



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN  
CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

**Decreto ejecutivo 557 del 21 de julio de 2004**

**Acreditada mediante Resolución N°15 del 31 de octubre de 2012**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD  
INDUSTRIAL**

**“INFLUENCIA EN LA SALUD Y EL ESTILO DE VIDA DE LOS  
TRABAJADORES DE RESTAURANTES POR LA EXPOSICIÓN A TURNOS  
ROTATIVOS”**

**Trabajo presentado para optar por el grado de especialista en Salud  
Ocupacional y Seguridad Industrial**

**Autor:**

**Moreno Rosa Lisette**

**Tutor:**

**Álvarez, Eliskha**

**Panamá, marzo 2021**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo se lo dedico a mi familia, especialmente a mi hija María Fernanda, quien es mi motor para seguir adelante cada día y lograr todas mis metas.

Rosa

## **AGRADECIMIENTO**

Primeramente, a Nuestro Padre Celestial, por darme la sabiduría para culminar otra meta más en el ámbito profesional.

A la organización de sindicato SITCRA y al IPEL, por la oportunidad de ofrecer la beca para la Maestría en Salud Ocupacional y Seguridad Industrial, ya que de esta manera impulsan el crecimiento profesional y laboral de muchas personas.

**Rosa**

Autor: Rosa Lissette Moreno

Título: “Influencia en la salud y el estilo de vida de los trabajadores de restaurantes por la exposición a turnos rotativos”.

Finalidad: Conocer cómo influyen en la salud y estilo de vida la exposición a turnos rotativos en trabajadores del restaurante Fridays David

Facultad: Ciencias de la Salud

Ciudad: David

País: Panamá

Año: 2021

## RESUMEN

El objetivo de la revisión teórica titulada “Influencia en la salud y el estilo de vida de los trabajadores de restaurantes por la exposición a turnos rotativos” busca conocer las dificultades que enfrentan los trabajadores, en lo que respecta a su salud física y bienestar social, ya que en esta labor se realizan trabajos en turnos rotativos y nocturnos.

El trabajo por turnos repercute de forma negativa sobre la salud de las personas en distintos niveles produciendo alteraciones de tipo nervioso, enfermedades digestivas, otras relacionadas con el aparato circulatorio y perturbaciones en la vida familiar y social, dada la falta de coincidencia horaria con las demás personas.

La actividad productiva y creadora del hombre, como plantea la OIT, parece una utopía teniendo en cuenta las distintas condiciones que deberán afrontar los trabajadores. La disminución del rendimiento como consecuencia de la fatiga generada por el trabajo fijo nocturno, el turno rotativo y el síndrome de *Jet Lag* es una preocupación permanente en la vida moderna.

Los trabajadores por turnos rotativos, al mudar frecuentemente de turno, encuentran mayor dificultad en ajustar sus ritmos biológicos a los patrones de sus horarios de trabajo. El trabajador por turnos rotativos corre diferente riesgo de salud comparado con trabajadores de jornada normal.

**Palabras claves:** Estilo de vida, turnos rotativos, ritmos biológicos, enfermedades digestivas.

## ABSTRACT

The objective of the theoretical review entitled, Influence on the health and lifestyle of restaurant workers by exposure to rotating shifts, seeks to know the difficulties faced by workers, with regard to their physical health and social well-being and that in this work, work is carried out in rotating shifts and night shifts.

Shift work has a negative impact on people's health at different levels, producing nervous disorders, digestive diseases, diseases related to the circulatory system and disturbances in family and social life, given the lack of time coincidence with the other people.

The productive and creative activity of man, as the ILO proposes, seems a utopia taking into account the different conditions that workers will have to face. Decreased performance as a consequence of the fatigue generated by fixed night work, the rotating shift and Jet Lag syndrome is a permanent concern in modern life.

Rotating shift workers, by frequently changing shifts, find it more difficult to adjust their biological rhythms to the patterns of their work schedules. The rotating shift worker has a different health risk compared to normal-time workers.

**Keywords:** Lifestyle, rotating shifts, biological rhythms, digestive diseases

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>Parte 1: Contextualización del tema .....</b>	<b>4</b>
1.1 Descripción del tema .....	4
1.2 El trabajo por turnos .....	5
1.3 Las personas que trabajan turnos en restaurantes .....	6
1.4 Rotación de turnos en restaurantes .....	8
1.5 Factores críticos en la rotación personal .....	8
1.6 Efectos en la salud y el bienestar de los trabajadores que laboran por turnos .....	10
1.6.1 Riesgos para la salud física.....	10
1.6.2 Riesgos para la salud mental .....	11
1.6.3 Efectos en la vida familiar .....	12
1.6.4 Efectos en las relaciones sociales .....	13
<b>Parte II: Importancia o justificación .....</b>	<b>14</b>
2.1 Justificación/ aportes de la revisión bibliográfica del tema .....	14
2.2 Motivos de la sociedad y del empleador para exigir el trabajo por turnos .....	16
<b>Parte III: Fundamentación teórica .....</b>	<b>18</b>
3.1 Bases teóricas y/o conceptuales .....	18
3.1.1 Consideraciones del trabajo por turnos.....	18
3.1.2 Trabajadores de la jornada nocturna .....	18
3.1.3 Importancia del ritmo circadiano .....	19
3.1.4 Ritmo circadiano y la situación laboral del personal de restaurantes .....	20
3.2 Bases legales .....	22
3.2.4 Marco legal nacional.....	22

3.2.5 Marco legal internacional .....	23
3.2.5.1 Principales recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo .	25
3.2.5.2 El tiempo de trabajo y sus efectos, según la OIT .....	26
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>29</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>31</b>

## INTRODUCCIÓN

Actualmente, nuestra sociedad cada vez se vuelve más competitiva y requiere que su producción no se detenga en ningún momento para hacer frente a las demandas del entorno. Por ello, en las cadenas de restaurante se labora en turnos rotativos, lo cual influye significativamente en la vida de los trabajadores. Aunado a los horarios, hay que sumarle la presión laboral durante la jornada de trabajo.

En nuestra investigación titulada “Influencia en la salud y el estilo de vida de los trabajadores de restaurantes por la exposición a turnos rotativos” se busca conocer cómo esta situación afecta la vida diaria de los trabajadores, ya que deben someterse a las exigencias de las empresas que funcionan 24 horas; en este caso específico, los restaurantes. Por tal razón, los empleados deben laborar en horarios de trabajo que van en contra del ritmo natural de vida. En este sentido, son muchas las implicaciones en la salud física y mental de quienes desempeñan su labor fuera del horario diurno.

La figura por turnos es definida por la OIT como una manera de organizar el tiempo de trabajo en la que los trabajadores se van rotando en el lugar de trabajo, de tal modo que el establecimiento pueda funcionar más allá del horario laboral de cada trabajador en diferentes momentos del día.

