



**Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos,
Trabajo y Organizaciones
Trabajo de Fin de Máster
Curso 2022/2023
Convocatoria Junio**

Orientación: Revisión bibliográfica

Título: El trabajo a turnos en España en la actualidad

Estudiante: Marina Sánchez Cebrián

Tutora: Elena Miró Morales

Código OIR: TFM.MGR.EMM.MSC.230523

Elche a 1 de junio de 2023

Índice

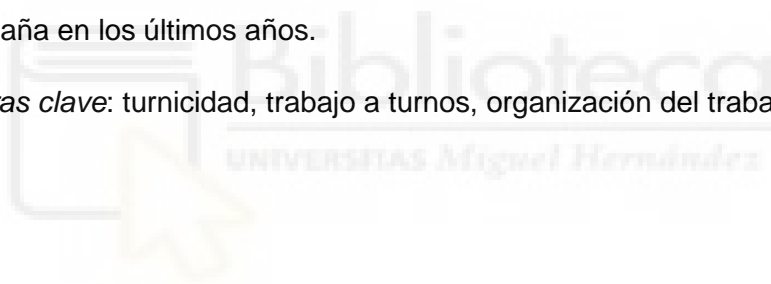
| | |
|-----------------------|----|
| 1. Resumen | 3 |
| 2. Introducción | 4 |
| 3. Metodología | 8 |
| 4. Resultados..... | 9 |
| 5. Discusión..... | 16 |
| 6. Referencias..... | 18 |



1. Resumen

Debido a las mejoras tecnológicas de las últimas décadas, el salto tecnológico de la sociedad, con la automatización de la mayoría de sus procesos, y las demandas sociales y económicas de esta, algunos sectores profesionales están activos las 24 horas del día para prestar sus servicios de forma continua. Una organización de trabajo a turnos es el modo más habitual para llevar a cabo esta demanda. En España cerca de más de tres millones y medio de trabajadores/as trabajan en esta modalidad. Según estudios, la distribución del trabajo así como el número de horas trabajadas tiene una repercusión directa tanto en la vida diaria, la salud y el bienestar de los/as trabajadores/as. Por ello esta revisión bibliográfica tiene como objetivo analizar a través de los datos recopilados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) la evolución del trabajo a turnos en España desde el año 2010 hasta el 2022. En esta revisión se llega a la conclusión de que ha habido un incremento de trabajadores/as en modalidad a turnos en España en los últimos años.

Palabras clave: turnicidad, trabajo a turnos, organización del trabajo.



2. Introducción

El trabajo es uno de los aspectos humanos que más consecuencias tiene en la vida diaria, la salud y el bienestar. En la sociedad actual una gran parte del tiempo diario de las personas se emplea en el trabajo y desempeñar algún tipo de actividad laboral es necesario para formar parte del medio sociocultural. Por ello, las circunstancias en las que el trabajo se realiza contribuyen de una forma significativa a la salud de los trabajadores/as.

Además, el trabajo por turnos es un modo cada vez más habitual de organización del trabajo. Actualmente la sociedad funciona durante 24 horas al día lo cual viene impulsado por las diferentes actividades económicas de los países. Históricamente, fue a finales de los años sesenta cuando se empieza a integrar en las organizaciones una nueva forma de organizar la producción, incluyendo nuevas tecnologías y nuevos sistemas de estructurar el trabajo introduciendo horarios más flexibles.

El número de trabajadores/as que realizan tanto trabajo a turnos como trabajo nocturno es notable en los países industrializados y se prevé que estos sistemas de trabajo se verán incrementados paulatinamente durante los próximos treinta años. Según Pujol (2022), se estima que el 20% de los trabajadores/as de la Unión Europea trabaja a turnos lo que representa de un 7-15% de la fuerza laboral. Se considera que aproximadamente un 15-20% de los/as trabajadores/as que realizan su actividad en la modalidad de trabajo a turnos trabaja en horario nocturno.

Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del año 2021 realizada por del Instituto Nacional de Estadística (INE) más de tres millones y medio de trabajadores/as trabajan a turnos en España y cerca de dos millones, el 10,6% de los trabajadores/as, lo hacen en el turno de noche (INE 2021). Un 6% trabajó de forma ocasional en el turno de noche, mientras que un 4,6% lo hizo en más de la mitad de los días laborales. Además, se observó que el porcentaje de trabajadores/as nocturnos hombres era de un 12,7% frente al 8,1% de las mujeres.

Por tanto, la nocturnidad laboral sea permanente (turno fijo), o no (turnos rotatorios), es un requisito laboral inexcusable para millones de trabajadores/as de todo el mundo. En numerosas ocupaciones es imprescindible establecer turnos de trabajo con jornadas laborales que se encuentran fuera de lo que sería conveniente, bien por necesidades de producción (exigencias de continuidad de proceso productivo), económicas (rentabilizar la inversión efectuada al máximo, adaptarse a la demanda, competitividad, etc.) y sociales (la demanda por parte de la sociedad de una prestación de determinados servicios de forma ininterrumpida).

Según las características biológicas humanas, la ocupación laboral debería ser desarrollada durante el día, con el propósito de lograr una congruencia entre la actividad laboral y la actividad fisiológica del ser humano. Mientras la nocturnidad permanente conlleva una doble alteración de los ritmos biológicos (trabajar de noche y dormir de día), la nocturnidad parcial tiene como condición laboral extra la rotación de los horarios laborales.

