

Sedes de Comisiones Obreras en Madrid Región

Unión Sindical de Madrid Región

Lope de Vega, 38. 28014 MADRID
☎ 91 536 53 15

- **Aranjuez**
Carrera de Andalucía, 45
☎ 91 891 40 93
- **Arganda**
c/ Maestro Miguel Chicote, 4
☎ 91 871 43 66
- **Alcalá de Henares**
Vía Complutense, 19
☎ 91 280 06 52
- **Ciempozuelos**
c/ España, 42
☎ 91 801 55 76
- **Coslada/San Fernando**
c/ Méjico, 1-3
☎ 91 231 39 62
- **Torrejón de Ardoz**
Avda. Constitución, 72
☎ 91 656 44 44
- **Alcobendas/San Sebastián de los Reyes**
Avda. Valdelaparra, 106
☎ 91 662 61 08
- **Alcorcón**
Avda. Leganés, 21
☎ 91 611 02 02
- **Móstoles**
c/ Badajoz, 35 (posterior)
☎ 91 646 05 50
- **Pozuelo de Alarcón**
c/ Las Flores, 2 (patio)
☎ 91 715 93 14
- **Tres Cantos**
c/ Comercio, 31-33
☎ 91 804 50 79
- **Villalba**
c/ Pardo Santallana, 44
☎ 91 850 60 48
- **Getafe**
c/ San José de Calasanz, 22
☎ 91 681 28 59
- **Parla**
c/ Valladolid, 14
☎ 91 699 51 48
- **Pinto**
c/ Cañada Real de Toledo, 5
☎ 91 691 38 27
- **Fuenlabrada**
c/ Móstoles, 36 - 3º
☎ 91 690 85 11
- **Leganés**
c/ Butarque, 8
☎ 91 680 23 74
- **Valdemoro**
Plaza del Romano, 5
☎ 91 895 05 47
- **San Martín de la Vega**
c/ Felipe II, 5
☎ 91 894 74 45

Federaciones Regionales

Lope de Vega, 38. MADRID

- **Actividades Diversas**
☎ 91 536 51 69
- **Administración Pública**
☎ 91 536 53 34
- **Agroalimentaria**
☎ 91 536 51 50
- **Servicios Financieros y Administrativos**
☎ 91 536 51 64
- **Comercio y Hostelería**
☎ 91 536 51 42
- **Construcción y Madera**
☎ 91 536 53 86
- **Enseñanza**
☎ 91 536 51 00
- **Metal**
☎ 91 536 52 58
- **FITEQA (Textil-piel, Químicas)**
☎ 91 536 53 88
- **Pensionistas**
☎ 91 536 52 87
- **Sanidad**
☎ 91 536 51 84
- **Comunicación y Transporte**
☎ 91 536 53 00



El tiempo de trabajo. Nuevas profesiones y nuevos riesgos en la Comunidad de Madrid

unión sindical de madrid región



El tiempo de trabajo. Nuevas profesiones y nuevos riesgos en la Comunidad de Madrid



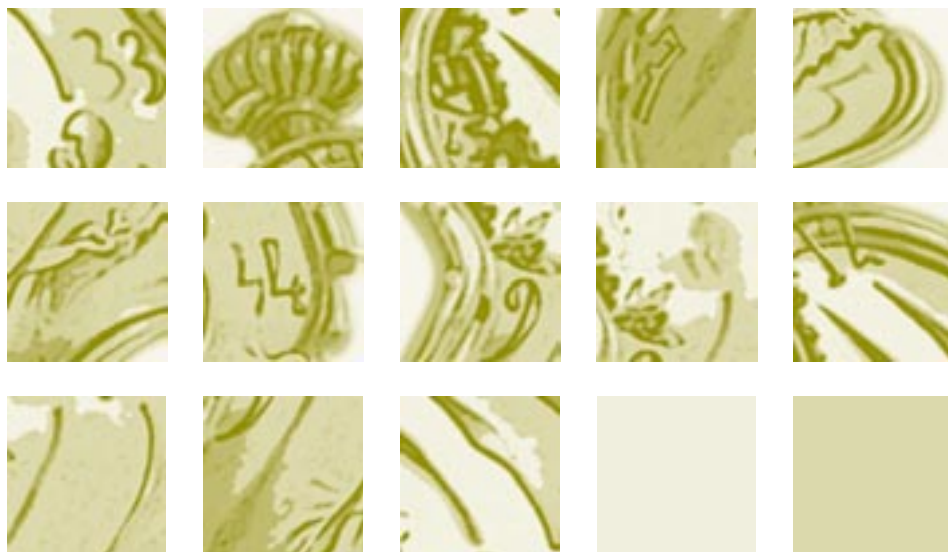
FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



unión sindical de madrid región
www.madrid.ccoo.es



**El tiempo de trabajo.
Nuevas profesiones y nuevos
riesgos en la Comunidad de Madrid**



EDICIÓN: Diciembre de 2003

PROMUEVE: Unión Sindical de Madrid Región de CC.OO.

COORDINA: Secretaría de Salud Laboral de CC.OO.-Madrid

ELABORA: Manuel Luna Lozano y
Vicente Sánchez Jiménez

COLABORA: Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

REALIZACIÓN E IMPRESIÓN: Unigráficas GPS, S.L.
Lope de Vega, 38
28014- Madrid
unigrafilope@terra.es

D.L: M-1829-2004

Presentación	7
Preámbulo	9
Introducción	11
El tiempo de trabajo en España	13
Los ritmos circadianos y su influencia en la salud	15
El trabajo a turnos	19
Consecuencias del trabajo a turnos y nocturno para la salud	25
El ritmo de trabajo	35
Los desplazamientos al lugar de trabajo... más tiempo de trabajo	37
Aspectos legislativos	39
La organización del tiempo de trabajo en las nuevas profesiones	47
Conclusiones del estudio en el sector de la seguridad privada	49
Conclusiones del estudio en las empresas de servicios	58
Conclusiones del estudio en el sector de telemarketing	64
Conclusiones del estudio en el sector de atención a drogodependientes	73
Anexos	81
Bibliografía	103

“El obrero no es más que el tiempo de trabajo personificado”.

Karl Marx.

La Constitución Española ha conmemorado su 25 Aniversario en fechas recientes. La Constitución no es una nueva declaración de intenciones de la que cada uno toma lo que le interesa, obviando todo lo demás. La Constitución se vertebra en torno a los derechos y deberes fundamentales contemplados en el Título Primero, y dentro de este apartado el Capítulo Tercero establece los principios rectores de la política social y económica, entre los cuales figura que "los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados" (artículo 40.2).

Para transformar la realidad en el sentido de dar cumplimiento a los derechos constitucionales no basta legislar. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, nadie lo pone en duda, es un buen texto legislativo. Sin embargo, la falta de desarrollo reglamentario de algunos de sus artículos y las carencias de la acción política permiten que su incumplimiento sea sistemático en numerosas empresas.

Esta situación ha permitido que las tasas de siniestralidad laboral hayan mantenido una tendencia al crecimiento que pone de relieve que en este problema tampoco convergemos con Europa.

CC.OO. de Madrid hemos afrontado este reto que afecta a las condiciones de trabajo y la calidad de vida, forzando la negociación de un Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales, reforzando la acción sindical de nuestros delegados y delegadas de prevención y actuando de

forma permanente sobre la labor de la Inspección de Trabajo y la Administración de Justicia, lo cual ha permitido una importante sensibilización de la sociedad y una mayor implicación de todas las Administraciones en la mejora de la situación.

Los logros conseguidos, a lo largo de año y medio de funcionamiento del Plan Director, permiten afirmar que vamos por el buen camino y que, pese a las insuficiencias del Gobierno central, en el ámbito autonómico hay margen para actuar y cambiar una realidad tremendamente lacerante para los trabajadores.

Conocer la realidad no implica necesariamente que se actúe para cambiarla, pero es absolutamente necesario focalizar los problemas, detectar los cambios, evaluar y juzgar los resultados de las políticas públicas y de las actuaciones en el ámbito de las empresas. Conocer la realidad es el primer paso para transformarla, para proponer soluciones, para movilizarse en torno a esas propuestas y conseguir avances que supongan el reconocimiento de derechos y la garantía de la aplicación de los mismos.

Por eso, este estudio sobre el tiempo de trabajo. Nuevas profesiones y nuevos riesgos en la Comunidad de Madrid permiten adentrarnos en nuevos sectores como la seguridad privada, empresas de servicios, telemarketing o atención a las drogodependencias para conocer en profundidad los riesgos derivados de la distribución del tiempo de trabajo, el ritmo de trabajo, el trabajo a turnos, los desplazamientos o las ampliaciones de jornada.

Un estudio útil para cuantos desde la acción sindical significa la prevención de riesgos en CC.OO. de Madrid, con el objetivo de seguir trabajando por una sociedad de pleno empleo, estable, seguro y con derechos laborales y sociales. Un estudio que desbordará las fronteras de nuestra Región y contribuirá a enriquecer el patrimonio colectivo de unas CC.OO. cada vez más pegadas a la realidad, más necesarias y más útiles para la defensa de los intereses generales y de los problemas concretos de los trabajadores y trabajadoras.

Francisco Javier López Martín
Secretario General de CC.OO. de Madrid

De forma habitual utilizamos la jornada laboral para nombrar el tiempo de trabajo; quizás no sea lo más correcto, pero así es. Como también lo ha sido históricamente la pelea entre trabajadores y empresarios por reducir o ampliar la jornada laboral por unos y otros.

Desde CC.OO. siempre hemos considerado que era necesario reducir la jornada laboral como fuente de creación de empleo –a menos jornada más puestos de trabajo–, pero ésta no es la única razón para reducirla y modificarla.

Hoy os presentamos un estudio sobre el tiempo de trabajo y su distribución que pretende poner de manifiesto las repercusiones que sobre la salud de los trabajadores tienen las jornadas laborales excesivas, los turnos de trabajo y su planificación cuando sólo se consideran las necesidades productivas y organizativas.

Confiamos que este trabajo sea de gran utilidad para que en la negociación colectiva se introduzcan criterios y valoraciones diferentes a los empleados hasta el momento, y que sitúe la salud de los trabajadores por encima de cualquier planteamiento organizativo y productivo.

Carmelo Plaza Baonza
Secretario de Salud Laboral

1 Introducción

Empresas de seguridad, servicios, transportes, alimentación, comunicaciones y hostelería funcionan a lo largo del día y de la noche para satisfacer las necesidades de los consumidores en cualquier momento. Han pasado a la historia los tiempos en los que sanitarios, bomberos y policías eran los únicos que prestaban sus servicios durante las veinticuatro horas del día.

Aunque en algunos casos las nuevas tecnologías han apartado a los trabajadores de una serie de riesgos que perjudicaban gravemente su salud, también se han generado otros nuevos justificados, no siempre suficientemente, en las necesidades productivas y de mercado. Los trabajadores se han convertido en la principal materia prima en las empresas, y sus condiciones de trabajo son susceptibles de ser modificadas en función de las necesidades de cada una de ellas, de la misma manera que se transforma cualquier otra materia prima.

El nuevo orden económico mundial ha impulsado a las empresas a desarrollar cambios importantes en la organización del trabajo, aumentando la flexibilidad e introduciendo nuevos tipos de horarios. A lo largo de los años 90 los horarios atípicos han aumentado espectacularmente en la Unión Europea hasta llegar a los 18 millones de trabajadores sometidos a turnos, y esta cifra tiende a aumentar. 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. Así, el sistema de turnos se extiende a muchos sectores productivos, no por motivos sociales ni por necesi-

dades tecnológicas, sino fundamentalmente por conseguir un mayor beneficio y una amortización rápida de las inversiones.

La actividad laboral tiene una influencia significativa en la vida y en la salud de los trabajadores, sobre todo si tenemos en cuenta que un tercio del tiempo de una persona adulta está dedicado al desempeño de su trabajo. El tiempo dedicado al trabajo, así como su organización, son aspectos que influyen no sólo en la calidad de vida en el trabajo, sino que también influyen en la calidad de vida fuera del él, por lo que no cabe duda de que nos encontramos ante uno de los condicionantes del trabajo que tienen mayor repercusión sobre la vida diaria de los trabajadores.

Como los ciclos productivos se alargan, la jornada laboral también se alarga, mientras que paralelamente son más los casos en los que los trabajadores tienen que prestar sus servicios en régimen de turnos y en horario nocturno, todo ello a pesar de que existen evidencias claras de que este modelo organizativo del tiempo de trabajo es tremendamente perjudicial para la salud física, mental y social de los trabajadores.

En la actualidad la ordenación del tiempo de trabajo está basada fundamentalmente en criterios de adaptación de los recursos humanos a las cambiantes necesidades productivas de las empresas, incidiéndose para ello en la distribución de los ritmos de trabajo y en la fijación de los tiempos de descanso.

Si analizamos la evolución histórica del tiempo de trabajo podemos constatar que en la actualidad se ha mejorado sustancialmente su gestión, ya que se ha pasado de las largas jornadas a las que estaban sometidos los trabajadores en los inicios de la revolución industrial a las limitaciones del tiempo de trabajo reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores. Pero la situación sigue siendo claramente desfavorable para los trabajadores. En este sentido se manifiesta la Comisión para las Comunidades Europeas en su comunicación en la que presenta una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad para el cuatrienio 2002-2006, con el fin de adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo. Según la Comisión entre las nuevas formas de organización del trabajo, el trabajo a tiempo parcial y los horarios atípicos entrañan riesgos para los trabajadores, debido sobre todo a una falta de formación adecuada, la escasa sensibilización de los empresarios o la falta de motivación de los trabajadores con contratos precarios.

Nuestra vida, tanto laboral como extralaboral, no puede y no debe estar supeditada a las exigencias económicas, por lo que es totalmente inaceptable que la calidad de vida de los trabajadores sea cada vez peor. Es fundamental distinguir entre necesidades técnicas y beneficio económico a la hora de plantear sistemas de organización del tiempo de trabajo que están afectando muy negativamente a los trabajadores.

El tiempo de trabajo en España

Según los datos reflejados en la IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, los trabajadores dicen trabajar por término medio unas 39,8 horas a la semana, si bien la media de horas trabajadas por semana difiere por sexos, siendo de 37,8 horas en mujeres y de 41 en hombres. Por puestos de trabajo, se observa que los trabajadores de servicios varios trabajan una media de 41,1 horas, seguido de los trabajadores cualificados, con una media de 40,9 horas a la semana.

Por otro lado la organización temporal más extendida es la jornada partida (56,7 por ciento de los trabajadores), a la que sigue la jornada continuada de mañana (23,2 por ciento). También hay que destacar, por la influencia que puede tener sobre la salud de los trabajadores, el porcentaje referido a turnos rotativos, que es del 11 por ciento.

Si reparamos en el trabajo a turnos, independientemente de si los turnos son de mañana/tarde, mañana/ tarde/noche u otro tipo, observamos diferencias importantes por rama de actividad. Así es en química y metal donde se encuentra el mayor número de trabajadores a turnos, mientras que los más bajos se encuentran en construcción, Administración Pública y banca.

Si analizamos los distintos tipos de horario en función del tiempo de trabajo podremos observar que los trabajadores del sector servicios son los que con mayor frecuencia presentan turnos de mañana/tarde (11,3 por ciento) y los opera-

dores (14,9 por ciento) y los de servicios (7 por ciento) en el turno de mañana/tarde/noche.

Por plantilla, las empresas que más trabajan a turnos son las que tienen entre 250 y 499 trabajadores, tanto en equipos rotativos de mañana/tarde, como de mañana/tarde/noche (12,3 por ciento).

Por tipo de contrato, los trabajadores eventuales tienen el porcentaje más elevado en el turno fijo de noche (1,4 por ciento), el personal interino sobresale en el turno de mañana/tarde (26,5 por ciento) y las personas que tienen trabajo temporal en el turno mañana/tarde/noche.