Los cambios tecnológicos, económicos, políticos y sociales desarrollados en las últimas décadas han generado la modificación y reestructuración de eso que llamamos el trabajo y la familia. Así, por ejemplo, se ha generado una flexibilidad en las nuevas formas de trabajo que ha contribuido a la aparición de distintos horarios, modalidades de trabajo, lugares e incluso tipos de contrato. Adicional a esto, se ha visto una progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral, generando que estas asuman, al igual que el hombre, el rol de

proveedoras y que estos, por su parte, asuman actividades propias del hogar, como lo es el cuidado de los hijos.

Por otra parte, el aumento en la expectativa de vida ha hecho que cada vez más las personas deban hacerse cargo del cuidado de sus padres u otros familiares mayores. En consecuencia, estos aspectos han generado una multiplicidad de roles que pueden potenciar o limitar el desempeño profesional y personal de los individuos, en tanto que estos deben asumir responsabilidades en su hogar como en su trabajo.

Los turnos o calendarios de trabajo sean fijos o rotativos, desde la OIT se advierte que, para que esta modalidad funcione, las empresas deben evitar intervalos breves entre turnos, garantizar un período de descanso mínimo de uno a otro y buscar alternativas a las horas de entrada muy tempranas.

Una buena práctica que pueden aplicar los empleadores es evaluar las necesidades individuales de sus trabajadores, como su estado de salud y situación personal; además, tratar de adaptar el trabajo por turnos que se les asigne en función a esas necesidades.

En esta investigación se estudia, principalmente, los efectos de los turnos rotativos en los trabajadores. Según estudios realizadas, el trabajo por turnos afecta directamente la salud física y mental, las relaciones familiares y sociales y el desarrollo de las actividades cotidianas de las personas que laboran este tipo de sistemas de trabajo. Los trastornos del sueño, de la alimentación y la salud durante el embarazo son las principales afectaciones que sufren los trabajadores. En cuanto a la relación de pareja y familiar, se siente en mayor medida la disminución del tiempo disponible; además, la imposibilidad de desarrollar actividades domésticas, culturales y de esparcimiento, lo cual repercute de manera negativa el bienestar del individuo.

I PARTE  
CONTEXTUALIZACIÓN DEL TEMA

## Parte 1: Contextualización del tema

### 1.1 Descripción del tema

Con relación al trabajo, la OIT (2019), indica que:

Contempla aspectos que inciden en el desarrollo del hombre, sus condiciones repercuten directamente en la calidad de vida, afectando directamente su estado de salud, ánimo y sus relaciones interpersonales, esto se verá reflejado en el desempeño laboral y la realización personal y familiar.

A través de la investigación teórica titulada “Influencia en la salud y el estilo de vida de los trabajadores de restaurantes por la exposición a turnos rotativos, podemos conocer los aspectos que involucran el hecho de realizar labores en turnos rotativos.

Los turnos rotativos en restaurantes involucran un horario de trabajo con una entrada y salida predeterminada, que se irá modificando a lo largo de un período. Por ejemplo, en una semana se inicia a laborar por la mañana; la siguiente, por noche; la posterior, por la tarde. También, puede suceder que los turnos cambian diariamente, como es el caso de los trabajadores de restaurantes.

En la situación antes expuesta, es inevitable para el trabajador llegar a padecer de enfermedades y trastornos provocados por las alteraciones de sus horas de descanso, debido a la movilidad de los turnos en sus actividades laborales.

Los turnos rotativos y el trabajo nocturno impactan negativamente en muchos ámbitos de la vida de los trabajadores, como consecuencia de la alteración del ritmo circadiano normal. Estos son cambios físicos, mentales y conductuales que siguen un ciclo diario, y que responden, principalmente, a la luz y la oscuridad en el ambiente de un organismo. Dormir por la noche y estar despierto durante el día es un ejemplo de un ritmo circadiano relacionado con la luz.

Los ritmos circadianos pueden influir en los ciclos de sueño-vigilia, la secreción hormonal, los hábitos alimentarios y la digestión, la temperatura corporal y otras funciones

importantes del cuerpo. Los relojes biológicos que funcionan rápido o lentamente pueden producir ritmos circadianos alterados o anormales. Los ritmos irregulares se han relacionado con varias afecciones médicas crónicas, como trastornos del sueño, obesidad, diabetes, depresión, trastorno bipolar y trastorno afectivo estacional.

Los colaboradores que realizan turnos rotativos, debido a los cambios frecuentes, encuentran mayor dificultad en ajustar sus ritmos biológicos a los patrones de sus horarios de trabajo. El trabajador con turnos rotativos corre diferente riesgo de salud comparado con los de jornada normal.

## 1.2 El trabajo por turnos

Aunque se sabe que este sistema de trabajo es negativo para la salud, los intereses económicos prevalecen una vez más sobre el bienestar de las personas. El trabajo por turnos supone el trabajo fuera de las horas normales del día; es decir, fuera de las horas de 7 de la mañana a 6 de la tarde, período durante el cual muchas personas trabajan un turno de 7 u 8 horas. Los trabajadores por turnos pueden trabajar por la tarde en la mitad de la noche, trabajar horas extras o días muy largos. Algunas veces, también trabajan en horario normal.

Muchos trabajadores por turnos tienen calendarios que rotan, lo que supone cambios de las horas de trabajo, de la mañana a la tarde o del día a la noche. Estos cambios podrían ocurrir en días diferentes de una semana o de un mes. En el caso particular los trabajadores de restaurantes a menudo tienen calendarios de trabajo que rotan. Otros trabajadores pueden trabajar un turno permanente y trabajar solamente por la noche o por la tarde.

Existen diversos motivos de la sociedad actual y del empleador para exigir el trabajo por turnos. Una razón importante es que ahora, como consecuencia de la tecnología moderna, es posible hacer muchas actividades en cualquiera hora del día o de la noche. Esta sociedad que funciona 24 horas de día requiere que se provean los servicios fundamentales todo el tiempo.

Debido a que varias ocupaciones e industrias operan todo el día y toda la noche, otros servicios han ampliado sus horas para la conveniencia de los trabajadores que laboran en esos turnos. También han ampliado el acceso para las personas que simplemente prefieren la conveniencia de esos horarios ampliados. Algunos ejemplos obvios son las tiendas de comestibles, las gasolineras y los restaurantes, los cuales están abiertos 24 horas al día, 7 días a la semana.

Los restaurantes pertenecen al área de los servicios a personas, por lo tanto, los trabajadores deben estar realizando sus actividades en este tipo de horarios, los cuales son convenientes para quienes trabajan en industrias o empresas con horarios extendidos.

El mercado de trabajo para los nuevos trabajadores por turnos se ha ampliado debido a que en las últimas décadas han aumentado los servicios que operan con horario extendido. Aunque muchas veces estos trabajadores consideran los trabajos por turnos con el argumento de reunir más dinero o de que es la única manera de ser considerado para un cupo diurno, se ha podido demostrar que el mal diseño de los turnos hace que las personas sufran accidentes laborales y se produzcan daños a maquinarias.

