



## Factores psicosociales

### Organización del trabajo: Tiempo de trabajo



#### ¿A qué llamamos organización del trabajo?

Cuando hablamos de organización del trabajo nos referimos a la estructura organizativa presente en la empresa, al esquema de funcionamiento de la organización. Determina el qué (qué se hace), el cómo (forma de hacerlo) y el cuándo (momento en que se hace). El INSHT considera los diversos aspectos que componen la organización de trabajo como factores fundamentales en la aparición de riesgos psicosociales, como queda de manifiesto en su método de evaluación de riesgos psicosociales, FPSICO:

(<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=886e58055a35f210VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000c0ca8c0RCRD>)

Componentes de la organización del trabajo	Ordenación del tiempo de trabajo: tipo de jornada, horario de trabajo, vacaciones...
	Ritmo de trabajo, trabajo en cadena, proceso productivo...
	Liderazgo y estilo de mando.
	Sistemas de comunicación: formal, informal.

#### Tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que tiene una repercusión más directa sobre la vida diaria y sobre la salud y el bienestar de los trabajadores. Para la Organización Internacional del Trabajo ha sido uno de los desafíos importantes la necesidad de limitar las horas de trabajo excesivas y garantizar que haya períodos adecuados de descanso y recuperación, incluyendo descanso semanal y vacaciones anuales pagadas, con el fin de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. Estas preocupaciones han quedado plasmadas a lo largo de los años en una serie de normas internacionales relacionadas con el tiempo de trabajo. (<http://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/working-time/lang--es/index.htm>).

Habitualmente entendemos por tiempo de trabajo el que implica una jornada laboral de ocho horas, con una pausa para la comida, y que suele oscilar entre las 7-9 horas y las 18-19 horas. En el caso del trabajo a turnos la ordenación del tiempo de trabajo es diferente, pudiendo encontrarnos con las siguientes formas de organización:



**Sistema Discontinuo:** El trabajo se interrumpe normalmente por la noche y el fin de semana. Supone dos turnos, uno de mañana y uno de tarde.

**Sistema Semi-continuo:** La interrupción es semanal. Supone tres turnos, mañana, tarde y noche, con descanso los domingos.

**Sistema Continuo:** El trabajo se realiza de forma ininterrumpida. El trabajo queda cubierto durante todo el día y durante todos los días de la semana. Supone más de tres turnos y trabajo nocturno.



Con la Financiación de:



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

Consideramos síntomas de una mala organización de trabajo, cuando se plantean impedimentos, dificultades y obstáculos, por parte de la dirección de la empresa, a la participación de los trabajadores en la planificación de sus tareas y/o en la toma de decisiones; cuando existe una clara falta de control sobre la actividad; cuando los trabajadores no tienen posibilidad de participar en la planificación del tiempo de trabajo; cuando existan trabas para compaginar la vida personal y laboral.



## Trabajo a turnos

Aunque los diversos estudios realizados sobre el trabajo a turnos establecen que éste es negativo para la salud, es un sistema de trabajo cada vez más extendido por razones económicas, de producción o de otro tipo, siempre primando los intereses económicos por encima del bienestar y la salud de los trabajadores.

La organización del tiempo de trabajo a turnos va a tener consecuencias sobre la salud física, psíquica y social de los trabajadores. El deterioro puede manifestarse, en primer lugar, por alteración de los hábitos alimentarios, y, más a largo plazo, en alteraciones más graves:

Consecuencias para la salud del trabajo a turnos	
Trastornos gastrointestinales	Pérdida de apetito
Alteraciones del sueño	Trastornos nerviosos
Insatisfacción laboral	Trastornos cardiovasculares
Alteración de los ritmos biológicos	Dificultad para conciliar
Aumento de la accidentabilidad	Empobrecimiento de relaciones sociales

Todas estas consecuencias deben ser tenidas en cuenta a la hora de diseñar el trabajo a turnos, de forma que su incidencia sobre la salud de los trabajadores sea la menor posible.

### EJEMPLO PRÁCTICO

**Manuel trabaja en una fábrica que tiene un proceso productivo de 24 horas al día. Lleva trabajando a turnos 20 años, en turnos rotativos. Esta semana le toca turno de noche. Pero todavía no tiene la planificación de los turnos de las semanas siguientes, lo que le impide planificar sus vacaciones familiares para dentro de tres semanas, que es cuando las tiene que disfrutar. Su familia depende de su calendario laboral. Manuel prefiere un turno fijo para poder mitigar la fatiga que padece y de la que no se recupera con el descanso semanal.**



Conocer la planificación de los turnos con tiempo suficiente, respetar esa planificación, respetar los periodos de descanso, contar con la participación de los trabajadores a la hora de elegir el turno de trabajo, proporcionar flexibilidad para las situaciones familiares y personales del trabajador, etc, retrasan o mitigan los problemas de fatiga o cansancio crónico, el insomnio, y permiten mejorar la vida familiar y social.



+ info



observatorio  
de riesgos psicosociales  
UGT

[www.ugt.es/saludlaboral/](http://www.ugt.es/saludlaboral/)  
riesgopsicosociales@cec.ugt.org