Por lo que se refiere a las posibilidades de flexibilidad en el horario laboral, es decir a la posibilidad de adaptar o elegir las horas de entrada y salida del trabajo, el 24,4 por ciento de los trabajadores manifiesta que tiene flexibilidad, mientras que el 75,4 por ciento trabaja en horario rígido, lo que supone un horario fijo de entrada y salida del trabajo. Las mujeres manifiestan en mayor medida que los hombres tener un horario rígido (79,3 por ciento frente a un 73,2 por ciento) y, por edades el porcentaje mayor es el que incluye las edades entre 18 y 24 años (80,4 por ciento).

Otro aspecto a destacar es el que se refiere a la necesidad de trabajar en festivo (26,2 por ciento de los trabajadores debe hacerlo, ya sea ocasional o regularmente), mientras que el 24,3 por ciento de los trabajadores manifiesta que prolonga su jornada laboral sin compensación económica. Entre estas últimas hay que destacar a los trabajadores en cuyo trabajo es fundamental el teléfono (36,1 por ciento) y las que utilizan equipos informáticos (34,7 por ciento).

Los ritmos circadianos (cerca de, cerca de un día) y su influencia en la salud

Para entender cómo afecta a la salud el régimen de turnos y cómo podemos paliar estos efectos negativos debemos conocer cómo funciona el organismo humano a lo largo del día.

La vida de los seres vivos está marcada por una serie de relojes biológicos que regulan nuestras funciones vitales. Estos ritmos biológicos son distintos para cada especie.

Entre los distintos tipos de ritmos biológicos hay unos que se llaman ciclos circadianos que tienen una duración aproximada de 24 horas y por lo tanto comprenden el ciclo día/noche. La mayor parte de estos ritmos están más activos durante el día que durante la noche. Son los ritmos circadianos los encargados de regular el sueño y la vigilia, la actividad y el descanso y por lo tanto los que más afectan a los trabajos nocturnos.

Se trata, por tanto, de un sistema interno que funciona como una especie de regulador biológico que permite el mantenimiento de nuestras constantes dentro de unos límites precisos.

El trabajo nocturno se lleva a cabo en una fase de desactivación que supone una disminución importante de las capacidades físicas y mentales. La memoria a largo plazo disminuye durante la noche y mejora progresivamente a lo largo del día, se sabe también que el tono muscular, la frecuencia cardíaca, la temperatura corporal, la frecuencia respiratoria, etc, experimentan variaciones a lo largo de la jornada. En general se puede

decir que nuestro organismo está “biológicamente programado” para la actividad diurna, por lo que requiere un esfuerzo adicional para activarse cuando debiera estar desactivado.

Además, es importante señalar que este ritmo no se puede alterar con facilidad, ya que quienes efectúan trabajos nocturnos durante muchos años, presentan siempre el mismo ritmo, con el mínimo rendimiento y el máximo de errores a las tres de la madrugada, todo ello a pesar de una aparente adaptación al horario nocturno. Por el contrario, el tiempo de descanso coincide con la fase de activación, provocándose una inversión de los ritmos biológicos que da lugar a desincronización del organismo que produce trastornos del sueño, trastornos nerviosos relacionados con la fatiga y alteraciones gástricas y del apetito.

La perturbación de las variaciones circadianas del funcionamiento fisiológico producido por la necesidad de permanecer despiertos, trabajando en horas biológicamente anómalas, y de dormir durante el día, es uno de los rasgos más estresantes del trabajo por turnos y nocturno.

Estos ritmos también tienen su influencia sobre el rendimiento en el trabajo, ya que éste llega a sus mínimos en el periodo comprendido entre las dos y las cuatro horas, con otra caída menor después de la comida de medio día. Junto con el descenso en el rendimiento se produce también un aumento de errores en la realización del trabajo, y es por ello, que en algunos puestos también supone el incremento de las posibilidades de sufrir accidentes como consecuencia del agotamiento físico y psíquico, y la reducción en la capacidad de atención que pueden mantener los trabajadores.

Como consecuencia de todo lo anterior el trabajador a turnos, y especialmente aquellos que trabajan de noche, sufren un situación de múltiples desajustes que podemos resumir en:

- Irregularidad en los periodos de trabajo y descanso que altera los ritmos biológicos.
- Esfuerzo adicional requerido para activar al organismo cuando está “biológicamente desactivado”.
- Redistribución de los horarios de todas las actividades; comida, ocio, sueño.
- Necesidad de mantener los mismos niveles productivos con independencia del turno y de los ritmos biológicos.
- Ritmo de vida diferente al del resto de la sociedad o de la propia familia.

La mayor parte de las recomendaciones sobre salud y seguridad indican que el turno nocturno debe reducirse al mínimo, ya que las personas de forma natural gozan de mayor actividad con la luz del día. No obstante, la realidad laboral es muy distinta ya que las actuales necesidades productivas y de mercado obligan a que cada vez más las personas trabajen por la noche. Además, con el envejecimiento se produce una disminución en la amplitud de muchos ritmos circadianos, incrementándose la tendencia a la desincronización interna. Una mayor tendencia a la actividad matinal correlaciona también con la edad, teniendo las personas mayores los picos de actividad circadiana aproximadamente dos horas antes que los más jóvenes.

Por otro lado, la edad también influye en la capacidad de adaptación del trabajador al trabajo nocturno y a turnos, de forma que a más edad se requieren mayores tiempos para lograr la adaptación, teniendo esto implicaciones en la contratación de personas mayores o de cierta edad para estos trabajos. En este sentido es necesario que cuando existan requerimientos de ritmos de trabajo, las tareas sean evaluadas en términos de su capacidad para ajustarse a los trabajadores de determinadas edades, debiendo ofrecerse entrenamiento adecuado para compensar los declives de las capacidades de procesamiento.

El tiempo trabajado, bajo estas fórmulas de organización del trabajo, supone la acumulación de una fatiga residual y una disminución de la tolerancia que justifica sobradamente la fijación de una edad límite.

En general los trabajadores nocturnos tienen la aspiración de, al menos, reducir su tiempo de trabajo, ya sea reduciendo la duración semanal del mismo y/o acortando la edad para acceder a la jubilación. Ambos objetivos son más favorables en términos de salud que las compensaciones de carácter económico.

También se ha constatado que la alternancia del sueño y la vigilia se acompañan de oscilaciones rítmicas predecibles en la secreción hormonal, la frecuencia respiratoria, el diámetro de los bronquios, la temperatura corporal y la presión arterial entre otros parámetros y funciones.

Algunos estudios en animales han demostrado que los cambios en su reloj biológico conducen a un descenso importante en la esperanza de vida. No se tiene evidencia científica de que esta situación se esté reproduciendo en las personas, pero lo que sí es evidente es que los trabajadores están participando en un experimento incontrolado que previsiblemente tendrá graves consecuencias para su salud y para su esperanza de vida. En este sentido se ha manifestado la propia Organización Internacional del Trabajo al estimar que por cada quince años de actividad nocturna se envejece prematuramente unos cinco años.



PROPUESTAS

- Evitar que realicen estos trabajos personas mayores de 45-50 años.
- Realizar controles médicos con el objetivo de hacer un seguimiento de los trabajadores afectados por los posibles trastornos del sueño, digestivos, nerviosos, etcétera.
- Reducir la carga de trabajo en los turnos de noche.
- Posibilitar por lo menos una jornada completa de descanso cada dos o tres turnos consecutivos.
- Tratar de adaptar el turno al ciclo circadiano del individuo (cambios de turno entre las 6h-7h, las 14 h-15h y las 22h, 23 h).

El trabajo a turnos

Habitualmente entendemos por tiempo de trabajo el que implica una jornada laboral de ocho horas, con una pausa para la comida, y que suele oscilar entre las 7-9 horas y las 18-19 horas. El trabajo a turnos supone otra ordenación del tiempo de trabajo: se habla de trabajo a turnos cuando el trabajo es desarrollado por distintos grupos sucesivos de trabajadores, cumpliendo cada uno de ellos una jornada laboral, de manera que se abarca un total que va desde las dieciséis a las veinticuatro horas de trabajo diarias. Existen las siguientes formas de organización:

- 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.
- Sistema semicontinuo: La interrupción es semanal. Supone tres turnos, mañana, tarde y noche, con descanso los domingos.
- Sistema continuo: el trabajo se realiza de forma ininterrumpida. El trabajo queda cubierto durante todo el día y durante todos los días de la semana. Supone más de tres turnos y el trabajo nocturno.

En el Estatuto de los Trabajadores se define el trabajo a turnos como “toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador

la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes, en un periodo determinado de días o semanas”.

En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

No hay un sistema de turnos “óptimo”. Los directivos y trabajadores de cada empresa deben buscar el mejor equilibrio posible entre las exigencias de la empresa, y las necesidades de los trabajadores en la toma de decisiones que, además, deben fundarse en los principios científicos que informan el diseño de los sistemas de turnos. No obstante, casi todos los estudios coinciden en que las rotaciones cortas influyen menos sobre los biorritmos.

No existe un criterio unánimemente aceptado en cuanto a la idoneidad del sentido de rotación de los turnos. Algunos autores opinan que los turnos con orientación inversa noche/ tarde/mañana favorecen más el descanso que los turnos con orientación mañana/tarde/noche, mientras que otros piensan que es un inconveniente pasar del turno de noche al de mañana. Otros autores opinan que la rotación natural (mañana/tarde/noche) es más adecuada para la recuperación de la fatiga. Independientemente del tipo de turno es muy importante garantizar el descanso tras los turnos de noche, situando el periodo principal de descanso dentro del ciclo de rotación después del último turno de noche. De la misma manera el turno de mañana debe iniciarse no antes de las siete de la mañana.

En cuanto a la duración de los turnos tampoco parece haber unanimidad de criterio, aunque está más asumido que los ciclos cortos (dos o tres días) son menos perjudiciales para la salud, ya que los ritmos circadianos se alteran en menor medida. Por el contrario, este tipo de rotación afecta negativamente a la vida social y familiar del trabajador, por lo que, si bien es menos perjudicial para la salud física, es más desfavorable para la salud psicosocial.

Si existe un elemento importante de la organización del trabajo éste es el tiempo de trabajo. Tenemos la errónea idea de que la organización del trabajo es competencia exclusiva de los empresarios y nada hay más lejos de la realidad.

El artículo 36.4 del Estatuto de los Trabajadores establece: “ los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa”.

El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su salud, antes de su adscripción a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares en los términos que se establezca en la normativa específica de la materia. Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos.

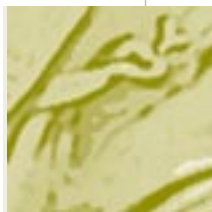
El Reglamento de los Servicios de Prevención en su artículo 4 establece que las evaluaciones de riesgos deben tener en cuenta las condiciones de trabajo existentes. Según el artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se entiende como condición de trabajo cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. Dentro de esta definición quedan específicamente incluidas las relativas a su organización y ordenación y que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador. Evidentemente, entre estas condiciones hay que incluir el tiempo de trabajo.

Además, en aplicación del principio general que obliga al empresario a proteger la salud de los trabajadores, en la confección del horario el empresario debe, como con cualquier otro aspecto de la organización del trabajo, procurar condiciones que no constituyan un riesgo para su salud (art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) y consultar sus decisiones antes de llevarlas a la práctica (art. 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

De la misma manera debemos vigilar sobre cualquier modificación de una situación preexistente en materia de jornada, horario y turnos, ya que puede suponer una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 del Estatuto de los Trabajadores).

Por lo tanto la organización del tiempo de trabajo, como tantos otros elementos de la organización del trabajo, debe ser un objetivo claro de la acción sindical en salud laboral.

En este sentido, las actuaciones para mejorar las condiciones del trabajo a turnos y nocturno pasan por actuar a nivel organizativo, y aunque no existe un diseño de organización de los turnos que podamos considerar como óptimo, pueden establecerse unos criterios para conseguir unas condiciones más favorables. Las actuaciones deben basarse en todos los casos en respetar al máximo posible los ritmos biológicos de vigilia-sueño, así como en una adecuada alimentación. Este mismo criterio debe aplicarse para preservar unas buenas relaciones sociales y familiares.

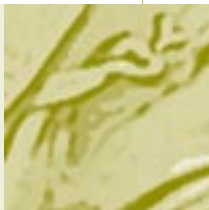


A nivel europeo el trabajo por turnos es la norma para el 20 por ciento de los trabajadores, mientras que el 19 por ciento trabaja al menos una noche al mes.

PROPUESTAS

- Combatir el trabajo por turnos que no esté suficientemente justificado, ya que admitir el trabajo por turnos es admitir que la productividad prevalece por encima de todo.
- Incluir los aspectos relacionados con el tiempo de trabajo en las evaluaciones de riesgos. Es necesario considerar criterios de ergonomía temporal con el objetivo de lograr el bienestar del trabajador en relación con los tiempos de trabajo, los distintos tipos de organización, las cargas y los contenidos del mismo, estudiando para ello los horarios de trabajo, la duración de las jornadas, la optimización de las pausas y los descansos, los ritmos de trabajo, etc. Se evaluará la relación fatiga-descanso en sus aspectos físicos y psicológicos.
- Vigilancia médica durante la actividad laboral y después de abandonar el trabajo para ver los efectos a largo plazo.
- En caso de que no pueda evitarse el régimen de turnos, no trabajar en él más de 15 años y pasar después al turno central sin disminución de categoría ni sueldo.
- Es necesario intentar implantar presencia sindical en todos los turnos con el objeto de controlar directamente las condiciones de trabajo que existen en cada uno de ellos. Los efectos negativos de una mala gestión del tiempo de trabajo pueden ser contrarrestados asegurando que los trabajadores tengan control sobre las tareas e influencia en las decisiones sobre los horarios de trabajo.
- El número de componentes de cada equipo de trabajo en los distintos turnos, debe ser suficiente para limitar la carga de trabajo.
- Evitar, sobre todo en el turno de noche, el aislamiento de los trabajadores, fundamentalmente en los casos en que esté expuesto a cierto nivel de riesgo.
- Asegurar los reemplazos rápidos en caso de ausencia de algún trabajador en los cambios de turnos para evitar la posibilidad de doblar el turno.
- El sistema de rotación “hacia adelante” de los turnos (esto es una secuencia de los turnos de mañana de tarde y de noche) parece el más adecuado, al menos en los sistemas de turnos nocturnos.

- Es importante intentar mantener estables los grupos de trabajadores que forman el equipo de trabajo, para favorecer la comunicación y la relación social entre ellos.
- La participación de los trabajadores en la organización de los turnos (nº de turnos, pausas, descansos, sistemas de rotación, etc.) es fundamental.
- Impulsar mejoras en los servicios de la empresa, como pueden ser los comedores, los medios de transporte y la asistencia sanitaria.
- Los trabajadores de edad avanzada no pueden tolerar la duración de la jornada laboral de la misma forma que los trabajadores jóvenes, por ello debería ajustarse la duración y distribución del horario de trabajo a las demandas del mismo. Cuando las exigencias de las tareas, tanto físicas como mentales sean altas, la jornada diaria de trabajo no debería exceder de 6-7 horas al día. Por otra parte, las pausas y los descansos deberían ser más frecuentes para los trabajadores de cierta edad que para los jóvenes.
- Dotar a los servicios de prevención de los medios necesarios para que ejerzan una adecuada función de vigilancia preventiva. Deben estar capacitados para reconocer los síntomas que sugieran inadaptación del trabajador al trabajo a turnos o nocturno, estableciendo los criterios médicos necesarios para la exclusión de los trabajadores que presenten o puedan presentar problemas de esta naturaleza.



Consecuencias del trabajo a turnos y nocturno para la salud

El trabajo a turnos y nocturno supone unas condiciones de organización de los horarios que produce distintos tipos de problemas en los trabajadores. La resistencia al trabajo a turnos está relacionada con múltiples factores tanto individuales como sociales. Existe la errónea creencia de que a medida que los trabajadores nocturnos pasan más años trabajando en este tipo de horarios tienen más facilidad para adaptarse a ellos. Pero distintos estudios demuestran claramente que esto no es así, y en la práctica puede constatarse que un número importante de trabajadores presentan problemas importantes de salud que les obligan en muchos casos al abandono de su puesto de trabajo.

