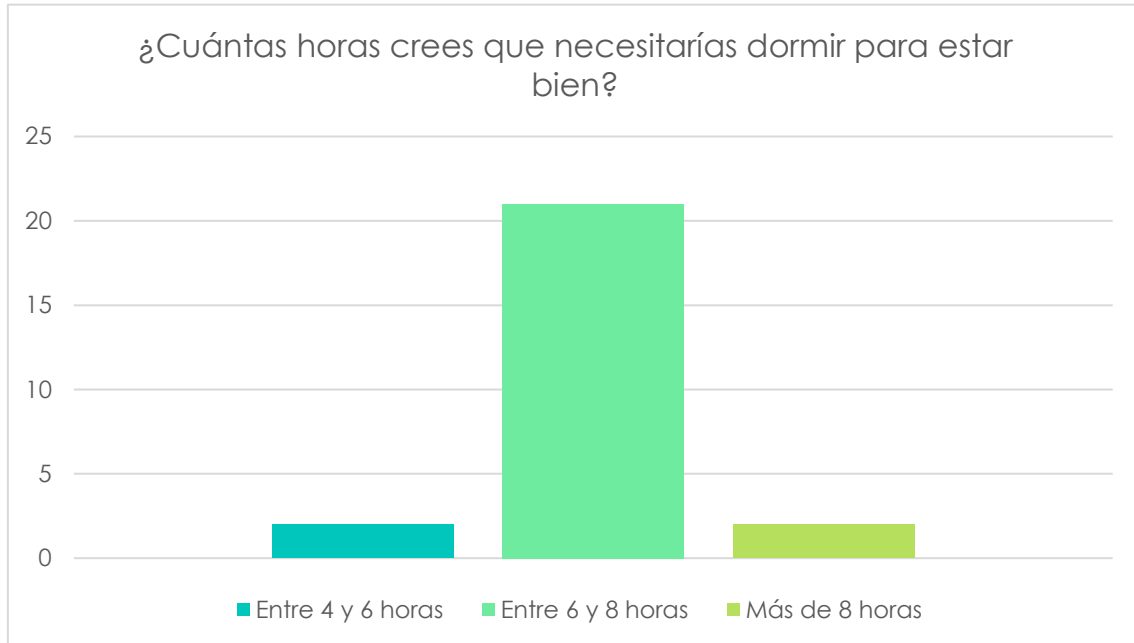
C) INFORMACIÓN RELATIVA AL SUEÑO

Como hemos analizado en apartados anteriores, la privación prolongada o crónica del sueño en el colectivo de trabajadores con turnicidad y/o nocturnidad es uno de los principales factores que lleva a la aparición de dolencias y síntomas como: cambios en el sistema inmune, en el sistema hormonal, aumento de niveles de irritabilidad, ira, insatisfacción y por supuesto, fatiga.

A lo largo de este apartado se va a trasladar la información obtenida de los trabajadores encuestados en relación a los hábitos y calidad del sueño en función del turno de trabajo. En este caso, la mayoría de trabajadores encuestados únicamente trabajan en el turno de noche, por ello, nos centraremos principalmente en este turno.

- ¿Cuántas horas cree que necesitaría dormir para estar bien?

La mayoría de los trabajadores indica que creen que deberían dormir “entre 6 y 8 horas” para estar bien y mitigar la fatiga.



El número de horas y la calidad de este sueño influyen en el rendimiento y la capacidad de alerta y en los reflejos de los trabajadores.

Rendimiento²⁶

- Limitar el sueño a 6 horas o menos en noches sucesivas origina una disminución del rendimiento.
- Dormir menos de cuatro horas por noche produce un aumento de los fallos en el rendimiento y reduce la velocidad y la presión de ejecución de las tareas.

²⁶ “El trabajo a turnos y nocturno como agravante de la exposición a los riesgos laborales”. 8ª Jornadas Nacionales de Ergonomía y Psicosociología. Noviembre 2012. Silvia Nogareda Cuixart.

- Duración del sueño según turno de trabajo.

Para este apartado se preguntó cuál era la hora aproximada en la que los trabajadores se van a dormir y se levantan en función del turno de trabajo que tengan. Se destacan los siguientes horarios, especialmente del turno de noche, al ser más representativo:

| Turno de mañana | | Turno de tarde | | Turno de noche | |
|-----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|
| Acostarse | Levantarse | Acostarse | Levantarse | Acostarse | Levantarse |
| 23:00 | 05:00 | 01:00 | 10:00 | 21:00 | 02:00 |
| 23:00 | 07:00 | 00:30 | 07:30 | 19:00 | 02:00 |
| | | | | 20:00 | 02:00 |
| | | | | 06:00 | 11:30 |
| | | | | 09:30 | 16:30 |
| | | | | 09:30 | 15:00 |
| | | | | 10:00 | 15:00 |
| | | | | 9:30 | 15:00 |
| | | | | 7:30 | 15:00 |
| | | | | 8:00 | 15:00 |
| | | | | 8:30 | 14:00 |
| | | | | 07:30 | 15:30 |
| | | | | 08:00 | 13:30 |
| | | | | 07:30 | 15:30 |
| | | | | 08:30 | 15:00 |

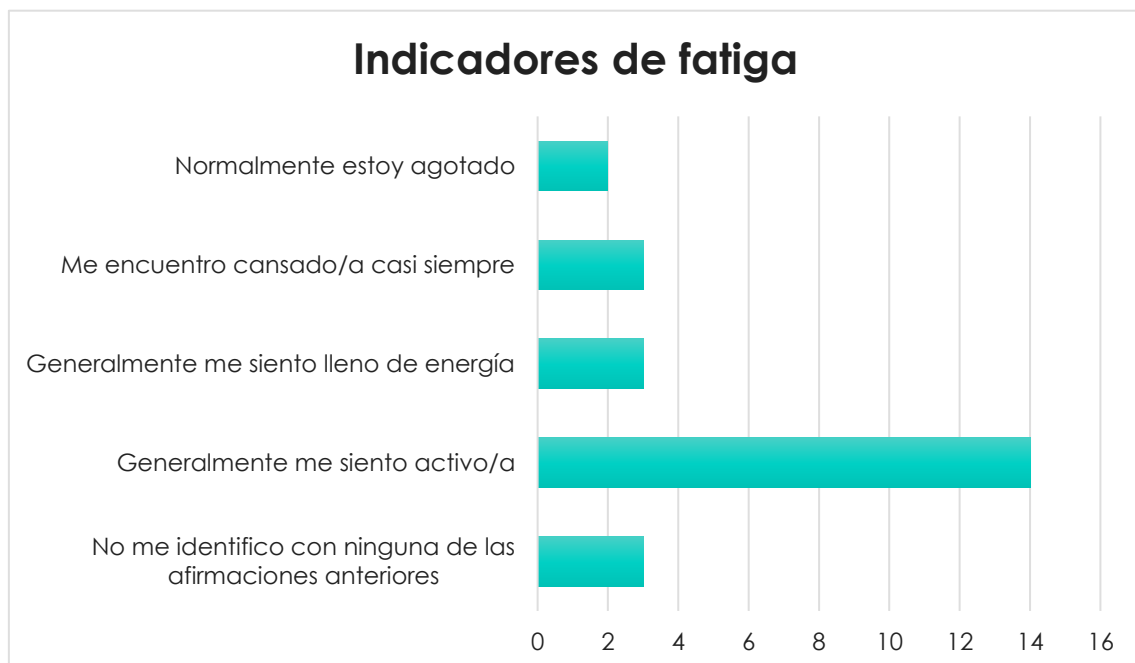
Según indican, los trabajadores encuestados duermen de media aproximadamente **5 horas 51 minutos**. La mayor parte de los trabajadores duermen 5 o 5 horas y media y solamente un trabajador afirma llegar a dormir 8 horas.

Partiendo de la base que la mayor parte, en concreto el 84%, de los trabajadores afirman necesitar dormir entre 6 y 8 horas diarias, y que para que sea reparadora, la duración del sueño ha de ser entre 7-9 horas aproximadamente para personas adultas, pudiendo existir ciertas variaciones entre individuos, **la deuda de sueño puede considerarse significativa**.

- *¿Con cuál de las siguientes afirmaciones se siente más identificado/a?*

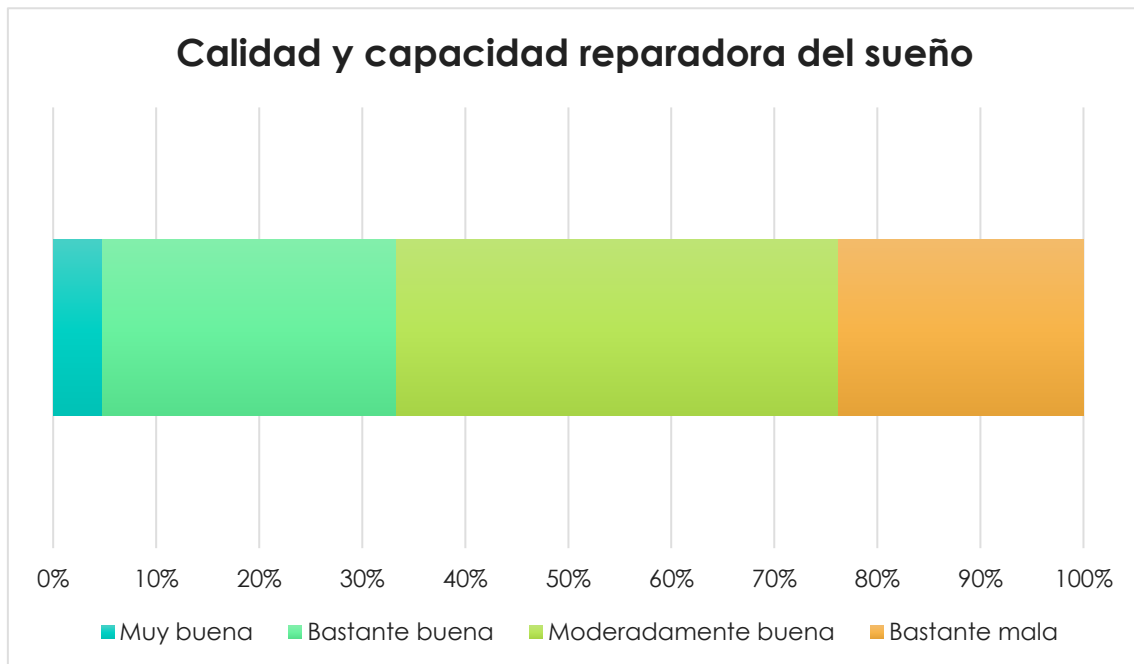
Según la NTP 502: Trabajo a turnos: criterios para su análisis, la falta de sueño prolongada puede llevar a estados de fatiga crónica, la cual se puede estimar a través de algunos de sus síntomas, teniendo en cuenta indicadores de sensación de cansancio y de falta de energía.

En el caso de nuestra muestra, la mayor parte de los trabajadores dice sentirse activos de forma general. Sin embargo, el 20% de los trabajadores indican que o bien, se encuentra cansado casi siempre o bien, normalmente se encuentra agotado.



- Calidad del sueño

En este apartado se pregunta sobre la calidad y la capacidad reparadora del sueño que perciben los trabajadores encuestados. En este apartado nos vamos a centrar en el turno de noche al ser el más representativo.



En este caso el 42,85% de los trabajadores que han respondido a esta pregunta entienden que la calidad del sueño es moderadamente buena; en general, el 76,2% de los trabajadores percibe que el tiempo que duerme es de calidad con capacidad reparadora, en general. Por otro lado, el 23,8% cree que su tiempo de descanso es bastante malo en cuanto a calidad y capacidad reparadora del sueño se refiere.

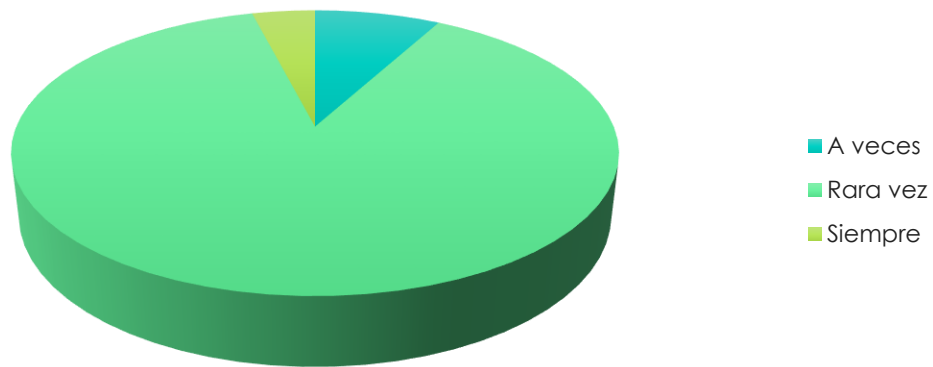
Ninguno de los trabajadores ha trasladado que la calidad y capacidad reparadora del sueño sea “muy mala”, dentro de la muestra del presente estudio.

- Utilización de medicamentos para dormir

En relación a la frecuencia de consumo de medicamentos dirigidos a mejorar o facilitar el sueño y el descanso, el 88% de los trabajadores participantes han indicado que rara vez consumen este tipo de medicamentos.²⁷ El 8% indica que los toma “a veces” y el 4% indica que toma este tipo de medicación “siempre”.

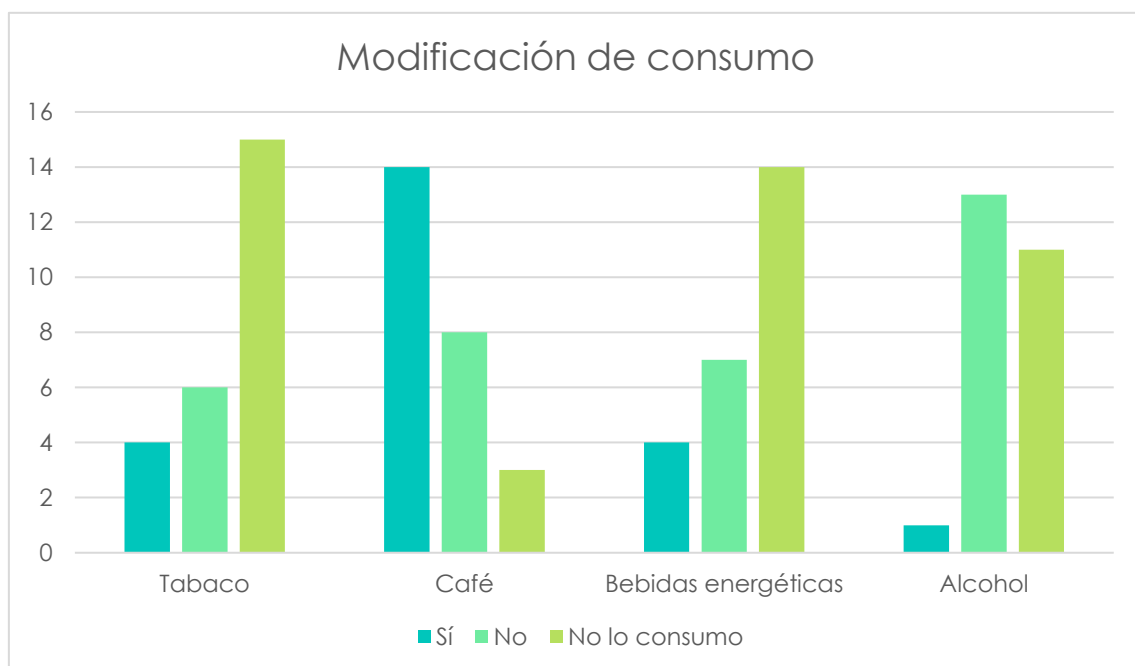
²⁷ En el cuestionario no existe la opción de “nunca”.