Lo más habitual es que los/as trabajadores/as realicen sus tareas en una jornada laboral de ocho horas diarias y 40 horas semanales. Sin embargo, el trabajo a turnos supone otro orden del tiempo de trabajo, en concreto: se establece, para cada grupo de trabajadores/as, una jornada laboral que cambia de forma regular (mañana, tarde y noche) siguiendo un mismo patrón, permitiendo a las organizaciones que su producción sea constante.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (INSST) en la nota técnica de prevención (NPT) 455: *Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos* (1997), diferencia, dentro del trabajo a turnos, las siguientes formas de organización:

- Sistema discontinuo: es aquel trabajo que, normalmente, se interrumpe por la noche y el fin de semana. Implica dos turnos, uno de mañana y uno de tarde.
- Sistema semi-continuo: la interrupción laboral es semanal. Esta forma de organización supone tres turnos: mañana, tarde y noche, con descanso los domingos.
- Sistema continuo: el trabajo se realiza de forma ininterrumpida. Por lo tanto, el trabajo queda cubierto durante todo el día así como durante todos los días de la semana. Implica más de tres turnos y trabajo nocturno.

En España, el Estatuto de los Trabajadores (ET) define el trabajo a turnos como:

Toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según 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. (art. 36.3, párrafo 1)

Y añade además “ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria” (art. 36.3, párrafo 2).

Los términos de trabajo nocturno y trabajador/a nocturnos se definen en este mismo artículo de la siguiente forma: “se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana” (art. 36.1, párrafo 1).

Y se define al trabajador/a nocturno de la siguiente manera:

(...) se considera 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 aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada laboral anual. (art.36.1, párrafo 3)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo en el año 1990 define el trabajo nocturno como:

Todo trabajo que se realice durante un período de por lo menos siete horas consecutivas, que abarque el intervalo comprendido entre medianoche y las cinco de la mañana y que será determinado por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores o por medio de convenios colectivos.(art.1. a, párrafo 1)

Cuando se habla de tiempo de trabajo se deben de tener en cuenta varias circunstancias. Por una parte el incremento de la presencia de trabajadores/as en el sector de servicios, con la liberación de horarios y su gran variabilidad, al igual que la globalización de los mercados que ha hecho transformar los horarios de trabajo considerados como “tradicionales” hacia un extenso abanico de posibilidades en la regulación del tiempo de trabajo.

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) argumenta que el trabajo a turnos demanda que la persona se encuentre en activo en momentos en los que necesita descansar y a la inversa. Asimismo, el trabajar a turnos genera en los/as trabajadores/as incompatibilidades para estar disponible en las pautas horarias habituales de la vida social y familiar. Esto ocasiona un desajuste entre la jornada de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo social. El trabajo a turnos y también el nocturno, representa un riesgo para la salud de los/as trabajadores/as que los/as efectúan. Vega et al. (2020) encentra que la modalidad del trabajo a turnos es el principal factor de riesgo asociado con la aparición de insomnio. En su estudio que tenía como objetivo analizar la influencia del trabajo a turnos en la aparición de insomnio en la población laboral se concluyó que las características y el contexto en que se desarrolla el trabajo a turnos, junto con otros factores, influyen en dicha afectación y se subraya que el insomnio asociado a turnicidad es un problema de salud pública a nivel mundial que afecta a la calidad de vida personal y laboral (Vega et al., 2020).

Estas consecuencias negativas, especialmente en el caso del trabajo nocturno, son importantes y afectan no solo al trabajo y el rendimiento sino también a la seguridad personal del trabajador/a y a las de otras personas así como a su salud física y psíquica, y a las relaciones personales y familiares. Vlasak et al. (2021) en un estudio que tenía como finalidad conocer el impacto del trabajo a turnos en el rendimiento cognitivo de los/as trabajadores/as concluyen que la reducción del rendimiento neuroconductual en los/as trabajadores/as a turnos podría desempeñar un papel importante en relación con las lesiones y los errores relacionados con el trabajo con implicaciones para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

La Agencia Internacional para la Investigación del Cáncer (International Agency Research Cancer, IRAC) situó el trabajo nocturno en el año 2019 en el grupo de evidencia 2A de su clasificación de “probablemente cancerígeno para el ser humano”. Esta categoría se utiliza cuando existen pruebas limitadas de la carcinogenicidad en humanos y pruebas suficientes de la carcinogenicidad en experimentación animal (IRAC, 2019). Una mala adaptación al trabajo a turnos se puede presentar escaso tiempo después del comienzo de este (síndrome agudo) lo que suele estar relacionado con la repercusión de la variación del ritmo vigilia-sueño. A veces, los problemas de adaptación pueden aparecer después de años (síndrome crónico) donde se aprecia que están implicados más factores personales y laborales, e implica trastornos sistémicos y más complejos manteniéndose las repercusiones incluso tiempo después de haber dejado el trabajo a turnos. Estudios con animales como el de Earnest et al. (2022) han demostrado que la exposición a ciclos alterados de luz-oscuridad durante la temprana adultez generan un fenotipo con cambios inflamatorios que hacen que de adultos se dispare el riesgo de accidentes cerebrovasculares, especialmente en las mujeres. Numerosos estudios con seres humanos han demostrado que el trabajo a turnos y/o nocturno incrementa el riesgo de problemas de sueño, trastornos metabólicos, diabetes, problemas cardiovasculares y cáncer (para una revisión véase, Rosa et al. 2019), así como los problemas de salud mental (para una revisión véase Zhao et al., 2019). En la misma línea, un estudio reciente de Zhang et al. (2022) cuyo propósito era conocer las señales de alerta temprana de riesgo de alteración de la salud en los turnos nocturnos hospitalarios frente a los turnos diurnos, observó que los/as trabajadores/as del turno de noche veían disminuida su calidad de sueño así como los ritmos circadianos, entre otros aspectos, pese a que llevaban más de cinco años en el mismo turno de noche, desarmando así el mito asociado al trabajo a turnos de noche que asume que “a todo se acostumbra uno y a todo se adapta el organismo”