Los trabajadores nocturnos que resisten y no abandonan en las primeras fases parecen adaptarse relativamente bien, pero transcurrido un tiempo comienzan a sufrir el síndrome del trabajador nocturno¹, de forma que suelen terminar abandonado su trabajo en torno a los 50 años de edad. Únicamente un 40 por ciento de los trabajadores sometidos a estas condiciones de trabajo llegan al término de su vida laboral soportándolas.

Los problemas de salud comienzan a emerger después de cinco o diez años de trabajo a turnos:

¹ La Nota Técnica de Prevención nº 260 se refiere al síndrome del trabajador nocturno como la patología que está ligada a la fatiga y a sus manifestaciones más importantes, pudiéndose clasificar en tres grupos sintomáticos:

- Trastornos nerviosos relacionados con la fatiga.
- Trastornos del sueño.
- Trastornos gastrointestinales y pérdida de apetito.

aparece una fatiga permanente que no mejora debido al insuficiente descanso por la noche y que se manifiesta con dolor de cabeza, vértigos, angustia, depresión, irritabilidad y alteraciones oculares. Hasta un 35 por ciento de estos trabajadores presenta trastornos digestivos, como úlceras y ardor de estómago, asociados a unos malos hábitos alimentarios (abuso de grasas, comidas frías) y al consumo de excitantes (alcohol y cafeína).

Los estudios científicos demuestran claramente que los trabajadores a turnos y nocturnos tienen hasta un 40 por ciento más de riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares, una mayor incidencia de diabetes, son más proclives a padecer problemas neuropsiquiátricos, son más vulnerables al consumo de sustancias tóxicas y se divorcian tres veces más que el resto de los empleados que desarrollan su actividad durante el día. A pesar de ello, la única ley que regula este fenómeno es la del mercado.

Como ya hemos señalado, en el trabajador nocturno se produce una desincronización de su ritmo biológico circadiano natural. Según la Nota Técnica de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo nº 260, esta desincronización produce una mayor predisposición a la fatiga, que además se ve potenciada por la distorsión cíclica del sueño que sufre el trabajador nocturno, ya que el sueño diurno no tiene las características reparadoras del sueño nocturno. A todo lo anterior hay que sumar los efectos que la desincronización horaria tiene sobre el equilibrio de la vida social y familiar, por lo que se puede asegurar que los trastornos que sufre el trabajador de noche son la consecuencia del triple conflicto biológico, laboral y socio-familiar al que está sometido.

Son características de la patología del trabajador nocturno:

- Las consecuencias son diferidas, ya que suele transcurrir un cierto tiempo antes de que se manifiesten.
- La existencia de efectos directos, como la insuficiencia y los trastornos del sueño, e indirectos, como los trastornos nerviosos y digestivos.

Trastornos gastrointestinales

Las alteraciones causadas por el desequilibrio general que se produce en el organismo por la ruptura de los ritmos propios, unidas a las deficientes condiciones alimentarias y al uso de excitantes, da lugar en los trabajadores a trastornos gastrointestinales.

El trabajo nocturno produce alteraciones en el horario, y por lo tanto en la secuencia de comidas, por lo que los trabajadores nocturnos frecuentemen-

te se alimentan con comidas frías y pesadas asociadas en algunos casos al consumo de bebidas alcohólicas, cuando lo más aconsejable serían las comidas ligeras, calientes y zumos de frutas.

Las personas necesitan al menos tres comidas diarias, algunas de ellas calientes, con un cierto aporte calórico y tomadas a una hora más o menos regular. El horario de trabajo afecta a la cantidad, calidad y ritmo de las comidas.

Las alteraciones digestivas manifestadas a menudo por las personas que trabajan a turnos se ven favorecidas por alteraciones en los hábitos alimentarios: la calidad de la comida no es la misma, se suelen tomar comidas rápidas y en un tiempo corto e inhabitual. Desde el punto de vista nutricional, los alimentos están mal repartidos a lo largo de la jornada y suelen tener un alto contenido calórico, con abuso en la ingesta de grasas, es decir, la calidad de los alimentos se ve alterada (aumento de grasas, comidas rápidas, alcohol, etc.), así como el aporte equilibrado de elementos (exceso de lípidos y falta de glúcidos/hidratos de carbono), cuando el ritmo metabólico es más bajo. Por otro lado, en el turno de noche suele haber también un aumento en el consumo de café, tabaco y excitantes, factores que pueden ayudar a la aparición de dispepsias (digestiones difíciles).

Los ritmos alimenticios responden a la necesidad del organismo de rehacerse. El trabajo a turnos supone, a menudo, aplazar una comida o incluso saltársela (generalmente el desayuno después de un turno de noche). Las alteraciones debidas a la desincronización de los ciclos circadianos digestivos pueden verse agravadas por el hecho de que los trabajadores suelen comer a disgusto por comer fuera de hora, sin la familia².

PROPUESTAS

- Desarrollar planes de educación sanitaria a fin de explicar a los trabajadores los principios de una alimentación sana y modificar paulatinamente los hábitos alimentarios.
- Efectuar reconocimientos médicos previos iniciales a fin de detectar antecedentes de trastornos digestivos graves, así como incluir la detección precoz de estos trastornos en la vigilancia de la salud
- Impulsar mejoras en los servicios de empresa. Deben dotarse de comedores equipados que permitan a los trabajadores la ingesta de comidas calientes en un ambiente adecuado.

2 Nota Técnica de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo nº 255.



Alteraciones del sueño

La reducción del sueño es uno de los aspectos más documentados y tratados por la investigación en este campo, constituyendo los resultados derivados de estudios sobre el sueño una de las evidencias más claras de que los efectos del trabajo a turnos son crónicos, que están relacionados con el trabajo y que no desaparecen.

Para tener un buen funcionamiento físico y psíquico se requiere disfrutar de un sueño normalizado, con un tiempo diario que oscile entre siete u ocho horas sin perturbaciones externas (ruidos, luz, temperaturas) y, lo más importante, que el sueño se produzca por la noche.

La falta de sueño produce fatiga, que no es otra cosa que el resultado de una serie de circunstancias como la falta de energía, agotamiento o cansancio asociado a la falta de sueño.

La falta de sueño da lugar a la acumulación de fatiga, pudiéndose llegar a la denominada "fatiga crónica". Algunos estudios señalan que los trabajadores nocturnos duermen menos que los que tienen jornadas normales, por lo que son más propensos a sufrir accidentes y son más sensibles a la acción de agentes tóxicos. Si la vigilia se prolonga, la actividad disminuye y la capacidad de actuación y de concentración también disminuye.

Para recuperarse de la fatiga es necesario dormir, con variaciones individuales, alrededor de siete horas durante la noche, de manera que puedan darse todas las fases del sueño y se facilite la recuperación física durante las primeras fases del sueño, y la recuperación psíquica en las siguientes. En caso contrario, el sueño reparador será cada vez menos frecuente y el rendimiento psicomotor bajará considerablemente, lo cual obligará al trabajador a concentrarse cada vez más en su trabajo. Aparece, así, la fatiga física y la tensión psicológica, que provocan insatisfacción laboral y un aumento de las posibilidades de sufrir accidentes de trabajo.

El envejecimiento de los trabajadores no hace sino empeorar la situación, ya que el esfuerzo se hace más fatigoso por efecto del debilitamiento psicofisiológico propio de este proceso y porque la alteración que va ocasionando en el sueño disminuye aún más su poder reparador.

Las causas de los accidentes de trabajo son de muy distinta naturaleza, pero no cabe duda de que una mala gestión del tiempo de trabajo, junto con otras circunstancias, pueden aumentar las probabilidades de que se produzcan. En este sentido, los horarios de trabajo deben ser diseñados teniendo en cuenta tanto la fisiología como el reloj biológico humano, ya que los estudios

apuntan que los accidentes tienen una mayor posibilidad de ocurrir a primeras horas de día, de la tarde y a últimas de la noche.

Muchos trabajadores, para paliar los efectos del sueño, aumentan el consumo de café y tabaco ya que estas sustancias estimulan el sistema nervioso central y favorecen el estado de alerta. Pero paralelamente, también disminuyen la calidad del sueño y disminuyen el tiempo total del mismo, lo que en última instancia altera la normal estructura del sueño, produciendo mayor somnolencia y aumentando la fatiga. Existe una relación clara entre los turnos, la somnolencia, la fatiga y los accidentes de trabajo.

Además de las alteraciones que pueden producirse en el organismo de las personas al cambiar el curso natural de los ritmos circadianos, el trabajo a turnos ocasiona perturbaciones en el ritmo biológico del sueño. La calidad del sueño diurno no es la misma que la del nocturno. Durante el sueño las personas pasan por distintas fases de tal manera que unas permiten la recuperación de la fatiga física y otras la recuperación de la fatiga mental. Si se duerme de día no se pasa por toda las fases del sueño, por lo que el sueño no es reparador y no se descansa suficientemente.

Si la situación se mantiene, del ciclo vigilia-sueño se pasará al insomnio en las horas en las que se pretende dormir y somnolencia con fatiga durante las horas de trabajo, lo que a su vez origina irritabilidad, pérdida de relaciones sociales, problemas en el tipo de alimentación, etc. Pero, además, como el nivel de actividad durante el día es superior al de la noche, también aumenta el nivel de ruidos y por lo tanto aparecen nuevas dificultades para conciliar el sueño.

Es común que aparezcan trastornos del sueño en trabajadores de cuarenta a cuarenta y cinco años de edad que ha soportado relativamente bien el trabajo por turnos durante veinte o veinticinco años. Éste es el signo más precoz del comienzo de la desadaptación a este tipo de trabajo y debe ser correctamente valorado para indicar un cambio a jornada común por parte del personal sanitario del servicio de prevención.

PROPUESTAS

- Desarrollar programas que permitan excluir del turno nocturno a trabajadores que presenten síntomas de fatiga incompatibles con los turnos y eventuales trastornos del sueño.
- Reducir la carga de trabajo en el turno de noche.
- Tratar de adaptar el turno al ciclo circadiano del individuo (cambios de turno entre las 6-7 horas, las 14-15 y las 22-23).



- La fatiga generada en este tipo de trabajos no se recupera con dinero, sino con reposo. Es necesario reducir la jornada de estos trabajadores.

Trastornos en la vida social y familiar

Las actividades de la vida cotidiana están organizadas pensando en las personas que trabajan en los denominados “horarios normales”, y como el ser humano es diurno, la sociedad está programada para desarrollar las actividades familiares, sociales y de ocio durante el día. El trabajo a turnos, especialmente el turno de noche y el de tarde, dificulta estas actividades, e incluso la relación diaria, debido a la falta de coincidencia con los demás. Por otro lado, el régimen de turnos rotatorios y el trabajo nocturno producen graves disfunciones entre su tiempo de vida, el de su familia y la sociedad en general, ya que mientras ellos trabajan los demás descansan y cuando él descansa los demás “viven”.

Evidentemente, esta situación repercute negativamente en la vida social y familiar de los trabajadores, generando una sensación de aislamiento a la persona que los sufre, y en cierto modo de exclusión de la sociedad a la que pertenece, creando también un sentimiento de inferioridad o culpabilidad que dificulta la aceptación de este tipo de horarios. Hay que tener en cuenta que los trabajadores nocturnos quedan total o parcialmente excluidos de actividades colectivas como las deportivas, las políticas o las sindicales. Tampoco pueden asumir compromisos regulares, lo que incide directamente en el número y la cantidad de las amistades. Es el ámbito familiar donde los trastornos sociales de una jornada de trabajo anormal pueden ser devastadores. Este tipo de jornada puede suponer un peligro en los papeles familiares que desempeña el trabajador como padre/madre, cuidador, compañero social y pareja sexual, lo que produce una falta de armonía en la pareja y con los hijos.

Además, los intentos del trabajador de rectificar, o de evitar, esos problemas sociales pueden tener como consecuencia una reducción del tiempo de sueño, lo que a su vez reduce la capacidad de atención y pone en peligro su seguridad y su rendimiento.

PROPUESTAS

- Llegar a acuerdos sobre las horas de comienzo y de relevo de los turnos en función de las preferencias, necesidades y circunstancias

de los trabajadores. Hay que tener siempre en cuenta que para preservar la salud es preferible iniciar el turno de mañana más tarde con el fin de no perturbar la fase final de sueño que es la más reparadora.

- Pactar un calendario de turnos que sea conocido con suficiente antelación para que el trabajador tenga la posibilidad de planificar su vida social. En este sentido también sería importante que exista la posibilidad de flexibilizar la asignación de los turnos para que los propios trabajadores acuerden entre sí los cambios de turnos.
- Posibilitar la flexibilización y adaptación de los turnos a las necesidades y características personales, especialmente en los supuestos de trabajadores con cargas familiares y trabajadoras embarazadas o con niños pequeños.

Trastornos nerviosos

Los trastornos nerviosos que afectan al personal a turnos suponen un fracaso de los mecanismos de adaptación frente a las exigencias del medio. Algunos estudios han demostrado que entre los trabajadores a turnos se evidencia un índice de malestar general con ansiedad y trastornos depresivos mayor que entre sus compañeros que trabajan de día.

Los trabajadores a turnos y nocturnos sufren en mayor grado que el resto de trabajadores jaquecas, mareos, irritabilidad y cambios en el carácter como consecuencia de deficiencias en el descanso y el sueño mantenido durante mucho tiempo, efectos combinados de los factores relacionados con el lugar de trabajo.

Algunos trabajadores sometidos al sistema de turnos se encuentran además expuestos a otros riesgos en el lugar de trabajo, como los causados por agentes tóxicos o por trabajos que exigen un gran esfuerzo físico y mental. La presencia de uno o más factores de riesgo en el lugar de trabajo como ruido, condiciones climáticas desfavorables, iluminación deficiente, vibraciones, etc., es más frecuente en los sistemas de tres turnos de trabajo, los sistemas irregulares y los turnos de noche que en los sistemas de sólo dos turnos y en el horario de trabajo diurno.

Por ello, la organización del tiempo de trabajo -especialmente en los trabajadores a turnos- supone un agravante directo sobre las condiciones de riesgo existentes en la empresa en un doble sentido:



- El aumento del tiempo de trabajo aumenta las posibilidades y la intensidad de la exposición a los agentes físicos, químicos o biológicos con los consiguientes efectos sobre la salud de los trabajadores.
- El aumento de la fatiga por sobrecarga de trabajo (inadecuación de ritmos y periodos de descansos) convierte al trabajador en más vulnerable a las enfermedades y a los accidentes de trabajo.

Estudios realizados en Alemania en la década de los 70 demostraron que los calendarios inadecuados de turnos producen un 20 por ciento más de accidentes de trabajo. Otros estudios han constatado que el exceso de fatiga propia de los trabajadores a turnos y nocturnos, es la culpable de la mayor gravedad de los accidentes de trabajo.

Mujeres embarazadas

El artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que la evaluación de riesgos deberá comprender la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o el feto en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación de riesgos revelasen un riesgo para la salud o una posible repercusión para el embarazo o la lactancia de los trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

PROPUESTAS

- Adaptar temporalmente los horarios y condiciones de trabajo, incluida la periodicidad y la frecuencia de las pausas de descanso, así como la organización por turnos y la duración de los mismos con el fin de evitar riesgos.
- Posibilidad de ocupar un turno de día para las trabajadoras con trabajo nocturno.
- Modificación temporal de las jornadas partidas y posibilidad de horarios continuados, sobre todo en distancias grandes, posibilitando incluso cambios de centro de trabajo a uno que se encuentre más próximo si existe.

Consecuencias del trabajo nocturno

Sobre la salud y el bienestar

- Trastornos gastrointestinales.
- Pérdida de apetito.
- Alteraciones del sueño.
- Trastornos nerviosos.
- Incremento del número y gravedad de los accidentes.
- Insatisfacción personal en el trabajo.
- Empobrecimiento de las relaciones sociales y familiares.
- Pérdida de amistades.
- Dificultad para disfrutar del ocio.

Sobre la actividad laboral

- Aumento del número de errores.
- Reducción del rendimiento.
- Disminución de la capacidad del control.
- Absentismo.