### 1.3 Las personas que trabajan turnos en restaurantes

El mercado laboral actual se encuentra en un equilibrio entre los trabajadores de género masculino y femenino que ejercen una labor específica. Y, esto se debe a que tanto los hombres como las mujeres se preparan académicamente para ocupar una posición en las empresas. Por consiguiente, las plazas de trabajo se ven ocupadas en porcentajes casi iguales, y, por lo tanto, el trabajo en turnos también es compartido entre hombres y mujeres. Estos números están cambiando rápidamente debido a que más mujeres están entrando al mercado laboral de tiempo completo. Las personas jóvenes trabajan por turnos más que las personas mayores.

La situación económica de la sociedad ha llevado a este equilibrio laboral de hombres y mujeres en las mismas plazas de trabajo. Las personas solteras trabajan por turnos más que las personas casadas.

Sobre el tema, Best De León (2009), expresa que:

Entre las parejas casadas en las que cada persona tiene un trabajo, aproximadamente un cuarto a un tercio de estas parejas tiene por lo menos un cónyuge que trabaja por turnos. Las madres solteras trabajan por turnos más frecuentemente que las madres casadas.

Las mujeres que trabajan en los restaurantes enfrentan retos particulares, debido a que componen hasta un 66% de la fuerza laboral que recibe propinas en esta industria.

En cuanto a los sistemas de trabajo por turnos, Nogareda (2014), expresa lo siguiente:

Se pueden agrupar en dos sistemas, uno de turno fijo y otro de turnos rotatorios, que suelen abarcar las 24 horas del día. Los rotatorios que abarcan la noche y los fijos de noche suelen estudiarse conjuntamente ya que ambos obligan a trabajar al organismo en contra de los ritmos biológicos.

Es bien sabido que el cuerpo humano no llega nunca a adaptarse a trabajar de noche. Según datos facilitados por la Organización Internacional del Trabajo, por cada quince años de actividad nocturna se envejecen prematuramente unos cinco. Del mismo modo, los estudios científicos demuestran que los trabajadores que desempeñan su actividad laboral por turnos o por la noche, padecen hasta un 40% más de riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares, al igual que son más propensos a padecer problemas neurológicos.

El impacto del trabajo por turnos sobre la salud de los trabajadores, y especialmente los que incluyen el trabajo de noche, ha sido ampliamente estudiado. Algunos de los aspectos que han recibido más atención en la investigación son las alteraciones de la salud física (gastrointestinales, cardiovasculares, cáncer), el aumento en la fatiga, el desajuste en los ritmos circadianos, las dificultades de adaptación a la vida familiar y social, entre otros.

Sin embargo, a pesar de que los efectos son múltiples se interrelacionan entre sí. En muchas ocasiones el trabajar de noche no se percibe como una exposición de riesgo y es habitual que los propios interesados manifiesten una buena adaptación.

#### 1.4 Rotación de turnos en restaurantes

La rotación de los turnos es el sistema en el cual los trabajadores alternan los turnos de la mañana, tarde y noche. Tener una buena planificación de los turnos de trabajo de los empleados es esencial para ofrecer a los clientes un servicio de atención excepcional. Si en un momento de mucha afluencia de clientes no se tiene el número necesario de empleados para servirles, los tiempos de espera serán largos y, en consecuencia, la experiencia del cliente será mala. Por lo que una mala planificación influye directamente en la opinión de los clientes y en la rentabilidad del restaurante.

Se hace referencia a lo expuesto por Orquest (2019):

Una planificación generada de manera inteligente permite a los empleados conciliar su vida laboral con el personal de una forma fácil gracias a que se comunican los turnos de trabajo con antelación suficiente y se tienen en cuenta sus preferencias. Esto hace que aumente el compromiso de los empleados con el restaurante, se reduzca notablemente la rotación laboral y se incremente la productividad de los trabajadores.

Es obligación de los empresarios garantizar a los trabajadores por turnos un nivel de protección en materia de seguridad y salud adaptado a la naturaleza de su trabajo, con servicios de protección y prevención apropiados y equivalentes a los de los demás trabajadores de la empresa.

#### 1.5 Factores críticos en la rotación personal

Los factores críticos que coinciden en la rotación de personal son múltiples y de muy variada índole. Se entiende, entonces, que este es un problema multifactorial. Pero, no se ha

logrado definir con precisión cuáles podrían ser los factores críticos más relevantes o de mayor influencia en la rotación de personal. A continuación, Caldas Palacio (2018) enumera una lista de categorías y subcategorías de factores críticos de dicha rotación:

- ✓ Económicos: En este punto se puede mencionar: remuneración (salario, beneficios en ley, bonos), incentivos (recompensas, aumentos, comisiones), beneficios adicionales (propinas, seguros, convenios comerciales).
- ✓ De desarrollo laboral: Se puede mencionar: plan de carrera (lateral, vertical, liderazgo), plan de formación (capacitación, becas, investigación), obtención de reconocimientos (trabajo base, logro, antigüedad).
- ✓ De bienestar laboral: Se refiere a aspectos como: calidad de vida (flexibilidad horaria, espacios laborales adecuados, programas de bienestar), clima organizacional (organización, monitoreo, mejoras), sentido de pertenencia (sensibilización, promoción, modelado).
- ✓ De perfil laboral: Se refiere a aspectos como: perfil definido y coherente (co-construcción, monitoreo, cambio), tareas desafiantes (significativas, participativas, creativas), sentido de contribución (personal, laboral, social).
- ✓ Socioemocionales: Calidad de comunicación (asertividad, comprensión, respeto), relaciones sociales adecuadas (pares, superiores, clientes), integración familiar/social (tiempo de ocio para compartir con pares, amigos, familia).
- ✓ De gestión humana: Proceso de ingreso (perfil de puesto, convocatoria, evaluación), formación en valores organizacionales (perfil organizacional co-creado, inducción, monitoreo), plan de retención laboral (diseño, ejecución, evaluación).
- ✓ De personalidad del empleado: Motivación (intrínseca, extrínseca, desmotivación), estabilidad (deseo de permanencia, *job hopping*, inestabilidad), compromiso (condicional, incondicional, desapego).
- ✓ Ajenos a la empresa: Estabilidad económica (personal, nacional, internacional), estabilidad sociopolítica (social, política, legal), mercado laboral (competencia, autoempleo/emprendimiento, mercado laboral general).

En efecto, los aspectos antes expuestos se pueden manifestar en el ambiente laboral de la empresa; sin embargo, una buena planificación de los turnos puede mitigar la aparición o manifestación de estas situaciones. También es importante mencionar que la personalidad de cada trabajador es diferente y los hechos pueden desarrollarse de manera diversa.

### 1.6 Efectos en la salud y el bienestar de los trabajadores que laboran por turnos

Cada trabajador percibe de manera distinta las consecuencias que surgen de la rotación de turnos en las empresas de servicios. En el caso particular, los restaurantes, por ser una empresa al servicio de los clientes, exige un manejo adecuado de las funciones de todo el personal que allí prestar sus servicios. En estos sitios las labores de cada trabajador dependen de una u otra forma de su compañero de trabajo; es un trabajo en equipo que se debe realizar para lograr la productividad y eficiencia del negocio.