Por tanto, dada la relevancia de los efectos que tiene sobre la salud que un/a trabajador/a trabaje en la modalidad a turnos, es importante disponer de información sobre la situación del trabajo a turnos en España. El objetivo de esta revisión se centra en analizar la evolución del sistema laboral a turnos en España en los últimos años (desde el año 2010 hasta 2023).

3. Metodología

Para llevar a cabo esta revisión bibliográfica se realizó una búsqueda de artículos y documentación, publicados entre el año 2010 y 2023 (última fecha de la búsqueda 28/02/2023), en las siguientes bases de datos: ISOC (Índice Español de Ciencias Sociales y Humanidades), Dialnet y BASE (Bielefeld Academic Search Engine), así como también la página del Instituto Nacional de Estadística (INE), Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), consultas de Notas Técnicas de Prevención publicadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) y en la base de datos Scopus a través de la biblioteca online de la Universidad Miguel Hernández.

Los descriptores y ecuaciones de búsqueda empleados en todas las bases de datos se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1

Descriptores y Ecuaciones de Búsqueda Utilizados en las Bases de Datos

| Base de datos | Descriptores y ecuación de búsqueda |
|---------------|-------------------------------------|
| ISOC | “Trabajo a turnos” |
| Dialnet | “Turnicidad” |
| BASE | “Trabajo a turnos” y “Actualidad” |
| INE | “Trabajo a turnos” y “España” |
| ISTAS | “Trabajo a turnos” y “Legislación” |
| Scopus | “Organización del trabajo”, |

En relación a los criterios de inclusión se buscaron encuestas en español que fueran dirigidas a los/as trabajadores/as en modalidad a turnos realizadas por organismos gubernamentales, en este caso el Instituto Nacional de Estadística (INE) dentro del periodo establecido (año 2010 hasta 2023). Respecto a los criterios de exclusión, se omitieron todos los artículos y encuestas que no tuvieran como su objetivo

principal ir dirigidas a los/as trabajadores/as a turnos. También se prescindió de los artículos que no entraban en el periodo establecido así como de los duplicados.

4. Resultados

En la Tabla 2 se muestran los porcentajes de personal asalariado por formar parte de un sistema laboral a turnos en España entre los años 2010 a 2022, lo que permite conocer la evolución del trabajo a turnos en España. En la Tabla 2 pueden observarse también los porcentajes por género y rango de edad.

Los resultados muestran que la modalidad de trabajo a turnos ha ido incrementándose paulatinamente en el periodo analizado, tanto en hombres como en mujeres. Marqueta et al. (2017) afirman que el trabajo por turnos aumenta un 3% cada año y en los próximos años se espera que el 50% de la población activa mundial realice trabajos a turnos.

Considerando los diferentes rangos de edad, se advierte que en los grupos etarios entre 45 y 54 años, y 55 años o más, en ambos sexos, ha aumentado notablemente la cantidad de trabajadores/as que ejerce su actividad laboral en la modalidad de trabajo a turnos. En concreto, en el año 2022 un 28,6% y 14,3% de los hombres de 45-54 años y más de 55 años trabajan a turnos y en el caso de las mujeres un 24,1% y 14,7%, respectivamente. Medinilla (2022) destaca que la población española está envejeciendo, hecho contrastado en diversos informes, y que según la encuesta de padrón publicada por el INE (2022) por primera vez el grupo de 65 años o más alcanzó el 20% de la población empadronada. Se considera que para entender estos resultados hay que tener en cuenta ciertos cambios en el mercado de trabajo, el envejecimiento de la población y el progreso de los roles de género que también han supuesto para el mundo laboral una mayor presencia de la mujer.

Por el contrario, en el rango de edad de 25-34 años se perciben unos menores porcentajes de trabajo a turnos tanto en hombres como en mujeres (23,2% y 25,6%, respectivamente) que en los grupos de 35 a 55 años.

Observando el grupo etario de entre 16-24 años se ha apreciado un incremento en el número de trabajadoras en cuanto a las mujeres que presta sus servicios en la modalidad de turnos de trabajo (10,1% en 2022), y en cuanto a los hombres de ese mismo grupo de edad, se advierte que los porcentajes han menguando hasta llegar a un 6,2% en el año 2022.

Por último, llama la atención que en el rango de 35-44 años es en el que más variaciones se han podido registrar tanto en hombres como en mujeres. Se observa que durante algunos años se podían encontrar más trabajadores/as en modalidad a turnos en este grupo etario, aunque en la actualidad todavía sigue siendo unos de los grupos donde mayor afluencia de trabajadores/as se encuentran trabajando en esta modalidad (27,7% en hombres y 25,6% en mujeres).

La Tabla 3 muestra los porcentajes de asalariados por el sistema laboral de turnos, entre los años 2010 hasta el 2022, por comunidades autónomas. Por lo que respecta al total de cada comunidad autónoma los datos se refieren a la totalidad de trabajadores/as de ambos sexos.