El ritmo de trabajo

El artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores señala que el empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo, deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas en cuenta particularmente a la hora de determinar los periodos de descanso durante la jornada de trabajo.

En este sentido también se manifiesta la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales -si bien no de forma directa-, cuando señala que deberán evaluarse las condiciones de trabajo, entendiendo por tales, entre otras, las características del trabajo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, entre ellas las relativas a su organización y ordenación (el ritmo de trabajo estaría incluido en este apartado), y que influyan en la magnitud de los riesgos a los que esté expuesto el trabajador.

Dentro de la organización del tiempo de trabajo también juegan un papel muy importantes las pausas y los descansos. La capacidad de reacción del trabajador disminuye mucho más en los casos en los que no se realizan pausas durante el trabajo que en los que sí se realizan, lo que sin duda interviene directamente en el aumento de los accidentes.



Las pausas pueden ser:

- Espontáneas: son las que efectúa el trabajador por iniciativa propia en función de las exigencias del trabajo o de su duración ininterrumpida.
- De cambio de tarea: deben producirse cuando los trabajadores cambian dentro de su jornada de tarea, sobre todo cuando la tarea que van a realizar a continuación es más exigente.
- Técnicas: Cuando las pausas son derivadas del propio proceso productivo.
- Reglamentarias: son las recogidas en la legislación o en los propios reglamentos internos de la empresa.

En función de las características del trabajo habrá que determinar la duración de las pausas, teniendo siempre en cuenta que son más eficaces las pausas cortas y frecuentes que las pausas largas y escasas.

La Fundación Europea para las Condiciones de Vida y de Trabajo señala que entre 1995 y el 2000 el ritmo de trabajo ha pasado a estar dictado cada vez más por las exigencias humanas (de personas externas como clientes, pasajeros, usuarios, pacientes, etc.) y por el trabajo efectuados por los compañeros.

Al mismo tiempo, las imposiciones industriales, como las metas de producción o la velocidad automática de la máquina, junto con las imposiciones burocráticas como el control jerárquico directo, han perdido importancia, evidentemente como consecuencia del auge del sector servicios.

PROPUESTAS

- Resulta positivo aumentar el control sobre los tiempos de trabajo para:
 - Disponer de los tiempos de descanso cuando éstos son más necesarios para los trabajadores.
 - Flexibilizar la jornada y los horarios de trabajo en función de las necesidades de compatibilización de la vida laboral y familiar.
- Cuando existan requerimientos de ritmos las tareas deben ser evaluadas en términos de su capacidad para adaptarse a los trabajadores de edad.
- Hacer el mayor esfuerzo posible para adecuar el ritmo de trabajo a los trabajadores y no a las máquinas o a las demandas grupales.

Los desplazamientos al lugar de trabajo... más tiempo de trabajo

A medida que la población se ha ido concentrando en torno a las grandes ciudades, se constata un considerable aumento del tiempo de los desplazamientos a los lugares de trabajo. Las dificultades del tráfico, las deficientes redes de carreteras, junto con la falta de sensibilidad empresarial hacia los aspectos humanos y medioambientales implantando los centros de trabajo en lugares rentables económicamente, sin tener en cuenta los perjuicios que producen a los trabajadores, supone un considerable aumento y duración de los desplazamientos. Por tanto, a la duración de la jornada laboral hay que sumar el tiempo que los trabajadores invierten en los desplazamientos.

Las consecuencias de esta situación son muy negativas para la salud de los trabajadores. Entre ellas podemos destacar:

- Aumento del tiempo efectivo de trabajo, ya que el trabajador debe sumar a su jornada laboral el tiempo de los desplazamientos.
- Se produce una menor disponibilidad del tiempo personal para el ocio, la formación, las relaciones sociales, aumentando en última instancia la dependencia del empresario.
- Menores ingresos debidos a los costes de los desplazamientos en transporte público o privado.
- Perjuicios sobre la salud del trabajador (estrés, accidentes in itinere).

Los escasos estudios realizados sobre este tema han demostrado que el principal impacto se produce en la vida social (menos actividad social, menos relación con los amigos, menos actividades de ocio, menos actividad deportiva y menos atención a la familia). También se observó un mayor porcentaje de alteraciones a la salud y un aumento de la tasa de absentismo por enfermedad. Otra consecuencia directa son los propios accidentes de tráfico, ya que muchos de ellos suelen ocurrir cuando el trabajador se desplaza o vuelve a su casa tras concluir su turno, como consecuencia del sueño, la fatiga y el cansancio.

PROPUESTAS

- Impulsar medidas dirigidas a la implantación de servicios de transporte en las empresas.
- Vigilar y controlar los cambios de centro de trabajo que no estén suficientemente justificados.

La jornada de trabajo

El Estatuto de los Trabajadores no recoge una definición legal de la jornada de trabajo sino que establece una serie de límites temporales que están sujetos a diferentes parámetros -anuales, semanales y diarios. No obstante, podemos definir la jornada de trabajo como el tiempo debido por el trabajador al empresario derivado del contrato de trabajo.

Pero la fijación de la jornada de trabajo no persigue únicamente el establecimiento del tiempo debido por el trabajador al empresario, sino que además se trata de una limitación del propio tiempo de trabajo con el objeto de proteger la salud de los trabajadores. Este último aspecto puede apreciarse en el hecho de que la ley establece un límite absoluto al tiempo de trabajo que un trabajador puede prestar.

El Estatuto de los Trabajadores contiene una regulación genérica acerca de la jornada máxima en relación con los descansos, es decir, tomando como referencia las relaciones a tiempo completo con prestaciones de 40 horas semanales distribuidas en cinco días o cinco días y medio a la semana durante todas las semanas del año. Pero el ET también permite que a través de la negociación colectiva o el contrato individual de trabajo se establezcan otras duraciones diferentes de la jornada³.

³ Si bien la ley limita algunas fórmulas de organización del tiempo de trabajo especialmente negativas para la seguridad y salud de los trabajadores, la misma ley también permite otras fórmulas de organización que resultan extremadamente perjudiciales para los trabajadores. Son legales, por ejemplo, las jornadas de 12 horas, los descansos fuera de los periodos más propicios para favorecer e impulsar la vida social y familiar de los trabajadores y los turnos irracionales, entre otras.

En la actualidad el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores determina las características de la jornada de trabajo. Las más importantes son las siguientes:

- La duración máxima de jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.
- El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 horas diarias, salvo que por convenio colectivo, o en su defecto acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

La jornada diaria hace referencia al número de horas que un trabajador puede trabajar al día, independientemente de cual sea su jornada semanal o anual. Como hemos visto, el legislador ha señalado el número máximo de horas en nueve al día, pero a través de convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se puede establecer una jornada diaria que supere ese número máximo, siempre que se respeten las doce horas de descanso entre jornadas.

Por lo tanto, y siempre a través de negociación, podrían señalarse jornadas de hasta 12 horas diarias, de forma que se respetaría las doce de descanso, pudiéndose dar el caso de que la jornada semanal se viera rebajada en días.

- Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo en su caso el tiempo dedicado a la formación, y si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.
- Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de trabajo se considerará de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

- El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Jornadas especiales

Existe una serie de excepciones en cuanto a las jornadas de trabajo para aquellos sectores cuyas características no permitan que se acojan al régimen general establecido para la mayor parte de los trabajadores. Estas diferencias estriban fundamentalmente en aspectos relacionados con el trabajo nocturno y los descansos diarios y semanales. Estos requisitos especiales quedan recogidos en el RD de jornadas especiales y los colectivos y actividades afectadas son las siguientes:

- Empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes ferroviarios.
- Trabajo en el campo.
- Comercio y hostelería.
- Transporte por carretera, ferroviario y aéreo.
- Trabajo en el mar.
- Trabajo a turnos.
- Trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás.
- Trabajo en condiciones especiales de aislamiento.
- Trabajo en actividades con jornadas fraccionadas.
- Trabajos expuestos a riesgos ambientales.
- Trabajos en el interior de minas.
- Trabajos de construcción y obras públicas.
- Trabajos en cámaras frigoríficas y de congelación.
- Trabajo nocturno.

Las normas contenidas en el Real Decreto tienen como objeto plantear excepciones a la duración de la jornada, estableciendo ampliaciones, reducciones o pausas durante la misma, así como al régimen de los descansos diario y semanal con alguna mención a materias aisladas tales como el calendario laboral, permitiendo una ordenación más flexible y acorde con las necesidades de cada actividad.



Las horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Mediante convenio colectivo, o en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo en aquellos casos en los que no se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

En cualquier caso, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo.

Descanso semanal

El artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores establece que los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta 14 días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será como mínimo de dos días ininterrumpidos.

No obstante, el gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de descansos, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran.

En el ámbito europeo, el trabajo ininterrumpido es muy frecuente, con más de un trabajador de cada dos que trabaja, al menos un sábado al mes, y uno de cada cuatro que trabaja un domingo al mes.

Las fiestas laborales

El propio artículo 37 también señala que las fiestas laborales condicionan la duración de la jornada así como su retribución. Nuestra legislación establece la existencia de 14 días festivos al año en los cuales no existe la obligación de trabajar, si bien esto no quiere decir que la prohibición de trabajar sea absoluta, situación ésta que supone que los trabajadores que presten sus servicios deberán ser compensados con el disfrute de otros días de descanso y retribución conforme se pacte.

Permisos retribuidos

Por último, el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores enumera los supuestos en los que existe derecho a permisos retribuidos, así como el tiempo del mismo en cada caso. Son los siguientes:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días por el nacimiento de un hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso se ampliará en dos días cuando se necesite hacer un desplazamiento.
- Un día por traslado de domicilio.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, comprendiendo este permiso el ejercicio de sufragio activo.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.



En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Hay que tener en cuenta que el Estatuto de los Trabajadores establece los mínimos susceptibles de ser mejorados a través de la negociación colectiva. También a través de convenio colectivo podrán establecerse otros supuestos de permisos retribuidos distintos a los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Vacaciones anuales

Según el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, tienen derecho al disfrute de un periodo de descanso cada año. Este periodo de descanso no podrá sustituirse por compensación económica, excepto en aquellos casos en los que la relación laboral se extinga antes del disfrute de las vacaciones. La duración de las vacaciones será como mínimo de 30 días naturales, salvo que en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo se haya dispuesto un periodo superior de disfrute.

El periodo de vacaciones se fijará mediante acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos de aplicación.

Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

La Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las personas trabajadoras surge como consecuencia de la necesidad de conciliar el trabajo y la familia, introduciendo una serie de cambios legislativos cuyo objetivo es impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para ello, la Ley incide en el equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y acceso a puestos de especial responsabilidad para las mujeres.

En este sentido se hacen concordar los permisos y ausencias retribuidos con la directiva 96/34/CE, previendo la ausencia del trabajador en los supuestos de accidente y hospitalización, al mismo tiempo que se flexibiliza el derecho al permiso de lactancia.

Igualmente se amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencias de los trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas, en línea con los cambios demográficos y el envejecimiento de la población.

Referencias legislativas

- Estatuto de los Trabajadores.
- El RD 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo.
- Ley 31/1995 sobre prevención de riesgos laborales.
- Ley 39/1999 sobre conciliación de la vida laboral y familiar.
- Directiva 93/104/CE relativa a la ordenación del tiempo de trabajo.
- Recomendación 178 de la OIT sobre trabajo nocturno.
- Convenio 171 de la OIT.

En 1990 la OIT aprobó el texto de un Convenio (171) y una Recomendación (178) sobre el trabajo nocturno, de aplicación a todos los sectores de actividad menos a la agricultura, la ganadería, la pesca, los transportes marítimos y la navegación interior. Aunque España no haya ratificado este Convenio, lo esencial de su contenido está en nuestra normativa interna⁴.

La Recomendación no es vinculante pero la importancia de la institución que la ha promulgado hace que se constituya como una referencia futura de la política legislativa en la materia, así como un impulso importante a la negociación colectiva en aspectos tan importantes como:

Reducción de la jornada de los trabajadores nocturnos.

- Prohibición de horas extraordinarias antes o después de una jornada de trabajo nocturno.
- Previsión de pausas en la jornada de trabajo nocturno para descansar y alimentarse.
- Inclusión de la compensación por nocturnidad en la retribución de vacaciones y días festivos.
- Previsión de un adecuado sistema de transportes en beneficio de los trabajadores nocturnos.
- Asignación preferencial a vacantes de puestos diurnos de trabajadores que lleven un determinado número de años de trabajo nocturno.

⁴ Varios autores, *La prevención de riesgos en los lugares de trabajo, Guía para una intervención sindical*, ISTAS-CC.OO. (2001).



La organización del tiempo de trabajo en las nuevas profesiones

En los últimos años la actividad empresarial está inmersa en un proceso de descentralización y diversificación, cuyo objetivo es cubrir las nuevas demandas de clientes y usuarios. La sociedad avanza y se desarrolla mientras genera nuevas necesidades y la empresa, en su interés por cubrirlas, ha creado nuevos sectores de actividad.

Los nuevos sectores son muy rentables. Prueba de ello es que en su seno han aparecido grandes empresas, muchas de ellas de carácter multinacional, con una gran cantidad de trabajadores a su servicio.

Pero esta nueva realidad económica y empresarial ha dado lugar al trasvase de trabajadores de las empresas que podríamos denominar tradicionales -que asumían con personal propio prácticamente todas las actividades que generaban-, a la empresas de servicios. Esto ha tenido unas consecuencias negativas para los trabajadores en términos de condiciones de trabajo, estabilidad en el empleo y salario. Dentro de estos sectores encontramos las empresas de seguridad privada, las denominadas empresas de servicios y el telemarketing.

Precisamente esta nueva actividad económica, que genera precariedad, inestabilidad y sueldos bajos, cuando no directamente desempleo, también ha creado otra necesidad: los servicios sociales a los ciudadanos. Entre ellos está la atención a drogodependientes, que también será objeto de este estudio.

En el presente estudio nos hemos centrado en el análisis de la organización del tiempo de trabajo, si bien de forma colateral también se tratan otros problemas que afectan negativamente a la salud y la seguridad de los trabajadores ocupados en estos sectores.

Vamos a considerar el tiempo de trabajo no como la suma de todos los periodos de trabajo que constituyen la carrera profesional de un trabajador, sino que lo vamos a valorar para diferentes sectores en base a la distribución de los periodos de prestación de servicios en el ámbito de una misma relación de trabajo, poniendo para ello especial interés en el análisis de las peculiaridades de las empresas que también desarrollan su actividad durante la noche, y por lo tanto en la influencia que este régimen de organización del tiempo de trabajo tiene sobre la salud de los trabajadores.

Este estudio analiza un total de veintisiete empresas, de estos nuevos sectores que han experimentado un crecimiento importante durante los últimos diez años. En la siguiente tabla se puede ver el número de empresas analizadas por sector.

Tabla 1: Distribución por sectores	
	Frecuencia
Seguridad privada	7
Empresas de servicios	4
Telemárketing	9
Atención drogodependientes	7
TOTAL	27

Del total de empresas, diecisiete cuentan con más de quinientos trabajadores, ocho tienen entre cincuenta y quinientos, y el resto, es decir dos, tienen entre seis y cincuenta trabajadores.

Todas las empresas han sido analizadas mediante la aplicación de un cuestionario que se reproduce al final del estudio (Anexo IV). Este cuestionario nos ha permitido acceder a las distintas fórmulas de organización del trabajo implantadas en cada empresa. Además, se han tenido en cuenta los distintos convenios colectivos de referencia en cada caso.

Se han cumplimentado un total de doscientos setenta y seis cuestionarios de daños a la salud a otros tantos trabajadores (Anexo V). La distribución de estos cuestionarios por sectores es la siguiente:

Tabla 2: Distribución de trabajadores por sectores

	Frecuencia
Seguridad Privada	95
Empresas de servicios	42
Telemárketing	67
Atención a drogodependientes	72
TOTAL	276

Por sexos han respondido al cuestionario 143 hombres y 133 mujeres. Del número total de trabajadores encuestados 130 son trabajadores nocturnos (turnos fijos nocturnos -totales o parciales-, o rotatorios que incluyen el nocturno) mientras que 146 son trabajadores diurnos.