#### 1.6.1 Riesgos para la salud física

La mayoría de los problemas de salud que aquejan a las personas que trabajan por turnos se asocian a la calidad del sueño del cual disfrutan durante el día después de un turno de noche y, en menor medida, al descanso anterior al inicio del turno de mañana. Como el funcionamiento de los ritmos circadianos es tal, que el organismo está preparado para la actividad diurna y el reposo nocturno, al finalizar un turno de noche, el cuerpo no se encuentra, en general, perfectamente predispuesto para el sueño.

Cabe mencionar, que la calidad del sueño es un factor muy importante en el desempeño óptimo de los trabajadores, y muy particularmente los que laboran en restaurantes. Las horas de descanso entre jornadas de trabajo ayudan a regular el ritmo de vida del trabajador.

Otro aspecto importante en la salud física de los trabajadores son los trastornos gastrointestinales, ya que se ve afectado directamente el horario y la secuencia de las comidas, especialmente durante el trabajo nocturno, ya que durante la noche el estómago no

admite una comida típica diurna (ni en cantidad ni en calidad); por esto, es normal que se presente inapetencia, molestias y, a largo plazo, trastornos gastrointestinales.

Cabe mencionar otros aspectos que se refieren a trastornos de la salud de los trabajadores generados por los turnos rotativos, como lo son las enfermedades cardiovasculares. Estas afectan a los trabajadores con más antigüedad, de mayor edad, jubilados y que han abandonado este tipo de sistemas. También, pueden afectar a trabajadores con enfermedad de hipertensión, a consecuencia de la variación de los patrones máximos y mínimos circadianos de presión sanguínea.

Los trabajadores de turnos rotativos, en especial las mujeres, sufren trastornos en su ciclo reproductivo, debido a irregularidades en su período de menstruación, en cuanto a su aparición y duración.

#### 1.6.2 Riesgos para la salud mental

Feo Ardilla (2007), expresa que “es probable que se les atribuye a los cambios de horario el hecho de padecer de enfermedades ocupacionales como el estrés laboral, debido a la realización de alguna actividad que dedica demanda mental”.

La actividad laboral realizada por trabajadores de restaurantes implica demanda física y mental; además, el trabajador debe estar atento a los riesgos a los que está expuesto en la labor que realiza.

Es por ello, que el horario de trabajo ha sido identificado como contribuyente a los estados de estrés o condiciones clínicas como ansiedad y depresión. Para ampliar un poco lo antes expuesto, el precitado autor, expresa que “las alteraciones del ritmo circadiano

originadas por el trabajo nocturno comprometen la evolución de los cuadros depresivos y esto en conjunto con los horarios hace la situación más complicada para el trabajador”.

Por otra parte, García (2013) nos indica que:

Quienes laboran durante el turno de la mañana disminuyen o eliminan las últimas horas de sueño pues usualmente este turno comienza a las seis y deben levantarse temprano; como consecuencia de ello, se produce una disminución significativa del “sueño paradójico”, que es esencial para mantener el bienestar psicológico y que se da con una mayor prevalencia en las primeras horas de la madrugada.

En ambos casos, la disminución de la calidad del sueño produce un estado de fatiga persistente, así la persona deberá esforzarse más para cumplir con las demandas de su trabajo y esto sumado a la falta de recuperación durante los períodos de descanso generará una fatiga crónica, a nivel mental y físico, que en vez de disminuir aumentará progresivamente.

### 1.6.3 Efectos en la vida familiar

El desarrollo de las actividades normales de la vida en familia se ve afectado por la diferencia de horarios de los integrantes del núcleo familiar. Cabe mencionar, que los eventos sociales familiares se realizan en horas que pudieran ser en la noche o el día o durante los fines de semana y en esos momentos los trabajadores se encuentran en turno o recuperando el sueño perdido.

El trabajo en turnos rotativos y trabajo nocturno afectan las relaciones de pareja, inicialmente por la gran cantidad de tiempo durante el cual los miembros de la pareja no comparten vivencias diarias o experiencias habituales que se esperarían en una relación normal. Esta situación al principio es aceptada por ambas personas, porque se entiende que es por el bienestar económico del hogar; sin embargo, conforme pasa el tiempo, las relaciones personales se enfrían considerablemente, por lo que se puede propiciar a un distanciamiento

emocional muy marcado y alto riesgo de separación al aparecer problemas de índole sexual. No conforme con esto, problemas con los hijos, y con las actividades que usualmente se realizan en tiempo libre.

En efecto, no se puede atribuir directamente las causas de separación o divorcio al hecho de realizar trabajos por turnos o en jornadas nocturnas; sin embargo, los cambios conductuales y cognitivos del individuo encaminan que la situación es a consecuencia de la actividad laboral del miembro de la pareja y de quienes los rodean, al ver alteradas sus relaciones sociales y familiares debido al trabajo.

#### 1.6.4 Efectos en las relaciones sociales

Los trabajadores que realizan trabajos en turnos o por jornadas nocturnas muestran otros problemas. Feo Ardilla (2007), expresa que “otra de las consecuencias en la vida de las personas que realizan trabajos por turnos es que tienen pocas amistades, haciendo referencia al número más no a su calidad”.

Se puede observar que los trabajadores con distintos turnos laborales, cuando tienen su espacio de ocio, tratan de aprovechar al máximo el tiempo que tienen libre para realizar actividades de esparcimiento, las cuales le permitan liberarse de las horas de trabajo.

El trabajo en turnos o nocturno crea en la conducta del trabajador problemas de relaciones sociales, ya que son pocas las personas con las que puede compartir debido a la falta de tiempo de ocio.

En relación con lo expresado anteriormente y para profundizar sobre el trabajo realizado sobre los turnos nocturnos y rotativos, García (2013) expresa lo siguiente:

Los turnos nocturnos y rotativos tienen consecuencias negativas en todas las dimensiones del trabajador (física, psicológica, social, laboral y familiar); esta es una variable que para algunas empresas es imposible de modificar debido a que sus procesos están dados en veinticuatro horas.

Es por eso, que las organizaciones deben fomentar el bienestar entre el trabajo y la familia de sus empleados, implementando políticas y programas que busquen la integración de estos dos ámbitos y produzcan beneficios para la empresa, generándose así una cultura trabajo-familia.

**PARTE II**  
**IMPORTANCIA O JUSTIFICACIÓN**

## Parte II: Importancia o justificación

### 2.1 Justificación/ aportes de la revisión bibliográfica del tema

El organismo humano tiene unos ritmos biológicos. Las funciones biológicas siguen unas repeticiones cíclicas y regulares. En cuanto a lo expresado, Laboral (2014), expresa lo siguiente:

Estos ritmos se clasifican, según su duración temporal, en tres grandes grupos: ultracircadianos, cuando son superiores a 24 horas; infradianos, cuando son inferiores a 24 horas; y los circadianos o nictamerales que siguen un ritmo de 24 horas. Los ritmos circadianos coinciden con los estados de sueño y vigilia y suelen ser más activos durante el día que durante la noche: presión sanguínea, frecuencia cardiaca, temperatura, excreción de potasio. Si se alteran los ciclos de sueño y vigilia, estos ritmos se desequilibran, pero tienden a recuperar la normalidad con la vuelta al horario normal.