Se puede observar a lo largo de los periodos examinados que las comunidades autónomas donde mayor afluencia de trabajadores/as en modalidad de turnos ha habido son Canarias, Cantabria, Comunidad Foral de Navarra, Ceuta y Castilla y León. En el año 2022 estas comunidades tienen los siguientes porcentajes: 31,2%, 28,4%, 27,1%, 25,8% y 25,5%, respectivamente. Por el contrario, las comunidades autónomas donde se ha encontrado una menor afluencia de esta modalidad de trabajo a turnos son Illes Balears, Región de Murcia, Comunidad de Madrid y Cataluña. Según los últimos datos obtenidos por el INE (2022) actualmente se encuentra un porcentaje de trabajadores/as a turnos en esas comunidades de 21,9%, 20,1%, 18,1% y 16,1% respectivamente.

Mientras que las demás comunidades autónomas varían sus porcentajes a lo largo de los años analizados, cabe destacar que las dos únicas comunidades que siempre han tenido un índice bajo de asalariados en modalidad de trabajo a turnos son la comunidad autónoma de Cataluña y la Comunidad de Madrid.

Se observa que la comunidad autónoma de Ceuta durante el periodo de 2014 hasta 2017 se encontraba entre las comunidades con mayor índice de trabajadores/as a turnos siendo estos del 21% para el 2014, 25,6% el 2015, 28,8% el 2016 y 31,4% para el año 2017. Pero en el año siguiente, 2018, el índice de trabajadores/as disminuyó en esta comunidad hasta un 17,1%.

Apuntar que los porcentajes del 2020 solamente se refieren a los datos del primer y segundo trimestre debido a la situación de pandemia declarada el 11 de marzo de 2020 por la pandemia COVID-19. Este año la Comunidad de Aragón (27,3%), la Comunidad Foral de Navarra (27%) y Canarias (26,8%) se encuentran entre las comunidades que más trabajadores/as a turnos han tenido. Mientras que Cataluña, Comunidad de Madrid y La Rioja son las comunidades con menos asalariados en modalidad a turnos, en concreto, 14,5%, 15,5% y 17,7% respectivamente.

Tabla 2

Asalariados por Sistema Laboral de Turnos, Sexo y Grupo de Edad

| | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Hombres | | | | | | | | | | | | | |
| De 16 a 24 años | 6,2% | 6,0% | 5,5% | 6,9% | 5,4% | 6,1% | 4,7% | 5,0% | 4,5% | 5,1% | 5,0% | 4,9% | 8,2% |
| De 25 a 34 años | 23,2% | 21,7% | 22,6% | 23,0% | 24,1% | 23,0% | 24,0% | 23,6% | 26,5% | 28,4% | 26,8% | 28,7% | 31,3% |
| De 35 a 44 años | 27,7% | 30,4% | 30,8% | 30,6% | 32,9% | 34,1% | 34,2% | 36,0% | 34,5% | 33,4% | 33,7% | 33,2% | 30,0% |
| De 45 a 54 años | 28,6% | 28,1% | 27,3% | 27,0% | 26,7% | 25,2% | 25,6% | 24,7% | 23,9% | 24,7% | 24,5% | 23,8% | 22,4% |
| 55 y más años | 14,3% | 13,8% | 13,7% | 12,5% | 10,9% | 11,7% | 11,6% | 10,7% | 10,5% | 8,3% | 10,0% | 9,5% | 8,2% |
| Mujeres | | | | | | | | | | | | | |
| De 16 a 24 años | 10,1% | 8,0% | 6,1% | 8,3% | 7,8% | 7,9% | 7,1% | 6,9% | 5,8% | 6,6% | 6,9% | 10,1% | 8,8% |
| De 25 a 34 años | 25,6% | 25,5% | 26,5% | 25,5% | 24,9% | 26,6% | 27,2% | 27,9% | 30,8% | 31,9% | 31,8% | 33,1% | 36,8% |
| De 35 a 44 años | 25,6% | 28,4% | 28,8% | 31,0% | 30,5% | 30,8% | 31,0% | 30,2% | 31,1% | 30,1% | 30,0% | 27,0% | 27,4% |
| De 45 a 54 años | 24,1% | 24,7% | 24,4% | 22,8% | 24,9% | 22,8% | 23,7% | 23,9% | 24,1% | 22,3% | 21,3% | 21,8% | 20,5% |
| 55 y más años | 14,7% | 13,5% | 14,2% | 12,4% | 11,9% | 11,8% | 11,0% | 11,1% | 8,3% | 9,1% | 9,0% | 8,0% | 6,6% |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Tabla 3

Asalariados por Sistema Laboral de Turnos y Comunidad Autónoma.

| | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Ambos sexos | | | | | | | | | | | | | |
| 1.Andalucía | 23,7% | 22,9% | 22,8% | 22,5% | 22,5% | 20,8% | 22,1% | 20,2% | 20,8% | 21,4% | 19,6% | 19,7% | 18,9% |
| 2.Aragón | 26,2% | 23,2% | 27,3% | 24,7% | 23,8% | 22,9% | 22,1% | 23,9% | 19,5% | 21,3% | 21,1% | 21,4% | 19,4% |
| 3.Asturias, Principado de | 24,9% | 26,7% | 23,6% | 21,3% | 23,6% | 23,4% | 23,1% | 21,5% | 20,0% | 21,2% | 20,7% | 18,9% | 19,1% |
| 4.Balears,Illes | 21,9% | 20,9% | 18,3% | 21,5% | 18,8% | 17,1% | 11,3% | 14,2% | 15,5% | 18,1% | 17,4% | 19,7% | 16,5% |
| 5.Canarias | 31,2% | 26,9% | 26,8% | 25,4% | 26,7% | 21,8% | 23,7% | 24,4% | 22,5% | 23,5% | 23,3% | 20,3% | 20,0% |
| 6.Cantabria | 28,4% | 24,5% | 24,7% | 24,3% | 21,9% | 21,9% | 24,3% | 24,6% | 23,7% | 24,3% | 22,9% | 18,6% | 18,2% |
| 7.Castilla y León | 25,5% | 24,2% | 25,7% | 23,0% | 25,5% | 24,3% | 23,4% | 24,0% | 23,8% | 23,6% | 23,3% | 23,6% | 23,0% |
| 8.Castilla- La Mancha | 23,2% | 21,5% | 19,9% | 22,2% | 22,6% | 21,9% | 22,1% | 21,2% | 20,3% | 19,2% | 18,5% | 18,0% | 19,8% |
| 9.Cataliña | 16,1% | 17,6% | 14,5% | 17,4% | 15,7% | 12,3% | 9,5% | 12,2% | 14,4% | 13,6% | 13,5% | 13,9% | 13,1% |
| 10.Comunitat Valenciana | 23,3% | 22,9% | 23,7% | 21,7% | 21,5% | 21,4% | 21,7% | 18,8% | 20,9% | 18,4% | 19,2% | 17,7% | 19,3% |
| 11.Extremadura | 21,7% | 23,2% | 24,1% | 20,6% | 20,8% | 22,0% | 21,3% | 21,5% | 21,1% | 20,8% | 21,0% | 17,6% | 18,7% |
| 12.Galicia | 24,5% | 25,3% | 23,3% | 23,3% | 22,6% | 21,8% | 23,5% | 23,2% | 19,7% | 20,5% | 20,3% | 19,3% | 18,8% |
| 13.Madrid, Comunidad de | 18,1% | 16,5% | 15,5% | 17,9% | 15,5% | 16,1% | 14,9% | 16,1% | 13,5% | 16,0% | 14,3% | 16,3% | 15,2% |
| 14.Murcia, Región de | 20,1% | 20,6% | 18,6% | 19,0% | 18,4% | 18,6% | 16,9% | 17,8% | 16,4% | 18,2% | 18,8% | 14,5% | 16,6% |
| 15.Navarra, Comunidad Foral de | 27,1% | 24,7% | 27,0% | 22,8% | 26,3% | 27,3% | 23,2% | 29,0% | 26,9% | 28,3% | 27,0% | 22,9% | 26,3% |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 16.Pais Vasco | 23,4% | 25,7% | 22,6% | 20,5% | 24,5% | 22,8% | 22,1% | 22,21% | 21,7% | 20,4% | 23,3% | 18,7% | 20,5% |
| 17.Rioja, La | 20,1% | 25,9% | 17,7% | 22,2% | 22,3% | 21,9% | 17,9% | 23,1% | 18,6% | 19,3% | 17,8% | 18,5% | 15,7% |
| 18.Ceuta | 25,8% | 28,0% | 25,7% | 19,3% | 17,1% | 31,4% | 28,8% | 25,6% | 21,0% | 17,5% | 19,0% | 20,1% | 32,7% |
| 19.Melilla | 26,1% | 28,8% | 19,2% | 23,6% | 19,7% | 18,5% | 17,7% | 21,2% | 24,5% | 24,1% | 21,9% | 25,7% | 20,9% |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)



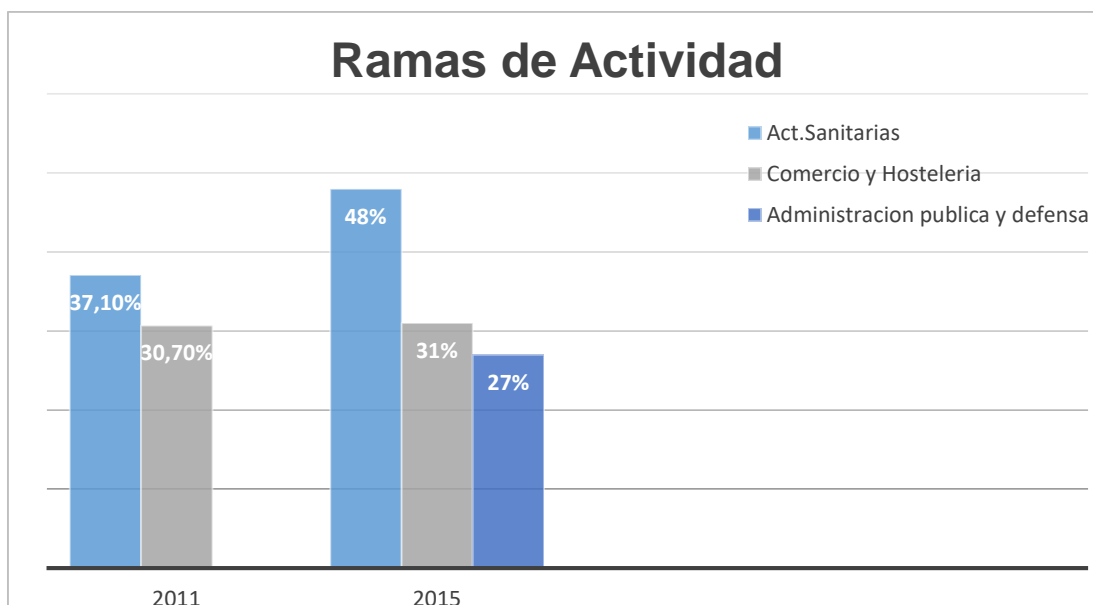
Según indican las encuestas de ámbito nacional que realiza periódicamente el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), con el objetivo de aportar información estadística sobre las condiciones de trabajo y salud de los/as trabajadores/as, los colegios profesionales con un importante porcentaje de miembros en esa situación son la medicina, la enfermería, el transporte urbano y profesiones vinculadas a la industria química.

