

Condiciones de trabajo y estilos de vida de los jóvenes españoles: ¿cómo afrontar los riesgos derivados del trabajo a turnos y en horario nocturno?

En este artículo, analizamos los principales riesgos laborales que se derivan de la expansión progresiva del trabajo a turnos y en horario nocturno, como estrategia de adaptación empresarial a un entorno socioeconómico que demanda una prestación de bienes y servicios las 24 horas del día.

Específicamente, analizamos su impacto sobre los trabajadores jóvenes. El mercado de trabajo que se presenta ante los jóvenes, en numerosos casos, ofrece una inserción laboral caracterizada por la precariedad, la temporalidad, los bajos salarios, el desempleo, y también una mayor oportunidad de encontrar trabajo en horarios a turnos y nocturno. Por ello, analizamos el nuevo modelo de riesgos emergente, principalmente psicosociales, y las estrategias de afrontamiento que pueden ponerse en práctica.

Palabras clave: Horario a turnos, horario nocturno, riesgos psicosociales, estrés, juventud, salud.

1. Introducción

Nuestra sociedad es cada vez más heterogénea, en su población, en sus demandas, y en sus estilos de vida. Los cambios organizacionales para adaptarse a una demanda fragmentada y diversa se encuentran en el origen, junto con las innovaciones científico-tecnológicas, del nuevo modelo emergente de capitalismo avanzado en el que estamos inmersos. En este entorno, podemos resaltar dos características de nuestro mercado de trabajo que afectan especialmente a los jóvenes: en primer lugar, el desempleo; en segundo lugar, la flexibilidad y la precariedad contractual, y el empleo con bajos salarios (López Peláez, 2004). La presión que ejerce el temor al desempleo obliga a los jóvenes que necesitan ingresos a aceptar trabajos en condiciones precarias, y esto tiene consecuencias sobre la salud de los trabajadores. La experiencia de la sobrecualificación también influye sobre las nuevas cohortes que se incorporan al mercado de trabajo, disminuyendo las exigencias respecto a las condiciones de trabajo. Los jóvenes pobres o en una situación de vulnerabilidad acusada no pueden permitirse estudiar o estar desempleados. Y aquellos que se encuentran integrados socialmente, pueden no encontrar un trabajo relacionado con su formación. “Solo los jóvenes que no tienen que mantener una familia y cuentan con el apoyo familiar pueden permitirse estar desempleados y buscar una oportunidad de trabajo adecuada o de su gusto. Esto, junto con la escasez de trabajo que requiere un alto nivel de formación, crea una situación en la que una parte desproporcionada de los jóvenes desempleados tienen más estudios y proceden de hogares con los ingresos más altos (OIT, 2004: 15). La

universalización de un modelo de competencia neoliberal ha estimulado “tanto una lucha por el puesto de trabajo, como una radical disminución del llamado ‘empleo mínimo admisible’”(Alteri y Raffini, 2007: 57). En este sentido, muchos de los empleos temporales a los que acceden los jóvenes tienen tres características: baja cualificación, elevada intensidad, y bajo salario.

En el círculo vicioso del desempleo, empleo precario y nueva situación de desempleo, hay que introducir el análisis de los riesgos laborales, ya que la enfermedad y las lesiones de diverso tipo afectan estructuralmente a la trayectoria futura de los jóvenes. Hay que tener en cuenta que la primera inserción laboral suele marcar una pauta que afecta a la futura trayectoria de los trabajadores, y que condiciona en sentido positivo o negativo el valor de su *curriculum vitae*. El nuevo patrón de riesgos emergente afecta también a las categorías de trabajadores con mejores contratos y superiores salarios, ya que los cambios organizacionales y la mayor intensidad y carga de trabajo afecta a todos los puestos de trabajo. En este sentido, las dificultades para conciliar la vida familiar y la laboral, derivadas del *modelo de entrega total* a la empresa y al puesto de trabajo, y los riesgos que genera el accidente laboral en un entorno social frágil y muy individualizado, han llevado a algunos expertos a cuestionar la sostenibilidad social de este modelo socioeconómico en el futuro inmediato (Carnoy, 2001). Desde nuestra perspectiva, es necesario analizar los nuevos y viejos riesgos para la salud derivados de la mayor utilización del horario a turnos y nocturno como estrategia organizacional, sobre todo desde la perspectiva de los jóvenes: “se puede afirmar que existe una relación entre edad y turnicidad o nocturnidad, en el sentido de que, cuanto más joven se es, más probabilidad de estar afectado por estos tipos de jornadas laborales” (López Peláez y Pinilla, 2006: 89).

2. Salud para trabajar y trabajar con salud: perspectivas sobre las condiciones de vida de los jóvenes españoles

La influencia que el trabajo ejerce en la salud ha sido objeto de estudio de muchas investigaciones (Costa, 1996). Un buen número de estudios nacionales e internacionales muestran que en los países desarrollados, la incidencia de los riesgos laborales de carácter tradicional (accidentes de trabajo y enfermedades específicas o provocadas por una sola causa) está relativamente estancada, mientras que la incidencia de enfermedades multi-causales relacionadas con el trabajo aumenta. Esta apreciación no procede únicamente de las quejas de los trabajadores sino que desde los programas de trabajo de los institutos europeos de investigación se muestra un cambio en la orientación de sus actividades en consonancia con el avance de estos nuevos problemas. Podemos resaltar las siguientes conclusiones derivadas de la Tercera Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (2001):

- Existe una relación directa entre los problemas de salud y unas condiciones de trabajo adversas, derivadas en particular de un trabajo muy intenso y del trabajo repetitivo.
- La exposición a factores físicos de riesgo (ruidos, vibraciones, sustancias peligrosas, calor, frío, etc.) y la realización del trabajo en puestos mal diseñados (manipulación de cargas pesadas y posturas difíciles) siguen siendo frecuentes.