Consumo de medicamentos para dormir



- [Aumento del consumo de algunas sustancias \(tabaco, café, bebidas energéticas y alcohol\)](#)

En este apartado se quiere conocer si los trabajadores consideran que su consumo de ciertas sustancias ha aumentado **después de empezar a trabajar a turnos y/o en horario nocturno**. Estas sustancias pueden ayudar a sobrellevar la fatiga a causa de la falta de sueño; sin embargo, no se recomienda su consumo. De ahí, la relevancia de conocer si los trabajadores con turnicidad y nocturnidad recurren a ellas.



En el gráfico se desprende los hábitos de consumo de los trabajadores encuestados en relación al tabaco, al café, a las bebidas energéticas y al alcohol.

En este sentido, cabe destacar que todas estas sustancias han visto aumentado su consumo en mayor o menor medida. El aumento más acusado a raíz de comenzar en el horario nocturno, en este caso, es el café dado que el 56% de los trabajadores así lo indican.

D) INFORMACIÓN RELATIVA A LA SALUD

En el apartado 4. Efectos de la turnicidad y de la nocturnidad sobre los trabajadores del presente estudio se han visto en profundidad los efectos para la salud de los trabajadores que puede generar o empeorar el trabajo nocturno y a turnos.

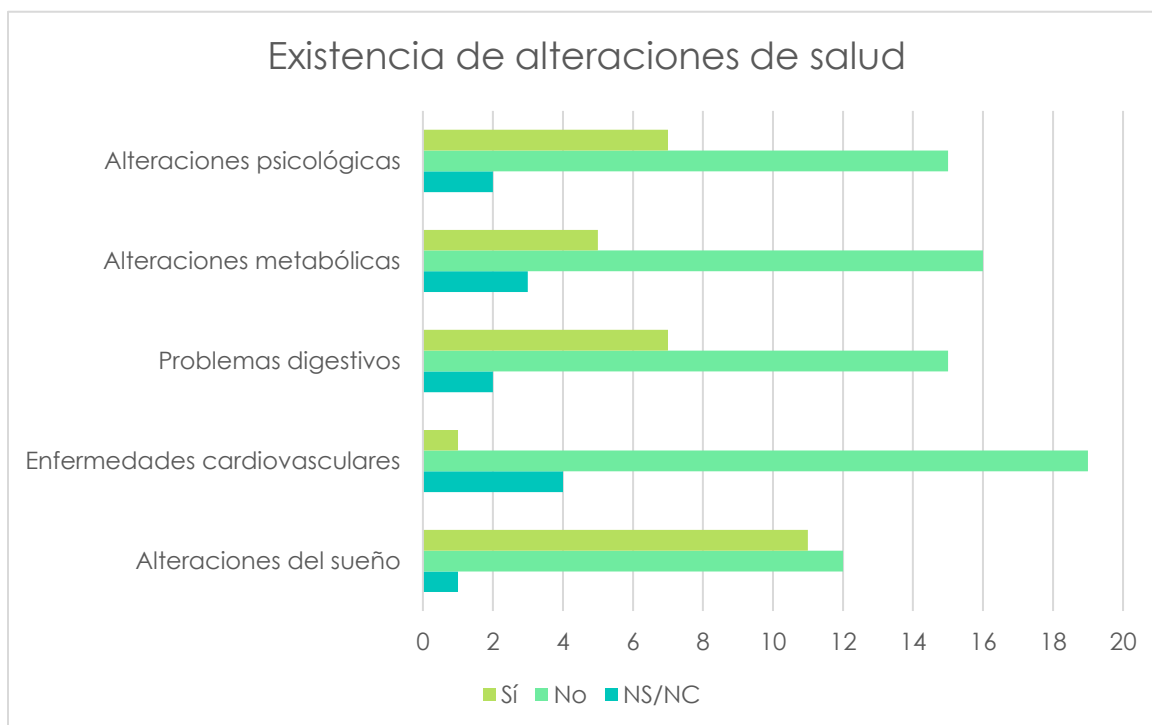
A continuación, se recopila la información trasladada por los trabajadores cuya actividad laboral tiene estas características en lo que respecta a su salud, tanto física como mental.

- *Indica si has padecido alguna de las siguientes afecciones después de empezar a trabajar a turnos y/o en horario nocturno.*

En este apartado se exponen los datos recopilados en relación a los posibles trastornos de salud que han podido aparecer después de que el trabajador haya empezado a trabajar en horario nocturno, especialmente.

Se han considerado varias categorías de posibles alteraciones de la salud a valorar por los operarios encuestados.

- **Alteraciones del sueño** (insomnio, apnea, somnolencia diurna...)
- **Enfermedades cardiovasculares** (hipertensión, enfermedades cardíacas, taquicardias, arritmias...)
- **Problemas digestivos** (gastritis, duodenitis, náuseas, acidez, diarrea...)
- **Alteraciones metabólicas** (apetito excesivo, exceso de peso, falta de apetito, bajo peso...)
- **Alteraciones psicológicas** (dolor de cabeza, cambios bruscos de humor, ansiedad crónica, depresión...)



Como podemos observar de los resultados obtenidos encontramos que las respuestas más abundantes en relación a la salud son las alteraciones del sueño (45,8%), es decir casi la mitad de los trabajadores han tenido algún tipo de trastorno con el sueño, los más frecuentes suelen ser insomnio y somnolencia diurna.

A continuación, el 29,2% de los trabajadores indican un aumento en la prevalencia de problemas digestivos y alteraciones psicológicas.

En realidad, todas estas alteraciones pueden estar relacionadas influyendo unas sobre las otras ya que, por ejemplo, algunos de los factores de riesgo de sufrir trastornos cardiovasculares son: trastornos del sueño, ansiedad, depresión y hábitos como el fumar, entre otros.

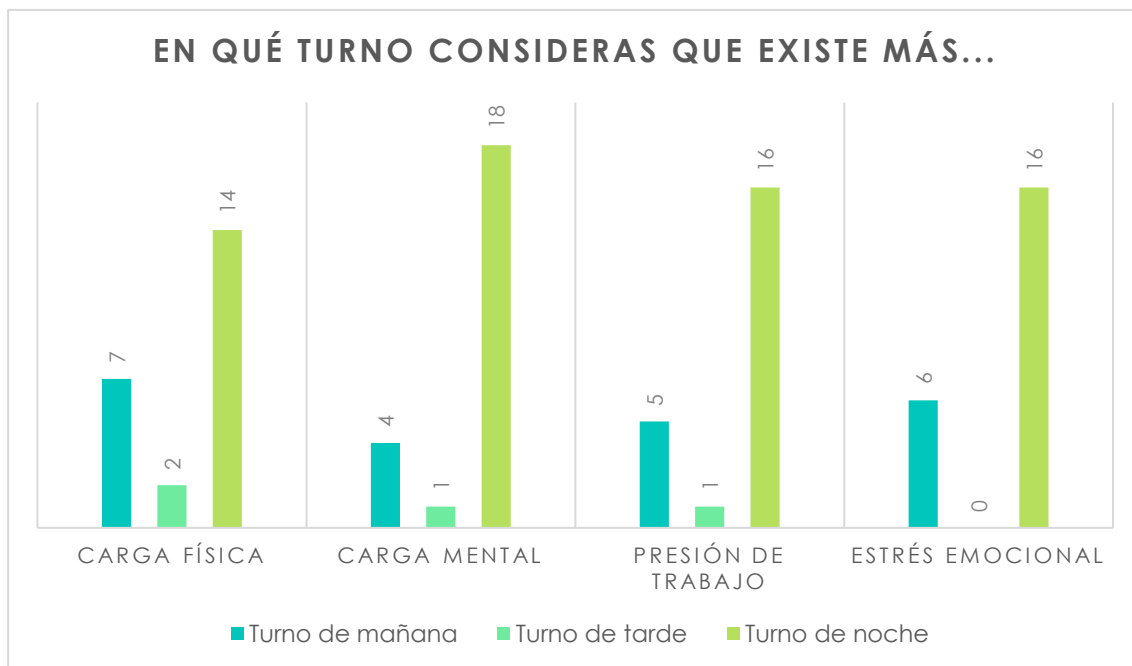
En cuanto a alteraciones psicológicas los cambios bruscos de humor suelen ser los trastornos más habituales en esta categoría.²⁸

²⁸ Estudio de Investigación sobre consecuencias del trabajo a turnos y trabajo en turno de noche en trabajadores de mantenimiento de aeronaves. Asociación Sindical Española de Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico (ASETMA)

- Carga física, carga mental, presión de trabajo y estrés emocional.

En este apartado se preguntó a los trabajadores participantes en qué turno consideran que existen más factores de riesgo que afectan a la salud mental de las personas, en este caso, de los trabajadores nocturnos, especialmente.

Respecto a los cuatro factores principales planteados todos han coincidido que existen con mayor frecuencia e intensidad durante el turno de noche.



La carga mental destaca del resto con mayor presencia en el turno de noche en comparación con el resto de turnos, llegando a un 78,3% de respuestas obtenidas.

Por tanto, la mayor parte de los trabajadores consideran que el trabajo en horario nocturno conlleva una mayor carga física, una mayor carga mental, más presión de trabajo y también más estrés emocional.

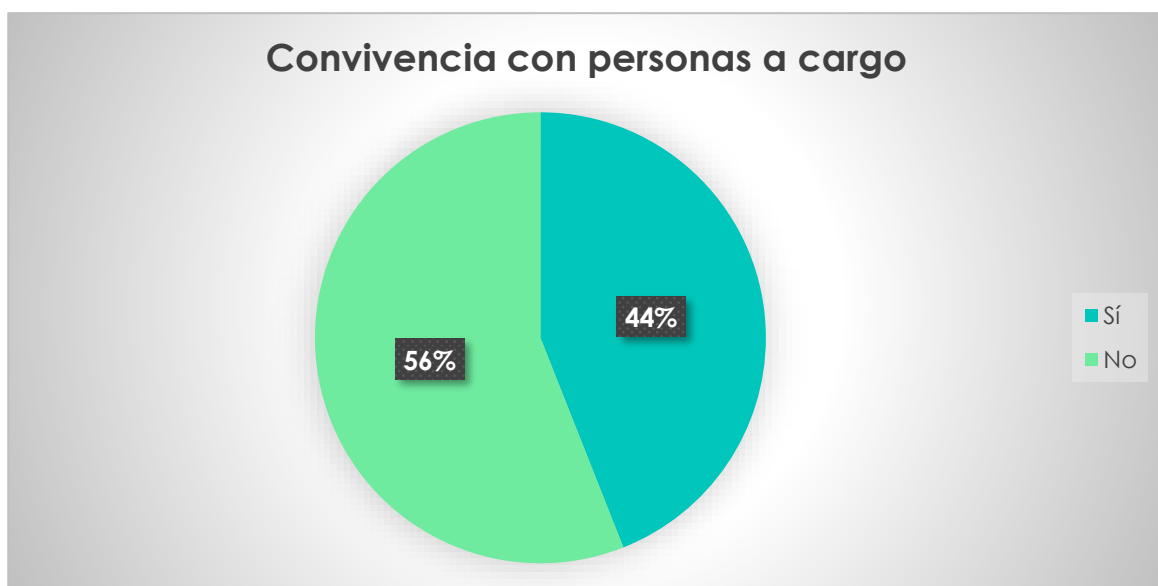
E) DIFICULTADES VIDA FAMILIAR Y SOCIAL

Partiendo de la base de que el ser humano es diurno, la sociedad tiene una cultura diurna y la vida cotidiana está organizada pensando en las personas que trabajan en horarios habituales; la programación social de las actividades cotidianas se centra,

principalmente, en las tardes, las noches y/o los fines de semana; centrándose la interacción familiar y social en estos periodos temporales.²⁹

El tiempo libre se valora en cuanto que permite realizar una serie de actividades de orden personal y doméstico, desarrollar intereses y talentos personales y facilitar la relación con los demás. El trabajo a turnos, especialmente el turno de noche y el de tarde, dificulta estas actividades e incluso la relación diaria debido a la falta de coincidencia con los demás.

En este apartado, se trasladan los resultados obtenidos relacionados con la conciliación del trabajo con la vida familiar y social.



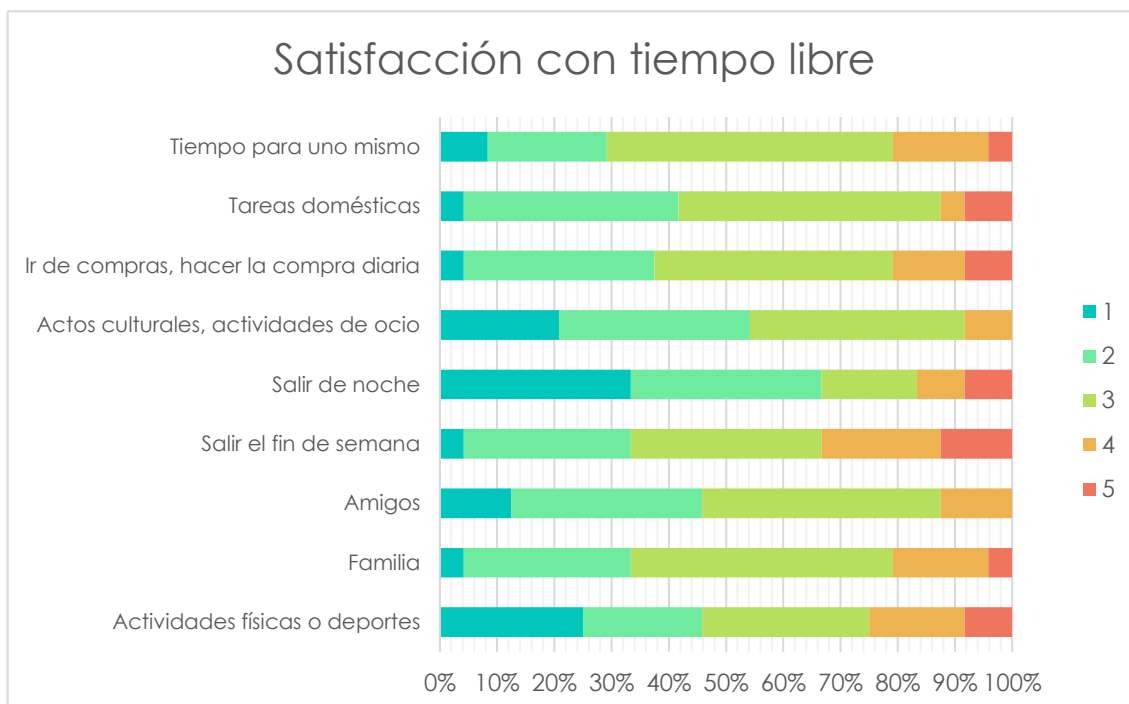
En el caso de la muestra objeto del presente estudio, el 56% de los trabajadores dicen no convivir con personas a su cargo (niños o ancianos, por ejemplo).