Por lo tanto, en relación a las actividades o ramas de actividad donde mayor afluencia de trabajadores/as en modalidad a turnos hay en España se han comparado las dos últimas encuestas realizadas por este organismo, la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del año 2011 y la 6ª Encuesta Nacional de condiciones de Trabajo 2015, EWCS (European Working Conditions Survey)-España. En la Figura 1, se muestran las ramas de actividad donde es más común que los/as trabajadores/as trabajen en sistema laboral de turnos. En la VII encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del año 2011 se observa que las actividades económicas donde es más usual este tipo de modalidad a turnos al compararlo con el promedio son las profesiones sanitarias (37,10%) y el comercio y la hostelería con un 30,70%. Con respecto a la 6ª Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo- EWCS elaborada en el año 2015, las profesiones donde es más habitual trabajar a turnos son la sanidad con un 48%, la hostelería y comercio (31%), y añade una tercera actividad, la de administración pública y defensa con un 27%.

Según ocupación (Figura 2), entendiéndose esta como clase o tipo de trabajo desarrollado, para el año 2011 son los/as trabajadores/as de servicios y vendedores/as (30%) y los/as operadores/as e instaladores/as de maquinaria (38%) los/as que con más frecuencia trabajan a turnos que otros/as. Con respecto a la encuesta del 2015, estos/as siguen siendo los mismos/as, trabajadores/as de servicios y vendedores/as (40%) y operadores/as e instaladores/as de maquinaria (29%).

Figura 1

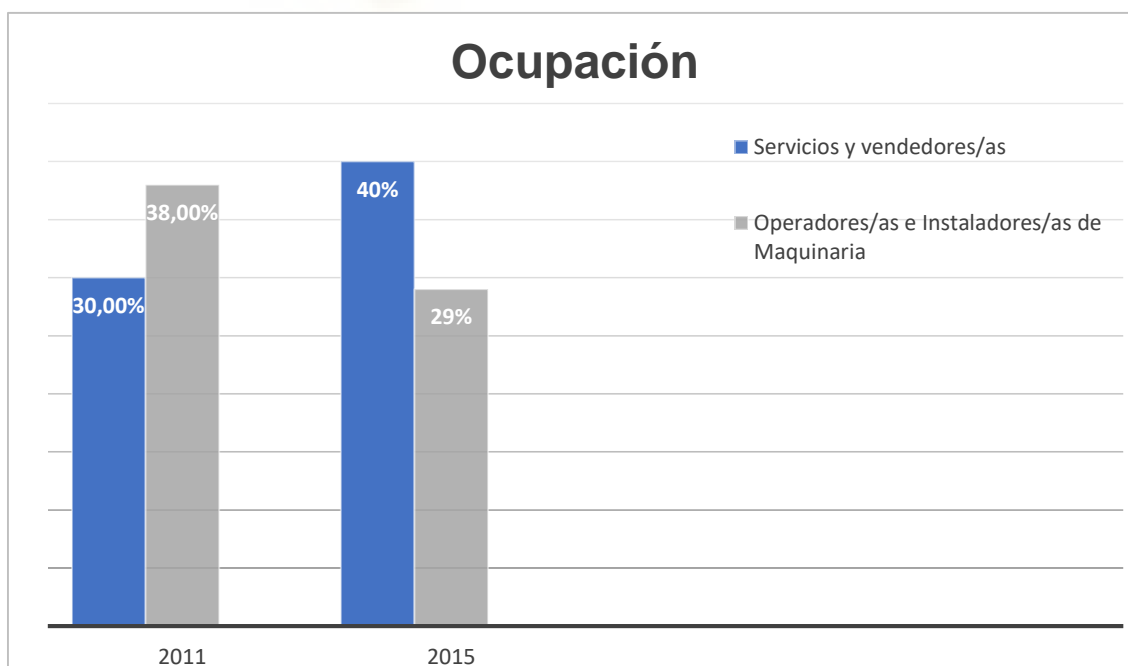
Ramas de Actividad en Modalidad de Trabajo a Turnos en España, años 2011 y 2015



Fuente: VII Encuesta de Condiciones de Trabajo 2011 y 6ª Encuesta de condiciones de Trabajo 2015, EWCS (European Working Conditions Survey)-España.

Figura 2

Ocupación en Modalidad de Trabajo a turnos en España, años 2011 y 2015



Fuente: VII Encuesta de Condiciones de Trabajo 2011 y 6ª Encuesta de condiciones de Trabajo 2015, EWCS (European Working Conditions Survey)-España.

5. Discusión

La actual demanda del sistema económico, la globalización y el crecimiento de las organizaciones impone a las empresas mantener los servicios y procesos productivos funcionando de manera continua. Como solución a esta necesidad, diferentes sectores de la economía española cuentan con un sistema de trabajo a turnos. Como expresa Fraga (2022) “una de las exigencias laborales que se ha reconocido como penosa, por los efectos que tiene sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras, es la estructura horaria en turnos de trabajo” (...). “En la actualidad, determinados por del mercado y sus reglas, hemos evolucionado, de tal modo que las necesidades empresariales en muchos casos determinan los ritmos de trabajo que se imponen a la “masa asalariada”” (Fraga, 2022, p.17).

