

**DESCRIPCIÓN CUALITATIVA DE
LA PERCEPCIÓN DE LOS DAÑOS
(LOS SIGNIFICANTES)**

I.- UN TEMA FALTO DE CONFIGURACIÓN EN EL DISCURSO

La configuración de un tema en el discurso social se produce inicialmente por:

- Un conjunto de observaciones sobre la experiencia propia y/o compartida, y de referencias a determinados casos que ejemplifican el asunto en cuestión.
- Un conjunto de informaciones y opiniones, que representan los distintos puntos de vista y proporcionan una muestra del intercambio dinámico entre ellos.
- Un conjunto de referentes sociales y/o institucionales (desde la televisión a las leyes), que revalidan el estatus de “realidad oficial” del tema.

El primer análisis del discurso de nuestros/as informantes, a partir de su audición directa, nos constataba una primera observación importante, que se confirma en la lectura de las transcripciones: **no aparece todavía un TEMA CONFIGURADO SOBRE LA TURNICIDAD COMO PATOLOGÍA LABORAL entre las/os trabajadoras que lo hacen a turnos:**

- La experiencia vivida sobre los efectos de la turnicidad aflora al discurso como una percepción latente de ciertos trastornos, sin llegar a formularse, en la mayoría de los casos, como afecciones específicas.
- Las informaciones pertinentes sobre el tema sólo alcanzan todavía a una minoría de los posibles afectados (los prescriptores laborales). En el resto, la mayoría de los trabajadores, no existe todavía un estado de opinión sobre el mismo, más allá de la percepción de los trastornos que conlleva.
- Los efectos nocivos de la turnicidad sólo tienen todavía un débil reconocimiento institucional: no son recogidos en los convenios ni alcanzan categoría de diagnóstico facultativo; y cuando son motivo de baja laboral, no se los reconoce como causados por el trabajo a turnos.

1. NO CONSTITUYE TODAVÍA UN ASUNTO DE REFERENCIA

Es cierto que se constata una mayor sensibilización y elaboración sobre el tema en nuestras/os informantes más cualificados para ello: profesionales sanitarios, delegados de prevención de riesgos laborales, representantes de los sindicatos.

Sin embargo, aunque el tema propuesto explícitamente para la entrevista con ellos era el de los supuestos daños producidos por el trabajo a turnos, cuando nuestras/os



— Estudio sobre el trabajo a turno: — Recomendaciones para prevenir sus efectos

os informantes dedicados a la salud laboral nos hablan de los casos que se les presentan habitualmente, hacen **referencia espontánea a una serie de afecciones tipificadas** que son sus asuntos diarios, y objeto de su atención o tratamiento habitual: Traumatismos, pérdidas sensoriales, secuelas posturales, toxicidad, estados de depresión etc.

Ninguna de ellas está directamente relacionada con la actividad a turnos:

“Las patologías que se vinculan: las patologías de asiento en los conductores: hemorroides, trastornos vasculares patologías... no nerviosas. Tienen problemas de espalda, ahora cada vez menos, ten en cuenta que el sistema de asiento donde ellos se sientan tiene una basculación que es controlada por el conductor, según el peso y la talla. Antes cuando cancelaban a mano había un problema del túnel carpiano ahora mismo ya no existe, la cancelación es completamente automática. Ellos no intervienen nada más que para generar el billete cuando es un billete disuasorio.”

“En mecánicos el diseño de las herramientas ha ido haciendo que también las lesiones acumulativas han desaparecido, pero seguimos teniendo traumatismos, traumatismos más puros de que se les escape una llave, que se golpean..... En los Inspectores: Pues algunas suficiencias venosas pero son escasísimas es casi una teoría, que eso tendría que aparecer en los inspectores.”
(Facultativo de empresa de transporte)

“La contaminación aquí es acústica mayormente, luego ya son golpes, pillarse manos, dedos, falanges...”
(Facultativo de fábrica de motores)

“Hay muchos motivos, pero sobre todo por lumbalgias, cosas musculares, por esfuerzos y todo este tipo de cosas, por posición, por la postura. Pero en los reconocimientos médicos, cada vez tenemos más problemas, cada vez estamos más tocadillos, cada vez te dicen que estas un poquito peor de sordera, que estas perdiendo audición, claro, yo te hablo de mi informe propio, no sé si eso será general.” (Delegado de fábrica)

Todos ellos coinciden, además, en que no se les ha presentado **ningún caso específico de tratamiento o de baja directamente relacionado con el trabajo a turnos**

“Casos importantes y preocupantes, hasta ahora, solo un señor que trabajaba en el turno de noche nada más, y que tenía una patología cardiaca y estaba de noche y además trabajaba solo en una fábrica. Se propuso estudiar el puesto de trabajo, adaptado a este señor; aunque trabajar de noche, supone ya un problema importante. Pero problemas importantes no... Todo el mundo se queja del sueño y la comida.”