En relación al nivel de satisfacción con el tiempo libre que les deja el trabajo con horarios atípicos a los trabajadores encuestados, se presentan los resultados en el siguiente gráfico.

Se preguntó a los trabajadores sobre el nivel de satisfacción³⁰ que tienen en relación al tiempo que el trabajo les deja para ciertas actividades como, por ejemplo: realizar deporte, ver a los amigos y/o a la familia, actos culturales, tiempo para uno mismo, entre otros aspectos.

²⁹ Nota Técnica de Prevención (NTP) 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos.

³⁰ Se preguntó en una escala del 1 al 5, siendo 1=ningún nivel de satisfacción y 5=total nivel de satisfacción.



De la información recopilada para este punto extraemos algunos datos de interés:

- El nivel de satisfacción más elevado (valoraciones 4 y 5) es con la actividad “salir el fin de semana”, dado que el 33,3% de los trabajadores indican un nivel de satisfacción alto.

Hay que tener en cuenta que un número reseñable de trabajadores nocturnos indicaron que tenían los fines de semana libres.

- Las dos actividades con las que menos satisfacción (valoraciones 1 y 2) tienen respecto al tiempo que pueden invertir son “Salir de noche” y “Actos culturales, actividades de ocio”.

De hecho, una tercera parte de los trabajadores indica que no tienen ningún nivel de satisfacción respecto al tiempo disponible para “salir de noche”.

- Otras actividades que destacan por su poca satisfacción en relación al tiempo disponible para compatibilizar con el trabajo a turnos y/o nocturno son:
 - o Actividades físicas o deportes.
 - o Tareas domésticas.
 - o Amigos.

Según la Organización Internacional del Trabajo³¹, en la vida real, los trabajadores por turnos adoptan una serie de medidas que les permiten hacer frente a la acumulación de la falta de sueño. Por ejemplo, muchos de ellos tratan de dormir “por adelantado” antes del turno de noche o duermen bastante cuando lo finalizan. Aunque estos esfuerzos no son completamente eficaces para compensar los efectos de la falta de sueño, son bastantes liberadores.

Las actividades sociales y culturales pueden verse restringidas como parte de estas medidas de compensación. Las actividades de ocio que implican salir, por ejemplo, son menos frecuentes entre dos turnos de noche. Los horarios de sueño y su duración, además de la acumulación de la falta de sueño, dependen de circunstancias tanto sociales como relacionadas con el trabajo.

7.2. ANÁLISIS DE ESTUDIO CUALITATIVO

En este apartado se van a trasladar los resultados obtenidos del muestreo realizado a 8 entrevistas a empresas del sector logístico y de transporte, con la ayuda de un guion³², realizado *ad hoc*, como herramienta.

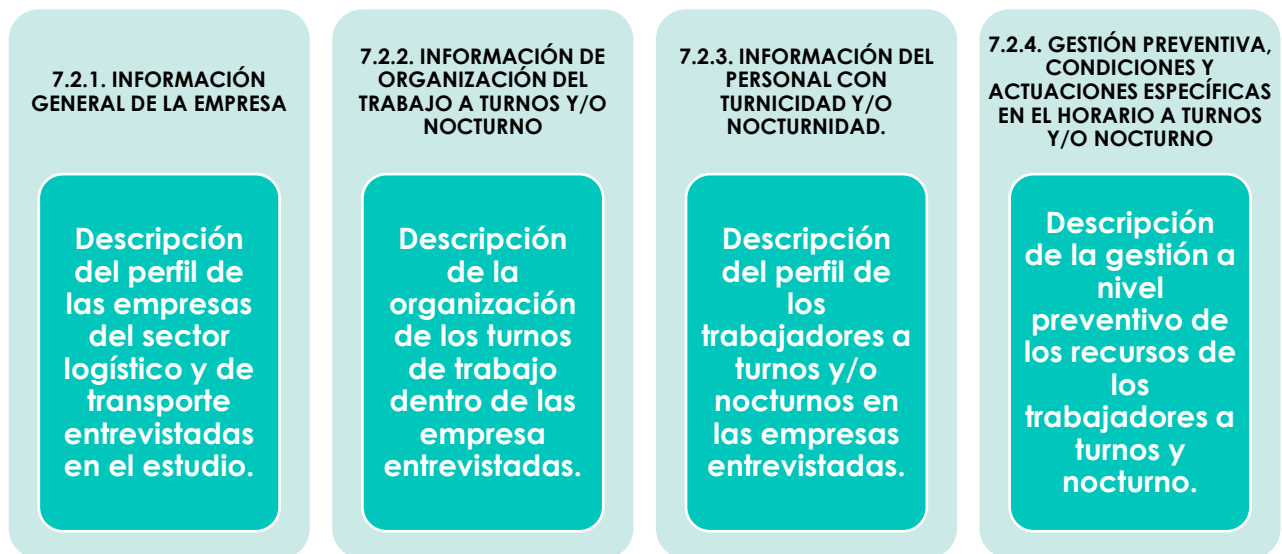
En esta parte, se pretende ahondar sobre los aspectos tratados en el estudio cuantitativo, además de indagar sobre aspectos relacionados con la gestión de este colectivo a nivel preventivo y de organización de recursos, de la mano de los responsables de la PRL y/o de RRHH de las empresas participantes en esta fase, los cuales han aportado su visión y perspectiva en la temática que nos ocupa.

Con el objetivo de reforzar los resultados obtenidos, se incluyen, entrecorillados, los comentarios literales correspondientes a algunos tramos de las entrevistas.

Para facilitar el seguimiento de la estructura de esta parte del estudio, se va a utilizar el siguiente desglose:

³¹ Capítulo 29 de la Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo.

³² Guion de entrevista se puede consultar en el Anexo II de este estudio.



7.2.1. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

En este apartado, se reflejará el perfil de las empresas que han participado en las entrevistas, teniendo en cuenta las siguientes variables principales:

- Actividad** de las empresas entrevistadas,
- Tamaño** de las empresas entrevistadas, en función del número de trabajadores.

Con estos datos, podemos hacernos una idea del perfil de las empresas entrevistadas.

- **Actividad de las empresas entrevistadas**

El sector de la logística y el transporte de mercancías incluye perfiles de empresas con actividades diferenciadas. Según el CNAE y/o la descripción de la actividad se han tenido en cuenta los siguientes tipos de empresa para esta fase del estudio:

- CNAE 49. Transporte de mercancías por carretera y servicios de mudanzas.
- CNAE 52. Actividades complementarias y anexas al transporte.
- CNAE 512. Transporte aéreo de mercancías.
- CNAE 532. Actividades postales y de correos.
- Plataformas logísticas.

La mitad de las empresas entrevistadas se dedican al Transporte de Mercancías por Carretera. El 37,5% de las empresas se dedican a Actividades complementarias y anexas al transporte.

En menor proporción, han participado empresas dedicadas al Transporte Aéreo de Mercancías y a las Actividades Postales y de Correos.

- **Tamaño de las empresas entrevistadas**

El 62,5% de las empresas participantes en las entrevistas son empresas grandes, de más de 250 trabajadores.

Dos de las empresas entrevistadas tienen entre 50-199 trabajadores en plantilla y la última se encuentra en el rango entre 10-49 trabajadores.

Normalmente, estas empresas disponen de diferentes centros de trabajo a nivel nacional, distribuidos por diferentes comunidades autónomas; todas ellas, tienen uno o varios centros de trabajo en la Comunidad de Madrid.

7.2.2. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO A TURNOS Y/O NOCTURNO

Únicamente una de las empresas dice disponer de turnos de trabajo rotativos entre los distintos tipos de organización de la jornada.

Todas las empresas tienen distintos turnos de trabajo repartidos durante el día y/o la noche, pero se tratan de turnos fijos.

En relación al *trabajo a turnos*, la información más relevante sería la siguiente:

- La rotación habitual de estos trabajadores sería entre la mañana (06:00-14:00) y la tarde (14:00-22:00)
- Se trataría de turnos cortos, es decir, con una periodicidad en el ciclo inferior a la semana. Cuatro días de mañana, dos de libranza; cuatro días de tarde, dos de libranza.
- Existe flexibilidad a la hora de solicitar cambios de turno y días libres, la solicitud se realiza de manera informal. Aunque existe un procedimiento por parte de RRHH.
- Este tipo de organización de la jornada se implanta por necesidades del cliente. La empresa necesita adaptarse a la demanda del cliente y cubrir un periodo de

tiempo extenso, incluyendo fines de semana y festivos, valorando que esta es la mejor ordenación del tiempo de trabajo para este caso.

- Los puestos de trabajo con esta turnicidad se ubican en una línea específica de la parte operativa del almacén, además de personal con responsabilidad (encargados/as), siendo una parte poco numerosa del total de la plantilla.

En relación al *trabajo nocturno*, la información más relevante sería la siguiente:

- **Estructura del trabajo nocturno:**

Todos los horarios nocturnos son fijos, es decir, los trabajadores no van rotando entre distintos turnos de trabajo. Según indican algunas de las empresas, lo máximo que se modifican, en ocasiones puntuales, sería 1 o 2 horas arriba o abajo del horario habitual.

Al igual que los resultados de las encuestas en lo que a horarios nocturnos se refiere, encontramos que existe gran variabilidad de estos. Normalmente, estos horarios cubren, de forma parcial o total, el periodo definido como nocturno por el Estatuto de los Trabajadores (22:00-06:00)

Algunos ejemplos serían:

- De 01:00 a 07:00
- De 22:00 a 06:00
- De 3:30 a 08:30

Otros horarios que encontramos tienen la entrada y la salida escalonada, es decir, para poder abarcar un periodo productivo más largo, parte de los trabajadores nocturnos entran, por ejemplo, a la 01:00, otros a las 02:00 y así sucesivamente hasta encontrarse el grueso de la plantilla en las horas con más trabajo que, en estos casos son, a últimas horas de la noche y primeras de la mañana.

“Son turnos distintos, también; tienen un ritmo menor, incluso las productividades se calculan por debajo”

- **Puestos de trabajo:**

Los puestos de trabajo que encontramos en el turno de noche en los centros de trabajo del sector logístico y de transporte se concentran en puestos específicos de almacén, al igual que se deriva de las encuestas realizadas a los trabajadores.

Estos puestos serían operarios o mozos de almacén principalmente, que hacen diversas tareas como:

- Preparación de pedidos
- Clasificación en sorter
- Carga/descarga de camiones
- Ubicación de pedidos

Otros perfiles serían: Personal de tráfico, supervisores, responsables de turno; en carga aérea encontramos personal de rampa, etc.

Algunas de las empresas participantes en las entrevistas disponen de puestos de trabajo en horario nocturno fuera de los puestos específicos de almacén, como pueden ser: Conductor, oficiales/recursos preventivos...

Como hemos vistos en apartados anteriores, el trabajo nocturno se establece en todos los casos por la necesidad de cubrir las demandas del cliente, al igual que el horario a turnos rotativos.

“Al final es todo muy flexible, te tienes que adaptar al momento del cliente”

7.2.3. INFORMACIÓN DEL PERSONAL CON TURNICIDAD Y/O NOCTURNIDAD

Habitualmente las empresas de la logística y el transporte tienen una marcada concurrencia de trabajadores de distintas empresas en sus centros de trabajo. Muchas de estas situaciones de concurrencia se generan por la necesaria colaboración entre trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) y empresas subcontratadas para el desarrollo de la actividad laboral.

“Es una réplica de la mañana, pero en más pequeño tamaño”

Esta concurrencia, como se ha podido comprobar en las entrevistas realizadas, también existe en los turnos de noche, en la mayoría de las empresas.

En los casos analizados, de manera general, la operativa es menor por la noche, es decir, el volumen de trabajo es menor, por lo que el número de trabajadores en este turno suele disminuir; aunque no ocurre así en todos los casos, dado que en alguna empresa aumenta significativamente el número de trabajadores en horario nocturno, especialmente las últimas horas de la noche y primeras horas de la mañana.

Normalmente, en relación a la **presencia de trabajadoras** en el turno de noche, las empresas indican que no hay prácticamente mujeres en este horario, ni en puestos operativos ni en puestos administrativos; excepto en una de las empresas que indica que en sus centros de trabajo hay mujeres trabajando en el turno nocturno, en la misma proporción que en el horario diurno, tanto de personal propio como de ETT.

Las empresas entrevistadas no detectan una rotación importante de los trabajadores cuya antigüedad media de la plantilla se detecta que va ligada, principalmente, a dos aspectos:

- La antigüedad de la empresa o el centro de trabajo en el que trabajen, en general, cuanto más antigua es la empresa/centro, la antigüedad de los trabajadores es mayor.
- La antigüedad de la prestación del servicio relacionada con un cliente concreto.

En algunos casos podemos encontrar centros con trabajadores cuya antigüedad es inferior a 5 años, en comparación con otros centros en los que la antigüedad media supera los 15 años.

En cuanto a la edad de los trabajadores es similar a la antigüedad, los centros de trabajo y/o empresas de reciente creación suelen tener personal más joven, al contrario que los centros o empresas que llevan más tiempo instaurados.

Por otro lado, las empresas no encuentran evidencias de que la rotación de los trabajadores esté relacionada con la turnicidad y/o nocturnidad. Igual observación realizan estas empresas con la edad de los trabajadores, no perciben diferencias significativas de edad de los trabajadores en plantilla en función de los distintos turnos de trabajo.

“(...) en los centros en los que históricamente llevan más tiempo, es donde sí hay gente más mayor, pero en los tres turnos.”

“Lo que sí que es cierto que la persona que es de turno de noche, (...) el que es de turno de noche es difícil cambiarle.”

“Lo turnos de noche tienen otra variable, tienen una supervisión inferior, un ritmo distinto, una persona que ha trabajado en turno de noche, le costaría incorporarse en un turno a las 6 de la mañana, que hay más gerentes, más personas, más control...”

7.2.4. GESTIÓN PREVENTIVA, CONDICIONES Y ACTUACIONES ESPECÍFICAS EN EL HORARIO A TURNOS Y/O NOCTURNO

Una vez hecha la fotografía de las principales características en relación a los equipos que trabajan a turnos y/o en horario nocturno, que son la mayoría, como hemos visto. Es de interés del presente estudio analizar las variables que integran la gestión de la seguridad y la salud en relación a la turnicidad y a la nocturnidad. Estas variables son:



- **ABSENTISMO Y SINIESTRALIDAD LABORAL**

Los datos de siniestralidad laboral facilitados a las empresas por parte de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, no proporcionan en su memoria anual datos sobre siniestralidad relacionados con el turno ni la hora en el que se ha producido el accidente.

Tampoco las empresas, en su mayoría, tienen en cuenta este dato a la hora de investigar el accidente ni del tratamiento de los datos de siniestralidad a nivel interno.

En este sentido, todas las empresas entrevistadas coinciden en que no han detectado más absentismo ni un mayor índice de accidentabilidad en los turnos rotativos o en el turno nocturno con respecto al resto de turnos más convencionales.