El trastorno transitorio producido por el trabajo nocturno y el trabajo por turnos, en el caso particular de los trabajadores de restaurantes, suele traducirse en la desincronización de su ritmo habitual por imposición de su trabajo. El individuo en estas condiciones presenta somnolencia y disminución en el rendimiento psíquico y físico durante la noche en su jornada de trabajo, mientras que el sueño diurno suele ser menor en cantidad y calidad, ya que aparece fragmentado por despertarse frecuentemente. Esto hace que disminuya la cantidad de horas de sueño.

También existen diferencias personales en los ritmos circadianos. Por ejemplo, algunas personas se sienten más activas y despiertas por la mañana, estas personas normalmente se acuestan temprano. Otras personas prefieren la noche y se sienten mejor o más activas por la tarde o por la noche. Estas personas tienden a acostarse tarde. El ritmo interno circadiano afecta cuán despierta se siente una persona, lo que afecta el desempeño. Las personas trabajan

mejor cuando la sensación de estar alerta y la actividad interna del cuerpo están altas y peor cuando la sensación de alerta y la actividad interna del cuerpo están bajas.

Los horarios rotativos, fuera de las horas normales del día, es un tema que cobra importancia, ya que son muchas las implicaciones que esto trae como consecuencia en la salud física y mental de quienes lo realizan.

Se realiza la investigación teórica sobre la influencia de los turnos rotativos que tienen los trabajadores de restaurantes, ya que sus turnos cambian diariamente. Por ejemplo, lunes: 3:30 p.m. - 11:00 p.m.; martes: 9:00 a.m. - 4:30 p.m.; miércoles: 1:00 p.m. - 9:00 p.m. Estos horarios acortan sus horas de descanso, influyen en su estado de ánimo y la productividad en sus labores. Este cambio de horarios también provoca malos hábitos alimenticios, como comer a deshoras, lo que trae consecuencias negativas en el organismo. Estas son algunas de las afectaciones que se ven en este entorno laboral.

Las exigencias de la economía, la globalización y el ritmo actual de crecimiento de las organizaciones obliga a mantener los servicios y los procesos productivos de manera continua. Esto como respuesta a la necesidad de servicios de diferentes sectores de la economía que se encuentran en el sector salud, manufactura, transporte, seguridad, entre otros que tiene sistemas de trabajo por turnos.

Como cualquier trabajo, la labor que se realizan en los restaurantes conlleva riesgos para la salud y debe tratar de organizarse teniendo en cuenta sus ampliaciones tanto a nivel físico como psicológico o de interacción social. La vigilancia de los trastornos que se originan o agravan por este tipo de trabajo, la información y la formación, tanto a los trabajadores sometidos a ellos como los empresarios, también pueden mejorar de forma notable los efectos negativos que se dan en estas situaciones.

En la revisión teórica realizada encontramos una investigación realizada por los doctores Eduard Estivill, jefe de la unidad del sueño del Instituto Dexeus de Barcelona y Apolinar Rodríguez, responsable del servicio de Neurofisiología del Hospital de La Paz de Madrid, la cual es mencionada por Feo Ardilla (2007); esta expresa lo siguiente: “Los trabajadores de turnos nocturnos pierden cinco años de vida por cada quince de jornada laboral, se divorcian tres veces más que el resto de sus compañeros y tienen un 40% de posibilidades de padecer trastornos neuropsicológicos, digestivos y cardiovasculares”.

En efecto, tales investigaciones nos demuestran que las consecuencias para la vida de las personas que se ven obligadas a modificar su reloj biológico surgen de una sincronía entre el ritmo natural interno de los sistemas fisiológicos y las exigencias horarias externas a la labor por turnos de trabajo. Esta condición sumada a la falta de sueño se puede responsabilizar a la actividad laboral que realizan estos trabajadores.

## 2.2 Motivos de la sociedad y del empleador para exigir el trabajo por turnos

Existen varias razones para el trabajo por turnos. Una razón importante es que ahora, como consecuencia de la tecnología moderna, es posible hacer muchas actividades en cualquiera hora del día o de la noche. Esta sociedad que funciona 24 horas de día requiere que se provean los servicios fundamentales todo el tiempo. En este sentido, Niosh(2017), expresa lo siguiente:

Los servicios críticos incluyen la seguridad pública, como la protección de policía y bomberos; la defensa militar; la asistencia médica; el transporte; y las empresas de servicios públicos, como la energía eléctrica, el agua, y el teléfono. Otras industrias deben funcionar 24 horas al día porque el proceso de producción es mucho mayor de 8 horas y debe operar continuamente. Muchos productos químicos requieren de esos

procesos. También, a menudo, las industrias manufactureras tienen maquinarias costosas que necesitan operar continuamente para ser lucrativas.

Debido a que varias ocupaciones e industrias operan todo el día y toda la noche, otros servicios han ampliado sus horas para la conveniencia de los trabajadores que laboran en esos turnos. Algunos ejemplos obvios son las tiendas de comestibles, las gasolineras y los restaurantes que están abiertos 24 horas al día, 7 días a la semana. El mercado de trabajo para los nuevos trabajadores por turnos se ha ampliado debido a que en las últimas décadas han aumentado los servicios que operan con horario extendido.

En este caso específico, la labor de los trabajadores de restaurantes es importante para la supervivencia de la sociedad que labora en horarios extendido, lo cual implica que se introduzca en las actividades laborales el sistema de trabajo por turnos.

A menudo, los trabajadores por turnos y los trabajadores de noche están cansados por causa de su calendario de trabajo. Es difícil concentrarse cuando una persona está demasiado cansada y eso aumenta la posibilidad de errores o accidentes. Esta situación podría constituir un riesgo para el trabajador y el público.

PARTE III  
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

### **III. Fundamentación Teórica**

#### **3.1 Bases teóricas y/o conceptuales**

##### **3.1.1 Consideraciones del trabajo por turnos**

Según el artículo 32 del Código de Trabajo, se considera trabajo por turnos toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

Existen las siguientes formas de organización de turno. Uno, llamado sistema discontinuo: el trabajo se interrumpe normalmente por la noche y el fin de semana. Supone, pues, dos turnos, uno de mañana y uno de tarde. Otro, sistema semi-continuo: la interrupción es semanal. Supone tres turnos, mañana, tarde y noche, con descanso los domingos. Por último, un 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 el trabajo nocturno.

El tiempo de trabajo es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que tiene una repercusión más directa sobre la vida diaria. El desempeño de la actividad laboral sometida a turnos y con horario nocturno puede dar lugar a la pérdida de la capacidad del trabajador, lo que supone un aumento de los riesgos laborales. En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta su rotación y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

##### **3.1.2 Trabajadores del jornada nocturno**

En las leyes de la República de Panamá, establecidas por el MITRADEL (2016), en el artículo 30 del Código de Trabajo de Panamá señala que “se considera trabajo nocturno el que se realiza en jornada que comprenda horas de las diez de la noche y seis de la mañana”.