- El trabajo se hace cada vez más intenso: más del 50% de los trabajadores realiza su labor a un ritmo elevado y con plazos muy justos durante al menos el 25% de su tiempo de trabajo.
- La flexibilidad está muy extendida en todos los aspectos del trabajo como en: la jornada laboral (trabajo “ininterrumpido” y trabajo a tiempo parcial), la organización del trabajo (polivalencia, trabajo en equipo y capacitación) y la precariedad del empleo (el 18 por ciento de todos los asalariados están con contratos eventuales).
- Los trabajadores temporales (asalariados con contratos de duración determinada y contratados por empresas de trabajo temporal) siguen informando de una mayor exposición a los riesgos que los que disponen de contratos fijos.
- En lo referente a los horarios laborales, los límites entre trabajo y ocio ya no están determinados de manera rígida y fija por el horario normal de trabajo diurno. Las horas de trabajo no solo se han extendido a las últimas horas de la tarde, a la noche e incluso a las horas del fin de semana, sino que las formas horarias se han hecho más variables (ejemplo, el horario partido, turnos de 6 y 12 horas, turnos rotatorios irregulares, semanas de trabajo con horarios comprimidos, etc.)

Los jóvenes españoles, igual que les ocurre a sus homólogos europeos, se encuentran especialmente afectados por este proceso de flexibilización de la jornada de trabajo y la expansión de los horarios a turnos y nocturnos. Los datos son significativos: cuanto más joven es un trabajador, mayor probabilidad (un 20% superior) de trabajar en un turno rotatorio o nocturno (V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, INSHT, 2003). Además, el porcentaje de jóvenes de 18 a 24 años que trabajan en jornada nocturna duplica al de cualquier otro grupo de edad (Tabla nº 1).

Tabla 1. **Distribución del horario de trabajo diurno, nocturno y a turnos, según edades**

	Jornada diurna	Jornada nocturna	Turnos rotatorios
18-24 años	81,4%	1,2%	17,3%
23-34 años	83,0%	0,5%	16,4%
35-44 años	84,1%	0,7%	15,2%
45-54 años	87,7%	0,6%	11,7%
55-64 años	87,9%	0,5%	11,6%
65 y más años	90,9%	0,0%	9,1%

Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, INSHT, 2003

Los efectos del trabajo a turnos en el bienestar psicológico y en la salud están bien documentados mediante la comparación entre trabajadores a turnos y trabajadores de turnos fijos (Costa, 1996). Uno de los mayores problemas a los que se enfrentan los trabajadores a turnos es que se les pide que ignoren su naturaleza diurna y que trabajen y se muestren activos a horas en las que en realidad deberían estar descansando, esto es lo que se conoce como desincronización de las funciones periódicas circadianas (Folkard, 1996). Hay dos tipos de consecuencias que nos interesan en relación con el trabajo a turnos y en particular con los turnos rotatorios frente a los turnos fijos:

- Consecuencia para la salud física y psicológica
- Consecuencias familiares y sociales.

En cuanto a las variables de salud física, los problemas de sueño, gastrointestinales y desordenes psico-vegetativos son los más frecuentemente estudiados (Costa, 1996), según los cuales los empleados que trabajan en turnos rotatorios informan de mayores quejas en cuanto a su salud que aquellos que trabajan en turnos fijos (Akerstedt, 1985). No es sorprendente que antiguos trabajadores a turnos que han dejado la turnicidad debido a problemas con su salud tiendan a mostrar más signos de salud precaria que los trabajadores actuales de los trabajos a turnos (Frese y Semmer, 1986). El impacto negativo del trabajo a turnos en la salud se atribuye principalmente a las alteraciones de los ritmos circadianos normales de las funciones fisiológicas (Nachreiner y col, 1995).

También debe relacionarse con los problemas sociales y familiares. El conflicto entre los roles laboral y social y familiar puede aumentar el nivel de estrés produciendo efectos negativos en la salud física y psicológica (Pisarski y col., 1998) Aunque la cantidad actual de tiempo libre de que dispone un trabajador a turnos puede ser igual o incluso mayor que la de un trabajador sin turnos rotativos (Knauth y Kiesswetter 1987), la franja horaria y por consiguiente la posibilidad de utilización de dicho tiempo puede ser menos favorable. Hay un patrón distinto en la valoración del tiempo libre dependiendo de su posición cronológica en el día y en la semana (Baer, 1985). Durante los días laborables, las horas de la tarde tienen la mayor utilidad (sobre todo por diversas actividades sociales que se desarrollan por la tarde, por ejemplo: deporte, cine, reuniones...), mientras que a lo largo del fin de semana tanto las horas de la mañana como de la tarde son muy valoradas y de gran utilidad (Baer y cols, 1985). En este sentido, podemos caracterizar las sociedades occidentales como sociedades de tardes y fin de semana (Neuloh, 1964), lo que permite contextualizar el problema mencionado: el trabajo a turnos interfiere con un desarrollo y disfrute adecuado de los ritmos de la vida social. Diversos estudios han hallado relación entre los síntomas psicológicos y el conflicto generado cuando el horario de trabajo impide el disfrute de tiempo altamente valorado que normalmente se dedica a actividades no relacionadas con el trabajo (Bohle y Tilley, 1998; Pisarski y col, 1998).