Además, las empresas indican que de las investigaciones de los accidentes que realizan no han detectado en ningún caso que las causas puedan ser derivadas de la turnicidad y/o nocturnidad como factores de riesgo.

Sin embargo, la bibliografía consultada especifica que la turnicidad y la nocturnidad son factores que aumentan el riesgo de sufrir accidentes, de manera general.

A este respecto, la poca o nula relación que se percibe que pueden tener la turnicidad y la nocturnidad sobre la accidentabilidad en las empresas entrevistadas puede deberse a varios factores:

- Durante el horario nocturno los factores de riesgo habituales se reducen, por lo tanto, la probabilidad de que se materialice el riesgo disminuye.

“Se dan menos variables por las que se puede tener un accidente, menos concentración de personas, menos confluencia de máquinas, un ritmo inferior...”

- En los partes de accidentes y en las investigaciones de los mismos no se tiene en cuenta de forma general para su análisis, entre otros, los siguientes aspectos:
 - o El turno en el que ocurre el accidente.
 - o La hora en qué sucede.
 - o Las horas que llevaba trabajando el trabajador cuando se accidenta.
 - o Influencia sobre el accidente de factores como: fatiga, somnolencia, estrés...

- **DOCUMENTACIÓN PREVENTIVA**

La **Evaluación de Riesgos** como herramienta de identificación, análisis y valoración de los riesgos existentes en los centros de trabajo de las empresas del sector logístico y de transporte entrevistadas, incluyen la turnicidad y la nocturnidad como factor de riesgo en aquellos puestos de trabajo a los que aplica.

Si bien, en la mayoría de los casos aparece de forma genérica sin la aportación de medidas específicas y/o individualizadas a las circunstancias del puesto evaluado y de la empresa/centro de trabajo.

En todos los casos se contemplan también una protección específica de la maternidad; en el caso de que exista alguna trabajadora embarazada, al igual que en los turnos convencionales, se deberá llevar a cabo una evaluación específica de su puesto de trabajo, tal y como indica el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.³³

Artículo 26. Protección de la maternidad

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. **Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.**

Es importante que la empresa tenga en cuenta en su gestión preventiva un protocolo de actuación en caso de trabajadora embarazada, sin olvidar el factor de riesgo de la turnicidad y de la nocturnidad.

A continuación, se presenta un cuadro resumen de las directrices establecidas por el INSST³⁴ sobre la situación de embarazo en mujeres que trabajan a turnos y/o en horario nocturno, extractado de “El trabajo a turnos y nocturno como agravante de la exposición a los riesgos laborales”. 8ª Jornadas Nacionales de Ergonomía y Psicología. Noviembre 2012. Silvia Nogareda Cuixart.

³³ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

³⁴ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Antiguo Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)

Efectos en el embarazo y la lactancia

| | |
|----------------------------|--|
| Mujer no embarazada | <ul style="list-style-type: none"> • Posibles alteraciones de la menstruación. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Posible disminución de la fecundidad. |
| Embarazada | <ul style="list-style-type: none"> • Alteraciones en los ciclos biológicos |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Alteración en las fases del sueño, en su calidad y en su cantidad. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Aumento de la fatiga. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Alteraciones en los hábitos alimentarios. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Interferencias en la cronofarmacología. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Aparición a corto o medio plazo de trastornos digestivos, metabólicos, nerviosos o cardiovasculares. |
| Feto | <ul style="list-style-type: none"> • Alteraciones en la salud social y familiar. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Riesgo espontáneo de aborto, parto prematuro, feto con bajo peso. |
| Período de riesgo | <ul style="list-style-type: none"> • Todo el embarazo, especialmente los primeros meses y en época de fecundidad. |

Por otro lado, la mitad de las empresas han llevado a cabo estudios o análisis de **riesgos psicosociales, en los que se incluyen variables** relacionadas con la turnicidad y la nocturnidad en los casos que aplica.

- INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Las empresas participantes llevan a cabo la obligatoriedad de información y formación, conforme al artículo 18 y 19 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin embargo, el 37,5% de las empresas entrevistadas no incluyen, en su información y formación, aspectos relacionados con la adopción de actuaciones y consejos que mejoren la adaptación de los trabajadores a la turnicidad y a la nocturnidad como, por ejemplo:

- Desórdenes en la alimentación
- Trastornos del sueño
- Conciliación vida laboral y familiar
- Ejercicio
- Descansos durante la jornada

Las empresas que incluyen en las fichas informativas y en las sesiones formativas de los riesgos del puesto de trabajo se ha detectado que, al menos la mitad, son de carácter muy generalista, es decir, no se tratan los posibles efectos negativos de estos turnos y las medidas relacionadas no son específicas para el puesto o centro de trabajo en el que se encuentran.

- **VIGILANCIA DE LA SALUD**

Según manifiestan, las empresas entrevistadas ofrecen a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, a través de reconocimientos médicos, en cumplimiento del artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Estos reconocimientos han de ser específicos en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, los cuales derivan de la Evaluación de Riesgos mencionada anteriormente.

A día de hoy, el Ministerio de Sanidad no dispone de protocolos específicos sobre turnicidad y/o nocturnidad a aplicar en la vigilancia de la salud de los trabajadores; como sí ocurre con otros factores de riesgo como: Manipulación manual de cargas, Pantallas de Visualización de Datos (PVD), posturas forzadas, entre otros.

En este sentido, han de ser los servicios de vigilancia de la salud los que determinen la aplicación de algún protocolo interno que permita, a la hora de llevar a cabo el examen de salud, comprobar el impacto que tienen las alteraciones que conlleva el trabajo a turnos y/o nocturno sobre la salud del trabajador.

Todas las empresas entrevistadas se apoyan en la realización de los reconocimientos médicos en entidades externas especializadas. En este sentido, desconocen si en estos exámenes de salud se realizan alguna prueba, chequeo o cuestión durante la propia anamnesis que tengan en cuenta este factor de riesgo.

Artículo 36. Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo

4. 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.

El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su estado de salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos establecidos en la [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#), y en sus normas de desarrollo. 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. El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 39 y 41, en su caso, de la presente ley.

Dos de las empresas entrevistadas indican que, derivados de estos reconocimientos médicos, ha habido algunas recomendaciones médicas de cambiar a algún trabajador al horario diurno a causa de una patología que podía verse agravada por trabajar en horario nocturno.

A modo informativo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desaconseja el trabajo nocturno en los siguientes casos³⁵:

- **Historial de trastornos gastrointestinales con síntomas graves**
- **Úlcera péptica recurrente o síndrome de colon irritable**
- **Diabetes Mellitus insulino dependiente**
- **Tirotoxicosis**
- **Enfermedad coronaria, angina inestable o antecedente de infarto de miocardio**
- **Narcolepsia**

³⁵ “El trabajo a turnos y nocturno como agravante de la exposición a los riesgos laborales”. 8ª Jornadas Nacionales de Ergonomía y Psicosociología. Noviembre 2012. Silvia Nogareda Cuixart.

- **Afecciones que produzcan perturbaciones crónicas del sueño**
- **Epilepsia**
- **Trastornos psiquiátricos graves, especialmente depresión crónica**
- **Asma que precise medicación, en especial paciente con esteroides**
- **Tuberculosis activa y extendida**
- **Alcoholismo o drogadicción**
- **Deficiencia acusada de la visión o hemeralopía (ceguera diurna) demasiado grave para una corrección efectiva.**

- **MEDIDAS PREVENTIVAS**

A nivel general, se ha detectado en esta fase del estudio que, de forma general, las empresas no adoptan medidas específicas adicionales para el colectivo de trabajadores a turnos y nocturnos.

No obstante, normalmente tienen en cuenta desde gerencia, RRHH y Prevención de Riesgos Laborales las medidas establecidas legalmente, en relación a los descansos semanales y entre jornadas, la no realización de horas extraordinarias, el plus por nocturnidad, etc.

Algunas de las medidas de las empresas entrevistadas son, por ejemplo:

- Los trabajadores nocturnos no trabajen en fin de semana (no hay turno de noche en fin de semana).
- Solicitudes de reconocimientos médicos para trabajadora embarazada en el turno de noche, teniendo en cuenta limitaciones específicas de nocturnidad y turnicidad durante la situación de embarazo.
- Posibilidad de flexibilizar la asignación de turnos para que los propios trabajadores puedan acordar entre sí intercambios de turno, ya sea de forma puntual o permanente.

En general, las actuaciones específicas para la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores con esta ordenación de la jornada laboral son las mismas que las del resto de trabajadores de otros turnos, no habiendo ninguna actuación que destaque por su especificidad en relación a los riesgos derivados de la turnicidad y/o nocturnidad.

El 87,5% de las empresas disponen de zona de descanso equipada (microondas, agua, nevera, máquinas de vending...) para que los trabajadores puedan realizar las pausas durante su jornada, de forma similar al resto de trabajadores de otros turnos.

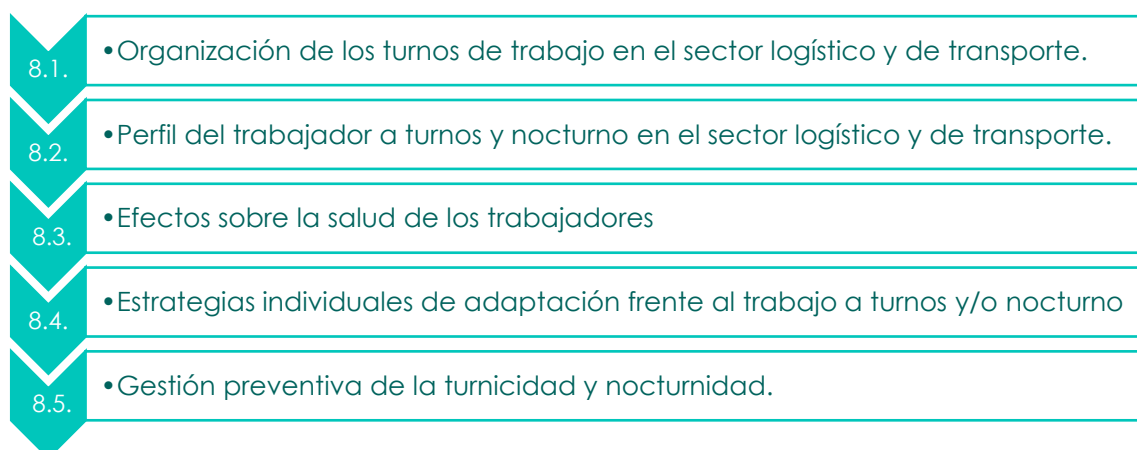
Una de las empresas lleva a cabo periódicamente la **difusión de información específica sobre sueño (descanso), alimentación y estrés**, entre otras temáticas, para toda la plantilla, incluida los trabajadores nocturnos.

8. RESULTADOS Y CONCLUSIONES

A lo largo de este punto se va a exponer un compendio de los resultados y las conclusiones más relevantes obtenidas en el estudio. En este caso, se trata de interpretar toda la información que nos ofrecen:

- Información de interés de fuentes bibliográficas consultadas,
- Conclusiones de estudios consultados,
- Información y datos estadísticos de fuentes bibliográficas.
- Análisis cuantitativo y cualitativo del presente estudio.

Estos resultados se van a agrupar de la siguiente manera:



8.1. ORGANIZACIÓN DE LOS TURNOS DE TRABAJO EN EL SECTOR LOGÍSTICO Y DE TRANSPORTE

Como hemos visto en diferentes partes del estudio, la ordenación del tiempo de trabajo es uno de los aspectos esenciales en toda negociación colectiva e individual, ya que es la base, junto con el salario de cualquier relación laboral.

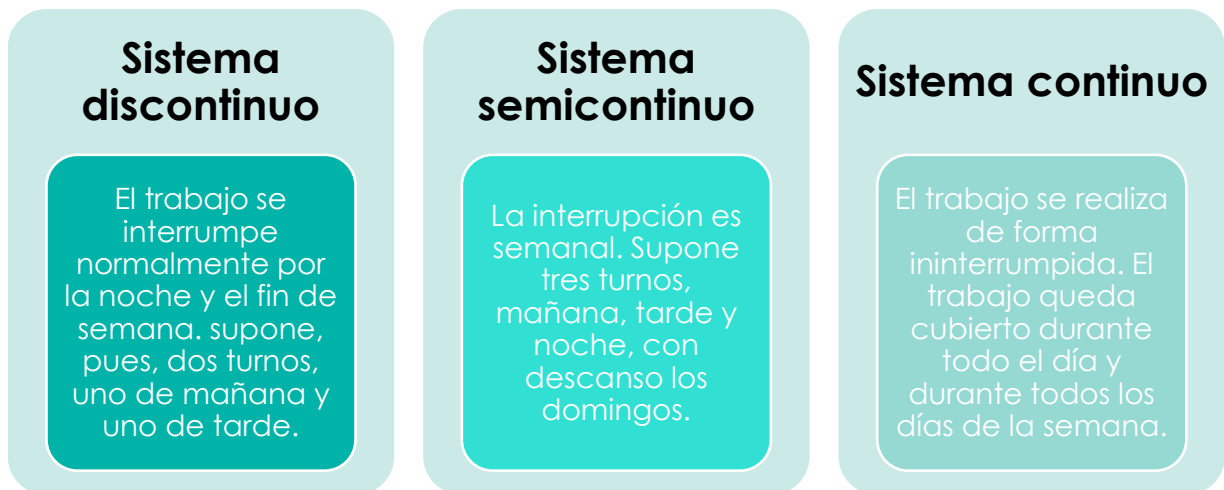
Por ello, conseguir un equilibrio óptimo en la ordenación del tiempo de trabajo debería ser una herramienta prioritaria para las empresas, en aras de conseguir los objetivos de producción deseados.

Según se desprende del estudio, en general, las empresas del sector logístico y de transporte demuestran disponer de una holgada flexibilidad que les permite adaptarse

a las necesidades de los clientes y a la inmediatez de los servicios y productos requeridos por la sociedad actual.

Esta constante adaptación ya mantenida desde hace años sumada a los picos de demanda existentes a lo largo del año (Black Friday, Navidades, etc.) acentúan la resiliencia que demuestra este sector.

Estas circunstancias llevan a que la actividad laboral de las empresas tenga que permanecer activa durante muchas horas al día, en muchos de los casos, 24 horas, 7 días a la semana. Esta constante disponibilidad hace que el tiempo de actividad se prolongue más allá de la duración de las jornadas de trabajo.



Es derivada de esta situación cuando las empresas organizan los tiempos y equipos de trabajo acogiéndose a lo que denominan ciertas fuentes como “horarios atípicos”, entre los que se encuentran **el trabajo a turnos y el trabajo nocturno**, protagonistas del presente estudio.

Cabe destacar que si bien, ambos tipos de jornadas existen entre las empresas del sector de la logística y el transporte, **el trabajo nocturno tiene una mayor presencia**, siendo más relevante en todas las actividades del sector, con un 92% de los trabajadores encuestados.

Asimismo, algunas de las empresas entrevistadas dicen disponer de turnos rotativos en personal o puestos muy específicos o de forma muy puntual o por picos de trabajo cambiar trabajadores de un turno a otro, pero sin rotación durante el tiempo que dure el pico de trabajo.