2. NO EXISTE UN ESTADO DE OPINIÓN MANIFIESTA SOBRE SU NOCIDIDAD

En su conjunto son los delegados de prevención de riesgos laborales, que están más cercanos a la manifestación de los síntomas en los centros de trabajo y participan de la mayor sensibilidad de los sindicatos, quienes demuestran una mayor elaboración del tema.

“Hemos hecho cursos de grados medio, hemos estado aquí y nos hemos preocupado en lo que nos puede afectar, y el estrés, y cómo son las formas de estrés, cómo se reflejan, y cuándo se dan, a veces te das cuenta y otras no te das cuenta claro.”

Pero ellos mismos reconocen abiertamente que esta situación es minoritaria en las empresas, y que ni siquiera ellos mismos participan de un estado de opinión sobre el tema con el resto de los trabajadores/as:

“Yo en mi empresa de estos temas hablo relativamente poco. Hablo a lo mejor con algún compañero mío, cuando me preguntan, cuando quieren que les explique algo. Pero prácticamente estas cosas no se tienen en cuenta en las empresas.”

“Lo de los turnos, no lo han explicado todavía de esa manera. Por lo menos en lo que a mí respecta y en lo que yo conozco. Yo conozco unas pocas empresas que trabajan a turnos y en estas empresas nunca se ha planteado el decir: vamos hacer una reunión para hablar del trabajo a turnos, o una reunión para cualquier cosa de estas. Lo primero que he oído es esto vuestro que me comentaron y me pareció de maravilla. Todo lo que se pueda mejorar esto, es bueno. Siempre que se ha hablado de esto, ha sido en base a la rotación que se ha buscado.”

Se admite que hay **más información actualmente**, y así se constata entre nuestros informantes, que se hacen eco de algunas de ellas:

“Aunque cada vez se enteran más, porque muchas veces sale en revistas. Ya hay cosas escritas sobre estos temas, y si lo leen un poco, se van enterando de algo.”

“Está reconocido que tenemos la vida más corta, por qué no tenemos una jubilación más corta, anterior a los 65 años. De hecho de las personas que ya están jubiladas en la empresa, que son ya muchas, de 70 años, han pasado muy pocos.”

“La Organización Mundial de la Salud, dice que cada 30 años, se envejece 10. Dice que a partir de los 40 años, es voluntario. A un compañero mío con 40 años, se le he dicho: ni con 40, ni con 50, ni con 55 años.”

“Mi padre (que también trabajó a turnos) parece que tiene 80 años y tiene 64 años.”

Sin embargo, todos coinciden en que no existe una conciencia manifiesta de los daños específicos provocados por el trabajo a turnos. **Se tiene experiencia de los síntomas**, pero:

- **No se achacan al turno:**

“Los trabajadores no relacionan su trabajo con los problemas que traen.”

“Como patología no lo achacan al turno; están cansados y eso... pero no lo terminan de achacar al turno, porque forzosamente tienen que seguir con ese trabajo.”

“La gente a turno pueden tener síntomas, pero a lo mejor ellos no se dan cuenta, porque no lo relacionan con el sistema de trabajo a turnos.”

- **No se es consciente de sus consecuencias:**

“La gente lo padece por trabajar a turnos, pero no es consciente de la problemática que puede tener el trabajo a turnos. A lo mejor somos conscientes nosotros, que estamos metidos en estos temas.”

“¿Conocimiento por parte de la gente que trabaja a turnos del riesgo que supone ese trabajo?, no.”

“Ellos son conscientes de lo que es, pero en lo que puede repercutir eso, no son conscientes ni siquiera de lo que es un estrés, es decir, el venir mosqueado o estar mosqueado no lo conciben como...”

- **Llegan incluso a negarse sus efectos**

“Es una negación, porque muchas veces tú el estrés no lo aceptas como una depresión y haces una negación y te buscas otra excusa, otra salida. Te has enfadado con la mujer, con el vecino, ahora no sé, el problema económico, cualquier cosa; y no lo enfocas sobre el estrés que te puede ocasionar los cambios de turno. Eso es lo que yo veo, que realmente no lo reconoces, es difícil aceptar eso; y otras veces, bueno estoy cansado, la he tomado con el chiquillo, y esas cosas. Pero hasta qué nivel, no lo sé, quizás lo tenemos asumido en parte, y no lo vemos como problema.”