En definitiva, la dimensión de la salud debe considerarse como una más de las dimensiones básicas que nos permiten analizar la vulnerabilidad estructural que afecta a los jóvenes, y en la que operan factores de integración y factores de riesgo. ¿Cuáles son estas dimensiones? Hay una amplia literatura sobre la exclusión, desventaja y juventud (Kronauer, 1998; Borghi y Kieselbach, 2000; Tezanos, 2001; Bendit y Stokes, 2004). Podemos sintetizar las distintas aportaciones diferenciando seis dimensiones básicas. La primera dimensión hace referencia a la formación y los recursos educativos de que disponen los jóvenes, y que condicionan tanto su acceso al mercado de trabajo, cuanto las expectativas que tienen sobre su inserción laboral y su futuro profesional. La segunda dimensión el carácter temporal o indefinido del individuo en el mercado de trabajo, el tipo de empleo que obtiene o las barreras que encuentra para poder desempeñar un puesto de trabajo. La tercera dimensión es la dimensión económica y los bajos salarios: tanto en los jóvenes desempleados como en aquellos que desempeñan empleos precarios, es relevante analizar la procedencia de la renta de la que disfrutan. La cuarta dimensión hace referencia a las relaciones sociales, y específicamente a los

vínculos familiares. La quinta dimensión la constituye la relación de los jóvenes con las instituciones sociales que tratan problemas relativos a la inserción en el mercado de trabajo, el desempleo y la pobreza. Y la sexta dimensión hace referencia a su salud psíquica y física: el empeoramiento de su salud es una variable básica que favorece los procesos de exclusión social. Por ello, establecer estrategias para afrontar proactivamente las demandas a las que se enfrentan los jóvenes en su proceso de integración permitiría reducir los niveles de estrés, y mejorar su salud psicofísica tanto en el ámbito laboral como en su vida cotidiana. En cada una de estas dimensiones operan factores de integración y los factores de riesgo que influyen en la evolución vital de los jóvenes españoles (tabla nº 2).

Tabla 2. **La dinámica de la vulnerabilidad social en los jóvenes españoles**

Variables	Factores de protección	Factores de riesgo
Educativa	Estudios de nivel medio o superior Cualificación elevada	Baja cualificación Sin estudios o estudios de nivel bajo Inadecuación de la formación obtenida a las ofertas del mercado de trabajo
Laboral	Empleo fijo o estable Empleo bien remunerado	Carencia de experiencias laborales previas Empleo precario Empleo irregular que le permiten obtener ingresos para los gastos personales Ausencia de cobertura de la Seguridad Social
Económica	Ingresos procedentes del trabajo Prestaciones por desempleo Ingresos aportados por la red familiar	No recibir prestaciones por desempleo Salarios muy bajos Falta de apoyo económico familiar Carencia de vínculos familiares fuertes
Familiar	Apoyo de los padres y/o de la pareja	Debilitamiento de los lazos familiares Aislamiento
Institucional	Utilización de los recursos de las instituciones públicas: cursos de formación, prestaciones por desempleo, orientación profesional	Desconocimiento y desvinculación de las actividades de apoyo de las instituciones públicas
Salud	Estrategias de aprendizaje preactivas Nivel de formación adecuado Capacidad para frontar las demandas de puestos de trabajos polivalentes	Incapacidad para desarrollar un proceso de aprendizaje adecuado Falta de formación Baja autoestima

Fuente: Elaboración propia a partir de López Peláez, A. (2005): Excluidos pero trabajadores: el círculo vicioso de los trabajadores con bajo salario” en España, *Cuadernos de Relaciones Laborales* vol. 23, nº 1, pp. 153-174.

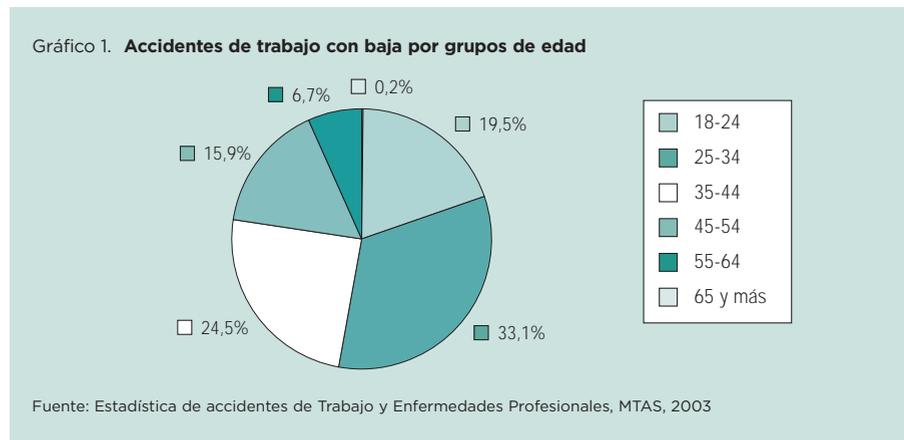
3. Impacto del trabajo en horario nocturno y en horario a turnos sobre la salud de los jóvenes españoles:

Como muestra la evidencia empírica acumulada al respecto, los turnos rotativos y nocturnos afectan de manera negativa a la vida familiar y social, al sueño y a los niveles de energía, incrementando el riesgo propio de accidentes y están asociados con un mayor riesgo de desordenes en el estado de humor, enfermedades cardiovasculares y patrones de alimentación alterados con los consecuentes problemas digestivos. (Folkard y Lombardi, 2004; Giebel y col, 2004; Ingre y col, 2004; Knutsson, 2004; Nakata y col,

2004; Portela y col, 2004; Rajaratnam y Jones, 2004; Santos y col, 2004). Los efectos concretos se ven 'modulados' por otras variables, como el género, la edad, las estrategias de afrontamiento, la familia, etc. (Costa, 2003). Entre todos estos impactos, a continuación vamos a analizar los niveles de accidentalidad y el estrés asociado al trabajo a turnos y en horario nocturno, por su mayor tasa de prevalencia sobre los jóvenes.