En relación a la organización del *trabajo nocturno*, existe gran variabilidad en las horas de comienzo y de finalización de la jornada. Esta profusión de horarios puede deberse a que los tiempos de producción para acometer el servicio de la empresa no son constantes a lo largo del día; si no que existen períodos pico y periodos valle. Los periodos pico en gran parte de las empresas del sector suelen ser las horas nocturnas y hasta mediodía; de ahí, que vayan incorporándose los trabajadores de forma paulatina con el fin de solapar horarios y poder dar cobertura a los periodos de mayor producción.

Por último, en cuanto a la organización del tiempo de trabajo hemos visto que la nocturnidad en el sector logístico y de transporte va ligada a la naturaleza intrínseca de su actividad, según se desprende del estudio.

Interrelación del trabajo a turnos y/o nocturno con otros riesgos

Sin embargo, queremos resaltar que existen otros factores externos a la propia actividad de la empresa que pueden instaurar cambios en la organización de las jornadas de trabajo. En este sentido, **cabe destacar la exposición acentuada a estrés térmico por calor en época estival.**

Como actuación para prevenir este riesgo ya se está adoptando y, en un futuro se prevé que aumente esta tendencia, el desplazamiento a franjas horarias nocturnas la ejecución de operaciones específicas con alto riesgo de estrés térmico, tal y como indica una de las empresas entrevistadas.

Por ello, nos ha parecido interesante incluirlo en este apartado por el desafío que supone de todos los actores implicados, (RRHH, Seguridad y Salud Laboral, trabajadores) para encontrar un equilibrio entre la gestión de los riesgos laborales y la gestión operativa.

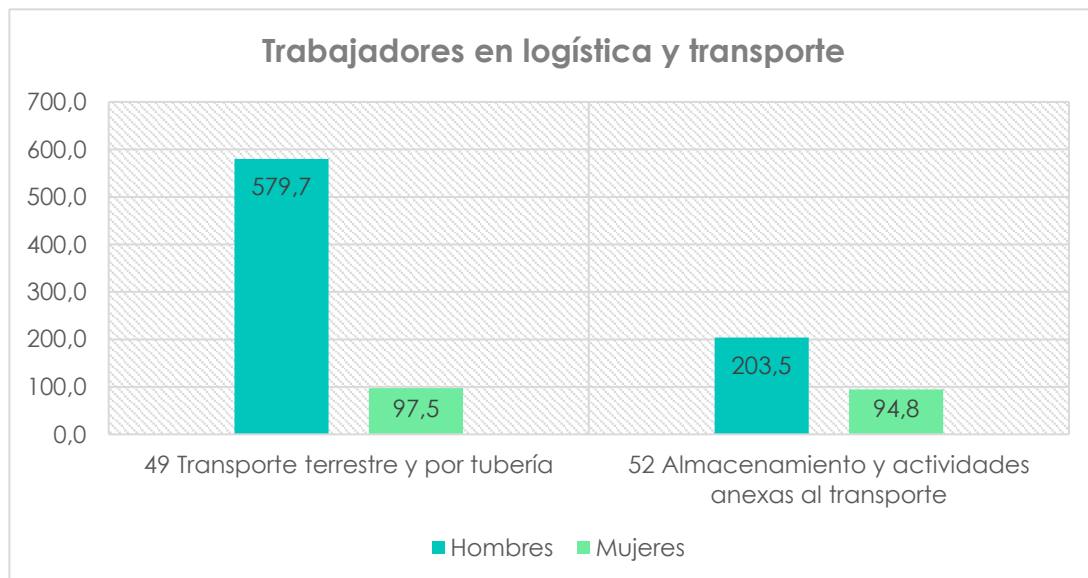
8.2. PERFIL DEL TRABAJADOR A TURNOS Y NOCTURNO EN EL SECTOR LOGÍSTICO Y DE TRANSPORTE

La información más relevante obtenida del estudio sobre las características principales de los trabajadores a turnos y/o nocturnos que desarrollan su actividad laboral en el sector logístico y de transporte, se desarrolla a continuación.

Como hemos podido comprobar de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) en los que en el año 2022 existe un número sustancialmente mayor de hombres trabajando tanto en horario nocturno como a turnos, en España. A nivel sectorial, podemos afirmar, según los resultados del presente estudio, que los trabajadores hombres se encuentran presentes en estos turnos (92%) en una proporción muy superior a la de las mujeres (8%).

Al preguntar a las empresas en la fase cualitativa de este estudio, todas indican este mismo resultado, la mayoría de los trabajadores presentes en los centros de trabajo en horario nocturno son hombres.

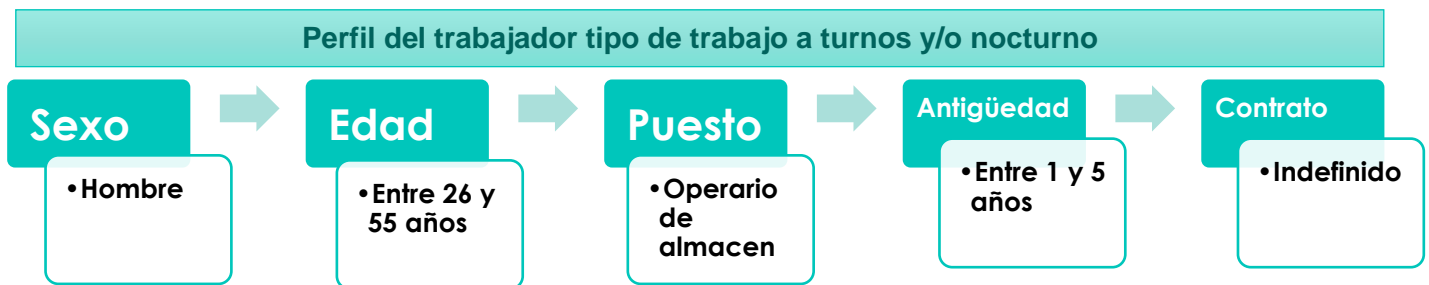
Sin embargo, cuando preguntamos si creen que existe alguna diferencia respecto a otros turnos en general indican que **no existen diferencias**. En este sentido, la parte operativa del sector, es decir, almacenes y transporte de mercancías, sigue siendo mayoritariamente masculina independientemente del turno de trabajo.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Como se desprende del gráfico, en el tercer trimestre de 2023, encontramos que en el sector de Transporte y Almacenamiento la presencia de hombres es mucho más habitual. Así, por ejemplo, en Transporte terrestre de mercancías encontramos 579.700 trabajadores frente a 97.500 trabajadoras, suponiendo el 85,6% de trabajadores hombres.

En cuanto al puesto de trabajo más habitual que ocupan en el sector estos trabajadores es el de **operario de almacén**.



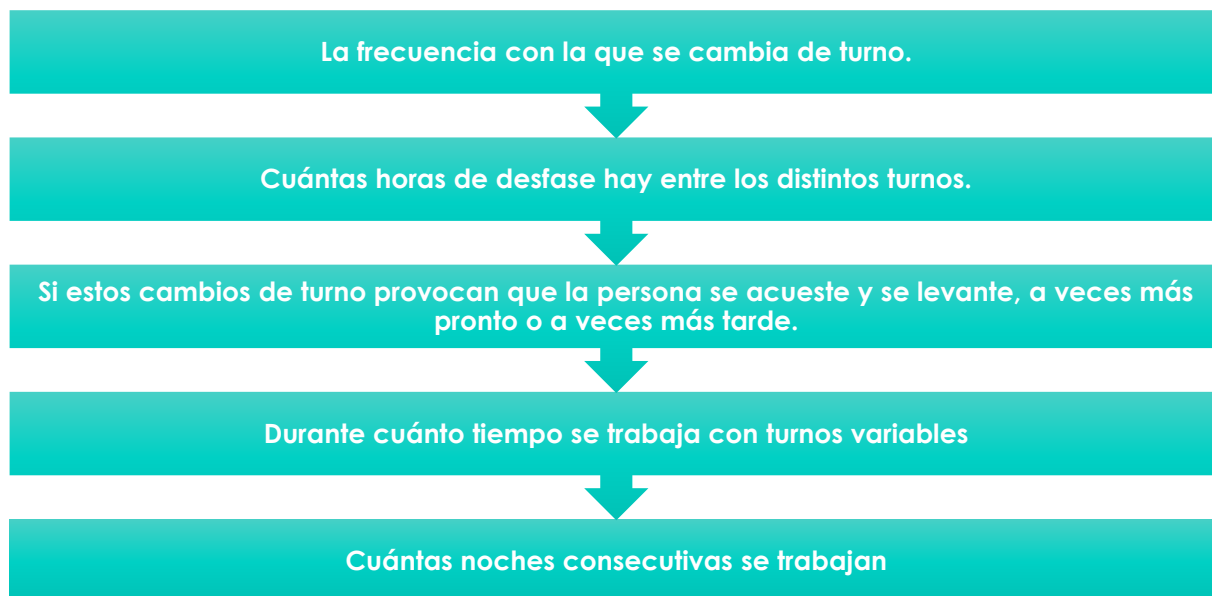
8.3. EFECTOS SOBRE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Según observamos del estudio, en general, los efectos de la turnicidad y la nocturnidad son difíciles de poner en evidencia por los siguientes motivos: ³⁶

- Porque ha existido una selección médica
- Porque se ha producido una autoselección. El trabajador inadaptado abandona el trabajo a los pocos meses.
- Porque los efectos no son inmediatos y sólo se manifiestan muy tarde (jubilación)
- Porque no existe seguimiento de los extrabajadores a turnos.

³⁶ NTP 260: Trabajo a turnos: efectos médico-patológicos

Además, la gravedad de estos efectos varía dependiendo de varios factores:³⁷

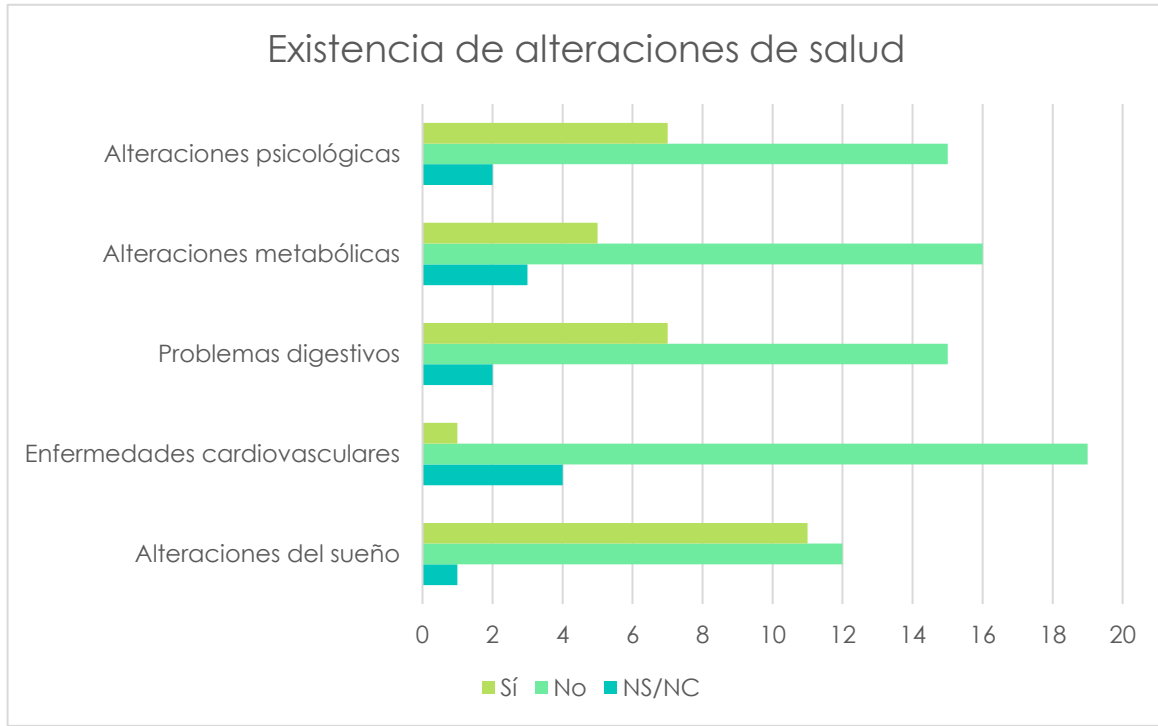


En este sentido, en nuestro estudio, podemos observar los siguientes resultados más destacables en relación a la salud de los trabajadores.

- Las respuestas más abundantes en relación a la salud son las alteraciones del sueño (45,8%), es decir casi la mitad de los trabajadores han tenido algún tipo de trastorno con el sueño, los más frecuentes suelen ser insomnio y somnolencia diurna.
- El 29,2% de los trabajadores indican un aumento en la prevalencia de problemas digestivos y alteraciones psicológicas.
- La mayor parte de los trabajadores dice sentirse activos de forma general. Sin embargo, el 20% de los trabajadores indican que o bien, se encuentra cansado casi siempre o bien, normalmente se encuentra agotado.

³⁷ VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A modo resumen de los resultados en relación a los efectos tanto físicos como psicológicos mostramos los resultados, ya presentados, de forma gráfica de la fase cuantitativa de este estudio.



Estas alteraciones de la salud, en muchas ocasiones, pueden tener diversos orígenes incluso extralaborales, además de los motivos indicados al comienzo de este apartado; por tanto, esta relación entre la turnicidad/nocturnidad y los efectos mencionados puede pasar desapercibida para la empresa e incluso para el propio trabajador.

Sin embargo, la mayor parte de los trabajadores consideran que el trabajo en horario nocturno conlleva una mayor carga física, una mayor carga mental, más presión de trabajo y también más estrés emocional.

“El turno nocturno conlleva muchos cambios anexos en todo tu entorno, actividades y familia, incluso en tu propia personalidad y estado de ánimo”

“Trabajar por la noche desgasta muchísimo. Por circunstancias está bien, pero cuesta mucho este turno tanto tiempo. Se debería estar un tiempo máximo y luego cambiar.”

8.4. ASPECTOS Y ESTRATEGIAS INDIVIDUALES DE ADAPTACIÓN FRENTE AL TRABAJO A TURNOS Y/O NOCTURNO

En el apartado anterior, se han resaltado los resultados más interesantes obtenidos del estudio en relación a los efectos negativos que pueden tener la turnicidad y la nocturnidad sobre la salud de los trabajadores.

Para minimizar estos desequilibrios o trastornos que pueden provocar alteraciones, como hemos visto, a nivel psicológico y físico, los trabajadores adoptan algunas estrategias dirigidas a minimizar o sobrellevar los efectos de este tipo de jornadas.

En este sentido, el 20,8% de los trabajadores consideran que no están adaptados al trabajo nocturno y como hemos visto anteriormente, las mayores alteraciones se producen sobre el sueño o, al menos, las más reconocibles por los trabajadores.

Las estrategias más referidas por los trabajadores afectados son:

- El 61,8% de las respuestas se concentra en “Cuidar la alimentación” y “Descansar a la hora de la siesta”.
- El 23,5% de los trabajadores afirman “Tomar bebidas estimulantes” y “Tomar medicamentos para dormir” para minimizar los efectos adversos relacionados con el sueño.
- El aumento más acusado a raíz de comenzar en el horario nocturno, en este caso, es el café, dado que el 56% de los trabajadores así lo indican.