El análisis de los datos estadísticos informados por INE entre el periodo de 2010 a 2022, pone de manifiesto que desde el año 2010 hasta el 2022 se ha producido un incremento de los/as asalariados/as en sistema laboral a turnos en España tanto en hombres como en mujeres. Por otro lado, los grupos etarios donde mayor afluencia de trabajadores/as a turnos se encuentran son los de 35 a 44 años y 45 a 54 años. Aunque cabe destacar el notorio incremento de asalariados/as en esta modalidad a turnos durante los años analizados (2010 a 2022) en ambos sexos del rango de edad de 55 y más años. Igualmente, destaca el caso de las mujeres que se encuentran en el grupo de edad de 16 a 24 años, donde se ha visto acentuada la proporción de trabajadoras en modalidad a turnos con respecto al año 2010. Los motivos por los que se ha incrementado el trabajo a turnos en algunos rangos de edad más que en otros, tanto en hombres como mujeres, no quedan del todo claros debido a los escasos estudios realizados que se centran en abarcar este tema. No obstante, para intentar dar respuesta al incremento de trabajadores/as en modalidad a turnos en los diferentes grupos etarios se debería de tener en cuenta tanto el envejecimiento de la población como una mayor presencia de la mujer en el mundo laboral. Aunque también se podrían considerar otros factores, según el INE (2021) el grupo de edad que con más frecuencia tiene a su cargo cuidado de menores y dependientes es el de 35-44 años, por este motivo estos/as demandan una mayor flexibilidad horaria. El trabajar en la modalidad a turnos los/as trabajadores/as podrían ajustar sus turnos según sus necesidades en función de cada semana del mes. Otro factor a tener en cuenta, serían las dificultades de algunos grupos de edad, 45-54 años y los 55 y más años (INE, 2021), para acceder al mercado laboral. Teniendo en cuenta que entre las actividades que generan una mayor oferta de trabajo se encuentran la industria y el sector de servicios y que en estas la organización horaria que prima es la modalidad de trabajo a turnos una gran parte de

estos/as trabajadores/as de los grupos etarios entre 45-54 años y 55 y más años podrían terminar ocupando estos puestos de trabajo.

En cuanto al porcentaje de asalariados en modalidad a turnos por Comunidades Autónomas, no quedan claras las razones sociodemográficas o socioculturales que den cuenta de estas diferencias. Pero se ha observado que durante el periodo del año 2010 hasta 2022 las comunidades donde más se ha utilizado esta modalidad a turnos son Canarias, Cantabria, Castilla y León, Comunidad Foral de Navarra y Ceuta. Por el contrario las comunidades autónomas donde menor afluencia de trabajadores/as se pueden encontrar son Illes Balears, Cataluña, Comunidad de Madrid y Región de Murcia.

Por otra parte, el trabajo a turnos no afecta a todos los sectores por igual. Según Argüelles (2022), existen cada vez más empresas que desean ofrecer sus servicios en una mayor franja horaria, de ahí a que se haya potenciado el sistema laboral a turnos en diferentes sectores laborales de nuestro país. Como Cebrián (2018) apunta al principio era una situación que afectaba al sector de la industria, pero ahora se está incorporando también el sector servicios. La sociedad actual demanda que se suministren los servicios fundamentales ininterrumpidamente. Por servicios fundamentales en la actualidad se pueden entender la asistencia sanitaria, la seguridad pública el transporte y las empresas de servicios públicos. Además, otras organizaciones necesitan operar durante todo el día ya que su proceso de elaboración de productos es mayor de ocho horas y por lo tanto se debe llevar a cabo ininterrumpidamente, como pueden ser algunas industrias manufactureras que poseen maquinas que para ser lucrativas tienen que estar en marcha continuamente. A causa de que varias industrias y ocupaciones funcionan durante todo el día y en ocasiones toda la noche, otros servicios han tenido que ampliar sus horarios como por ejemplo: la hostelería, las tiendas de comestibles o las gasolineras. Por todo lo expuesto anteriormente y como se ha podido ver a lo largo de este trabajo, las ramas de actividad donde existe un mayor número de trabajadores/as en un sistema laboral a turnos son las actividades sanitarias (48%), el comercio y la hostelería (31%) y la administración pública y defensa (27%). En cuanto a la ocupación, se encuentran más asalariados en modalidad a turnos en los/as trabajadores/as de servicios y vendedores/as (40%) y operadores/as e instaladores/as de maquinaria (29%).

Como conclusión de todo lo dicho y expuesto se puede decir que analizando y observando los datos del INE en los periodos establecidos podemos afirmar que si existe un incremento de trabajadores/as en sistema laboral a turnos en España. Este

aumento de asalariados/as, según apuntan diferentes autores vistos a lo largo de este trabajo, es debido a las mejoras tecnológicas y a las nuevas demandas de la sociedad, que han llevado a incrementar los servicios que se realizan con horario a turnos. Asociado a esto el mercado de trabajo para los/as nuevos/as trabajadores/as se ha visto incrementado, y la previsión, según lo visto es que va a seguir aumentando en los próximos años.