Los cuestionarios de daños a la salud se han diseñado teniendo en cuenta tres tipos de daños; daños de carácter gastrointestinal, trastornos del sueño y trastornos nerviosos. Los criterios utilizados para su diseño han sido los recogidos en las Notas Técnicas de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo⁵.

Pero el trabajo a turnos y nocturno no sólo produce las alteraciones antes señaladas, sino que también da lugar a trastornos sociales que afectan al entorno familiar y social de los trabajadores. Los datos sobre estas alteraciones se han recogido directamente de los trabajadores en las experiencias grupales realizadas. Esta técnica cualitativa se configura como el complemento ideal para recoger datos, contrastar opiniones y entablar debates acerca de determinadas cuestiones que, a través de las técnicas cuantitativas quedan incompletas o no lo suficientemente claras.

Conclusiones del estudio en el sector de la seguridad privada

Han sido analizadas un total de siete empresas de seguridad privada de la Comunidad de Madrid en las que CC.OO. tiene representación, siendo dicha representación mayoritaria en un caso y minoritaria en el resto. Se trata de seis empresas con más de quinientos trabajadores, que cuentan con servi-

⁵ NTP 260: Trabajo a turnos: efectos médico patológicos.
 NTP 310: Trabajo nocturno y trabajo a turnos: alimentación.
 NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos.
 NTP 502: Trabajo a turnos; criterios para su análisis.



cios de prevención propios y de una con menos de quinientos que tiene un servicio de prevención ajeno.

Este sector se rige por el convenio colectivo estatal de empresas de seguridad (2002-2004), firmado por la totalidad de asociaciones empresariales del sector y por los tres sindicatos mayoritarios, CC.OO., UGT y USO en nuestra Comunidad Autónoma.

En este convenio colectivo podemos encontrar un capítulo dedicado íntegramente a la organización del tiempo de trabajo que se reproduce en el anexo, donde se recogen entre otros los aspectos relativos a la jornada -1.796 horas en cómputo anual a razón de 163 horas y 16 minutos semanales para el año 2003- y al régimen de descanso y vacaciones.

El Convenio Colectivo también recoge en este capítulo la regulación sobre horas extraordinarias, pero no hace referencia alguna al número máximo de horas realizables, por lo que se entiende que se atiene a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En el 100 por cien de las empresas analizadas se realizan horas extras y según los datos recogidos en el cuestionario de empresa, solamente en una de las siete se respeta el máximo legal. Nos encontramos ante un dato especialmente importante ya que el hecho de que exista la práctica habitual de realizar tal número de horas supone que cualquier regulación sobre organización del tiempo de trabajo se convierta únicamente en una disposición legal o convencional de imposible aplicación, ya que según los propios trabajadores:

- La jornada legal anual contemplada en convenio colectivo (1.796 horas para el 2003), puede llegar prácticamente a duplicarse con las horas extraordinarias.
- En un solo mes un trabajador puede prácticamente llegar a duplicar el número máximo legal anual de horas.

El artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores ofrece la oportunidad de compensar las horas extras por tiempos equivalentes de descansos retribuidos, lo cual desde el punto de vista de la salud sería bastante más favorable. En ninguna de las empresas objeto de estudio se da esta circunstancia, y las horas extraordinarias se abonan en función de las tablas sobre remuneración de horas del convenio. El valor de la hora extraordinaria es ligeramente superior al de la hora ordinaria.

En una de las empresas analizadas se ha puesto de manifiesto que, aunque no con carácter general, se dan casos en los que los trabajadores prolongan

su jornada sin sueldo en circunstancias muy concretas. Esta situación con respecto a las horas produce desórdenes irreparables en la organización de la jornada y los tiempos de descanso y según los propios trabajadores tiene su origen en la necesidad de complementar sueldos bajos. A pesar de que el convenio estipula que la realización de horas extras con carácter general será de libre aceptación por parte del trabajador, éstos son los mayores interesados en su realización.

Uno de los efectos más inmediatos de la realización de un número tan importante de horas lo encontramos en la imposibilidad de cumplir con el descanso entre jornadas establecido en el convenio colectivo. El artículo 41 del convenio señala:

entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de 13 horas⁶, salvo en los siguientes casos:

- a) por especial urgencia o perentoria necesidad.*
- b) En el trabajo a turnos.*

En esta misma línea se manifiesta el artículo 43 al señalar que “cuando por necesidades del servicio precisen la modificación de los horarios establecidos, podrán cambiarlos de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores” (Modificación sustancial de las condiciones de trabajo).

Existe cierta indefinición para determinar los supuestos concretos en los que este mínimo puede reducirse, desconociéndose en qué casos, durante qué periodo ni a cuántas horas queda reducido el tiempo de descanso entre jornadas.

En la práctica no sólo no se cumplen las 13 horas de descanso, sino que ni tan siquiera se cumplen las 12 horas marcadas por el propio Estatuto. Por otro lado las empresas se acogen indiscriminadamente a las excepciones marcadas en convenio para imponer descansos entre jornadas arbitrarios e irracionales desde el punto de vista de la salud de los trabajadores, únicamente explicables en su necesidad de satisfacer tanto las demandas organizativas internas con el mínimo personal posible, como las exigencias de los clientes.

Las horas extraordinarias se constituyen como un elemento desestabilizador que no sólo afecta a los descansos entre jornadas, sino que produce un efecto en cadena que tiene también consecuencias sobre otros aspectos fundamentales de la organización del tiempo de trabajo. En este sentido el régimen de turnos también está condicionado por la realización de horas.

⁶ El convenio colectivo mejora el mínimo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en una hora más de descanso.



En la tabla siguiente se puede observar para cada tipo de turno el número de empresas que lo tienen implantado. Puede constatarse la coexistencia de distintas fórmulas organizativas en relación con los turnos para dar respuesta a las necesidades de los distintos servicios.

	Frecuencia	Porcentaje
Fijo de mañana	5	71,4
Fijo de tarde	5	71,4
Fijo de noche	6	85,7
Mañana/Tarde	5	71,4
Mañana/tarde/noche	5	71,4
Jornada partida	6	85,7
Otro tipo	4	57,1

Junto a las dificultades para organizar el tiempo de trabajo con tantos y tan variados tipos de turnos, aparecen otras relacionadas con la masiva realización de horas extraordinarias y con los intereses económicos de las empresas y sus clientes, que descomponen cualquier intento razonable de organizar el trabajo y su tiempo de ejecución desde un punto de vista saludable para los trabajadores.

El artículo 41 del convenio colectivo se refiere a la participación de los trabajadores en la organización de los tiempos de trabajo. Según este artículo se someterá a la aprobación de la representación de los trabajadores tanto el horario de trabajo como la coordinación de los servicios para el más eficaz rendimiento, siendo informada de la organización de los turnos y los relevos. En las reuniones mantenidas con los miembros del sector se ha puesto de manifiesto que esta participación es totalmente inexistente.

En la tabla siguiente se puede ver claramente el incumplimiento de lo dispuesto en el convenio colectivo en materia de participación de los representantes de los trabajadores. Estos datos han coincidido plenamente con las conclusiones del estudio cualitativo.

	Frecuencia	Porcentaje
Sí participan	1	14,3
No participan	6	85,7
TOTAL	7	100

Respecto a la disminución de la carga de trabajo durante el horario nocturno, en todos los casos las respuestas han coincidido en que esta circunstancia depende del tipo y la naturaleza del servicio prestado, aunque de los datos obtenidos en los cuestionarios de empresa se desprende que en algo más de la mitad de los casos (57 por ciento) la carga de trabajo disminuye, mientras que el 43 por ciento piensa que no.

Según el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales *el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberán tenerse en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, se adoptarán las medidas preventivas y de protección necesarias.*

Para garantizar este derecho de los trabajadores es necesario que el empresario cumpla con dos obligaciones. La primera de ellas es que se evalúen los riesgos en los términos recogidos en la Ley, es decir, teniendo en cuenta cualquier característica del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación. La segunda consiste en poner en práctica una vigilancia periódica de la salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes a su trabajo.

Si atendemos a los datos obtenidos sobre las evaluaciones de riesgos podremos constatar que dos empresas no la han realizado aún. Pero si profundizamos en el contenido de las evaluaciones de las cinco empresas que cuentan con ella, podremos ver que en ninguna existe evaluación de los riesgos psicosociales, ni desde el punto de vista de la ergonomía temporal.

En cuanto a la vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, nos daremos cuenta que en seis hacen reconocimientos médicos generales sin tener en cuenta estos riesgos, y en una ni tan siquiera eso. Hay que señalar que el artículo 51. a) del Convenio Colectivo del sector contempla esta obligación empresarial.

Por lo tanto, la respuesta a la pregunta sobre la existencia de procedimientos que excluyan de la realización de trabajo a turnos a trabajadores de cierta edad o con problemas de salud relacionados con el tiempo de trabajo, en ningún caso podría haber sido positiva ya que tampoco se han cumplido los requisitos previos que hubieran permitido articular algún procedimiento de esta naturaleza.

Otro aspecto analizado ha sido el descanso mínimo de 15 minutos en los casos en los que la duración de la jornada diaria exceda de 6 horas. Esta



obligación legal recogida en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores podrá articularse de forma que el periodo de descanso se considere de trabajo efectivo cuando así esté establecido por convenio colectivo o contrato de trabajo.

En las tabla siguiente se puede observar claramente que en la mayor parte de las empresas no se cumple esta obligación, si bien en las que se cumple el periodo de descanso es considerado como trabajo efectivo, a pesar de que en convenio colectivo no se contempla nada sobre este asunto.

Tabla 5: Descansos en jornadas superiores a 6 horas		
	Frecuencia	Porcentaje
Con descanso	2	28,6
Sin descanso	5	71,4
TOTAL	7	100

Con respecto a la calidad de los descansos, en las dos empresas en que los trabajadores disfrutan de este derecho cabe reseñar que en ninguno de los casos cuentan con comedores o áreas de descanso adecuadas, salvo que en las empresa donde presten su servicios éstos existan y se les permita utilizarlos.

En el 100 por ciento de las empresas encuestadas se ha puesto de manifiesto que el descanso semanal no tiene por qué coincidir con el fin de semana, siendo lo más habitual que no coincida. Por lo tanto, con carácter general esta circunstancia se convierte en un gran impedimento para conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio ininterrumpido salvo aquellos sujetos a las excepciones del artículo 44 del Convenio Colectivo. En la tabla siguiente se refleja cómo este derecho de los trabajadores también se incumple en más de la mitad de las empresas.

Tabla 6: Descanso semanal de un día y medio ininterrumpido		
	Frecuencia	Porcentaje
Con descanso	3	42,9
Sin descanso	4	57,1
TOTAL	7	100

Las vacaciones estipuladas en convenio son de 31 días, debiéndose establecer en cada empresa un turno rotativo de disfrute de las mismas. El periodo que constituye turno se determinará de acuerdo entre las empresas y el comité de empresas o delegados de personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio del periodo anual de vacaciones. Este imperativo del convenio se incumple en tres de las siete empresas estudiadas, en las que los órganos en materia de representación de los trabajadores no participan en la distribución de los turnos de vacaciones.

En cinco casos las vacaciones coinciden total o parcialmente con el periodo estival (normalmente quince días), mientras que por el contrario en las restantes lo habitual es no disfrutar las vacaciones en verano.

Como consecuencia de este régimen de disfrute de las vacaciones se producen problemas para compatibilizarlas entre los trabajadores seis empresas, mientras que la otra empresa parece tener más en cuenta sus necesidades sociales y familiares.

Se han pasado cuestionarios de daños a la salud a un total de noventa y cinco trabajadores, de los cuales setenta y seis se consideran trabajadores nocturnos, ya sean fijos de noche, estén sometidos a un régimen de turnos que comprenda el nocturno o realicen una parte de su jornada no inferior a tres horas o un tercio de la misma en cómputo anual dentro del horario nocturno. El estudio de los resultados se circunscribe únicamente a los trabajadores nocturnos ya que además de ser mucho más numerosos han presentado un mayor número de problemas de salud.

La muestra analizada está compuesta por un 90,8 por ciento de hombres y un 9,2 por ciento de mujeres, todos ellos con edades comprendidas entre veintidós y cincuenta años y con una antigüedad en la empresa que oscila entre uno y veintitrés años. Las medias de edad y de antigüedad son treinta y seis, y nueve años respectivamente.

Un 97 por ciento tiene contrato indefinido, un 3,9 por ciento cuentan con un contrato temporal y un 1,3 por ciento tienen un contrato indefinido de carácter parcial. El alto índice de contratos indefinidos en relación con otras actividades tiene que ver con la penosidad de las condiciones de trabajo y los sueldos bajos del sector, por lo que la única forma de minimizar la rotación y la escasez de personal es a través de este tipo de contrato.

Como se puede apreciar en la tabla siguiente, los datos obtenidos son alarmantes. Altísimos porcentajes de trabajadores manifiestan sufrir varios problemas de forma simultánea y todos ellos relacionados directamente con la inversión de los ritmos circadianos, la alteración de los ciclos de sueño y vigilia y otros de tipo nervioso y gastrointestinal.



Tabla 7: Seguridad Privada. Daños a la salud

	Frecuencia	Porcentaje
Fatiga	57	75
Bostezos frecuentes	52	68,4
Sueño permanente	56	73,7
Ojos fatigados	56	73,7
Torpeza y cansancio	35	46,1
Dificultades de concentración	39	51,3
Olvidos frecuentes	44	57,9
Dolores de cabeza	30	39,5
Hombros pesados	31	40,8
Dificultades para conciliar el sueño	44	57,9
Trastornos nerviosos	54	71,1
Problemas gastrointestinales	42	55,3
- Dispepsia	12	28,6
- Gastritis	12	28,6
- Pirosis	24	57,2
- Aumento de peso	18	43,9
- Diarreas	2	4,8

La duración del sueño diario está en torno a cinco o seis horas, que por lo general no se corresponden con el periodo nocturno. Además, el sueño es discontinuo y con abundantes interferencias derivadas de la vida normalizada del resto de la familia, vecinos, transeúntes, etc., por lo que es escaso en cantidad y calidad. Evidentemente este tipo de sueño supone que los trabajadores se encuentren permanentemente cansados y fatigados.

Estos trastornos del sueño suponen que un 11,8 por ciento de los trabajadores encuestados requieran habitualmente de medicación para dormir. Pero no es la única adicción que encontramos en el sector, ya que según los trabajadores existen indicios de que el índice de alcoholismo es superior de lo normal.

Se produce un efecto desadaptativo sobre la salud de los trabajadores que afecta fundamentalmente al inicio del periodo vacacional. Los trabajadores coinciden en la idea de que dependiendo de las características personales individuales, este periodo de adaptación a las vacaciones puede durar en torno a cuatro o cinco días, y produce sobre todo trastornos del sueño como

consecuencia de una nueva inversión del ciclo sueño-vigilia, y problemas de tipo gastrointestinal. Una vez superado este periodo se recupera cierta regularidad tanto en el sueño como en la alimentación y por lo tanto estos trastornos cesan, para volver a repetirse el mismo fenómeno con la reincorporación al trabajo.

Además de los trastornos del sueño característicos de esta organización del tiempo de trabajo, se producen otros de tipo gastrointestinal fruto de una mala alimentación y de la falta de tiempo y medios para tomar comidas calientes y equilibradas. En las experiencias grupales se puso de manifiesto cómo en demasiadas ocasiones se consumía “comida basura”, no sólo por la imposibilidad de tomar otro tipo de alimentación, sino por la necesidad de matar el tiempo de alguna manera. Junto a los problemas generados por la deficiente organización del tiempo de trabajo coexisten otros como el tedio y la monotonía, que inciden negativamente en la salud psicosocial de los trabajadores.

Otros efectos adversos para la salud de esta actividad son los problemas de tipo nervioso. Este trabajo produce irritabilidad, depresión, etc. Se trata de trabajos generalmente estáticos, sin contenido y que no permiten a los trabajadores desarrollarse profesionalmente dando lugar a frustración. Estos problemas no sólo se sufren en el ámbito laboral, sino que también se trasladan a casa generando problemas familiares y sociales.