La somnolencia y el insomnio son síntomas característicos que padecen, en mayor o menor medida, los trabajadores a turnos y nocturnos.

Según indican, los trabajadores encuestados duermen de media aproximadamente **5 horas 51 minutos**. La duración de sueño recomendada ha de ser entre 7-9 horas aproximadamente para personas adultas, pudiendo existir ciertas variaciones entre individuos; por tanto, **la deuda de sueño puede considerarse significativa**.

8.5. GESTIÓN PREVENTIVA DE LA TURNICIDAD Y/O NOCTURNIDAD

En el trabajo a turnos y/o nocturno, una adecuada organización y gestión de los recursos y de los tiempos de trabajo, por parte de la empresa, son esenciales para **favorecer la**

adaptación de los trabajadores a estos turnos y, por tanto, minimizar las posibles consecuencias para su salud y su seguridad.

Por consiguiente, la empresa no es un mero espectador frente a este riesgo, sino que juega un papel importante en la gestión del mismo para facilitar el equilibrio entre el mantenimiento de un nivel operativo adecuado y la seguridad y salud de los trabajadores.

A diferencia de lo que sucede con la regulación del tiempo de trabajo diurno, la jornada nocturna se encuentra sometida a límites mucho más rígidos, en atención a la necesidad de proteger a los trabajadores de la mayor gravosidad que implica la realización de este tipo de trabajo.

En este sentido, las empresas atienden a los requerimientos legales exigibles por la normativa vigente y que regulan el trabajo a turnos y nocturno (Véase 5. Marco Normativo. Conceptos previos y principios generales)

En este apartado, destacamos los aspectos más relevantes de la gestión preventiva de las empresas entrevistadas respecto al trabajo a turnos y nocturno como factor de riesgo.

→ **Absentismo y siniestralidad laboral:**

Las empresas, en su mayoría, no disponen de datos informativos cuando ocurre un accidente en relación a la turnicidad y/o nocturnidad.

Las Mutuas no incorporan en sus informes de siniestralidad la hora del día en la que ha ocurrido el accidente, al menos, este dato serviría a modo orientativo para establecer el turno en el que ocurre.

Las empresas, a nivel interno, no detectan que haya habido algún accidente entre cuyas causas pueda haber sido protagonista el estrés, la somnolencia, medicamentos, etc.

Si bien es complicado hacer una relación directa, en sus investigaciones no se incluye o no se valora la nocturnidad como posible factor agravante cuando el accidente ha sido en dicho turno, de manera general.

→ **Información y formación:**

Todas las empresas indican que cumplen con la normativa en prevención de riesgos laborales en relación a la impartición de información y formación en relación a los riesgos inherentes al puesto de trabajo (artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Esta información y formación se ha detectado que, en múltiples ocasiones no traslada la parte de información relativa a la turnicidad y/o nocturnidad. En algunos casos, cuando se traslada se realiza someramente.

Esto ocurre con más frecuencia en las empresas con Servicio de Prevención Ajeno como modalidad preventiva.

Aunque las empresas indiquen no haber detectado incidentes o accidentes potenciados por la influencia de la turnicidad y/o de la nocturnidad es importante disponer y difundir todas las actuaciones de promoción de la salud en relación con la ordenación de los tiempos de trabajo que la empresa tenga a su alcance.

→ **Vigilancia de la salud:**

Según manifiestan, las empresas entrevistadas ofrecen a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, a través de reconocimientos médicos, en cumplimiento del artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Si bien, varias de las empresas indican que un porcentaje elevado de trabajadores no se realizan estos reconocimientos médicos, dado su carácter voluntario.

A este respecto, cabe destacar que se valora positivamente que dos de las empresas participantes indican que a través de estos reconocimientos médicos han detectado dos trabajadores con limitaciones para el trabajo nocturno. Asimismo, las empresas se apoyan en el servicio de Vigilancia de la Salud para valorar los casos de trabajadoras embarazadas, de manera general y con trabajo a turnos y nocturno, específicamente.

De ello, se infiere que los Servicios de Prevención Ajeno llevan a cabo durante los exámenes de salud algún protocolo interno para la detección de estos casos.

9. PLAN DE INTERVENCIÓN Y PAUTAS DE MEJORA

En este apartado del estudio se van a recopilar las medidas y actuaciones recomendadas para mejorar la adaptación de los trabajadores a turnos y/o nocturno y, minimizar la siniestralidad derivada de los factores de riesgo recopilados a lo largo del estudio.

Las recomendaciones que aparezcan a continuación se han extraído, principalmente, de las fuentes bibliográficas consultadas para la elaboración de este estudio, así como de los resultados del análisis cuantitativo y cualitativo obtenidos en las distintas fases descritas en el punto [6. Metodología](#), del presente documento.

- Documentación preventiva

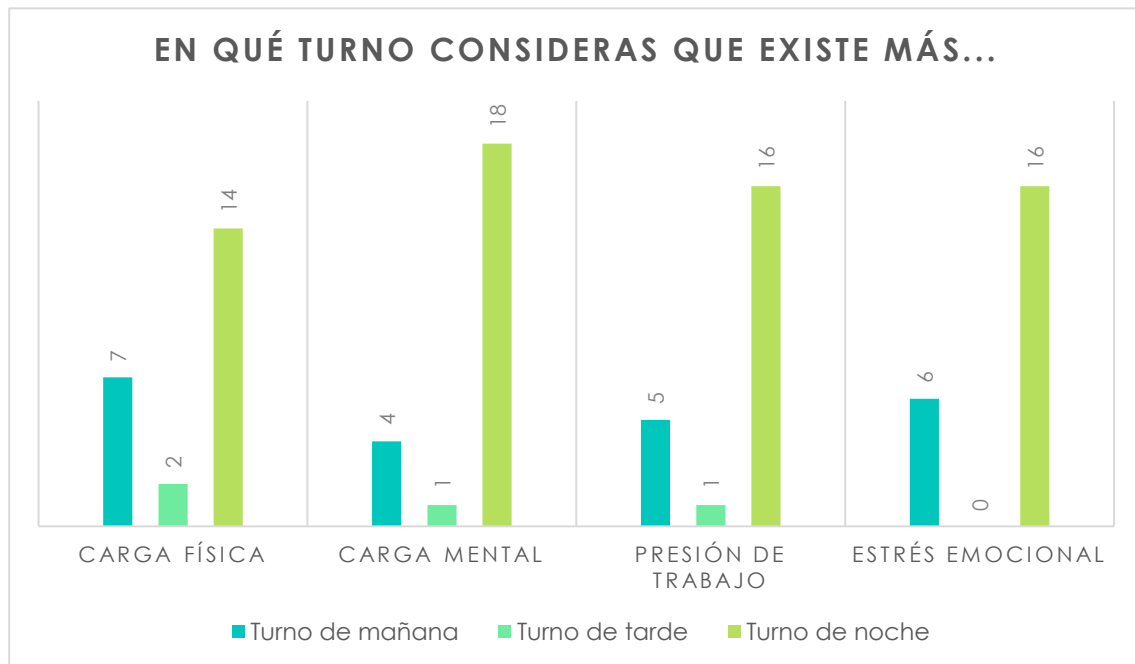
En relación a la documentación preventiva, las empresas del sector logístico disponen de la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo a turnos y/o en horario nocturno. Estas evaluaciones incluyen la valoración del riesgo de nocturnidad y de turnicidad.

Con el fin de valorar la magnitud que puede alcanzar este riesgo sobre los trabajadores es necesario complementar la Evaluación de Riesgos con un estudio que analice estas variables de forma integral.

Este análisis suele realizarse a través de un estudio de riesgos psicosociales que ayuda a poner en relieve las posibles desviaciones que puedan existir derivadas de la turnicidad y la nocturnidad, entre otros aspectos de carácter psicosocial.

La mitad de las empresas entrevistadas disponen de un estudio de riesgos psicosociales en el que incluyen estas variables. Se cree relevante priorizar este tipo de análisis más exhaustivo dado que, según el presente estudio, la mayor parte de los trabajadores participantes creen que el turno de noche es en el que existe más carga física, carga mental, presión de trabajo y estrés emocional.

Además, este análisis puede marcar las pautas de mejora a abordar en cada empresa, de una manera más individualizada a las características particulares de la misma; al contrario de las detectadas en las evaluaciones de riesgos, de carácter más generalista.



- Información y formación. Sensibilización sobre el trabajo a turnos y nocturno

Las empresas del sector logístico y de transporte de nuestra muestra proporcionan la información y formación sobre los riesgos del puesto de trabajo correspondiente a los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Normalmente, es facilitada a la incorporación del trabajador y si hay cambios en las condiciones de trabajo impartándose de manera no presencial, especialmente en las empresas que colaboran con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA) para acometer esta obligación empresarial.

En muchas ocasiones, la información trasladada tiene un carácter general y la formación que pueda proporcionarse al trabajador en la acogida suele enfocarse más a otros riesgos con base en la seguridad o ergonomía como, por ejemplo, accidentes con equipos de manutención o manipulación manual de cargas; no difiriendo demasiado de la formación recibida por un operario de almacén con horario diurno.

En este sentido, el refuerzo de la información sobre los riesgos derivados de la turnicidad y nocturnidad se hace especialmente remarcable, dado que un 20,8% de los trabajadores dice no estar adaptado al horario que tiene actualmente.

Es cierto que la adaptación al puesto responde en gran medida a las características individuales de los trabajadores, por lo que la capacidad de intervención que tiene la empresa es limitada.

Sin embargo, las empresas tienen como herramienta la capacidad de **sensibilizar e instruir** a los trabajadores para que la integración de la cultura preventiva sea más efectiva. Con ello, se consigue que los trabajadores sean capaces de identificar los riesgos sobre la salud derivados de la turnicidad y nocturnidad, y de esta manera poder gestionarlos para que no deriven en dolencias que alteren al trabajador a nivel físico (alteraciones digestivas, cardíacas, etc.) ni mentales (estrés, ansiedad, fatiga, irritabilidad...)

Algunas de las medidas en este sentido serían:

- Proporcionar periódicamente sesiones formativas de recordatorio sobre riesgos concretos de su puesto de trabajo, sin olvidar los riesgos derivados de la turnicidad y de la nocturnidad. Pueden ser al comienzo de la jornada, por ejemplo, dos veces al mes.
- Instruir y concienciar a los mandos intermedios sobre los riesgos de la nocturnidad y las medidas específicas del puesto y del centro de trabajo para minimizarlas.
- Píldoras informativas y material divulgativo sobre:
 - o Alimentación
 - o Higiene del sueño
 - o Conciliación vida laboral y familiar
 - o Ejercicio
 - o Descansos durante la jornada
 - o Estrategias de adaptación correctas e incorrectas

En este sentido, cabe recordar que la mayoría de respuestas indicaban que los trabajadores habían aumentado el consumo de sustancias, en mayor o menor medida, como el café, el tabaco y bebidas energéticas.

- **Vigilancia de la Salud de los trabajadores con horario nocturno o turnicidad**

Todas las empresas de nuestro estudio ofrecen reconocimientos médicos a sus trabajadores de conformidad con el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin embargo, se ha detectado que la participación de los trabajadores en estos reconocimientos no es muy elevada. Los reconocimientos médicos laborales son una herramienta más a disposición de la empresa (y de los trabajadores) para la gestión de los riesgos laborales, ya que los exámenes de salud se realizan desde el punto de vista de los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

Entra en juego de nuevo la concienciación y sensibilización de los trabajadores en este aspecto preventivo. Es importante que la empresa, a la hora de ofrecer estos reconocimientos médicos, transmita a los trabajadores la importancia de realizarlos con el objetivo de detectar cualquier alteración que pueda estar generando el trabajo sobre la salud del trabajador y poder solventarlo.

Recordamos que existen patologías que pueden llegar a no ser compatibles, bajo criterio médico, con el trabajo nocturno, especialmente.

Asimismo, es recomendable que las empresas conozcan cuáles son los protocolos que los servicios de vigilancia de la salud llevan a cabo en el caso de los trabajos a turnos y nocturnos.

- **Siniestralidad Laboral. Investigación de Accidentes.**

Si bien los resultados del presente estudio indican que las empresas no encuentran factores específicos relacionados con la turnicidad y/o nocturnidad como origen o agravante de los accidentes investigados; estudios y fuente bibliográficas indican que la turnicidad y la nocturnidad son factores activos en la siniestralidad laboral de las empresas.

Hay que combatir los riesgos en su origen, para lo que se debe poner especial atención en evitar aquellas situaciones que llevan a que la accidentalidad sea estadísticamente superior en unos colectivos que en otros.

Por ello, se proponen estudios puntuales específicos de siniestralidad en el que se pueda filtrar la información por turno y hora del siniestro. Además, sería interesante

conocer cuántas horas llevaba trabajando el trabajador accidentado al ocurrir el accidente.

El objetivo de estos estudios puntuales es poder identificar si existe, en la empresa, alguna causa que pueda estar relacionada con los efectos que produce en el trabajador la turnicidad y/o nocturnidad (somnia, estrés, fatiga, etc.), aunque la causa principal parezca a priori transversal, como: prisa excesiva, actos inseguros, inadecuado uso de Equipos de Protección Individual, falta de orden y limpieza...

Normalmente los informes de siniestralidad, facilitados por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, no analizan los datos de los siniestros ocurridos en función del tipo de turno de trabajo que tiene el trabajador.

- **Actuaciones específicas de mejora de condiciones laborales**

Además de las recomendaciones aportadas en apartados anteriores se indican las siguientes, en función de los resultados y conclusiones obtenidas, para los puestos con jornada a turnos y/o nocturno.

- Procurar flexibilizar y/o aumentar el número de pausas durante la jornada.
- Calendario de turnos pactado y conocido con suficiente antelación, al menos un mes de antelación.
- Posibilidad de flexibilizar la asignación de los turnos para que los propios trabajadores acuerden entre sí el intercambio de turnos.
- Elaborar procedimiento en el que se establezca la posibilidad de que los trabajadores que no deseen continuar trabajando a turnos o en horario nocturno sepan cómo proceder para solicitarlo a la empresa. Priorizar trabajadores con una antigüedad prolongada y/o mayores de 50 años.
- Campañas relacionadas con buenos hábitos de alimentación, sueño y ejercicio.
- En las zonas de descanso habilitadas con microondas, nevera, máquinas expendedoras..., se recomienda facilitar y promover el consumo de fruta y comida saludable en sustitución de chocolate, patatas y comidas procesadas.