Los mismos facultativos dedicados a la salud laboral reconocen que **se necesita un proceso de darse cuenta** para que el trabajador/a tome conciencia de que sus problemas pueden tener que ver con el trabajo a turnos:

“No lo relacionan, pero después de hablar con el médico, y si el médico es hábil y ha visto que no tiene una patología física clara.... empiezan a asumir y a tener conciencia del problema.”

Y el resto reconoce que probablemente no resulta fácil correlacionar los síntomas con una posible enfermedad:

“A lo mejor es difícil de relacionar unos síntomas de este tipo con la posible enfermedad.”

3. SE ECHA EN FALTA UNA INSTITUCIONALIZACIÓN LABORAL DEL TEMA

No se registran/diagnostican afecciones laborales por este motivo.

“La mayoría se les da como enfermedades comunes.”

“Puede haber a lo mejor trastornos que salgan con ocasión del trabajo a turno, lo que pasa es que esto es muy difícil que se pueda llegar a reconocer por un facultativo, como que venga ocasionado por el trabajo. Tal vez pueda llegar a surgir alguna úlcera, que como punto de partida tenga la cuestión de la alimentación. Puede ser, pero el relacionarlo eso con lo otro, ya tienen que ser los especialistas o los técnicos

los que digan, si eso es posible que venga como consecuencia de lo otro.”

Aparece una coincidencia casi unánime de que el trabajo a turnos produce determinado tipo de **trastornos**

“El trabajador asocia el trastorno al turno, lo asocia directamente, siempre cuando le pregunto por los turnos, que en el reconocimiento médico se pregunta. Los turnos de noche los lleva todo el mundo fatal.”

Y aparece un reconocimiento mayoritario **de tres tipos** de trastornos directamente relacionados con los turnos: **alteraciones en la alimentación y en el sueño, y desajustes en las relaciones:** pareja, hijos, familia, amigos:

“Fundamentalmente son problemas que como son de turnos, son de horarios. Problemas de dormir, de comer, de relación con la familia. Fundamentalmente esos son los problemas que surgen.”

“Hombre te genera más estrés, en el sentido de que no te puedes centrar, porque claro si no te puedes dormir en el momento, no te acondicionas el sueño, no te condicionas la comida, notas como algún día tienes más ardores, porque has comido antes y te has venido a trabajar, o por la noche a lo mejor has comido menos, porque no te apetece comer a esa hora, y a lo mejor has comido aquí, ya no comes a la misma hora.”

“¿Problemas de carácter?, sí. Nosotros como delegados, yo muchas veces lo noto, hay compañeros que ya dices: bueno es que les sientan mal las tardes, o les sientan mal las mañanas, te llegan con problemas de aquí todo mosqueado.”

Estos trastornos, sin embargo no llegan a alcanzar habitualmente la categoría de enfermedad laboral. Y cuando son admitidos como tal, es a través del reconocimiento de **un trastorno psicológico o un problema de ansiedad.**

Así sucede tanto en el caso de los profesionales sanitarios cuando se enfrentan a algún caso de este tipo:

“Si me llegan por otras vías, el caso de la turnicidad produce un trastorno de ansiedad, no en primer lugar, bueno si y no, es un trastorno

de ansiedad que lo primero que te vienen son personas con somatizaciones, con trastornos orgánicos que te vuelven loco; y que cuando al final llegas a la conclusión de que no tiene nada orgánico, te das cuenta de que lo que tiene es un trastorno de ansiedad. La fibromialgia en las mujeres. Pero en definitiva son trastornos de ansiedad."

Como en el de los trabajadores/as, cuando tratan de identificar las afecciones provocadas por el trabajo a turnos:

"En mí, mal humor."

"En mí, los nervios."

"Cansancio."

Como los delegados de prevención de riesgos laborales, cuando describen algunas situaciones que se han hecho manifiestas en sus centros de trabajo.

"Y esto puede incidir de hecho han dado ataques de ansiedad aquí, y esto puede repercutir, porque de hecho te repercute porque tu no te puedes centrar si estas en un momento inestable."

"Llegabas y decías, este tío está amargado, porque la presión es cuando ves al hombre amargado, porque el carácter te cambia."