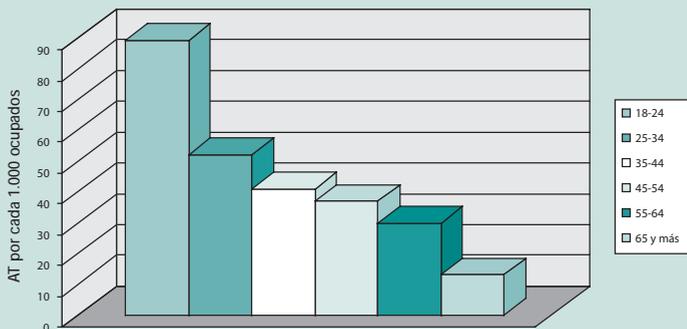
3.1. Accidentes, juventud y trabajo en horario a turnos y en horario nocturno

En lo referente al número total de accidentes ocurridos en jornada laboral con resultado de baja si analizamos los datos hasta el año 2004, se observa una leve reducción de la siniestralidad a partir del año 2000 para el conjunto del territorio nacional (Mtas, 2004). A pesar de esta tendencia a la baja, los datos acerca de la accidentalidad laboral juvenil son contundentes: El número de accidentes resulta ser mucho más elevado en los jóvenes si los comparamos con el resto de la población trabajadora (Gráfico nº 1 y nº 2).



Atendiendo a la distribución por porcentajes del total de accidentes que causaron baja, el grupo que sufre más siniestralidad es el de 25 a 34 años. Si nos centramos en el grupo de edad de 18 a 24 años, que constituyen solo el 6,2% de los empleados, sin embargo acumula el 19,5% del total de accidentes. Lo que quiere decir que si bien en números absolutos este colectivo de jóvenes (de 18 a 24 años) ocupa el tercer puesto en siniestralidad laboral, lo cierto es que *en cuanto al índice de incidencia ocupa el primer lugar*.

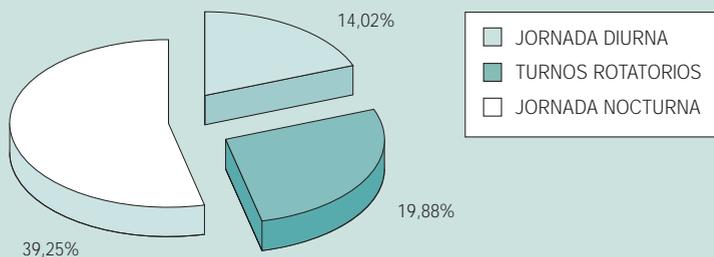
Gráfico 2. Índice de incidencia de accidentes laborales según edades



Fuente: Estadística de accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, MTAS, 2003

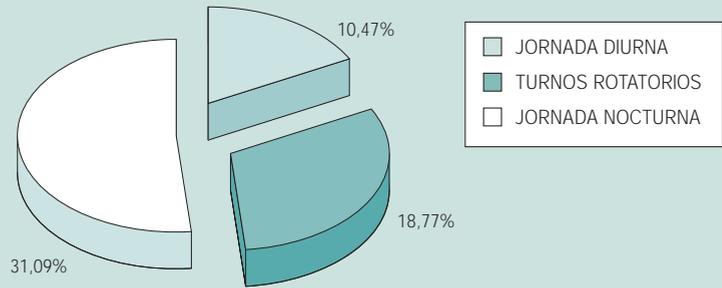
Los dos siguientes gráficos (3 y 4) pretenden mostrar la diferencia que existe en la distribución de los accidentes de trabajo según el tipo de jornada laboral, entre el colectivo de jóvenes de 18 a 34 años y el colectivo de mayores de 34 años. Como ya señalamos, el colectivo más joven tiene mayores índices de accidentalidad que el resto, por lo que cabría esperar que independientemente del tipo de jornada laboral, en todos los casos, los datos de siniestralidad fueran mayores. Dicha predicción se cumple, aunque tal y como se aprecia en los gráficos 3 y 4, los jóvenes que trabajan en turnos rotatorios tienen un 5% más de accidentes que el grupo de mayores de 34 años.