10. BIBLIOWEB

- [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#)
- [Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales](#)
- [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](#)
- [El Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo](#)
- [V Convenio Colectivo de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de Mercancías de la Comunidad de Madrid para los años 2023 a 2025](#)
- [VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. INSST. Edición marzo 2017.](#)
- [NTP 260: Trabajo a turnos: efectos médico-patológicos](#)
- [NTP 310: Trabajo nocturno y trabajo a turnos: alimentación.](#)
- [NTP 455. Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos](#)
- [NTP 502: Trabajo a turnos: criterios para su análisis](#)
- [Capítulo 29. Ergonomía de la Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Organización Internacional del Trabajo.](#)
- [Instituto Internacional de la Melatonina. https://institutodemelatonina.com/](https://institutodemelatonina.com/)
- [Estudio de Investigación sobre consecuencias del trabajo a turnos y trabajo en turno de noche en trabajadores de mantenimiento de aeronaves. Asociación Sindical Española de Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico \(ASETMA\)](#)
- [Análisis de los efectos de la nocturnidad laboral permanente y de la rotación de turnos en el bienestar, la satisfacción familiar y el rendimiento perceptivo-visual de los trabajadores”. Facultad de Psicología. Universidad de las Islas Baleares](#)

- Tesis Doctoral “Condiciones Laborales del Trabajo Nocturno” María Antonia Corrales Moreno. Universidad de Cantabria. 2016.
- “Influencia del trabajo por turnos en la salud y la vida cotidiana”. Facultad de Enfermería y Facultad de Medicina
- <https://www.msdmanuals.com/es-es/hogar/enfermedades-cerebrales,-medulares-y-nerviosas/trastornos-del-sue%C3%B1o/trastornos-del-ritmo-circadiano>
- El trabajo a turnos y nocturno como agravante de la exposición a los riesgos laborales. Silvia Nogareda Cuixart. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.
- Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada. Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Efectos del trabajo a turnos y nocturno. Instituto de Seguridad y Salud Laboral. Región de Murcia.

ANEXO I. CUESTIONARIO CUANTITATIVO: ESTUDIO: EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN.

CUESTIONARIO CUANTITATIVO.

ESTUDIO:

EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN.

Desde UNO estamos llevando un estudio denominado “El trabajo a turnos y nocturno en las empresas del sector de la logística y el transporte. Análisis y pautas de intervención.”, financiado por el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024.

El objetivo de dicho estudio es analizar la situación del sector logístico y de transporte desde el punto de vista de la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras que trabajan a TURNOS ROTATIVOS y/o en horario NOCTURNO.

Por ello, **agradecemos que cumplimente el presente cuestionario**, totalmente CONFIDENCIAL, que nos ayudará a recopilar datos e información de interés para alimentar las conclusiones de nuestro estudio.

Este cuestionario está dirigido a cualquier trabajador o trabajadora que desempeñe su actividad laboral en el sector logístico y/o de transporte.

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

1. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

1.1. TIPO DE EMPRESA DE TRANSPORTE Y LOGÍSTICA EN LA QUE TRABAJA

| | |
|---|--|
| - TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA Y SERVICIOS DE MUDANZAS (CNAE 494) | |
| - ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y ANEXAS AL TRANSPORTE (CNAE 52) | |
| - TRANSPORTE AÉREO DE MERCANCÍAS (512) | |
| - ACTIVIDADES POSTALES Y DE CORREOS (CNAE 532) | |
| - PLATAFORMA LOGÍSTICA | |
| - OTROS: (ESPECIFICAR) | |

1.2. NÚMERO DE TRABAJADORES APROXIMADO DE LA EMPRESA EN LA QUE TRABAJA

| | |
|--------------------------------|--|
| - MENOS DE 10 TRABAJADORES | |
| - ENTRE 10 Y 49 TRABAJADORES | |
| - ENTRE 50 Y 249 TRABAJADORES | |
| - ENTRE 250 Y 500 TRABAJADORES | |

EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN.

ANEXO I. CUESTIONARIO CUANTITATIVO: ESTUDIO: EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN EMPRESAS DEL SECTOR DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN

| | |
|---------------------------|--------------------------|
| - MÁS DE 500 TRABAJADORES | <input type="checkbox"/> |
| - LO DESCONOZCO | <input type="checkbox"/> |

2. INFORMACIÓN PREVIA DE INTERÉS

2.1. INFORMACIÓN DEL TRABAJADOR/TRABAJADORA

2.1.1. Indique cuál es su género.

| | | | |
|-------------------------|--------------------------|--------------|--------------------------|
| - Femenino. | <input type="checkbox"/> | - Masculino. | <input type="checkbox"/> |
| - Prefiero no contestar | <input type="checkbox"/> | | |

2.1.2. Indique en cuál de los siguientes rangos se encuentra su edad.

| | |
|--------------------|--------------------------|
| - De 18 a 25 años. | <input type="checkbox"/> |
| - De 26 a 35 años. | <input type="checkbox"/> |
| - De 36 a 45 años. | <input type="checkbox"/> |
| - De 46 a 55 años. | <input type="checkbox"/> |
| - De 56 a 65 años. | <input type="checkbox"/> |
| - Más de 65 años. | <input type="checkbox"/> |

2.1.3. Tipo de contrato:

| | | | |
|--|--------------------------|---|--------------------------|
| - Contrato indefinido | <input type="checkbox"/> | - Contrato temporal | <input type="checkbox"/> |
| - Contrato a través de Empresa de Trabajo Temporal (ETT) | <input type="checkbox"/> | - Trabajador/a por cuenta propia (Autónomo) | <input type="checkbox"/> |

2.2. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

2.2.1. Indique el puesto de trabajo que ocupa:

EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN.

ANEXO I. CUESTIONARIO CUANTITATIVO: ESTUDIO: EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN EMPRESAS DEL SECTOR DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVEI

| | |
|---|--------------------------|
| Área operativa (almacén, transporte, mantenimiento...) | |
| - Transportista (vehículo pesado). | <input type="checkbox"/> |
| - Conductor/a vehículo de paquetería (furgoneta). | <input type="checkbox"/> |
| - Operario/a de almacén. | <input type="checkbox"/> |
| - Operario/a Mantenimiento. | <input type="checkbox"/> |
| - Indicar otro puesto que no aparezca anteriormente: (especificar cuál o cuáles) _____ | <input type="checkbox"/> |
| Área administrativa | <input type="checkbox"/> |
| - Puestos administrativos de diferentes departamentos. | <input type="checkbox"/> |
| - Responsable de diferentes departamentos: tráfico, almacén, RRHH, operaciones... | <input type="checkbox"/> |
| - Indicar otro puesto que no aparezca anteriormente: (especificar cuál o cuáles) _____ | <input type="checkbox"/> |

2.2.2. Antigüedad en el puesto de trabajo:

2.2.2.1. Indica cuánto tiempo (años) llevas trabajando a turnos y/o en horario nocturno aproximadamente.

- Menos de 1 año
- Entre 1-5 años
- Entre 5-10 años
- Entre 10-15 años
- Más de 15 años

2.2.2.2. Indica cuánto tiempo (años) llevas trabajando en tu horario y tu puesto actuales.

- Menos de 1 año
- Entre 1-5 años
- Entre 5-10 años
- Entre 10-15 años
- Más de 15 años

EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN.

ANEXO I. CUESTIONARIO CUANTITATIVO: ESTUDIO: EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN EMPRESAS DEL SECTOR DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN

2.2.2.3. Indica cuál o cuáles serían las razones por las que trabaja a turnos rotativos y/o en horario nocturno: (puedes marcar varias si lo desea)

| | | | |
|--|--------------------------|--|--------------------------|
| - Me facilita la conciliación familiar y laboral. | <input type="checkbox"/> | - Puedo compatibilizar con los estudios. | <input type="checkbox"/> |
| - Puedo compatibilizar con otro trabajo. | <input type="checkbox"/> | - Es requisito del puesto de trabajo. | <input type="checkbox"/> |
| - Es la mejor opción laboral a mi alcance en estos momentos. | <input type="checkbox"/> | - Me permite mejorar el salario. | <input type="checkbox"/> |

3. INFORMACIÓN ESPECÍFICA DE LOS TURNOS DE TRABAJO

3.1. INDICA EL TIPO DE TURNO DE TRABAJO QUE OCUPA.

| | | | |
|--------------------------------|--------------------------|---|--------------------------|
| - Trabajo a turnos (rotativos) | <input type="checkbox"/> | - Trabajo nocturno ³⁸ (entre de las 22:00 a y 06:00) | <input type="checkbox"/> |
|--------------------------------|--------------------------|---|--------------------------|

3.2. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE TURNOS DE TRABAJO Y/O NOCTURNO

3.2.1. Indique la hora de comienzo y fin de cada uno de los turnos que correspondan a su horario actual:

- Turno de mañana: _____ (Ejemplo: 7:00 a 15:00)
- Turno de tarde: _____ (Ejemplo: 15:00 a 23:00)
- Turno de noche: _____ (Ejemplo: 23:00 a 7:00)

3.2.2. Indique la rotación habitual de sus turnos de trabajo:

| | | | |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| - Mañana-tarde-noche | <input type="checkbox"/> | - Noche-tarde-mañana | <input type="checkbox"/> |
| - Mañana-tarde | <input type="checkbox"/> | - Tarde-noche | <input type="checkbox"/> |
| - Otro: (indicar cuál) _____ | <input type="checkbox"/> | - Siempre turno de noche | <input type="checkbox"/> |

³⁸ Además, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. (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)

EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN.

ANEXO I. CUESTIONARIO CUANTITATIVO: ESTUDIO: EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN EMPRESAS DEL SECTOR DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN

3.2.2.1. (Excepto si trabaja únicamente en turno nocturno, por favor, responda a las siguientes cuestiones) **La rotación entre los distintos turnos se realiza normalmente con una periodicidad:**

| | | | |
|---|--------------------------|--|--------------------------|
| - Diaria (Por ejemplo: Día 1- Mañana; Día 2- Tarde; Día 3- Noche) | <input type="checkbox"/> | - Semanal (Por ejemplo: Semana 1- Mañana; Semana 2- Tarde; Semana 3- Noche) | <input type="checkbox"/> |
| - Mensual (Por ejemplo: Mes 1- Mañana; Mes 2- Tarde; Mes 3- Noche) | <input type="checkbox"/> | - Otra: (indicar cuál) | <input type="checkbox"/> |

3.2.2.2. ¿Conoces con anterioridad el horario y el turno de trabajo (cuadrante de turnos)? SI

No

- En caso afirmativo, ¿con qué tiempo de antelación conoce el calendario normalmente?:

| | | | |
|--------------------------|--------------------------|---|--------------------------|
| - El día anterior | <input type="checkbox"/> | - La semana anterior | <input type="checkbox"/> |
| - El mes anterior | <input type="checkbox"/> | - Otra antelación diferente a las anteriores: (indicar cuál) | <input type="checkbox"/> |

- ¿Cuáles son las causas de cambio de turno con poca antelación que se dan normalmente en su caso?:

| | | | |
|---------------------------------------|--------------------------|---|--------------------------|
| - Petición propia de cambio de turno. | <input type="checkbox"/> | - Cambio de turno por petición de la empresa. | <input type="checkbox"/> |
| - Cambio de turno entre compañeros. | <input type="checkbox"/> | - Otro motivo (indicar cuál): | <input type="checkbox"/> |

3.3. DESCANSOS

3.3.1. Indica los días libres (de descanso) consecutivos que tiene habitualmente, por término medio, durante un mes.

- 0
- 1
- 2

EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN.

ANEXO I. CUESTIONARIO CUANTITATIVO: ESTUDIO: EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN EMPRESAS DEL SECTOR DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVEI

- 3
- Más de 3

3.3.2. Indica el número de fines de semana libres que ha tenido en el mes pasado.

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4

3.3.3. Indica los días de trabajo consecutivo antes de disfrutar del/los días/s de descanso.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- Entre 6 y 10 días
- Más de 10 días

3.3.4. En el trabajo a turnos rotativo, **habitualmente** el descanso viene después del turno:

| | | | |
|----------|--------------------------|---|--------------------------|
| - Mañana | <input type="checkbox"/> | - Tarde. | <input type="checkbox"/> |
| - Noche. | <input type="checkbox"/> | - Únicamente trabajo en horario nocturno. | <input type="checkbox"/> |

4. ASPECTOS INDIVIDUALES A CONSIDERAR EN RELACIÓN AL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO.

4.1. NIVEL DE ADAPTACIÓN AL TRABAJO A TURNOS Y/O NOCTURNO. ESTRATEGIAS DE ADAPTACIÓN.

4.1.1. ¿Considera que está adaptado/a al trabajo a turnos o nocturno? SI No

EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN.

ANEXO I. CUESTIONARIO CUANTITATIVO: ESTUDIO: EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN EMPRESAS DEL SECTOR DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN

4.1.2. ¿Utilizas alguna estrategia de adaptación al sistema de turnos rotativos y/o nocturno?

SI No

- En caso afirmativo, indica cuál o cuáles de las siguientes estrategias utiliza en este ámbito:

| | SI | NO |
|---|--------------------------|--------------------------|
| - Descansa a la hora de la siesta. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Tomar bebidas estimulantes (café, bebidas energéticas...) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Practicar ejercicio físico. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Cuidar la alimentación. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Tomar medicamentos para dormir. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

4.2. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES:

4.2.1. Cronotipo³⁹:

4.2.1.1. ¿A qué hora te levantarías si tuvieras entera libertad para organizarte el día?

- Antes de las 7 de la mañana
 Entre 7 y 9
 Después de las 9

4.2.1.2. Levantarte por las mañanas los días laborables es para ti:

- Muy difícil
 Moderadamente difícil/depende de los días
 Bastante fácil

4.2.1.3. ¿Cómo te encuentras la primera media hora después de levantarte?

- Alerta/despejado/a
 Depende
 Dormido/a, cansado/a

4.2.1.4. ¿A qué hora te acostarías si dependiera de ti?

- Después de la medianoche
 Entre las 10:30 y las 12 de la noche
 Antes de las 10:30

³⁹ Test de la alondra y el búho. (NTP 502: Trabajo a turnos: criterios para su análisis)

EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN.

ANEXO I. CUESTIONARIO CUANTITATIVO: ESTUDIO: EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN EMPRESAS DEL SECTOR DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN

4.2.1.5. *¿Cómo te encuentras media hora antes media hora antes de acostarte los días laborables?*

- Muy cansado/a, a punto de quedarme dormido/a*
 Moderadamente cansado/a/depende del día
 No muy cansado/a

4.2.1.6. *Si has estado levantado/a más tiempo del habitual, ¿cuándo te levantas al día siguiente?*

- Más tarde de lo habitual y deseando volver a dormir*
 Depende
 A la hora habitual y deseando salir de la cama

4.2.2. Hábitos alimenticios:

4.2.2.1. *Con cuál de las siguientes afirmaciones se siente más identificado/a:*

| | |
|---|--------------------------|
| - En general, tengo buenos hábitos alimenticios (alimentación variada) y tengo en cuenta la alimentación en función del turno de trabajo. | <input type="checkbox"/> |
| - Sé cómo seguir buenos hábitos alimenticios, pero normalmente no lo tengo en cuenta. | <input type="checkbox"/> |

4.2.3. Ejercicio físico:

4.2.3.1. *Con cuál de las siguientes afirmaciones se siente más identificado/a:*

| | |
|---------------------------------------|--------------------------|
| - Realizo ejercicio de forma regular. | <input type="checkbox"/> |
| - Realizo ejercicio en ocasiones. | <input type="checkbox"/> |
| - No realizo ejercicio. | <input type="checkbox"/> |

4.3. INFORMACIÓN RELATIVA AL SUEÑO

4.3.1. *¿Cuántas horas cree que necesitaría dormir para estar bien?*

- Menos de 4 horas*
 Entre 4 y 6 horas
 Entre 6 y 8 horas
 Más de 8 horas

EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN.