Con estos trastornos de ansiedad se asocian, cada vez más, los conflictos familiares y el aislamiento social y alteraciones en la percepción del tiempo:

"¿Qué lleva al trastorno de ansiedad? Pues malas relaciones familiares, el no haber logrado los objetivos económicos cuando ellos además se están machacando, el aislamiento y, sobre todo, el no detectar los cambios solares."

La **escasa institucionalización laboral del tema** se constata también en el hecho de que algunas de las afecciones principales no tengan todavía presencia en los convenios:

"De hecho el estomago lo tenemos hecho polvo, nosotros hemos ya propuesto muchas veces, el por qué ese tema no se ha presentado en los convenios. Además esta reconocido por la salud mundial."

LOS SÍNTOMAS

PERSONALES

ESTÓMAGO

- Ardores
- Trastornos digestivos
- Cambios de apetito

LIMITACIÓN

- Horarios
- Oportunidades

CAMBIOS DE HUMOR

- Cabreo
- Tensión
- Ansiedad

CONFLICTOS FAMILIARES

- Pareja
- Hijos/as
- Familia

SUEÑO

- Desajustes
- Insomnio
- Cansancio

PÉRDIDA DE ÁMBITO

- Amistades
- Relaciones
- Sociabilidad

II.- UN PROCESO DE AGRAVAMIENTO Y SENSIBILIDAD

1.- DEL PRINCIPIO DE COMPENSACIÓN AL DE REALISMO FORZADO

Como veremos más adelante, el trabajo a turnos constituye una condición laboral forzada en cuanto al horario, con capacidad para generar un desajuste y una inestabilidad notable en la relación entre el ciclo laboral y el ciclo vital.

Aunque se reconoce en bastantes casos que ha habido **mejoras significativas, en cuanto a la duración y dureza de los turnos:**

“Antes eran turnos de siete días, luego fueron de 6, y ahora tenemos el antiestrés”.

Sin embargo, en el discurso de nuestros/as informantes domina la percepción de que trabajar **a turnos compensa cada vez menos**, tanto para quienes se mantienen en este sistema de trabajo como sobre todo para quienes se incorporan a él.

Ya hemos indicado que aparecen distintas situaciones de referencia con diverso grado de perjuicio, y veremos que existe todavía una tipología modal que se manifiesta suficientemente adaptada como para no repercutir notablemente los daños. Sin embargo el análisis semántico del discurso de nuestras/os informantes nos permite confirmar que se está produciendo un significativo cambio en la actitud mayoritaria de los/as trabajadores/as ante el trabajo a turnos:

- Lo que antes era vivido mayoritariamente como una condición distinta que forzaba determinadas situaciones de la vida, pero conllevaba bastantes compensaciones en cuanto a la categoría de trabajo y a la cantidad de ingresos,
- Ahora es percibido mayoritariamente como una condición forzada, con una importante incidencia negativa sobre la vida, que se mantiene de forma obligada por la situación de precariedad del mercado laboral.

En la percepción mayoritaria del trabajo a turnos, **antes dominaba el principio de compensación** (“A pesar de todo, le sacabas alguna ventaja”); **ahora domina cada vez más el principio de realismo forzado** (“No tienes alternativa”). Cada vez pesa más la imposición de que es el único trabajo que hay sobre el sentimiento de que es algo que puede tener determinadas ventajas.

En cuanto a las ventajas el trabajo a turnos solía conllevar una condición laboral más estable:

¹Ver glosario



Estudio sobre el trabajo a turno: Recomendaciones para prevenir sus efectos

“La mayoría de las veces, estos puestos de trabajo siempre, o con un futuro cercano, han sido estables con contratos indefinidos. Por ello, la gente prefiere la seguridad. Eso, por desgracia cada vez menos. Cada vez menos porque ya hay otro tipo de contrataciones.”

Y también una compensación económica atractiva

“Antes sí compensaba económicamente. Había gente que se prestaba voluntariamente a hacer el turno de noche porque económicamente le merecía la pena”

Las nuevas contrataciones son cada vez más temporales

“En estas actividades ya se está metiendo también contrataciones temporales y entonces pues... El que entraba al principio de esto, entraba sabiendo que a lo mejor iba a estar trabajando a turnos toda la vida; pero que por lo menos iba a tener una estabilidad y una seguridad en el trabajo. Eso hoy se puede decir cada vez menos.”

Y el plus de ingresos compensa cada vez menos:

“Sí, son unos diez euros me parece, y a parte además tenemos turnicidad. No, es que no compensan.”

“Es que no te compensa nada.”