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

Nuestro cuerpo está acostumbrado a trabajar durante el día y a dormir durante la noche y podemos pensar que esto es lo habitual, pero la actividad laboral no cesa durante la noche. Hay innumerables empresas que continúan trabajando en ese horario, incluso servicios como hospitales, bomberos, policía, restaurantes mantienen su ritmo de trabajo mientras el resto de la población se dedica a su descanso nocturno.

El horario nocturno afecta negativamente el estado de salud de los trabajadores, pues produce alteraciones de los ritmos circadiano o ritmos biológicos.

### 3.1.3 Importancia del ritmo circadiano

La gran mayoría de trabajadores que se desempeñan en turnos rotativos se ven expuestos a condiciones de trabajo desfavorables que traen consigo algunos riesgos para su salud física, mental y su bienestar.

En este sentido, Feo Ardilla (2007), expresa lo siguiente:

El ritmo circadiano tiene influencia en algunas enfermedades neurodegenerativas como la enfermedad de Alzheimer, ansiedad, esquizofrenia, trastorno bipolar. Investigaciones recientes han demostrado que cambios en los receptores de

membrana de las células nerviosas o alteraciones de los segundos mensajeros, condicionan respuestas anormales que llevan al desarrollo del síndrome bipolar.

Cuando se trabaja de noche o en turnos rotativos, el sistema circadiano es incapaz de adaptarse rápidamente al nuevo horario y surge una confusión entre el ritmo de los sistemas fisiológicos internos y las exigencias horarias externas.

La mayoría de las personas nota el efecto de los ritmos circadianos en los patrones de sueño. En este sentido, NHI (2021), señala:

El núcleo supraquiasmático o NSQ controla la producción de melatonina, una hormona que produce somnolencia. Este recibe información sobre la luz entrante de los nervios ópticos, los cuales la transmiten desde los ojos hasta el cerebro. Cuando hay menos luz (por ejemplo, en la noche), el NSQ le indica al cerebro que elabore más melatonina para producir sueño.

Cabe señalar, que las alteraciones en nuestro organismo originan estos desequilibrios en la salud, ya que es claro que esto involucra que nuestro cuerpo gire de manera extraordinaria su habitual funcionamiento.

#### 3.1.4 Ritmo circadiano y la situación laboral del personal de restaurantes

La interrupción crónica del sueño o del ritmo mencionado puede afectar a casi todas las funciones fisiológicas del cuerpo y tener graves consecuencias para la salud. En tanto, Feo Ardilla (2007), expresa que “estos incluyen deterioro cognitivo, trastornos del estado de ánimo, enfermedad cardiovascular, diabetes tipo 2, enfermedad del hígado graso no alcohólico y problemas renales. Incluso, la interrupción a corto plazo puede causar un trastorno del ritmo circadiano”.

La característica más común de los trastornos del ritmo circadiano es una interrupción en los patrones normales de sueño. Esto puede provocar insomnio y somnolencia diurna. Feo Ardilla (2007), explica que los trastornos del ritmo circadiano más comunes son:

✓ Trastorno avanzado de la fase del sueño

Es un trastorno que afecta al horario, marcado por una hora de acostarse y despertarse temprana. Por ejemplo, una persona con este desorden puede quedarse dormida entre las 6:00 p.m. y las 9:00 p.m. y se despierta entre la 1:00 a.m. y las 5:00 a.m.

✓ Trastorno tardío de la fase del sueño

Lo opuesto al anterior, y afecta aproximadamente al 15% de los adolescentes. Estas personas tienden a conciliar el sueño muy tarde, a menudo hasta las 2:00 a.m. y tienen dificultades para despertarse cuando llega la hora de ir al trabajo o a clase.

✓ Descompensación horaria (*Jet lag*)

Los viajeros a menudo perciben que el cambio de zona horaria, especialmente durante los viajes internacionales, pueden alterar los patrones normales de sueño. De hecho, la interrupción del ciclo sueño-vigilia empeora con cada zona horaria cruzada, especialmente de oeste a este. Aunque el desfase horario es temporal, puede llevar varios días de adaptación.

✓ Trastorno de sueño-vigilia que no es de 24 horas

Se refiere principalmente a las personas con pérdida total de visión y sensibilidad a la luz, aunque también puede afectar a videntes. Muchos experimentan este trastorno del ritmo circadiano debido a la incapacidad de distinguir la luz de la oscuridad. Puede causar una grave falta de sueño de calidad por la noche y somnolencia excesiva durante el día.

✓ Trastorno del trabajo por turnos

Las personas que trabajan en turnos nocturnos o que rotan los horarios con frecuencia entran en conflicto con el ritmo circadiano natural del cuerpo. Esto puede provocar que se duerma hasta cuatro horas menos que una persona promedio, también puede causar insomnio crónico y somnolencia excesiva. Según la Clínica Cleveland en EE. UU, hasta

el 40% de todos los trabajadores por turnos experimentan este desorden que interrumpe el sueño.

En efecto, los cambios en el ritmo circadiano determinan un patrón que necesita ser corregido para evitar alteraciones del sistema digestivo, cardiovascular, patrón de sueño y en el caso de las mujeres pueden sufrir modificaciones de la actividad hormonal; de esta manera, el trabajador pueda mejorar significativamente su estado de salud.

## 3.2 Bases legales

### 3.2.4 Marco legal nacional

En cuanto a las jornadas de trabajo el Código de Trabajo MITRADEL (2016), señala:

#### Capítulo III Jornada de trabajo

- Artículo 30. El día se divide en los siguientes períodos de trabajo: Diurno, de 6:00 a.m. a 6:00 p.m. Nocturno, de 6:00 p.m. a 6:00 a.m. Son jornadas diurnas y nocturnas las comprendidas dentro de los respectivos períodos de trabajo y será nocturna la jornada que comprenda más de tres horas dentro del período nocturno de trabajo. Es jornada mixta la que comprende horas de distintos períodos de trabajo siempre que no abarque más de tres horas dentro del período nocturno.
- Artículo 31. La jornada máxima diurna es de ocho horas y la semana laborable correspondiente hasta de cuarenta y ocho horas. La jornada máxima nocturna es de siete horas y la semana laborable correspondiente hasta de cuarenta y dos horas. La duración máxima de la jornada mixta es de siete horas y media y la semana laborable respectiva hasta de cuarenta y cinco horas. El trabajo en siete horas nocturnas y en siete horas y media de la jornada mixta se remunerará como ocho horas de trabajo diurno para los efectos del cálculo del salario mínimo legal o convencional o de los salarios que se paguen en una empresa con turno de trabajo en varios períodos.

- Artículo 32. Cuando un trabajador deba prestar servicios en turnos rotativos que comprendan distintas jornadas de trabajo deberá recibir un salario uniforme independientemente de las variaciones en el número de horas trabajadas por razón de los cambios de jornadas de trabajo Código de Trabajo.