El trabajo también afecta a la vida social y familiar, suponiendo una dificultad importante a la hora de planificar cualquier actividad con la familia y los amigos. Aunque no existen datos concretos sobre el índice de separaciones y divorcios en el sector, los participantes en el grupo de trabajo estuvieron de acuerdo en que aparentemente es bastante alto. También existen dificultades para participar en los ámbitos deportivos, políticos, sindicales...

En la seguridad privada el número de trabajadores afiliados a los sindicatos es bastante escaso, e incluso el índice de participación en las elecciones sindicales también lo es. Sin duda se debe no sólo a la dispersión y el aislamiento de los trabajadores, sino a que las elecciones se celebran fuera de la jornada de trabajo y los trabajadores, fruto del cansancio y de la falta de tiempo para descansar y atender a su vida social y familiar, prefieren irse a dormir o a dedicar algo de tiempo a su familia.



Conclusiones del estudio en las empresas de servicios

La actividad de las empresas de servicios⁷, -también conocidas como empresas “multiservicios”-, consiste en cubrir las necesidades de otras empresas que no cuentan con personal propio para realizar determinadas tareas. Esto supone una merma en las plantillas de sectores de actividad considerados más tradicionales, que han trasladado determinadas actividades, en principio auxiliares, que no forman parte de la actividad principal, a otras empresas cuya actividad consiste precisamente en prestar estos servicios. La descentralización está produciendo un trasvase de trabajadores de sectores consolidados y con condiciones de trabajo relativamente buenas a un sector nuevo, muy disperso y prácticamente desregulado. Esta realidad supone un empeoramiento de las condiciones de trabajo en general, y por supuesto una marcha atrás en un aspecto tan importante para la salud como es la organización del tiempo de trabajo.

Muestra de ello es la escasa implantación sindical en este tipo de empresas, fruto no sólo de la precariedad y la temporalidad que las caracteriza, sino de la dispersión de los trabajadores. La estabilidad de los trabajadores ya no depende directamente de su empresa, sino que está vinculada a los clientes. Se trata de un sector muy inestable con continuas apariciones, compras, ventas y desapariciones de empresas, por lo que los trabajadores se encuentran en todo momento a merced del mercado.

En este tipo de actividad los intereses de la empresa cliente prevalecen sobre el interés de los demás y esto tiene consecuencias sobre las condiciones de trabajo en general⁸ y sobre la organización del tiempo de trabajo en particular. Las empresas de servicios conceden prioridad a las exigencias de sus clientes, vulnerando si es necesario la ley y el convenio colectivo, disponiendo de los trabajadores y de su tiempo de trabajo con total discrecionalidad.

Han sido analizadas un total de cuatro empresas de servicios de la Comunidad de Madrid en las que CC.OO. tiene representación en materia de salud laboral, siendo dicha representación minoritaria en tres empresas y mayoritaria en una.

Al igual que sucede en el sector de la seguridad privada, los sueldos bajos obligan a los trabajadores a realizar un número excesivo de horas extraordi-

⁷ Las empresas de servicios realizan entre otras tareas de caja, limpieza, control, conserjería, asistencia social, ciertas tareas administrativas, manipulación, etcétera.

⁸ No sólo existen graves problemas respecto al tiempo de trabajo sino que un alto porcentaje de trabajadores se encuentran realizando trabajos distintos a los que motivaron su contratación. Los clientes exigen a las empresas que la persona que se ocupe del servicio, además de las tareas propias del contrato, realice otras distintas. Por otro lado, la mayor parte de los convenios colectivos no cuentan con tablas de categoría y funciones.

narias. En tres de las cuatro empresas analizadas existe convenio colectivo propio con un apartado específico dedicado a las horas, pero ninguno de ellos establece un límite inferior al recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

No es raro encontrar a trabajadores cuyas jornadas llegan a las 16 horas. Lo habitual en este tipo de empresas es realizar alrededor de 40 horas extraordinarias mensuales, normalmente abonadas fuera de nómina, aunque hay trabajadores cuyas circunstancias económicas les obligan a realizar aún más horas, pudiendo llegar en algunos casos a las 100. Pero junto a estas necesidades económicas también existe el miedo a las represalias con cambios de turno y de servicio hacia aquellos que se nieguen a realizarlas.

Una de las consecuencias más destacables de la realización de un número tan importante de horas extraordinarias es la imposibilidad de cumplir con el descanso entre jornadas mínimo de 12 horas, siendo bastante frecuente que este descanso se vea reducido hasta en 3 y 4 horas.

De los 42 trabajadores objeto de este estudio hay 19 (45,2 por ciento) que son trabajadores nocturnos, ya sean fijos de noche, estén sometidos a un régimen de turnos que incluya el nocturno o realicen una parte de su jornada no inferior a tres horas o un tercio de la misma en cómputo anual dentro del horario nocturno. Estos trabajadores tienen unas edades comprendidas entre los veintiuno y los cincuenta y dos años y una antigüedad en este sistema de organización del tiempo de trabajo que oscila entre uno y trece años, siendo la media de edad de 34,11 años y la de antigüedad en los turnos de 3,58 años.

En la tabla siguiente se puede observar para cada tipo de turno el número de empresas que lo tienen implantado. Puede constatarse la coexistencia de distintas fórmulas organizativas en relación con los turnos para dar respuesta a las necesidades de los distintos servicios.

Tabla 8: Empresas de servicios. Implantación de turnos

	Frecuencia	Porcentaje
Fijo de mañana	4	100
Fijo de tarde	4	100
Fijo de noche	3	75
Mañana/Tarde	3	75
Mañana/tarde/noche	3	75
Jornada partida	3	75
Otro tipo	3	75



Los trabajadores que no realizan su trabajo a turnos tienen unas edades comprendidas entre los veintidós y los cuarenta años, y una antigüedad en la empresa que se encuentra entre uno y once años, siendo la media de edad de 29,13 años y la de antigüedad de 2,52 años.

Un problema importante son los cambios de turno y de servicio. Un trabajador puede ser cambiado de un día para otro de turno y de servicio sin previo aviso con los trastornos que ello conlleva, no ya sólo para su salud sino también para su vida social y familiar.

Por otro lado parece que las empresas no tienen inconvenientes en otorgar cierta libertad a los trabajadores para que cambien entre sí los turnos en función de sus necesidades, con el único requisito de que los servicios estén permanentemente cubiertos.

En ninguna de las empresas estudiadas los trabajadores participan en la organización de los turnos. Tampoco existe ningún procedimiento de exclusión del régimen de turnos de trabajadores especialmente sensibles o con una determinada edad.

Nuevamente la naturaleza del servicio determina el cumplimiento o no del descanso mínimo de un cuarto de hora cuando la jornada excede de seis horas. Por lo tanto, encontramos servicios en los que no se cumple este descanso y otros en los que sí, pero en cualquier caso son recuperables, es decir no está considerado como trabajo efectivo.

En el sistema de turnos continuos existe un problema añadido por el que los trabajadores no disfrutan de este descanso: la imposibilidad de recuperarlo, ya que se solaparía con el turno del siguiente compañero.

Como en todas las condiciones de trabajo el cumplimiento del descanso semanal está en función del tipo de servicio asignado, pero es habitual que como consecuencia del elevado número de horas extraordinarias realizadas la duración mínima del descanso semanal tampoco se respete.

Se dan casos concretos, como por ejemplo la prestación de servicios en grandes superficies comerciales durante el periodo navideño, en los que los trabajadores no disfrutan de este descanso durante todo un mes.

En cuanto al periodo de disfrute de las vacaciones anuales existen prácticas entre los trabajadores dirigidas a garantizar los servicios en todo momento. En este sentido, si fuera necesario, rechazan determinados periodos para tomar las vacaciones, incluso cuando los mismos están recogidos en los convenios colectivos. El fin de este tipo de prácticas es no perjudicar a los compañeros. De esta manera se establecen mecanismos de solidaridad para

resolver problemas que deberían ser resueltos por las empresas a través de una reorganización del tiempo de trabajo y, si fuera necesario a través de nuevas contrataciones.

No obstante, parece que por lo general, y excluyendo los periodos punta de actividad para cada servicio, no se dan excesivos problemas para elegir los periodos de vacaciones siempre que se produzca una coincidencia en los intereses de empresa, clientes y trabajadores.

Se han pasado cuestionarios de daños a la salud a un total de 42 trabajadores pertenecientes a cuatro empresas cuyas edades están comprendidas entre los veintiuno y los cincuenta y dos años. De ellos veintidós (52,4 por ciento) son hombres y veinte (47,6 por ciento) son mujeres. La antigüedad media de los trabajadores en la empresa es de tres años.

De los cuarenta y dos trabajadores, diecinueve (45,2 por ciento) se consideran trabajadores nocturnos, ya sean fijos de noche, estén sometidos a un régimen de turnos que comprenda el nocturno, o realicen una parte de su jornada no inferior a tres horas, o un tercio de la misma en cómputo anual dentro del horario nocturno. Los veintitrés restantes (54,8 por ciento) tienen jornada fija de mañana o tarde o jornada partida por lo que no se pueden considerar trabajadores nocturnos.

Los trabajadores de este sector no vinculan sus problemas de salud únicamente al tiempo de trabajo, sino que también lo relacionan con la actividad que realizan, es decir todo depende del servicio asignado. Se parte de la base de que el trabajo nocturno es perjudicial para la salud en todos los casos, pero los efectos pueden agudizarse en determinados servicios. Por el contrario, hay otros servicios que incluso en los casos en los que se trabaja en periodo nocturno son más llevaderos.

En la tabla siguiente se pueden observar las enormes diferencias de salud entre los trabajadores diurnos y los nocturnos. Los trabajadores nocturnos padecen en mayor proporción (en la inmensa mayoría de los casos duplican e incluso triplican los porcentajes de afectados de los trabajadores diurnos) los problemas característicos de este tipo de trabajo, tanto en los aspectos relativos al sueño como a los de carácter nervioso y gastrointestinal.



Tabla 9: Empresas de servicios. Daños a la salud		
	Nocturnos	Diurnos
	Porcentaje	Porcentaje
Fatiga	89,5	56,5
Bostezos frecuentes	84,2	69,6
Sueño permanente	68,4	39,1
Ojos fatigados	78,9	21,7
Torpeza y cansancio	68,4	30,4
Dificultades de concentración	73,7	21,7
Olvidos frecuentes	47,4	21,7
Dolores de cabeza	68,4	47,8
Hombros pesados	73,7	39,1
Dificultades para conciliar el sueño	73,7	39,1
Trastornos nerviosos	78,9	34,8
Problemas gastrointestinales	78,9	17,4
- Dispepsia	21,1	4,3
- Gastritis	15,8	-
- Pirosis	15,8	17,4
- Aumento de peso	36,8	4,3

Cuando se realiza esta actividad en régimen de turnos, sobre todo si se incluye el nocturno y evidentemente cuando el trabajo es prestado permanentemente por la noche, aparece un cansancio crónico que no se recupera con el descanso y que no sólo tiene consecuencias directas sobre la salud sino también las tiene sobre el ámbito familiar y social.

Los problemas gastrointestinales son debidos a una mala alimentación. En las tablas puede observarse cómo el porcentaje de trabajadores que sufren problemas de esta naturaleza es mucho mayor en los trabajadores a turnos y nocturnos. Esto no es debido a la organización del tiempo de trabajo en sí, sino a que se alimentan peor que los trabajadores con horarios normalizados, comen a deshoras y toman alimentos poco equilibrados.

El cansancio permanente da lugar a que los descansos semanales sean utilizados única y exclusivamente para descansar, evitando no sólo realizar cualquier actividad (deportiva, cultural, etc.), sino también salir con la familia o los amigos. En las pocas ocasiones en las que el horario de trabajo les per-

mite coincidir con el entorno familiar y social, a los trabajadores de este sector lo único que les apetece es descansar.

Si al hecho de trabajar tantas horas le añadimos los horarios en los que se trabajan, es fácil deducir que una parte importante de los trabajadores viven a contracorriente. Mientras su entorno vive y desarrolla actividades de todo tipo ellos trabajan. Las consecuencias se manifiestan en forma de problemas con la pareja, falta de participación en la educación y el ocio de los hijos, e incluso en el enfriamiento o la pérdida a medio o largo plazo de las amistades.

Los trabajadores del sector servicios coinciden en la idea de que muchos jóvenes se plantean estos trabajos como transitorios, únicamente aceptables hasta encontrar algo mejor, pero son muchas también las ocasiones en que los trabajadores entran en una especie de espiral que, como consecuencia de la gestión del tiempo de trabajo en sus empresas, les impide prepararse más, terminar sus estudios y quedan atrapados en ellas para toda la vida. El trabajo se convierte en una trampa que hace que los trabajadores pierdan la iniciativa y trabajen cada vez más horas para incrementar sueldos muy bajos, tengan menos tiempo para sí mismos, para sus familias y para sus amigos, y se encuentren cada vez más cansados, menos preparados y por lo tanto con menos posibilidades de salir de este tipo de empresas.

En la tabla siguiente pueden comprobarse las diferencias entre trabajadores diurnos y nocturnos para conciliar el sueño y con respecto a problemas de tipo nervioso.

Tabla 10: Trastornos de sueño y trastornos nerviosos

	Trastornos del sueño	Medicación para dormir	Trastornos nerviosos
Trabajadores nocturnos	73,7	36,1	78,9
Trabajadores diurnos	39,1	8,7	34,8

El porcentaje de trabajadores nocturnos que manifiestan tener problemas para conciliar el sueño es el doble que los trabajadores diurnos que dicen tener el mismo problema. Únicamente el 8,7 por ciento de los trabajadores diurnos que sufren trastornos del sueño toman algún tipo de medicamento que les ayude a dormir, mientras que en el caso de los trabajadores nocturnos este porcentaje se multiplica por más de cuatro, llegando al 36,1 por ciento.

Lo mismo sucede con los trastornos nerviosos. Mientras que un 34,8 por ciento de los trabajadores diurnos manifiesta sufrir sobre todo trastornos del



carácter, fundamentalmente irritabilidad, este porcentaje se dispara en los trabajadores nocturnos llegando hasta el 78,9 por ciento.

Junto con los problemas derivados de la organización del tiempo de trabajo, en este sector de actividad existen otros problemas de tipo psicosocial, ya que según los propios trabajadores se trata de realizar, en la mayor parte de los casos, tareas sin contenido o con un contenido muy limitado -como labores de control, recados, tareas administrativas muy básicas, etc.

Conclusiones del estudio en el sector del telemarketing

Según el artículo 2 del II convenio colectivo de telemarketing, se entenderá por dicha actividad aquella que ejercida por vía telefónica, por medios telemáticos, por aplicación de tecnología digital o por cualquier otro medio electrónico, se dirige a la promoción, difusión y venta de todo tipo de productos o servicios, realización o emisión de entrevistas personalizadas, recepción y clasificación de llamadas y contactos con clientes de entornos multimedia, y los diferentes servicios de atención a clientes. Esta definición incluye las actividades coadyuvantes, complementarias o conexas con la actividad principal.

Todas las empresas incluidas en este trabajo se rigen por el II convenio colectivo del sector de telemarketing. En este convenio podemos encontrar un capítulo dedicado al tiempo de trabajo y otro dedicado a las vacaciones, los permisos y las licencias que se reproducen íntegramente al final del estudio.

En este sector, más que estudiar las condiciones de trabajo, y entre ellas el tiempo de trabajo en las empresas, es más adecuado analizar estos aspectos en función de un servicio o campaña determinado. Esto nos permite sacar una primera conclusión: dentro de una misma empresa pueden variar sustancialmente las condiciones de trabajo en función de cada campaña, a pesar de que todas ellas se rigen por el mismo convenio.

Se han analizado un total de nueve empresas pertenecientes al sector de telemarketing. De ellas, ocho cuentan con más de quinientos trabajadores. Todas ellas tienen representación de CC.OO. en materia de salud laboral, si bien la mayoría se ha obtenido en cinco.