“¿Compensa a un persona que gane 175.000 que gane 185.000 estar de noche?, es que es ridículo, con lo que es la noche, estás allí de noche y pierdes todo el día; cuando te has levantado, comes te despiertas un poco y todo esto.”

“¿Que la pela es la pela?, pero para quien la quiera.”

“Yo la doy por no hacer turnos”

“El dinero compensa pero no compensa”

“Y yo vivir para el trabajo no”

“Ya le hemos dados muchos años a la empresa para...”

“Me compraré un coche más chiquito, o no salgo, o no me compro esto o no me compro lo otro.”

La **progresiva descompensación del trabajo a turnos se radicaliza con la precariedad laboral**, que hace que una condición laboral ya de por sí forzada por el horario se agrave notablemente y acabe resultando difícil de mantener y propicia al desequilibrio e incluso al riesgo.

“Nosotros tenemos compañeros separados que están deseando echar horas extras porque lo necesitan porque no llegan. Te dicen que sus vacaciones las sacrifican para ir, porque necesitan el dinero y lo hacen en el Rocío, en eventos que necesitan horas extras, y eso degrada el servicio, porque la gente viene quemada, hacen más horas, hacen doce o trece horas, no descansa y al otro día no está”

Así sucede, por ejemplo, cuando se produce la **prolongación – acumulación de turnos mediante las horas que se echan para compensar los bajos salarios en algunas actividades**. Este fenómeno supone un notable agravamiento de determinadas situaciones del trabajo a turnos que se han generalizado, acompañando al crecimiento del sector servicios:

“Para mí es una evidencia, por lo menos allí en la Cartuja, e imagino que será algo comparable con toda Andalucía, en España me imagino yo, y evidentemente es que los servicios que son por turnos, suelen ser servicios poco remunerados, entiendo yo. En términos generales por turnos son empresas de servicios de limpieza, de mantenimiento, de seguridad, que suelen ser sueldos de gente que está muy limitado, y eso se trata de compensar con pluses de vestuario, plus de transporte. En los convenio los sindicatos luchan eso mucho, porque saben que 140.000 o 150.000 Ptas. hoy en día es poco para una familia; y también se aprovecha para hacer horas extras.”

“Las horas extras es una ayuda en cierto modo para el trabajador para que ingrese más dinero en la casa, pero que el deterioro tanto laboral como de la persona, yo lo he detectado con mis compañeros. Vamos, yo personalmente no hago horas, y las que hago es porque no tengo más remedio.”

El agravamiento de la condición laboral forzada que supone el turno se produce también **a través de la de la eventualidad**, que da paso a la práctica irregular del turno por parte de empresarios, y a la indefensión por parte del trabajador.

“En el SAS el problema del verano es que no cubren todos los puestos que quedan vacantes y someten al personal restante a un exceso de turnos. He llegado a estar 18 días sin un descanso, que terminas agotada. Te tienes que tragar todo lo que te hacen, puesto que estás haciendo una sustitución temporal y no te puedes arriesgar a que no te llamen más .Se cometen muchos errores.”

“Para mí aparte de eso es que... yo al no ser plantilla, tengo que aguantar lo que me echen. Yo llevo ahora 20 días sin descansar. En mi casa mi mujer empieza a decir, ya quedan solo 5 días para descansar y a lo mejor el día antes de que tenga que descansar, me llaman y me dicen que no descanso, por el absentismo que hay.”

La eventualidad incrementa notablemente la desprotección del trabajador/a ante la imposición de prácticas irregulares por parte de algunos empresarios, haciéndolo sujeto propicio para sus trampas.

“Semana de mañana, semana de tarde, siempre que no haya noche o que por necesidades del servicio, que a mí me ha pasado, que te metan dos de tarde y repites dos semanas seguidas e intentan meterte también la tercera. Lo que pasa es que yo llevo ya 30 años en plantilla y eso es más complicado; pero si eres alguien que te están renovando el contrato cada cierto tiempo, claro que te lo pueden poner. Y te dicen: tú la haces y denuncias, y luego cuando salga la denuncia, reclamas al maestro armero.”

“Que nos hemos tirado 20 días sin descansar y la ley dice que cada 40 horas, se tiene que descansar. La ley dice que cada 8 horas de trabajo, tiene que descansar 12 horas, que eso lo dice la ley.”