Gráfico 3. Accidentes de trabajo según tipo de jornada laboral (jóvenes de 18 a 34 años)



Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo INSHT, (2003). Elaboración propia

Gráfico 4. Accidentes de trabajo según tipo de jornada laboral (mayores de 34 años)



Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo INSHT, (2003). Elaboración propia

La justificación de estos datos puede tener explicaciones diversas, que oscilan entre las explicaciones que apelan a cuestiones estructurales (trabajos más intensos, con más carga de trabajo, mayor cansancio) del puesto de trabajo, y aquellas que se centran en las características personales de los jóvenes (menor percepción del riesgo, despreocupación, falta de interés): los accidentes pueden deberse a la falta de experiencia de los jóvenes, a la falta de conocimientos o incluso a la presión que ejercen los mandos superiores, poniendo al trabajador en una situación de incertidumbre y de presión que aumenta su riesgo de sufrir un accidente. También puede relacionarse con el mayor nivel de cansancio o fatiga, como factor que propicia el accidente, tal y como señalan con mayor frecuencia los trabajadores del horario nocturno (V Encuesta Condiciones del Trabajo, 2003). Influye también la propia autopercepción de los trabajadores jóvenes: en algunos casos se confían, desprecian el riesgo piensan que pueden con todo (y que, por ello, la fatiga, el agotamiento o la falta de sueño no van a influir en su desempeño laboral y mucho menos van a situarles en una situación de riesgo).

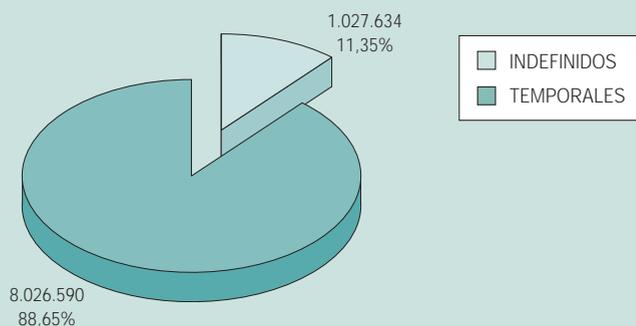
3.2. Riesgos psicosociales, y estrategias para afrontar el trabajo en horario a turnos y en horario nocturno

El contexto de incertidumbre y precariedad coloca a los jóvenes en una zona de vulnerabilidad social que no hace sino aumentar los riesgos psicosociales para este colectivo. Los riesgos psicosociales son aquellos aspectos del diseño, la organización y dirección del trabajo incluidos sus contextos sociales y ambientales que tiene el potencial de causar daño físico o psicológico (Cox y Griffiths, 1996). Los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo incluyen aspectos tales como el papel en la organización, las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, el estrés laboral, la falta de control en el trabajo, las demandas de trabajo, violencia en el entorno laboral, falta de justicia dentro de la organización, escaso trabajo en equipo y el horario laboral. El trabajo de turnos rotativos y nocturno saca al trabajador de su sincronización con los ritmos generales de la vida. Estos ritmos son además de los ritmos biológicos del cuerpo en relación al día y la noche, la mañana y tarde, los ritmos sociales que tienen que ver con la familia y la sociedad. En cuanto a los ritmos sociales, sabemos que nuestra vida social se basa en compartir los ritmos de sueño, de comidas, el tiempo

de trabajo, el tiempo de ocio con los amigos y la familia, el trabajo a turnos rotatorios y nocturnos introduce un elemento de separación entre el trabajador, sus amigos y familia. En concreto podemos afirmar que:

- El trabajo a turnos puede interferir con el rol de la persona dentro de la familia y la sociedad produciéndole una sensación de marginación o alienación (Bohle y Quinlan, 2000). Una vida familiar y social feliz es un pilar importante para una buena salud mental y los trabajadores a turnos rotatorios y del turno de noche tienen mucha dificultad para desarrollar sus relaciones familiares y sociales. Este tipo de trabajo afecta no sólo a los trabajadores sino también a sus familias Colligan y Rosa, 1990; Rahman y Pal, 1994; (Knauth y Costa, 1996; Presser, 2000;).
- El tratar de preservar sus relaciones de manera suficiente y satisfactoria puede conducir al trabajador por turnos a organizar su vida diaria de manera estresante y poco saludable, por ejemplo, no durmiendo lo suficiente o interrumpiendo el sueño para ir a compartir ratos de ocio con la familia o los amigos.
- En el caso del trabajador a turnos es difícil hacer planes y mantener una vida social y una carrera profesional en funcionamiento cuando la disponibilidad del trabajador a turnos está constantemente en cambio.
- La reversibilidad (IJE; 2004) que consiste en la entrada y salida del mercado de trabajo como consecuencia de los contratos temporales donde pueden darse periodos de formación entre medias. En 2006 de todos los contratos que se hicieron a jóvenes de edad comprendida entre 16 y 29 años, el 88,65% fueron temporales y sólo un 11,35% fueron indefinidos (Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes, INEM) (grafico nº 5). El salto de un trabajo a otro les coloca en una situación de riesgo e incertidumbre, el rumbo laboral de sus vidas carece de dirección definida y estabilidad, su etapa de transición a la vida adulta se alarga en el tiempo y con ello también lo hacen sus deseos de emancipación e incluso de formar su propia familia. Además, a menudo el trabajo en horario nocturno, y en menor medida en horario a turnos, les impide participar en reuniones y actividades de la empresa, quedando cada vez más aislados.

Gráfico 5. Tipo de contratos en los jóvenes (2006)



Fuente: Informe Mercado de trabajo de los jóvenes 2006

- Los bajos salarios que perpetúan su situación creando un fuerte vínculo de dependencia de las ayudas familiares (López Peláez, 2005).
- La sobrecualificación: en torno a un 45% de los jóvenes presentan sobrecualificación en sus trabajos (García y Peiró, 1999). Aunque se puede interpretar como una etapa de transición hacia empleos mejor remunerados y adecuados a la titulación del trabajador, cuando tienden a prolongarse en el tiempo generan sentimientos de frustración y desaliento, lo que en definitiva supone una fuente más de estrés.
- El desempleo, el nivel de desempleo es muy elevado comparado con el resto de países de la UE. La tasa de paro es del 27,45% para los jóvenes de 16 a 19 años y del 15,23% para los jóvenes de 20 a 24 años (tabla nº3). En el primer caso los jóvenes triplican la tasa oficial de paro (8,47) y en el segundo caso casi la duplican (tabla 3) para el primer trimestre de 2007.