Los delegados de prevención de cinco de las nueve empresas han recibido formación sindical en salud laboral.

Todas las empresas asumen la actividad preventiva, independientemente de su número de trabajadores a través de servicios de prevención propios o mancomunados.

Según el artículo 23 del convenio colectivo, la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual *será de 1.780 horas y de 39 horas semanales de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio*. En realidad la jornada depende del contrato y del tipo de campaña. Pueden darse distribuciones homogéneas en el tiempo o distribuciones irregulares de la jornada.

El convenio colectivo en su artículo 24 hace referencia a la posibilidad de establecer una distribución irregular de la jornada, es decir articular la jornada de tal forma que en ciertos momentos se trabaje durante más tiempo que otros. El motivo de esta distribución irregular es adaptar las jornadas a los distintos picos de actividad que se den en la empresa en cada momento, como consecuencia de la existencia de periodos de mayor volumen de trabajo en determinadas épocas del año y disminución en otras. A través de este mecanismo se puede conciliar el tiempo de trabajo en función de las necesidades, compensando semanas de una mayor duración con otras de jornada inferior.

Por lo tanto se están permitiendo pactos relativos a duraciones de jornadas superiores a las 40 horas semanales⁹ establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, siempre que se cumpla el requisito de respetar la duración máxima de la jornada anual y la mínima de los descansos semanales y diarios.

El convenio colectivo obliga a la empresa a proporcionar los horarios a los trabajadores con siete días de antelación, así como las eventuales modificaciones, aunque el cumplimiento de este preaviso es, según los propios trabajadores muy relativo; se abusa con frecuencia de los trabajadores de reciente incorporación así como de los trabajadores que la empresa sabe que no se van a negar¹⁰. En algunas empresas se ha conseguido el cumplimiento del preaviso a través de la inspección de trabajo pero, aún así, y a pesar de cumplir en lo formal con esta obligación, los trabajadores siguen siendo llamados por teléfono a su casa -cuando el propio convenio establece que la comunicación debería hacerse por escrito-, con un sólo día de antelación.

En cuanto a la participación en el establecimiento de los turnos, el convenio no proporciona a las empresas plena capacidad de decisión para variar los

9 El convenio colectivo de telemarketing establece que el número de horas semanales de trabajo efectivo no podrá ser superior a 48 horas durante la vigencia del convenio. También establece que los trabajadores con contrato parcial que tengan una jornada igual o inferior a 30 horas semanales no podrán superar dicha jornada semanal cuando se distribuya irregularmente.

10 Hay que tener en cuenta que el sector de telemarketing está sometido a una fuerte temporalidad en la contratación, ya que la práctica totalidad de los contratos están vinculados a una campaña determinada.



turnos ni las bandas horarias que los encuadran. Existe la obligación de que esta circunstancia sea objeto de negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores. No obstante, las empresas con frecuencia intentan transgredir este requisito sustituyendo la legítima negociación con la representación sindical, con “negociaciones” individuales con los trabajadores. Evidentemente esto da lugar a que trabajadores de ciertas campañas nunca están completamente seguros de cuál será su horario en la siguiente semana, o si van a librar o no en las fechas previstas, lo que les impide en cierta medida organizar su vida personal.

Hay casos en los que, ante descensos importantes de la carga de trabajo en ciertas campañas, los trabajadores ven reducidos los horarios, debiendo recuperar las horas no trabajadas en la semana siguiente. En estos casos pueden llegarse a realizar diez u once horas diarias, resultando difícil que se rebase el máximo establecido en convenio de 48 horas semanales.

En la tabla siguiente puede verse para cada tipo de turno el número de empresas que lo tienen implantado. Puede constatarse la coexistencia de distintas fórmulas organizativas en relación con los turnos para dar respuesta a las necesidades de los distintos servicios o campañas. También es cierto que el número de trabajadores nocturnos disminuye considerablemente con respecto a los diurnos, dado que están encuadrados dentro de las pocas campañas que se desarrollan en estos horarios.

	Frecuencia	Porcentaje
Fijo de mañana	9	100
Fijo de tarde	9	100
Fijo de noche	7	77,8
Mañana/Tarde	2	22,2
Mañana/tarde/noche	1	11,1
Jornada partida	8	88,9
Otro tipo	2	22,2

El artículo 28 del convenio colectivo permite la instauración de turnos rotativos, aunque no es lo habitual en el sector, ya que las características de la actividad posibilitan el establecimiento de distribuciones irregulares de la jornada, siendo relativamente fácil articular otras fórmulas alternativas menos traumáticas para los trabajadores. Además, el bajo porcentaje de campañas nocturnas no hace necesario este tipo de turnos. Una sola empresa de las estudiadas ha optado por instaurar turnos rotativos.

El descanso mínimo de 12 horas entre el final de una jornada y el principio de otra, establecido en el Estatuto de los Trabajadores, se cumple en la inmensa mayoría de las empresas, ya que sólo en una se ha constatado que se incumpla esta obligación, como consecuencia de un mal uso de la distribución irregular de la jornada y las horas extraordinarias.

Ha habido plena coincidencia en todas las empresas en el hecho de que, salvo en los supuestos contenidos en el convenio -y con ciertos problemas-, los representantes sindicales no participan de ninguna forma en la organización del tiempo de trabajo.

Los ritmos de trabajo también dependen de las campañas, pero lo habitual que es que sean muy altos, con un número importante de llamadas en espera de forma permanente.

Al estrés que produce una alta carga de trabajo, hay que sumar la falta de formación e información de los trabajadores para responder adecuadamente a las necesidades de los clientes. Evidentemente, si la empresa no se ocupa de formar e informar a sus trabajadores sobre las materias propias de las diferentes campañas, se retrasa el trabajo y aumenta el número de llamadas en espera. Además, los supervisores no apoyan suficientemente, y son los trabajadores los que se forman y se informan entre sí.

No obstante, también se ha coincidido en la idea de que en los horarios nocturnos disminuye sustancialmente la carga de trabajo. Únicamente en una empresa de las estudiadas puede equiparse la carga de trabajo nocturna a la diurna.

Salvo en un caso existen procedimientos que excluyan a los trabajadores de una cierta edad, o con determinados problemas de salud de la realización de turnos. La empresa que tiene instaurado el sistema de turnos rotativos continuos es la única en la que se da este tipo prácticas. En este caso no se trata de un procedimiento escrito, sino de actuaciones concretas ante determinadas situaciones.

En la tabla siguiente puede verse el porcentaje de empresas en las que se realizan horas extraordinarias.

Tabla 12: Horas extraordinarias		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí realizan horas	6	66,7
No realizan horas	3	33,3
TOTAL	9	100



El Convenio Colectivo no establece un máximo menor de horas extraordinarias al del Estatuto de los Trabajadores, por lo que se entiende que este queda fijado en ochenta horas anuales.

De las seis empresas en las que se realizan horas extraordinarias, en tres se respeta el máximo legal y en el resto se sobrepasan. No obstante, en cinco empresas es frecuente que las horas se compensen por descansos en función de los criterios establecidos en el artículo 51 del convenio colectivo.

En un tercio de las empresas analizadas se prolonga jornada sin remuneración ni descansos compensatorios. No obstante, se trata de circunstancias que afectan a determinadas campañas e incluso departamentos, y que por lo tanto no pueden ser consideradas como generalizadas.

El horario flexible no es una práctica muy generalizada en este sector, ya que solamente en una de las empresas se ha constatado que los trabajadores disponen de este beneficio, y no en todas las campañas.

Todas las empresas respetan el derecho de los trabajadores a los descansos dentro de la jornada diaria en función de los tramos establecidos en el artículo 25 del Convenio Colectivo, en el que además de considerarse dichos periodos como de trabajo efectivo, se mejora sustancialmente el mínimo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Como dato relevante cabe señalar que en una de las empresas no se permite salir a la calle a los trabajadores en estos periodos de descanso.

En todas las empresas se han habilitado áreas de descanso, más o menos equipadas según los casos, para que los trabajadores disfruten de los descansos en su jornada de trabajo.

El artículo 25 también hace referencia a las pausas en pantallas de visualización de datos del RD 488/1997. También en este caso la totalidad de las empresas cumplen con esta obligación, pero nuevamente la administración de las pausas depende del servicio. Hay algunos servicios en los que se permite a los trabajadores hacer las pausas libremente, en función de sus necesidades, mientras que en otros están sujetos a un implacable procedimiento de control, hasta tal punto que sólo pueden ir al servicio en las pausas establecidas, y si se pasan de tiempo se les descuenta mediante su inclusión en un registro creado con este propósito.

Con respecto a los descansos semanales, en el 100 por ciento de las empresas se cumple el requisito de duración mínimo de un día y medio ininterrumpido, pero en un solo caso este descanso coincide siempre con el fin de semana. En el artículo 26 del convenio se establece que los trabajadores disfrutarán de dos fines de semana al mes, por lo que el propio contenido del

acuerdo permite que el resto sean laborables. Alguna empresa ha optado por la contratación de trabajadores a tiempo parcial para cubrir únicamente los fines de semana y los representantes sindicales de CC.OO. están luchando para que se les paguen como festivos.

Según el artículo 29 del Convenio Colectivo, las vacaciones serán de 30 días naturales y se podrán dividir en periodos no inferiores a siete días continuados, debiéndose disfrutar en periodo estival preferentemente, al menos 14 días continuados, respetando las necesidades del servicio.

Tabla 13: Vacaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Con acuerdo	5	55,6
Sin Acuerdo	4	44,4
TOTAL	9	100

No en todos los casos se cumplen los dos meses de antelación preceptivos para que los trabajadores conozcan con seguridad una fecha fija de inicio de sus vacaciones; a veces se reduce el plazo hasta los quince días, por lo que se les generan importantes dificultades para preparar adecuadamente sus vacaciones. En este proceso no existe ningún tipo de participación ni control de los representantes de los trabajadores, reduciéndose a una mera negociación individual entre trabajador y empresa.

Si bien la fecha de comienzo de las vacaciones -salvo imperativos del servicio- suele dar pocos problemas para ser consensuada entre empresa y trabajador, sí aparece un elemento conflictivo en la determinación de la duración de los periodos vacacionales: mientras que las empresas interpretan el convenio como dos periodos de quince días, los trabajadores entienden que tienen la posibilidad de tomarse sus vacaciones en un solo periodo. Efectivamente, el artículo 29 del convenio habla de preferencias y no de obligaciones, por lo que los trabajadores están en su derecho de solicitar los 30 días de forma continuada si así lo creen conveniente.

Lo más normal es que los trabajadores se tomen dos, o como mucho tres semanas en verano, dejándose el resto para otras fechas. Los trabajadores de seis empresas consideran que estas incertidumbres con respecto a la duración y a los periodos de disfrute de sus vacaciones les acarrearán ciertos trastornos, fundamentalmente a la hora de conciliar sus vacaciones con las de familiares y amigos, que por lo general tienen un régimen de vacaciones más normalizado.



El capítulo XII del Convenio Colectivo recibe el título de “prevención, seguridad y salud en el trabajo”, y en él se recogen una serie de aspectos fundamentales sobre prevención de riesgos laborales en el sector.

El artículo 59 establece que:

a los efectos de realizar la preceptiva evaluación de riesgos y el consiguiente plan de prevención, se establece el listado mínimo de factores de riesgo que habría de contemplarse en dicha evaluación por las empresas del sector:

- a) Factores físicos, químicos y biológicos...*
- b) Factores de seguridad...*
- c) Factores ergonómicos...*
- d) Factores psicosociales y de organización¹¹...*

A pesar de que los criterios básicos para la realización de las evaluaciones de riesgo quedan perfectamente delimitados en el convenio, las empresas siguen realizando evaluaciones genéricas, que no contemplan los verdaderos problemas de organización del trabajo, limitándose como mucho a evaluar los aspectos de seguridad, en menor medida los relativos a la higiene industrial, y dejando de lado los problemas verdaderamente importantes en un sector como éste, y que indiscutiblemente tienen que ver con la ergonomía y la psicología.

Aunque en todas las empresas se ha realizado evaluación de riesgos, éstas son muy generales y profundizan poco o nada en problemas concretos y graves. Solamente en un caso se han evaluado los factores de riesgo psicosociales a través de una evaluación específica.

Algo parecido sucede con la vigilancia de la salud. El artículo 58 del convenio señala entre otras cosas que:

... se abordará la misma como parte fundamental de la actividad preventiva, y sus resultados se analizarán con criterios epidemiológicos, a fin de investigar la posible relación entre la exposición a los riesgos y los perjuicios para la salud, y proponer las consiguientes medidas para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Las medidas de vigilancia de la salud deberán incluir como mínimo:

¹¹ En este apartado el Convenio Colectivo repasa algunos aspectos relativos a la organización del tiempo de trabajo como las pausas y el tiempo entre llamadas en puestos de remarcación automática.

a) *Historia clínico-laboral del trabajador y exploración...*

b) *Examen por especialista¹²*

c) *Aplicación del protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de pantallas de visualización de datos del Ministerio de Sanidad...*

En ninguna de las empresas bajo el ámbito de este estudio, se lleva a cabo una vigilancia específica de la salud en función de los riesgos inherentes a esta actividad, todo ello a pesar de que esta obligación ha quedado perfectamente ratificada y desarrollada en el convenio colectivo del sector. Por el contrario las empresas siguen sometiendo a los trabajadores a los tradicionales reconocimientos médicos que poco o nada tienen que ver con los riesgos de su actividad.

Se han realizado cuestionarios de daños a la salud a un total de sesenta y siete trabajadores. Como podemos ver en la tabla siguiente se trata de un sector fuertemente feminizado.

Tabla 14: Distribución por sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	50	74,6
Hombres	17	25,4
TOTAL	67	100

A continuación podemos ver el porcentaje de trabajadores nocturnos¹³ y diurnos que han respondido al cuestionario.

Tabla 15: Trabajadores nocturnos

	Frecuencia	Porcentaje
Nocturnos	30	44,8
Diurnos	37	55,2
TOTAL	67	100

La edad y la antigüedad media de los trabajadores nocturnos son respectivamente de treinta y uno, y de tres años, mientras que para los trabajadores

¹² Examen de oído y garganta.

¹³ Es importante señalar que a lo largo del estudio hemos podido constatar que el trabajo nocturno en este sector, sin llegar a ser marginal, ocupa a una proporción de trabajadores relativamente pequeña si la comparamos con los trabajadores diurnos.



diurnos son de treinta y tres, y cinco años. Nos encontramos ante un sector en el que están ocupados fundamentalmente trabajadores jóvenes y que no llevan un tiempo excesivo trabajando en el sector.

Tabla 16: Telemarketing. Daños a la salud

	Con turnos	Sin turnos
	Porcentaje	Porcentaje
Fatiga	76,7	54,1
Bostezos frecuentes	63,3	27
Sueño permanente	66,7	32,4
Ojos fatigados	76,7	62,2
Torpeza y cansancio	53,3	10
Dificultades de concentración	43,3	13,5
Olvidos frecuentes	43,3	8,1
Dolores de cabeza	33,3	32,4
Hombros pesados	53,3	37,8
Dificultades para conciliar el sueño	56,7	13,5
Trastornos nerviosos	56,7	35,1
Problemas gastrointestinales	53,3	32,4
- Dispepsia	23,3	10,8
- Gastritis	20	2,7
- Pirosis	23,3	10,8
- Aumento de peso	26,7	16,2
- Hernia de hiato	-	2,7

En la tabla anterior podemos ver las enormes diferencias entre trabajadores nocturnos y diurnos. Llama la atención el hecho de que los trabajadores diurnos también dicen padecer un número importante de síntomas, sin duda relacionados con los factores de riesgo psicosociales.

Los factores de riesgo psicosocial presentes en el sector tienen que ver sobre todo con:

- la presión de tiempo, la carga excesiva de trabajo,
- la falta de participación en la organización del trabajo,
- métodos muy rigurosos y pautados de control, sobre todo en los aspectos temporales.

- la falta de formación para responder adecuadamente a las necesidades planteadas por los clientes.