A través del mecanismo de coacción latente, el miedo a no volver a ser llamado si se rechaza una aplicación irregular del turno, algunos trabajadores/as quedan a **disposición casi exclusiva de la empresa**

“A mí me han llamado a las cinco de la mañana, para entrar a las seis y a las dos menos cuarto, te dicen que te vayas, que entras a las dos, porque ha llamado uno que esta malo o que ha tenido un problema familiar.”

“Yo he estado de lunes a viernes y a las dos cuando me iba, le he dicho al contramaestre: tengo que venir sábado y domingo, que es que

me voy de viaje. Y a lo mejor con las maletas ya en el coche, llamarme para que fuera.”

“Es que si lo llaman tres veces y no lo coge, a lo mejor a la cuarta ya no lo llaman. Ese es el problema que hay. Si no estas localizable te borran de la lista y como te borren de la lista.”

La condición de disponibilidad casi exclusiva a las demandas de la empresa reduce notablemente cualquier otra oportunidad tanto de trabajo como de formación laboral o desarrollo personal:

“No puedes hacer ninguna otra cosa porque quedas disponible en realidad todo el día. Y si tienes un trabajo a tiempo parcial no puedes completarlo con alguna otra actividad, porque no puedes comprometerte a nada”

“Cualquier afición que tengas simplemente... Yo que he estado más de un mes en un curso de formación, y he tenido que dejarlo... Este curso no puedo hacerlo porque dentro de tres semanas voy a estar de tarde y no he podido hacerlo u otro curso, que tampoco he podido. Muchas veces el club de la empresa hemos ido a hacer un viaje por ahí, no puedo hacerlo porque... mi mujer dice: siempre igual, cada vez que hay un viaje con la empresa no puedes hacerlo porque te toca trabajar.”

Todas las desventajas del trabajo a turnos se acumulan cuando coinciden bajos salarios, eventualidad y tiempo parcial, como sucede con bastante frecuencia en los servicios y sobre todo en el comercio.

“Trabajo en un supermercado con contratos temporales y veinte horas a la semana. Y me paso la semana a disposición de la empresa, porque las horas que echo son cuando ellos lo necesitan, sea en días laborales o fines de semana, en unos turnos y otros. Yo en realidad no tengo tiempo que pueda disponer de él, porque pueden disponer de mí en cualquier momento”



2. LAS TENDENCIAS SOCIOCULTURALES DIFICULTAN LA ADAPTACIÓN

En el agravamiento de las condiciones del trabajo a turnos están incidiendo también notablemente algunos cambios producidos en la evolución de las tendencias socioculturales, principalmente las que tienen que ver con **la emancipación de la mujer y su proyecto laboral**. Cuando la mujer no trabajaba fuera del hogar, era más fácil que pudiera ajustar su ciclo vital al trabajo del marido y a sus turnos laborales. Esta situación facilitaba la coincidencia de la pareja y amortiguaba notablemente el efecto negativo del trabajo a turnos en las relaciones de la pareja. Algo que sigue sucediendo en los casos de nuestros informantes de más edad y con una concepción más tradicional del papel de la mujer en la familia:

“No repercute (el trabajar a turnos) porque las mujeres tienen que aprender a adaptarse al sistema.”

“En mi caso no repercute, porque yo cuando la conocí yo ya trabajaba así, sabía lo que había.”

Las tendencias socioculturales, sin embargo, van en contra de esta realidad en un doble sentido:

- Cada vez es más habitual que mantener el denominado “salario familiar”, en los niveles de consumo y calidad a los que se aspira actualmente, se precise de que trabajen los dos miembros de la pareja
- Cada vez son más las mujeres que defienden un proyecto laboral propio, que están dispuestas a conciliar con su proyecto personal, pero que no están dispuestas a ceder ante la imposición de una condición laboral forzada por la otra parte.

Resulta significativo el notable peso que alcanza la cuestión del divorcio entre nuestros/as informantes.

Resulta todavía más significativo que entre los de edad intermedia llegue a plantearse como una amenaza real, por el hecho de trabajar a turnos, la **imposibilidad de mantener una relación estable con una pareja**:

“Después de las experiencias tenidas lo he llegado a pensar muy en serio: que si sigo trabajando así puedo despedirme de mantener una relación estable con nadie”

“Yo tengo un compañero, que al final la mujer se ha tenido que venir de turnos, porque ya era imposible la convivencia, estaban a turnos completamente cambiados, han tenido un hijo y de suerte. Es que es imposible.”

El sentimiento de que el trabajo a turnos no compensa se hace más intenso en estos casos.

“De correturnos también dispones de dos días de descanso, pero claro, si tu estas de correturnos, y mi mujer descansa los fines de semana, pues sería una gracia estar de correturnos, es que no nos vemos.”