ANEXO I. CUESTIONARIO CUANTITATIVO: ESTUDIO: EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN EMPRESAS DEL SECTOR DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN

Otra diferente a la anterior: _____

4.3.2. Duración del sueño según turno de trabajo:

| ¿A qué hora se va a dormir en el turno o turnos correspondientes? | Hora aproximada |
|---|-----------------|
| - Turno de mañana. | |
| - Turno de tarde. | |
| - Turno de noche. | |
| - Turno de descanso. | |
| - Otro turno. | |
| ¿A qué hora se despierta en el turno o turnos correspondiente/s? | |
| - Turno de mañana. | |
| - Turno de tarde. | |
| - Turno de noche. | |
| - Turno de descanso. | |
| - Otro turno. | |

4.3.3. ¿Con cuál de las siguientes afirmaciones se siente más identificado/a?

| | |
|---|--------------------------|
| - Generalmente me siento lleno/a de energía. | <input type="checkbox"/> |
| - Generalmente me siento activo/a. | <input type="checkbox"/> |
| - Me encuentro cansado/a casi siempre. | <input type="checkbox"/> |
| - Normalmente me siento apático/a. | <input type="checkbox"/> |
| - No me identifico con ninguna de las afirmaciones anteriores | <input type="checkbox"/> |

4.3.4. Indica, a continuación, la calidad del sueño o su capacidad reparadora en función del turno de trabajo que corresponda, en tu caso.

EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN.

ANEXO I. CUESTIONARIO CUANTITATIVO: ESTUDIO: EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN EMPRESAS DEL SECTOR DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVEI

| | | | | | | | | | |
|----------------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------|--------------------------|------------|--------------------------|
| - Turno de mañana | | | | | | | | | |
| - Muy buena | <input type="checkbox"/> | - Bastante buena | <input type="checkbox"/> | - Moderadamente buena | <input type="checkbox"/> | - Bastante mala | <input type="checkbox"/> | - Muy mala | <input type="checkbox"/> |
| - Turno de tarde | | | | | | | | | |
| - Muy buena | <input type="checkbox"/> | - Bastante buena | <input type="checkbox"/> | - Moderadamente buena | <input type="checkbox"/> | - Bastante mala | <input type="checkbox"/> | - Muy mala | <input type="checkbox"/> |
| - Turno de noche | | | | | | | | | |
| - Muy buena | <input type="checkbox"/> | - Bastante buena | <input type="checkbox"/> | - Moderadamente buena | <input type="checkbox"/> | - Bastante mala | <input type="checkbox"/> | - Muy mala | <input type="checkbox"/> |
| - Turno de descanso | | | | | | | | | |
| - Muy buena | <input type="checkbox"/> | - Bastante buena | <input type="checkbox"/> | - Moderadamente buena | <input type="checkbox"/> | - Bastante mala | <input type="checkbox"/> | - Muy mala | <input type="checkbox"/> |

4.3.5. ¿Con qué frecuencia utilizas medicamentos dirigidos a mejorar o facilitar el sueño y el descanso?

Siempre Casi siempre Frecuentemente A veces Rara vez

4.3.6. ¿Crees que ha aumentado el consumo de las siguientes sustancias después de empezar a trabajar a turnos y/o en trabajo nocturno?

| | SI | NO | NO LO CONSUMO |
|-----------------------|----|----|---------------|
| - TABACO | | | |
| - CAFÉ | | | |
| - BEBIDAS ENERGÉTICAS | | | |
| - ALCOHOL | | | |

EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN.

ANEXO I. CUESTIONARIO CUANTITATIVO: ESTUDIO: EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN EMPRESAS DEL SECTOR DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN.

4.4. INFORMACIÓN RELATIVA A LA SALUD

4.4.1. Indica si has padecido alguna de las siguientes afecciones después de empezar a trabajar a turnos y/o en horario nocturno.

| | SI | NO | NS/NC |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| - Alteraciones del sueño (insomnio, apnea, somnolencia diurna...) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Enfermedades cardiovasculares (hipertensión, enfermedades cardíacas, taquicardias, arritmias...) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Problemas digestivos (gastritis, duodenitis, náuseas, acidez, diarrea...) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Alteraciones metabólicas (apetito excesivo, exceso de peso, falta de apetito, bajo peso...) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Alteraciones psicológicas (Dolor de cabeza, cambios bruscos de humor, ansiedad crónica, depresión...) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Otras: (indicar cuáles) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

4.4.2. En qué turno considera que existe más...:

Carga física:

| | | | | | |
|-------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|
| - Turno de mañana | <input type="checkbox"/> | - Turno de tarde | <input type="checkbox"/> | - Turno de noche | <input type="checkbox"/> |
|-------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|

Carga mental:

| | | | | | |
|-------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|
| - Turno de mañana | <input type="checkbox"/> | - Turno de tarde | <input type="checkbox"/> | - Turno de noche | <input type="checkbox"/> |
|-------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|

Presión de tiempo:

| | | | | | |
|-------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|
| - Turno de mañana | <input type="checkbox"/> | - Turno de tarde | <input type="checkbox"/> | - Turno de noche | <input type="checkbox"/> |
|-------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|

Estrés emocional:

| | | | | | |
|-------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|
| - Turno de mañana | <input type="checkbox"/> | - Turno de tarde | <input type="checkbox"/> | - Turno de noche | <input type="checkbox"/> |
|-------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|

EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN.

ANEXO I. CUESTIONARIO CUANTITATIVO: ESTUDIO: EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN EMPRESAS DEL SECTOR DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN

4.5. DIFICULTADES VIDA FAMILIAR Y SOCIAL

4.5.1. ¿Convives con personas a su cargo (menores, ancianos...)? SI No

4.5.2. ¿Tu pareja trabaja a turnos y/o en horario nocturno?

SI No No tengo pareja / no trabaja

4.5.3. Nivel de satisfacción con el tiempo que el trabajo a turnos y/o nocturno deja para:

(1= ningún nivel de satisfacción; 5= Total nivel de satisfacción)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| - Las actividades físicas o deportes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - La familia | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Los amigos | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Salir el fin de semana | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Salir de noche | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Actos culturales, actividades de ocio | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Ir de compras, hacer la compra diaria | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Las tareas domésticas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Tiempo para uno mismo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Otros: (indicar cuáles) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

COMENTARIOS

Si desea aportar algún comentario puede hacerlo aquí.

ANEXO II. GUION ENTREVISTA: EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN.

GUIÓN ENTREVISTA.

ESTUDIO: EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN.

Fecha entrevista: _____

Código Referencia entrevista: _____

Los datos personales recopilados en el presente documento serán tratados por UNO Organización Empresarial de Logística y Transporte conforme al Reglamento Europeo (UE) 2016/679 de Protección de Datos, con el fin de justificar las actuaciones de asesoramiento en las que usted ha participado, así como efectuar los cálculos estadísticos necesarios para la evaluación de impacto de las mismas, de acuerdo a lo estipulado en el Convenio suscrito con el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el trabajo (IRSST) para el ejercicio 2023, en materia de prevención de riesgos laborales. Los datos proporcionados se conservarán durante los años necesarios para cumplir con las obligaciones legales que marca la Ley de subvenciones. Asimismo, dichos datos se incluirán en un fichero, gestionado por UNO, con el objetivo de proporcionar información sobre futuras campañas en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Los datos se cederán al IRSST, dentro de la finalidad de justificación administrativa de las actuaciones realizadas. Para obtener información adicional sobre la política de privacidad y protección de datos de UNO Organización Empresarial de Logística y Transporte visite nuestra página web <http://www.unologistica.org/politica-de-privacidad/>. Puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación y supresión de datos, oposición, y resto de derechos contenidos en el capítulo III del mencionado reglamento en la dirección de correo electrónico info@unologistica.org.

Desde UNO estamos realizando el estudio *“El trabajo a turnos y nocturno en las empresas del sector de la logística y el transporte. Análisis y pautas de intervención.”*, financiado por el *Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo* en el marco del *VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024*.

Los resultados y conclusiones que se obtengan permitirán proporcionar a las empresas del sector de la logística y el transporte, pautas y medidas encaminadas a una mejora de la cultura preventiva y de su integración en la empresa, teniendo en cuenta la turnicidad y/o nocturnidad como factor de riesgo.

La metodología del estudio incluye la realización de entrevistas dirigidas a responsables de Seguridad y Salud Laboral, responsables de Recursos Humanos, etc., para conocer su visión y percepción sobre dicho factor de riesgo en la gestión preventiva actual de la empresa, actuaciones que se realizan, dificultades y posibles mejoras.

EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN.

ANEXO II. GUIÓN ENTREVISTA: EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN.

Se garantiza el secreto y la confidencialidad de la información, en ningún momento se indicarán nombres de personas o empresas en la documentación del estudio.

1. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

1.1. Tipo de empresa de logística y transporte

| | |
|---|--|
| • Transportes de Mercancías por Carretera y Servicios de Mudanza (CNAE 494) | |
| • Actividades complementarias y anexas al transporte (CNAE 52) | |
| • Transporte Aéreo de Mercancías (CNAE 512) | |
| • Actividades Postales y de Correos (CNAE 532) | |
| • Plataforma Logística | |
| • Otros: | |

1.2. Número de trabajadores total de la empresa

| | |
|-------------------------------|--|
| • Menos de 10 trabajadores | |
| • Entre 10 y 49 trabajadores | |
| • Entre 50 y 250 trabajadores | |
| • Más de 500 trabajadores | |

2. INFORMACIÓN PERSONA/S ENTREVISTADA/S

2.1. Cargo/s, Antigüedad en el cargo.

3. INFORMACIÓN DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO A TURNOS Y/O NOCTURNO.

3.1. Tipología de horario:

- Trabajo a turnos rotativos.
- Trabajo nocturno.
- Ambos

Trabajo a turnos rotativos⁴⁰

- ¿Cómo está estructurado de forma general el trabajo a turnos?
 - o Mañana-tarde-noche
 - o Noche-tarde-mañana
 - o Mañana-tarde
 - o Tarde-noche
 - o Otro:
- ¿Cómo se organizan a lo largo de la semana o del mes los ciclos de turnos? (ciclos turno largos vs ciclos turno cortos)
- ¿Estos ciclos son regulares?
- Cuadrante o calendario de turnos:
 - o ¿Con qué anterioridad se facilita?
 - o ¿Existe algún procedimiento para la petición de los cambios de turno?
 - o ¿Los trabajadores tienen flexibilidad si desean cambiar los turnos por razones personales?
- ¿Se ha contado con la participación de los trabajadores a la hora de establecer la organización de los turnos?
- ¿Siempre se ha tenido esta organización del trabajo a turnos o se ha ido modificando con el tiempo? En caso de haberse modificado, ¿cuál ha sido la causa?
(preferencia de ciclos de turnos cortos, largos... qué demandan más los trabajadores...)
- En general, ¿se percibe una óptima adaptación a la organización de los turnos establecida por parte de los trabajadores?

⁴⁰ Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador esté en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN.

ANEXO II. GUION ENTREVISTA: EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN.

- ¿Qué puestos de trabajo encontramos normalmente en este horario?

En caso de no tener trabajo a turnos:

- Interesarnos si en el pasado han tenido experiencia con turnicidad en la empresa / razones por las que eliminaron la turnicidad.
- Dentro del trabajo a turnos, ¿cuál crees que es la mejor opción de organización y ordenación de los mismos?

Nocturnidad

- ¿Cómo se estructura el trabajo nocturno? ⁴¹ ¿A qué hora empieza y acaba la jornada?
- Los trabajadores de este turno ¿rotan? O ¿se trata de horario nocturno fijo?
- ¿Los horarios son regulares?
- ¿Qué puestos de trabajo encontramos normalmente en este horario?

4. INFORMACIÓN DEL PERSONAL CON TURNICIDAD Y/O NOCTURNIDAD.

4.1. Este personal se trata de: trabajadores propios, trabajadores de ETT, empresa subcontratada, autónomos...

4.3. En caso de tratarse de personal propio, ¿qué porcentaje (aproximado) de trabajadores supone el turno de noche y/o rotativo?

4.4. ¿Existen trabajadoras mujeres en estos horarios?

4.5. ¿Se conoce la antigüedad media de los trabajadores? ¿Entre 1-5 años? ¿Más de 5 años?

4.6. ¿Y la edad?

⁴¹ **Horario nocturno:** entre las 22:00 y las 6:00. La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

5. GESTIÓN PREVENTIVA, CONDICIONES Y ACTUACIONES ESPECÍFICAS EN EL HORARIO A TURNOS Y/O NOCTURNO.

5.1. ¿Se dispone de parámetros de seguimiento del absentismo, en general? En particular, ¿se percibe más absentismo en estas jornadas de trabajo que en jornadas diurnas o sin turnos rotativos?

5.2. ¿En la documentación preventiva (Evaluación de Riesgos concretamente) se incluye la turnicidad y/o la nocturnidad como factor de riesgo?

- ¿Se contempla alguna protección específica para trabajadores especialmente sensibles (situación de embarazo, por ejemplo)?⁴²

5.3. ¿Se ha llevado a cabo algún estudio específico sobre este factor de riesgo y su nivel de adaptación por parte de los trabajadores?

5.4. ¿En las sesiones de **información y formación** del puesto de trabajo se aborda la turnicidad y/o la nocturnidad?

- ¿Se plantean instrucciones y formaciones específicas para la adopción de actuaciones y consejos que mejoren la adaptación de los trabajadores a la turnicidad y/o nocturnidad?

- Desórdenes en la alimentación
- Trastornos del Sueño
- Conciliación vida laboral y familiar
- Ejercicio
- Descansos durante la jornada, etc.

5.5. En relación a la **Vigilancia de la Salud**, ¿los reconocimientos médicos tienen algún protocolo o criterio médico dirigido a identificar los posibles daños para la salud derivados o agravados por la turnicidad o nocturnidad?⁴³

⁴² En el caso de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, se debe hacer una evaluación de su estado y, si existe riesgo para su seguridad, salud o el embarazo, la empresa debe tomar medidas para adaptar su jornada de trabajo y, si es necesario, evitar que hagan trabajo nocturno.

⁴³ El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su estado de salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares. 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. El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 39 y 41 del ET.


- ¿Ha habido algún caso de trabajadores “no aptos” o “apto con restricciones” para el trabajo a turnos o nocturno?

5.6. En relación a la siniestralidad laboral ¿se ha relacionado algún accidente de trabajo con la turnicidad y/o nocturnidad?

5.7. ¿Se adoptan actuaciones específicas de mejora de condiciones laborales para trabajadores con horario nocturno y/o a turnos?

- Ejemplos:

- Aumentos de las pausas y tiempos de descanso.
- 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.
- Exigir menores tasas de rendimiento al trabajador/a nocturno.
- 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.
- Zona de descanso con microondas, agua, nevera...



EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE. ANÁLISIS Y PAUTAS DE INTERVENCIÓN.

ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST)

c/ Ventura Rodriguez 7

28008 – Madrid

900 713 123

irsst@madrid.org