Por otro lado, a través de la Caja de Seguro Social se encuentra al servicio de los trabajadores el Reglamento General de Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad e Higiene en el Trabajo, CSS (2020), el cual dispone en su artículo 3 “que están obligados al cumplimiento de sus disposiciones los empresarios y trabajadores tanto de la empresa privada como de la pública”.

En el caso específico de los trabajadores de restaurantes, en lo que respecta a riesgos profesionales, esta entidad es la encargada de promover en las empresas y en los trabajadores el cumplimiento de sus disposiciones relacionadas con la salud y la seguridad laboral, dentro del territorio nacional.

### 3.2.5 Marco legal internacional

En el ámbito internacional, cada país tiene una legislación específica sobre el trabajo nocturno, con sus ventajas y desventajas sobre los demás.

#### ✓ Organización Internacional del Trabajo

De acuerdo con la OIT (2019), el trabajo por turnos es un “método de organización del tiempo de trabajo, donde los trabajadores se reemplazan uno al otro en los lugares de trabajo, de forma tal que el establecimiento pueda operar más horas de las horas de trabajo que un trabajador individual”.

Además, agrega que el Trabajo nocturno es:

Todo trabajo que se realice durante un período mínimo de siete horas consecutivos, que comprenda el intervalo entre medianoche y las cinco de la mañana y que será determinado por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones empresariales y de trabajadores o por medio de convenios colectivos...

En efecto, podemos decir que el objetivo de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) es crear conciencia mundial sobre la magnitud y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo y de posicionar la salud y la seguridad de todos los trabajadores en la agenda internacional para estimular y apoyar la acción práctica a todos los niveles.

Cabe mencionar, que la OIT (2019) en cuanto a la legislación internacional se expresa de la siguiente manera: “única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de mujeres y hombres”.

✓ Organización Mundial de la Salud

Existen otros organismos a nivel internacional que se involucran para promulgar leyes que sirvan para gestionar la salud y seguridad de los trabajadores; por ello, la Organización Mundial de la Salud (2019) y otros, expresan:

Organización de las Naciones Unidas (ONU) especializado en gestionar políticas de prevención, promoción e intervención a nivel mundial en la salud, definida en su

Constitución como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente como la ausencia de afecciones o enfermedades. Inicialmente fue organizada por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, que impulsó la redacción de los primeros estatutos de la OMS. La primera reunión de esta organización tuvo lugar en Ginebra (Suiza) en 1948. (OIT, 2019), (OPS/OMS, 2016)

Para profundizar en el enunciado anterior la OPS/OMS (2016), expresa que:

Es la autoridad directiva y coordinadora de la acción sanitaria en el sistema de las Naciones Unidas. Es la organización responsable de desempeñar una función de liderazgo en los asuntos sanitarios mundiales, configurar la agenda de las investigaciones en salud, establecer normas, articular opciones de política basadas en la evidencia, prestar apoyo técnico a los países y vigilar las tendencias sanitarias mundiales.

#### 3.2.5.1 Principales recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo

La Convención 171 de la OIT(1990) y la Recomendación 178 sobre trabajo nocturno de la OIT (1990), pueden considerarse como las dos más completas de todas las existentes hasta la fecha. Es por esto, que la Organización Internacional del Trabajo expresa lo siguiente: “Ambas incluyen medidas y recomendaciones realmente importantes, representando un avance cualitativo y cuantitativo sustancial respecto de sus inmediatas predecesoras. OIT (2019).

Estas recomendaciones, según la (OIT, 2019), aparecen clasificadas de la siguiente manera:

- ✓ Medidas específicas: Son propuestas con la finalidad de eliminar en la medida de lo posible los riesgos del trabajo nocturno, atenuar los inconvenientes inherentes al trabajo nocturno y compensar adecuadamente a los trabajadores interesados.
- ✓ Medidas recomendadas: La recomendación de 1990 constituye el complemento por excelencia del convenio del mismo año. Una de sus características es la utilización reiterada del binomio “debería ser” en cada propuesta realizada, remarcando su intención orientativa.
  - Duración del trabajo y horas de descanso: Se plantea la jornada máxima de 8 horas diarias, evitando en lo posible las horas extraordinarias antes o después del trabajo nocturno. Se prohíben por norma general dos turnos consecutivos.
  - Seguridad y salud: Se hace especial énfasis en la sensibilidad de las personas con horarios de trabajo nocturno frente a perturbaciones ambientales como pueden ser el ruido, el uso de sustancias tóxicas, las vibraciones originadas por la maquinaria industrial y algunas variables organizativas del trabajo consideradas como potencialmente perjudiciales, como pueden ser el exceso de horas extras.

### 3.2.6 El tiempo de trabajo y sus efectos, según la OIT

Con respecto a estas normas internacionales, relacionadas con el tiempo de trabajo (por ejemplo, las horas de trabajo, el descanso semanal, las vacaciones anuales pagadas, el trabajo nocturno, el trabajo a tiempo parcial, la protección de los trabajadores con responsabilidades familiares) y en las conclusiones de investigaciones recientes sobre el tiempo de trabajo y sus efectos, la OIT (2019), ha identificado cinco dimensiones del trabajo decente en relación al tiempo de trabajo, o “tiempo de trabajo decente”. Estas cinco dimensiones son:

- promover la salud y la seguridad;
- aumentar la productividad y la sostenibilidad de las empresas;
- ser conveniente para la familia para mejorar el equilibrio entre el trabajo y su vida privada;

- promover la igualdad de género; y
- facilitar la elección y la influencia del trabajador en sus horas de trabajo.

Estas cinco dimensiones del tiempo de trabajo decente sirven de base para concebir una OTT (horarios de trabajo) que logre un equilibrio entre las necesidades del trabajador y las exigencias de las empresas.

### 1. El tiempo de trabajo saludable

Los efectos de las jornadas laborales largas o atípicas no se limitan a los trabajadores individuales, sino que también afectan a sus familias y a la sociedad en general. Las largas horas de trabajo también representan un costo financiero importante para las empresas debido al creciente número de accidentes en el lugar de trabajo.

Beneficios de una ordenación saludable del tiempo de trabajo para trabajadores y empresas:

- Menor nivel de estrés.
- Mejores hábitos de sueño y estilo de vida.
- Disminución del riesgo de enfermedades cardiovasculares, desórdenes gastrointestinales y reproductivos, trastornos del sistema osteomuscular, infecciones crónicas y enfermedades mentales.
- Disminución de la cantidad de accidentes y lesiones en el lugar de trabajo.
- Mayor productividad.
- Aumento de la satisfacción y motivación en el trabajo.
- Menores índices de ausentismo y de rotación de personal.

### 2. Tiempo de trabajo productivo

Cada vez más las empresas reconocen que promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal de sus empleados no es solamente “lo que se debe hacer”, sino que puede ser también una estrategia para mejorar el rendimiento individual e institucional. Con

estos cambios, los trabajadores tienen más tiempo para descansar y recuperarse después del trabajo.