La incidencia de la evolución de las tendencias socioculturales tiene también un reflejo más particular en el cambio de actitud de los más jóvenes hacia el turno. Aunque el trabajo a turnos supuso siempre para este público una anticipación de la separación y del progresivo aislamiento de su grupo de pares:

“Tengo 40 años. Esto ha tenido varias etapas. Si hablo de la primera etapa, de la juventud, cuando tus amigos, que casi ninguno está trabajando montan su tiempo libre; tú tienes que entrar en el turno de tarde, de noche o de mañana; eso hace que tus relaciones con los demás amigos de tu grupo, sea complicado. Luego me caso, tengo dos niños, ya estoy un poco más estabilizado en el tema, pero ahora viene... para mí son todo problemas... yo hago turnos de noche y además turnos de fin de semana. Ella en principio no trabajaba; pero poco tiempo antes de casarnos empezó a trabajar a turnos; pero mañana y tarde, nada más.”

La generalización actual de las salidas nocturnas durante un largo fin de semana entre los jóvenes hace menos compensatorio todavía el trabajo a turnos, sobre todo si incluye la noche.

“A los chavales jóvenes el cortarles la movida del viernes por la noche y salir el sábado a las seis y media de la mañana y tener que ir a casa a acostarse y levantarse a las cuatro de la tarde con el cuerpo hecho polvo, no lo soportan, lo que pasa es que no tienen más remedio, porque hay poco trabajo. Encima se gana una porquería.”



3.- LA DESCOMPENSACIÓN Y LA MAYOR DESADAPTACIÓN CONLLEVAN UN INCREMENTO DE LA SENSIBILIDAD HACIA EL TEMA

Como insistiremos, a través del análisis, el trabajo a turnos exige frecuentemente una readaptación del ciclo vital al ciclo laboral, que difícilmente se consigue incluso después de muchos años. Es algo que siempre ha estado ahí como parte de la experiencia de quienes trabajaban con este sistema, aunque estuviera amortiguado por compensaciones económicas o laborales.

La pérdida de compensaciones y el agravamiento de determinadas condiciones del trabajo a turnos, ha hecho que la percepción de los daños destaque más sobre el fondo de las supuestas ventajas

“El cuerpo no se adapta a trabajar a turnos, es casi imposible adaptarse a dormir a otras horas que no sea la noche, por mucho que se quiera. Los trastornos digestivos, los trastornos del sueño, los trastornos en las relaciones sociales, todo eso al final se va acumulando. La problemática del trabajar a turno, no solo es lo que ayer estuvimos comentando, si no que lo hemos dicho hoy aquí, es el envejecimiento prematuro. Eso en muchos se nota. Nosotros la experiencia que tenemos es ésa, que hay gente que se jubila a los 65 años y dura poco, por una serie de circunstancias o por otras. Quizás mientras estamos trabajando estamos ahí aguantándolo”

Ha existido siempre un registro latente de síntomas que ahora encuentran explicación por este motivo, a través de una mayor información y una progresiva sensibilización hacia el tema.

Es algo que hemos venido anticipando a través del análisis: aunque domina la percepción de la pérdida de compensaciones y del agravamiento de determinadas situaciones, sin embargo, bastantes de nuestros/as informantes reconocen que se están produciendo mejoras significativas:

- En cuanto a la **información y sensibilización** hacia el tema

“Hace 4 o 5 años que ha empezado a aflorar el hablarse un poco de este tema, incluso a niveles de empresa. A niveles de reuniones de empresas que siempre han estado trabajando a turno; empieza a haber un cierto movimiento. Incluso hablar sobre las edades de jubilación, el por qué el trabajador a turno no tiene otra consideración diferente a cualquier otro trabajador. El porqué si un trabajador normal

y corriente se jubila a los 65 años; si las repercusiones para la salud del trabajador a turno son así, por qué no se da antes la jubilación o el por qué no hay un complemento, como tenía el minero, que tenía un 1,8 por componente de riesgo. Tampoco se pide 1,8, pero a lo mejor 1,2. Estos serían factores que se tendrían que estudiar e ir metiéndolos poco a poco en las negociaciones colectivas, en los convenios”.

“Últimamente por el hecho de hablar tanto de los trabajadores a turnos y de hablar tanto de la problemática del trabajo a turno, la gente parece ser que se está concienciando un poco; pero hasta ahora no; pero tampoco no lo está haciendo lo suficiente, como para tomarse en serio cualquier reunión de este tipo o cualquier pregunta sobre este tema. Todavía la gente no está concienciada en, a lo mejor, las repercusiones que esto puede llegar a tener en la vida, no solo ahora, si no una vez se jubile.