Tabla 3. **Tasas de paro en España, 2002-2007**

Ambosexos	2002TI	2003TI	2004TI	2005TI	2006TI	2007TI
De 16 a 19	28,25	33,68	32,65	31,11	29,41	27,45
De 20 a 24	20,48	20,89	20,41	19,36	15,96	15,23
De 25 a 29	14,51	15,11	14,29	12,11	11,51	9,39
De 30 a 34	11,38	11,69	11,32	8,95	8,32	8,19
De 35 a 39	9,8	10,66	10,83	8,89	7,33	7,73
De 40 a 44	8,87	8,55	8,55	8,18	7,47	6,73
De 45 a 49	7,58	8,62	7,77	7,35	6,41	5,81
De 50 a 54	7,73	7,98	7,4	6,57	6,43	6,51
De 55 a 59	7,5	7,35	6,85	6,89	6,97	6,1
De 60 a 64	6,73	6,08	6,93	6,6	4,65	6,11
De 65 a 69	1,98	1,96	2,21	2,35	2,33	2,68
De 70 y más	2,07	1,91	0	0,5	0,38	1,37
Total	11,57	11,96	11,5	10,19	9,07	8,47

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, varios años

En definitiva, en este contexto, a pesar de que los jóvenes no auto-perciben su situación laboral como especialmente estresante, quizás debido a una interiorización de la fragilidad de su situación y del mercado de trabajo, están objetivamente sometidos a fuertes estresores laborales, y que les afectan en una proporción superior que al resto de la población. Y, dentro de los jóvenes, afectan más a aquellos que desarrollan su actividad en horarios a turnos o en horarios nocturnos. Por ello, es particularmente relevante analizar las diversas estrategias, tanto en el ámbito laboral como en el resto de los ámbitos de la vida social de los jóvenes, que permiten afrontar los riesgos psicosociales derivados del trabajo en horario a turnos y en horario nocturno.

- En el ámbito laboral, las estrategias se orientan a reducir la monotonía de las tareas, comprobar que la carga de trabajo es razonable, facilitar la comunicación adecuada, animar el trabajo en grupo, monitorizar y

controlar los turnos de trabajo, asegurar el entrenamiento y la formación adecuada del trabajador (Benavides, 2000; Bridger, 2003, European Foundation for the improvement of living and working conditions, 1994).

- En el resto de ámbitos de la vida social del trabajador joven, las estrategias buscan controlar los factores del sueño (Monk y Folkard, 1992; Doghramji y Fredman, 1999; Martínez, 1997; Sierra, Jiménez y Martín, 2002.), la dieta (Lennernas, Hambræus, Akerstedt, 1993; Levenstein, Ackerman, Kiecolt, 1999;) el ejercicio (Harma, 1996) y al apoyo familiar (Monk y Folkard, 1992; Lamber, 1994; Rosa y Colligan, 1997).

4. Conclusiones

El trabajo a turnos y en horario nocturno presenta un perfil de riesgos específico, que demanda una regulación propia. En el caso de los trabajadores jóvenes, es importante analizar las consecuencias peligrosas para su salud que se derivan de este tipo de trabajo, sobre todo si se prolonga en el tiempo y no se introducen medidas que permitan aumentar la cualificación de los trabajadores jóvenes, y una movilidad ascendente dentro de la empresa. El rotar indefinidamente en este tipo de puesto de trabajo condiciona de forma relevante los ritmos biológicos y sociales del trabajador, disminuyendo sus posibilidades de integración social. Por ello, además de una formación en el ámbito de la prevención específica, que tenga en consideración las características personales de los jóvenes, sus niveles de formación en el ámbito de la seguridad, y sus habilidades para afrontar situaciones que generan estrés, hay que tomar en consideración otros factores, como los períodos de descanso, la formación en la empresa, o el salario, que permitan mejorar las condiciones objetivas en las que desempeñan su actividad los trabajadores jóvenes. Porque, como se deriva de los datos aportados y de las fuentes consultadas, el trabajo en horario a turnos y en horario nocturno no tiende a disminuir, sino todo lo contrario: cada vez más actividades se realizan durante las 24 horas del día, y demandamos bienes y servicios de forma continua, todos los días del año. Dado que la demanda real de nuestras sociedades cosmopolitas y globalizadas obliga a una actividad continua, debemos establecer medidas de formación, de prevención, y también una regulación del mercado de trabajo y de los horarios, que permita que las personas que desempeñan su actividad laboral en horarios a turnos y nocturnos no sufran, además, perjuicios graves en su salud psíquica y física.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Akerstedt, T.** (1985). "Adjustment to physiological circadian rhythms and the sleep-wake cycle to shift work", en Monk, T. H. y Folkard, S. (eds) *Hours of Work*. John Wiley, Chichester, UK, 185-198.
- Alteri, L., Raffini, L.** (2007): "Trabajadores precarios, ¿ciudadanos precarios?", *Sistema. Revista de Ciencias Sociales*, nº 197-198, pp. 43-58.
- Baer, K.; Elbrecht, W.; Nachreiner, F.; Zdobych, A.** (1985): "Tageszeiteffekte in der Signalentdeckungsleistung". *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 39, 49-52
- Benavides, F. G.** (2000). *Salud Laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*, Masson, Barcelona.
- Bendit, R., Stokes, D.** (2004): "Jóvenes en situación de desventaja social: políticas de transición entre la construcción social y las necesidades de una juventud vulnerable", en *Revista de Estudios de Juventud*, nº 65, pp. 116-120.