Pero, como enfatiza Sánchez (2020) el trabajo no es imparcial en relación a la salud de los/as trabajadores/as y, por tanto, es necesaria una coordinación entre las administraciones sanitarias y el trabajo. Se trata de poder desarrollar una relación entre el/la trabajador/a, su salud y el entorno laboral en el cual realiza su tarea. Fraga (2022) se pregunta: si ciertos requisitos de trabajo son realmente necesarios y justos. Si amenazan la salud de las personas por el solo motivo de "interés comercial" e "interés económico". Por todo ello, se debería prestar atención a la salud, tanto física como mental, de los/as trabajadores/as que prestan su servicio en esta modalidad, como también a las repercusiones que esta forma de organización de trabajo tiene en su vida social, y seguir las directrices y recomendaciones de los expertos para que estas se vean afectadas lo menos posible.

6. Referencias

1. Earnest, D., Bursns, S., Pandey, S., Mani, K. y Sohrabji, F. (2022). Sex differences in the diathetic effects of shift work schedules on circulating cytokine levels and pathological outcomes of ischemic stroke during middle age. *Neurobiology of Sleep and Circadian Rhythms*, 13(100079), 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.nbscr.2022.100079>
2. Estatuto de los Trabajadores. 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. Boletín Oficial del Estado, nº 255.
3. Fraga Mosquera, M.A. (2022). *Impacto psicosocial del trabajo a turnos en la calidad de vida laboral* [Tesis doctoral, Universidad da Coruña]. <http://hdl.handle.net/2183/31063>
4. Instituto Nacional de Estadística (2023). *Asalariados por sistema laboral de turnos, sexo y comunidad autónoma. Porcentajes respecto del total de cada comunidad autónoma*. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=5206>

5. Instituto Nacional de Estadística (2023). *Asalariados por sistema laboral de turnos, sexo y grupo de edad*. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=5141>
6. Instituto Nacional de Estadística (2021). *Encuesta Población Activa 2021*. https://www.ine.es/prensa/epa_2021_s.pdf
7. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2015). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/encuesta-nacional-de-condiciones-de-trabajo.-2015-6-ewcs.-espana>
8. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. *NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_455.pdf
9. Instituto Nacional de Seguridad de Higiene en el Trabajo (2011). *VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del año 2011*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/vii-encuesta-nacional-de-condiciones-de-trabajo-2011>
10. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (s.f.). *El trabajo a turnos y nocturno*. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/el-trabajo-turnos-y-nocturno>
11. International Agency for Research on Cancer (2019). Carcinogenicity of night shift work, 125,1058-1059. [http://dx.doi.org/10.1016/S1470-2045\(19\)30455-3](http://dx.doi.org/10.1016/S1470-2045(19)30455-3)
12. Marqueta de Salas, M., Rodríguez Gómez, L., Enjuto Martínez, D., Juárez Soto, J.J. y Martín Ramiro, J.J. (2017). Relación entre la jornada laboral y las horas de sueño con el sobrepeso y la obesidad en la población adulta española según los datos de la Encuesta Nacional de Salud 2012. *Revista española de salud pública*, 91. https://www.sanidad.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_crom/VOL94/ORIGINALES/RS94C_202004028.pdf
13. Martínez Madrid, M. J., Moreno- Casbas, M.T. y Rol, M.A. (2015). Cronodisrupción y trabajo a turnos. *Revista Eubacteria. Especial de Cronobiología*, (33), 61-66.

14. Pujol Salud, J. (2022). Capítulo 5: Jet lag en los trabajadores por turnos. *Guías para la práctica asistencial y comunitaria 1/2022: Abordaje de los trastornos del sueño*, 29(S1), 31-33. DOI: [10.1016/j.fmc.2022.01.005](https://doi.org/10.1016/j.fmc.2022.01.005)
15. Rosa, D., Terzoni, S., Dellafiore, F. y Destrebecq, A. (2019). Systematic review of shift work and nurses' health. *Occupational Medicine*, 69(4) ,237–243.
<https://doi.org/10.1093/occmed/kqz063>
16. Sánchez Sellero, M.C. (2021). Impacto del trabajo a turnos sobre la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores en España. *Sociedades e Estado*, 36(1) ,109-131.
<https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136010006>
17. Vega Escaño, J., Porcel Gálvez, A.M., Barrientos Trigo, S., Romero Sánchez, J.M. y Diego Cordero, R. (2020). La turnicidad como factor determinante en la aparición de insomnio en la población laboral. Revisión sistemática. *Revista española de salud pública*, 94(12). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7721504>
18. Vlasak, T., Dujlovic, T. y Barth, A. (2021). Neurocognitive impairment in night and shift workers: a meta-analysis of observational studies. *Occupational & Environmental Medicine*, 79, 365-372. <http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2021-107847>
19. Zhang, Y., Cordina Duverger, E., Komarzynski, S., Attari, A.M., Huang, Q., Aristizabal, G., Faraut, B., Legér, D., Adam, R., Guénel, P., Brettschneider, J., Finkenstädt, B. y Francis Levi, F. (2022). Digital circadian and sleep health in individual hospital shift workers: A cross sectional telemonitoring study. *eBioMedicine (The Lancet)*, 81, 1-17.
<https://doi.org/10.1016/j.ebiom.2022.104121>
20. Zhao, Y., Richardson, A., Poyser, C., Butterworth, P., Strazdins, L. y Leach, L.S. (2019). Shift work and mental health: a systematic review and meta-analysis. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92, 763-793.
<https://doi.org/10.1007/s00420-019-01434-3>