- En cuanto a una **mejor planificación de los turnos, que amortigüe sus daños.**

Entre las propuestas de mejora que aparecen, nuestros/as informantes hacen referencia principalmente a unas cuantas que recogemos a continuación.

La rotación inversa. Facilita un mayor descanso de cara al trabajo nocturno.

“En rotación para adelante, eran trabajos de mañana, tarde y noche. Entraba uno de mañana, cuando salía, entraba de tarde, cuando salía entraba de noche y cuando salía, entraba de mañana, entonces había menos periodo de recuperación de noche a mañana. A raíz de implantar el sistema de rotación al revés, que era tarde, mañana y noche. Uno cuando va a entrar de noche, se ha tirado casi 5 días y medio de descanso. Acaba el ciclo de mañana, lo acaba a las dos de la tarde y vuelve a entrar a los 4 días de noche; pero también tiene descanso desde las dos de la tarde, hasta las doce de la noche de ese día, más luego el día que entra, que es todo el día hasta las diez de la noche. Y cuando sale del turno de noche, al volver al otro relevo, que sería por la tarde, también serían 4 días de descanso. Esto hace que haya más periodo de descanso entre las entradas de la noche.”

“Empezamos (turnos semanales) por la noche, de la noche pasamos a la tarde y de la tarde a la mañana... Y da lo mismo lo que té coja, sean sábados o domingos o festivos, lo que te toca... Es horroroso porque



Estudio sobre el trabajo a turno: Recomendaciones para prevenir sus efectos

es que es cada siete semanas cuando te toca un sábado y domingo libres. Eso en verano es terrible, en invierno, como descansas cuatro días, coincide cada tres semanas, más o menos."

El turno antiestrés modula mejor el efecto y permite mayor coincidencia de los días de descanso con fines de semana.

"Ha salido ya el famoso relevo antiestrés, en sanidad, en hospitales lo están poniendo ya el sistema de rotación. Acorta el periodo de noche, pero es trabajar dos tardes, dos mañanas y una noche. Dicen que así se nota menos, el número de noches."

"Entonces ¿qué hacemos para ello?, tratar de organizar y ordenar el trabajo. Que esa persona no tenga siempre el turno de noche, que se le vaya intercalando con otros turnos. Muchas veces se hace durante muchos meses el mismo turno y conviene siempre intercalarlo."

Estas mejoras presentan todavía **significativos frenos a su implantación.**

Chocan con la resistencia de los/las trabajadores/as que ya han acoplado su vida a la práctica actual.

"Dos días por turno, efectivamente, con lo cual tienes 24 horas... Entre eso, y luego tienes 24 horas, si yo saliera de mañana, entraría de tarde, con lo que el último día salgo a las dos y entro el otro día a las dos tengo 24 horas, pero es que luego salgo a las 10 de la noche y hasta las 10 de la noche del otro, día, ese es el programa antiestrés. Es que me están diciendo unos que sí y otros que no... No lo sé."

El turno antiestrés exige que existan 6 relevos para cubrirlo.

"El antiestrés de ellos, son dos mañanas, dos tardes y una noche. El problema es que ellos sí lo pueden hacer, tienen personal suficiente. Pero en nuestra empresa eso no se puede hacer porque no hay personal."

A estos frenos y resistencias habría que añadir que esta modalidad de turno supone una apuesta por superar uno de los principales agravamientos de la turnicidad (la variación) casi a modo homeopático: atomizando la duración del turno. Ello conlleva una mínima exigencia de adaptación, pero también una mínima posibilidad para hacerlo.

Aparece también con notable intensidad la tendencia a negociar con las empresas **intercambios de tiempo/dinero por descanso**. Así sucede por ejemplo en el caso de las denominadas **horas compensadas**.

“Las horas extraordinarias están prohibidas. Nosotros tenemos las horas compensadas. Aquí tenemos las ochenta horas y luego a parte tenemos las horas compensadas, que es que se paga la mitad de dinero y un día de descanso, con lo cual el hombre puede coger cinco días al cabo de una semana, por ejemplo, ahora cerramos dos semanas, la semana que viene y la otra, hay quien tiene vacaciones y hay quien tiene días compensados, y con eso conseguimos que en Navidad descansamos, en Semana Santa también y en verano también.”