- Bohle, P. y Quinlan, M.** (2000). *Managing occupational health and safety: A multidisciplinary approach*. South Yarra: Mcmillan Publishers.
- Bohle, P. y Tilley, A.** (1989). "The impact of night work on psychological well-being". *Ergonomics*, 32, 1089-1099.
- Borghì, V., Kieselbach, T.** (2000): *The submerged economy as a trap and a buffer: Comparative evidence on long-term youth unemployment and the risk of social exclusion in Southern and Northern Europe*, EU-Workshop on Unemployment, Work and Welfare, European Commission (DG Research), Brussels, 9-11 November, 2000.
- Bridger, R. S.** (2003) *Introduction to Ergonomics Second Edition*. Taylor & Francis.
- Carnoy, M.** (2001): *El trabajo flexible en la era de la información*, Madrid, Alianza Editorial.
- Colligan, M. J. & Rosa, R. R.** (1990). "Shiftwork effects on social and family life". *Occupational Medicine: State of the Art Reviews* 5, 315-322.
- Costa, G.** (2004). "The Impact of shift and night work on health". *Applied Ergonomics* 27(1): 9, 1994
- Costa, G.** (1996) "Effects on health and well-being", en Colquhoun, W. P., Costa, G., Folkard, S. y Knauth, P. (eds), *Shiftwork:Problems and Solutions*, Main:Peter Lang, Frankfurt, 113-139.
- Cox, T., & Griffiths, A.** (1996). "Assessment of Psychosocial Hazards at Work", en Schabracq, M. K.; Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (1996). *Handbook of Health Psychology*. Baffis Lane: John Wiley & Sons, 127-146.
- Doghramji, K. y Fredman, S.** (1999). *Clinical frontiers in the sleep/psychiatry interface*. Satellite Symposium of the 1999 American Psychiatric Association Annual Meeting, Medical Education Collaborative, Golden CO.
- Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2004)**. www.mtas.es/estadisticas/ANUARIO2004/CVT/index.htm
- European Foundation for the improvement of living and working conditions (1994)**. *European Conference on stress at work. A call for action: proceedings*. Dublin.
- Folkard, S., Lombardi, D. A.** (2004). "Toward a "risk index" to assess work schedules". *Chronobiology Int.* 21(6), 1063-1072.
- Folkard, S.** (1996). "Biological disruption in shiftworkers", en Colquhoun, W. P., Costa, G., Folkard, S. y Knauth, P. (eds), *Shiftwork:Problems and Solutions* Main:Peter Lang, Frankfurt, 29-61.
- Freeman, B.** (2003). "El mundo del trabajo en el nuevo milenio", en Cooper, R. N. y Layard, R. *Que nos depara el futuro. Perspectivas desde las ciencias sociales*. Alianza Editorial. pp.175-198. Madrid.
- García-Montalvo, J. y Peiró, J.M.** (1999). *Capital Humano. El Mercado laboral de los jóvenes: formación, transición y empleo*. Fundación Bancaja-Ivie, Valencia.
- Giebel, O., Jansen; Schomann, C., Nachreiner, F.** (2004). "A new approach for evaluating flexible working hours". *Chronobiology Int.*21(6):1015-1024.
- González-Camino, G. y Osca, A.** (2004). Estrés y salud laboral, en Osca, A. *Psicología de las Organizaciones*. Sanz y Torres, 326-331. Madrid.
- Harma, M.** (1996). "Aging, physical fitness and shiftwork tolerance". *Applied Ergonomics* 27(1): 25, 1996
- Harriet B. Presser.** (2000). "Nonstandard Work Schedules and Marital Instability." *Journal of Marriage and the Family* 62(1): 93-110.
- IJE, Informe de Juventud en España 2004**. López Blasco, A., Cachón, L., Comas, D., Andreu, J., Aguinaga, J. y Navarrete, L. (2005). Parte II. Edición electrónica: <http://www.injuve.mtas.es/injuve/contenidos.item.action?id=1729623244>
- Knauth, P. y Costa, G.,** (1996), "Psychosocial effects", en Coloquhoun, W. P., Costa, G., Folkard, S. and Knauth (eds), *Shiftwork: Problems and Solutions*, Frankfurt, Main:Peter Lang, 89-112.
- Knauth, P. y Kiesswetter, E.** (1987). "A change from weekly to quicker shift rotations. A field study of discontinuous three-shift workers". *Ergonomics* 30,1311-1321.
- Knutsson, A.** (2004). "Methodological aspects of shift-work research". *Chronobiology Int.*21(6):1037-1047
- Lamber L.** (1994). *Bodyrhythms*, Chronobiology and Peak Performance, NY, William Morrow & Co.
- Lazarus, R. y Folkman, S.** (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. Springer.New York.
- Lennernas, M. A. C., Hambraeus, L. y Akerstedt, T.** (1993). "Nutrition and shiftwork: the use of meal classification as a new tool for qualitative/quantitative evaluation of dietary intake in shiftworkers". *Ergonomics*, 36 (1-3), 247-254.
- Levenstein, S., Ackerman, S., y Kiecolt-Glaser, J. K.** (1999) "A Dubois. Stress and peptic ulcer disease". *JAMA* ;281,10-1.
- López Peláez, A.** (2004): "Cuando el trabajo no integra: características y tendencias de evolución del 'trabajo con bajo salario' en España", en Tezanos, JF (2004), *Tendencias en desigualdad y exclusión social*, segunda edición corregida y aumentada, Sistema, Madrid, pp. 297-338.