### 3. Tiempo de trabajo conveniente para la familia

Las medidas sobre el tiempo de trabajo deben ser compatibles con la vida familiar, las cuales deben ser diseñadas para satisfacer las necesidades de los padres, mujeres y hombres con el suficiente tiempo para ocuparse diariamente de su familia. Deben permitir que los individuos ajusten sus horarios de trabajo de forma flexible para cumplir con estas obligaciones familiares esenciales; lo cual beneficia a los trabajadores y a sus familias, así como también a la sociedad en conjunto.

### 4. Igualdad de género a través del tiempo de trabajo

Varias normas internacionales de trabajo establecen el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el mundo laboral. Estos convenios de la OIT establecen como principio fundamental la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, principio que hoy permanece en el centro del Programa de Trabajo Decente de la OIT.

### 5. Elección e influencia del trabajador en su tiempo de trabajo

El aumento de las exigencias del trabajo durante todas las horas del día, todos los días de la semana es una realidad emergente en la tendencia hacia una economía de 24 horas. Aumentar el poder de los trabajadores para elegir o influenciar su tiempo de trabajo significa ampliar la gama de oportunidades para que los trabajadores estructuren su trabajo y sus actividades personales.

## CONCLUSIONES

En nuestra revisión teórica sobre la influencia de los turnos rotativos en la vida cotidiana de los trabajadores de restaurantes, hemos conocido que los trastornos del sueño provocados por estas alteraciones repercuten en la salud y el bienestar de los individuos que participan en el proceso laboral de las empresas.

Los trastornos causados por las jornadas de trabajo en turnos rotativos y horarios nocturnos hacen que el ritmo circadiano o reloj biológico de nuestro organismo entre en un proceso de variaciones en cuanto a las horas de descanso y horas de sueño.

El ritmo circadiano controla el horario biológico día tras día. Se debe tener en cuenta que cuando ese ritmo está fuera de control, puede afectar negativamente la vida de quienes trabajan, en el caso particular, en los restaurantes.

La familia y el trabajo se han venido transformando con los avances y cambios políticos, tecnológicos, sociales y culturales de los últimos años; modificando la manera en que las personas se desarrollan y construyen proyectos de vida alrededor de estas dos esferas. Sin embargo, el cambio en el paradigma familiar, la globalización y el acelerado crecimiento del mercado han evidenciado la necesidad que tienen las personas de conciliar estos dos ámbitos.

A raíz de estos cambios, se han generado dificultades entre las dos áreas debido a que responder a las exigencias laborales y familiares requieren tiempo, recursos, habilidades y, en general, un compromiso por parte del trabajador. Sin embargo, cuando una de las dos áreas demanda la completa utilización de estas variables, la persona comienza a experimentar un desequilibrio que va a generar la aparición de lo que se denomina el

conflicto trabajo-familia; aspecto que, de acuerdo con la literatura, no solamente afecta al trabajador y su familia sino también a la compañía.

El trabajo por turnos ha sido motivo de preocupación desde hace más de 50 años, pero los resultados encontrados no van más allá de descripciones y caracterizaciones de la problemática.

Es importante concluir que la obtención de un equilibrio entre el trabajo y la familia, de acuerdo con las investigaciones y planteamientos revisados, no solamente depende de las variables sociodemográficas del trabajador sino también de las características del trabajo que desempeña.

Es desde este planteamiento, que la jornada laboral se convierte en un factor relevante a la hora de estudiar, conocer y proponer soluciones frente al conflicto entre trabajo y familia; ya que dependiendo del tipo de horario en el que el trabajador desempeñe sus funciones, se van a generar consecuencias físicas, psicológicas, sociales, productivas y familiares.

En efecto, es conveniente aumentar la atención en las organizaciones acerca del valor e importancia que le están dando a la salud física, psicológica, social y sobre todo familiar de sus trabajadores, lo cual se convierte en un reto que se debe perseguir día tras día, debido a que, al contribuir a la calidad de vida de los empleados, se genera un impacto directo en la organización. De esta manera, implementar y mantener estrategias para que los empleados logren conciliar sus responsabilidades laborales y familiares implica desarrollar políticas que vayan enfocadas no solo a la prestación de servicios o a la obtención de subsidios, sino hacer de la familia un pilar de los procesos organizativos.

Es importante que los trabajadores puedan descansar y hacer siestas de entre 50 y 30 minutos en medio del turno nocturno; es decir, el aumento de los descansos en jornada, esto ayuda a que el cuerpo se recupere más rápidamente del cansancio laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

- Best De León, C. (2009). Universidad de Panamá. Obtenido de <http://up-rid.up.ac.pa/623/1/61073069b46.pdf>
- Caldas Palacio, L. P. (noviembre de 2018). Obtenido de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625438/tenorio\\_fe.pdf?sequence=9&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625438/tenorio_fe.pdf?sequence=9&isAllowed=y)
- CSS. (2020). Caja de Seguro Social. Obtenido de <http://www.css.gob.pa/Reglamento%20General%20de%20Prevencion%20de%20Riesgos.pdf>
- Feo Ardilla, J. M. (2007). Universidad Javeriana. Obtenido de [https://nanopdf.com/download/influencia-del-trabajo-por-turnos-en-la-salud-y-los-estilos-de-vida\\_pdf](https://nanopdf.com/download/influencia-del-trabajo-por-turnos-en-la-salud-y-los-estilos-de-vida_pdf)
- García, L. N. (mayo de 2013). Universidad del Rosario. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4491/GarciaGuerrero-LizethNatalia-2013.pdf;jsessionid=CC6D6AA16EA4A52169E9F27C71A88438?sequence=3>
- Laboral, S. (2014). *Fundación para la prevención de riesgos laborales*. Obtenido de [http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones\\_new/files\\_trabajoaturnos2010/libro%20turnos%20modificado%202014.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_trabajoaturnos2010/libro%20turnos%20modificado%202014.pdf)
- MITRADEL. (2016). Ministerio de Trabajo y desarrollo laboral. Obtenido de <https://www.mitradel.gob.pa/wp-content/uploads/2016/12/c%C3%B3digo-detrabajo.pdf>
- NHI. (21 de enero de 2021). *NHI*. Obtenido de <https://www.nigms.nih.gov/education/fact-sheets/Pages/circadian-rhythms-spanish.aspx>
- NIOSH. (2017). *Centro para la prevención y control de enfermedades*. Obtenido de <https://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/turnos.html>

Nogareda, C. Y. (Agosto de 2014). Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Jornada+y+horarios+de+trabajo.pdf/a9dd0c7-80c7-4cff-9b42-afeffd7b934f?t=1560049185620>

OIT. (2019). Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---ipec/documents/publication/wcms\\_677585.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_677585.pdf)

OPS/OMS. (2016). Obtenido de [https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es#:~:text=R%3A%20Seg%C3%BA%20la%20OIT%20y,gente%20a%20sus%20puestos%20de](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es#:~:text=R%3A%20Seg%C3%BA%20la%20OIT%20y,gente%20a%20sus%20puestos%20de)

Orquest. (2019). *Orquest Restauran Edition*. Obtenido de <https://orquest.com/restaurantes-gestionan-turnos-de-trabajo-manualmente/>