- López Peláez, A. y Pinilla, J.** (2006): "Condiciones de trabajo, flexibilidad y riesgos laborales en la economía tecnológica avanzada: el trabajo rotatorio a turnos y nocturno en la Comunidad de Madrid", en *Sociología del Trabajo*, nº 57, pp. 65-94.
- López-Peláez, A.** (2005). Excluidos pero trabajadores: el círculo vicioso de los trabajadores con bajo salario en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 153-174.
- Martin Kronauer,** "'Social exclusion' and 'underclass' - new concepts for the analysis of poverty", in Hans-Jürgen Andreb (ed.), *Empirical poverty research in a comparative perspective*, Aldershot, Ashgate 1998, pp. 51-75.
- Martínez, C.** (1997). "Eficacia de las medidas de higiene del sueño en el tratamiento del insomnio". *Gaceta Médica de México*, 133 (1), 3-6.
- Monk, T. H.** (1988). "Coping with the stress of shiftwork". *Work and Stress*, 2, 169-172.
- Monk, T.H., Folkard, S.** (1992), *Making Shiftwork Tolerable*, Taylor and Francis, Londres.
- Nachreiner, F.** (1998). "Individual and social determinants of shiftwork tolerance" *Scand. J. Work Environ. Health*, 24 (3), 35-42.
- Nakata, A., Haratani, T., Takahashi, M., Kawakami, N., Arito, H., Kobayasi, F., Fujioka, Y., Fukui, S., Araki, S.** (2004). "Association of sickness absence with poor sleep and depressive symptoms in shift workers". *Chronobiology Int.* 21(6), 899-912.
- Neuloh, O.** (1964). "Sozialisation und Schichtarbeit". *Soziale Welt*, 15, 50 - 70
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT)** (2004): *Tendencias mundiales del empleo juvenil*, Ginebra.
- Olsson, K., Kandolin, I. & Kauppinen-Toropainen, K.** (1990). "Stress and coping strategies of three-shift workers". *Le Travail Humain*, 53, 175-188
- Osca, A., Segado, S. y García, J.** (2006). *Inclusión social, mercado de trabajo y salud laboral: perspectivas sobre el estrés laboral de los jóvenes españoles*. En el Portal Web del Instituto de la Juventud.
- Pisarski, A., Bohle, P. y Callan, V.** (1998). "Work/non-work conflict and health in shiftwork: Effects of coping strategies and social support". *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 243, 141-145.
- Pisarski, A., Bohle, P., & Callan, V.** (1998). Work/nonwork conflict and health in shiftwork: Effects of coping strategies and social support. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 243, 141-145.
- Portela, L. F., Rotenberg, L., Waissmann, W.** (2004). "Self-reported health and sleep complaints among nursing personnel working under 12 h night and day shifts". *Chronobiology Int.* 21(6), 859-870.
- Rahman, A. & Pal, S.** (1994). "Subjective health and family life of rotating shift workers". *Journal of Psychology*, 14, 49-55. Bangladesh.
- Rajaratnam SM, Jones CB.** (2004). "Lessons about sleepiness and driving from the Selby rail disaster case: Gary Neil Hart". *Chronobiology Int.* 21(6), 1073-1077.
- Rosa, R.R., Colligan, M.J.** (1997), "Plain language about shiftwork", disponible en: www.cdc.gov/niosh/Pdfs/97-145.pdf
- Rutenfranz, J, P Knauth, D Angersbach.** 1981. Shiftwork research issues. En Johnson, L. C., Tepas, D. I., Colquhoun, W. P. y Colligan, M. J. *Biological Rhythms, Sleep and Shift Work*, Nueva York: Spectrum.
- Santos, E. H. R., De Mello, M. T., Pradella-Hallinan, M., Luchesi, L., Pires, M. L. N., Tufik, S.** (2004). "Sleep and sleepiness among Brazilian shift-working bus Drivers". *Chronobiology Int.* 21(6):881-888.
- Sierra, J. C., Jiménez-Navarro, C. y Martín-Ortiz, J. D.** (2002). Quality of sleeping in university students: The importance of sleep hygiene. *Salud Mental*, 25(6), 35-43.
- Smith, C. S., Folkard, S., y Fuller, J. A.** (2003). "Shiftwork and Working Hours", en Quick, J. C. y Tetrick, L. E. *Handbook of Occupational Health Psychology*: American Psychological Association, 163-183. Washington, DC.
- Spelten, E., Barton, J. y Folkard, S.** (1993). "Have we underestimated shiftworker problems? Evidence from a "reminiscence" study". *Ergonomics*, 361, 307-312.
- Tennant, C.** (2001). "Work-related stress and depressive disorders". *Journal of Psychosomatic Research*, 51, 697-704.
- Tercera Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo** (2000). European Working Conditions Observatory; *Third European Survey on Working Conditions, 2000*; Luxembourg, ISBN. 92-897-0130-7.
- Tezanos, J. F.** (2001). *La sociedad dividida. Estructuras de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas*, Madrid, Biblioteca Nueva.
- V Encuesta de Condiciones del Trabajo** (2003). MTAS. INSHT www.mtas.es/insht/statistics/enct_5.html