En el caso de los trabajadores nocturnos, los datos obtenidos ponen de manifiesto que un alto porcentaje de ellos sufren varios problemas de forma simultánea, todos ellos estrechamente relacionados con la inversión de los ritmos circadianos y con las alteraciones de los ciclos de sueño y vigilia. Es evidente cómo los porcentajes de todos los síntomas relacionados directamente con problemas de sueño y de descanso (fatiga, sueño permanente, dificultades para conciliar el sueño y bostezos frecuentes) se disparan en los casos en que los trabajadores realizan su actividad en periodos nocturnos.

Igualmente, la incidencia de enfermedades de origen gastrointestinal es sustancialmente mayor en los trabajadores nocturnos, sin duda porque suelen comer a disgusto y con poco apetito al tenerlo que hacer en muchos casos solos, en un estado de desincronización biorrímica y sociorrímica. También sufren en mayor medida trastornos de tipo nervioso, como estados depresivos o irritabilidad, que pueden tener consecuencias tanto en su ámbito laboral como en el familiar y social.

Estudio del sector de atención a drogodependientes

Es éste un sector bastante variopinto en cuanto a su organización. Nos hemos encontrado con centros que dependen directamente de Ayuntamientos mientras que otros dependen de la Comunidad de Madrid, y a su vez todos siguen las directrices de la Agencia Antidroga. Con respecto a la gestión existen centros gestionados directamente por las Administraciones Públicas con personal de la propia Administración, mientras que otros son gestionados por empresas privadas.

Algunos Ayuntamientos tienen convenios firmados con la Comunidad de Madrid y cuentan con trabajadores que pertenecen a la plantilla del propio Ayuntamiento, pero en ellos también prestan sus servicios trabajadores de la empresa privada. Incluso se han dado casos en los que algunos médicos o psicólogos trabajan en régimen de autónomos en determinados servicios, y para tomar sus vacaciones y no dejar vacío el servicio tienen que pagar personalmente a alguna persona que los supla.

Esta diversidad supone que el personal de atención al drogodependiente tenga unas condiciones de trabajo muy distintas en función de donde preste



sus servicios. Mientras que los trabajadores de los centros gestionados directamente por la Administración Pública correspondiente se benefician del convenio colectivo común al personal de dicha administración -ya que forman parte de ella, bien como personal laboral o como funcionarios-, los centros privados que trabajan para la Administración se rigen, bien por su propio convenio colectivo de empresa, o bien por el convenio de clínicas privadas. Por lo tanto, en este sector podemos encontrar trabajadores que pertenecen a la Administración Pública, al sector sanitario, que cuentan con su propio convenio colectivo de empresa, que carecen de convenio o que trabajan como autónomos.

Para este estudio se han tenido en cuenta un total de siete centros. Si tenemos en cuenta lo anterior y consideramos como “empresa” a la Administración correspondiente, el tamaño de las empresas analizadas será el siguiente:

En la tabla 17 se puede ver el número de empresas en función de su volumen de trabajadores:

	Frecuencia	Porcentaje
De 6 a 49 trabajadores	2	28,6
De 50 a 500 trabajadores	4	57,1
Más de 500 trabajadores	1	14,3
TOTAL	7	100

Todos los centros cuentan con representación sindical en materia de salud laboral. CC.OO. tiene mayoría en cinco de ellos, minoría en uno y en el restante no tiene implantación sindical. La antigüedad de los delegados de prevención oscila entre los pocos meses en el ejercicio del cargo representativo, hasta los tres años. Los delegados de prevención de dos de las cinco empresas en las que CC.OO. tiene representación han recibido la formación en materia de salud laboral impartida por el sindicato.

En cuanto a la gestión de la prevención, la organización que cuenta con más de quinientos trabajadores tiene un servicio de prevención propio, mientras que el resto tienen servicios de prevención ajenos, excepto una que no tiene servicio de prevención.

En todos los convenios colectivos existe un apartado dedicado a la organización del tiempo de trabajo, si bien las condiciones contenidas en ellos son

ligeramente distintas. Como no es objeto de este estudio profundizar de forma individualizada en las peculiaridades de cada convenio, analizaremos, tal y como hemos hecho en los otros sectores, aspectos puntuales de la organización del tiempo de trabajo.

En todos los casos la duración de la jornada se encuentra por debajo de las 40 horas semanales. La jornada laboral en cómputo anual en el sector está entre las 1.512 horas del Ayuntamiento, con la condición más beneficiosa, hasta las 1.718 horas que estipula el convenio colectivo de clínicas privadas.

Tabla 18: Atención a drogodependientes. Implantación de turnos

	Frecuencia	Porcentaje
Fijo de mañana	6	85,7
Fijo de tarde	3	42,9
Fijo de noche	1	14,3
Mañana/Tarde	5	71,4
Mañana/tarde/noche	1	14,3
Jornada partida	1	14,3
Otro tipo	-	-

Como puede apreciarse en la tabla anterior, la organización del tiempo de trabajo en las empresas estudiadas, no incluye -salvo en una sola empresa- los turnos rotativos continuos (incluyendo el turno de noche), ni el turno fijo de noche. La práctica totalidad de las empresas distribuyen el tiempo de trabajo utilizando turnos fijos de mañana o tarde, o en el peor de los casos distribuciones heterogéneas que comprenden mañanas y/o tardes y que se repiten semanalmente¹⁴. En algunos centros también se cubren los sábados por la mañana de forma rotativa.

Aunque el diseño de los turnos corresponde a las empresas, en dos de ellas los trabajadores tienen posibilidad de participar activamente en su planificación.

En la empresa donde existen turnos nocturnos no existe ningún procedimiento que excluya a los trabajadores especialmente sensibles o con una determinada edad de su realización.

En la única empresa que existe trabajo nocturno no se produce un descenso de la carga de trabajo en los horarios nocturnos.

¹⁴ Por ejemplo, jornada intensiva de 6 horas diarias (10 a 16 horas). Se dobla jornada un día con una hora de descanso para comer y trabajando un sábado por la mañana de cada tres.



En la siguiente tabla podemos observar cuál es la situación con respecto a las horas extraordinarias.

	Frecuencia	Porcentaje
Sí realizan horas	3	42,9
No realizan horas	4	57,1
TOTAL	7	100

En el 100 por cien de los casos se respeta el máximo legal o convencionalmente establecido. Además en dos de las tres empresas en las que se realizan horas extraordinarias, existe la posibilidad de compensarlas por descansos.

Solamente una empresa, y de forma esporádica, prolonga la jornada de trabajo sin considerar dicho exceso de tiempo como horas extraordinarias, y por lo tanto no abonándolas ni compensándolas por descansos.

Por lo tanto, si tenemos en cuenta la escasa implantación del turno nocturno, la jornada representa la máxima en cómputo anual. No en todas las empresas se realizan horas extraordinarias y que en las que sí se hacen, se respeta en todos los casos los máximos establecidos. Es evidente que también todas las empresas respetan el descanso mínimo entre jornadas.

En tres empresas existe horario flexible, es decir, existe la posibilidad de incorporarse al trabajo dentro de una determinada horquilla de tiempo y por lo tanto la salida estará condicionada por la hora de entrada. No obstante, en el resto de las empresas no existen excesivos problemas si de forma esporádica y justificada los trabajadores se incorporan al trabajo con retraso, siempre que ese tiempo sea recuperado.

Todas las empresas cumplen con el imperativo legal de proporcionar a los trabajadores un mínimo de quince minutos cuando la jornada continuada es superior a seis horas, habiéndose mejorado este mínimo en algunos casos a través de la costumbre. Sólo en dos de las cinco empresas no se considera este descanso como trabajo efectivo, debiéndose recuperar. En dos empresas existen áreas de descanso con un acondicionamiento mínimo para los trabajadores.

En algunos centros, los trabajadores tienen la posibilidad de tomarse el descanso cuando ellos lo crean conveniente o cuando la carga de trabajo disminuye, es decir no están sujetos a un horario estricto en este sentido.

En todos los servicios se cumple el descanso semanal de como mínimo un día ininterrumpido, que siempre coincide con el fin de semana.

Con respecto a las vacaciones anuales, cabe señalar que en todos los casos se planifican de acuerdo con los intereses de los trabajadores, y además lo habitual es que coincidan con el verano. Aún así, en tres empresas los trabajadores creen que existen problemas para compatibilizar sus vacaciones con las de su entorno familiar y social.

Aunque en este sector no existen periodos punta de actividad -ya que se mantiene constante en el tiempo-, los trabajadores están sometidos a mayor carga de trabajo en verano debido a que deben cubrir las ausencias de los compañeros que están disfrutando sus vacaciones.

El ritmo de trabajo por lo general es bastante alto. La capacidad de participar en su establecimiento es distinta en cada una de las empresas. Mientras que en algunas cada profesional tiene cierto control sobre el trabajo que asume, -ya que por ejemplo son ellos mismos los encargados de dar las citas a sus pacientes-, en otras las citas vienen dadas desde el departamento de administración, con lo que la posibilidad que tienen los trabajadores de autoadministrar su carga de trabajo desaparece.

La actividad preventiva no está muy desarrollada en el sector. Sólo tres empresas cuentan con evaluación de riesgos inicial, muy básica, que no responden a las necesidades preventivas en ningún caso. Ninguna ha realizado evaluación de riesgos psicosociales.

Tampoco se hace una vigilancia de la salud conforme a los criterios legalmente establecidos. En todos los servicios, los trabajadores carecen de una vigilancia de su salud en función de riesgos inherentes a su actividad.

Han respondido un total de setenta y dos trabajadores a los cuestionarios de daños a la salud. De ellos sesenta y siete son trabajadores diurnos y cinco nocturnos¹⁵. Estos últimos no han sido incluidos en el estudio ya que su número es muy reducido y no permite comparaciones con los trabajadores diurnos.

Entre los trabajadores diurnos han sido encuestados un total de veintiún hombres y cuarenta y seis mujeres, con una antigüedad media en este tipo de trabajo de seis años. La edad media de los trabajadores encuestados está en torno a los treinta y seis años.

15 A lo largo del estudio hemos podido constatar que este sector se nutre de un bajo número de trabajadores nocturnos.



Tabla 20: Atención a drogodependientes. Daños a la salud

	Frecuencia	Porcentaje
Fatiga	29	43,3
Bostezos frecuentes	6	9
Sueño permanente	22	32,8
Ojos fatigados	23	34,3
Torpeza y cansancio	9	13,4
Dificultades de concentración	16	23,9
Olvidos frecuentes	17	25,4
Dolores de cabeza	18	26,9
Hombros pesados	30	44,8
Dificultades para conciliar el sueño	16	23,9
Trastornos nerviosos	18	26,9
Problemas gastrointestinales	18	26,9
- Dispepsia	7	10,4
- Gastritis	4	6,0
- Pirosis	11	16,4
- Aumento de peso	4	6

Los resultados de los cuestionarios de empresas y de las experiencias grupales han corroborado la idea de que la organización del tiempo de trabajo en los centros de atención a drogodependientes no es el principal problema de esta actividad. Prácticamente todas las cuestiones que se han abordado en este sentido se cumplen adecuadamente. No obstante, como podemos ver en la tabla anterior, los trabajadores sufren una serie de problemas de salud que se producen en gran medida como consecuencia de una inadecuada organización del trabajo.

Los principales factores de riesgo son de naturaleza psicosocial. Los trabajadores están sujetos a organizaciones del trabajo en algunos casos muy rígidas, cuentan con poco tiempo para atender a los drogodependientes y en algunos casos sienten que están expuestos a algún tipo de violencia. Por otro lado piensan que su trabajo no tiene reconocimiento interno ni externo, es decir, se sienten mal pagados y no reconocidos socialmente a pesar de que es evidente que su trabajo requiere una cualificación al más alto nivel.

Independientemente del funcionamiento interno de cada uno de los centros, los trabajadores dirigen sus críticas hacia la Institución responsable de orga-

nizar todos los recursos que se mueven en torno a la atención a drogodependientes: la Agencia Antidroga. Las críticas más comunes son:

- Falta de información a los trabajadores.
- Ausencia de directrices o directrices contradictorias.
- Falta de autonomía en el trabajo. A pesar de que no existen criterios claros de intervención, cuando los trabajadores toman iniciativas son recriminados.
- Falta de participación de los profesionales en la elaboración de estrategias de intervención.
- El incremento de la privatización de los recursos supone dispersión en los criterios de intervención. Incluso en algunos centros no hay líneas claras y coordinadas de actuación entre los diferentes servicios que lo integran.
- La privatización también supone inestabilidad y precariedad en el empleo, ya que todo queda a expensas de los concursos públicos. Además, los salarios son bajos a pesar de la cualificación requerida para el desempeño de este tipo de trabajos.

Los trabajadores han constatado que entre sus compañeros están aumentando alarmantemente las bajas por depresión y ansiedad, no tanto por el hecho de trabajar con personas drogodependientes -aunque reconocen que también genera cierta ansiedad-, como por la inadecuada organización del trabajo.



ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD

Capítulo X

Jornada de trabajo, descansos y vacaciones

Art. 41. *Jornada de trabajo.* La jornada de trabajo, para el año 2002, será de 1.804 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual a razón de 164 horas por mes. Para 2003, 1.796, a razón de 163 horas y 16 minutos y para 2004, 1.788 a razón de 162 horas y 33 minutos. No obstante, las empresas de acuerdo con la representación de los trabajadores podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Así mismo, si un trabajador por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual, deberá compensar su jornada, en el mismo o distinto servicio en los dos meses siguientes.

Igualmente, aquellas empresas con sistemas de trabajo específico, tales como entidades de crédito donde no sea posible tal compensación, podrán acordar con los representantes de los trabajadores otros cómputos distintos a los establecidos en este artículo.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de trece horas, salvo en los casos siguientes: a) por especial urgencia o perentoria necesidad, b) en el trabajo a turnos.

Los trabajadores de vigilancia y transporte que prestan sus servicios en Cajas de ahorro y bancos, en jornada continuada de 8,30 a 16,45 horas, como mínimo, tendrán derecho como mínimo por día trabajado en ese horario a una ayuda alimentaria que deberá ser pactada entre la dirección de cada empresa y los representantes de los trabajadores, no pudiendo pactar en ningún caso, cantidades inferiores a 500 pesetas. Para dichos trabajadores la jornada será de 1.804 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, para el 2002, 1.796 horas para 2003 y 1.788 horas para 2004.

Si la jornada de trabajo fuera partida, el trabajador tendrá derecho al menos a dos horas y media de descanso entre la jornada de la mañana y de la tarde.

Para el personal no operativo el descanso será de hora y media entre jornada y jornada.

Las empresas someterán a la aprobación de la representación de los trabajadores el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán en los distintos servicios para el más rendimiento. La representación de los trabajadores será informada de la organización de los turnos y relevos.

Las jornadas de trabajo o calendario laboral para el transporte de fondos y manipulado, se fijarán anualmente y con un mes de antelación al inicio del nuevo año. El calendario laboral se pactará entre la representación de los trabajadores y la empresa, atendiendo a las características especiales de cada delegación, donde constarán los días laborables, festivos de cada comunidad, así como la hora de entrada y quedando garantizada la jornada diaria que se pacte. Cada trabajador recibirá copia de su calendario anual.

Dadas las especiales características de la actividad, se entenderá de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo en las compañías privadas de servicios de seguridad, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador.

Art. 42. *Horas extraordinarias*. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 41 de este convenio colectivo...

... Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación por parte del trabajador, cuando se inicie un servicio de vigilancia o de conduc-

ción de caudales, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. El periodo de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extraordinarias.

Art. 43. *Modificación del horario.* Cuando por necesidades del servicio, las empresas precisen la modificación de los horarios establecidos, podrán cambiarlos de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 44. *Descanso anual compensatorio.* Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el artículo 41, los trabajadores afectados por el presente convenio, adscritos a los servicios y cuya jornada diaria sea igual o superior a ocho horas, tendrán derecho a un mínimo de 96 días naturales de descanso anual, quedando incluidos en dicho descanso los domingos y festivos del año que le correspondiera trabajar por su turno y excluyendo de este cómputo el periodo vacacional que se fija en el artículo siguiente.

El resto del personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio ininterrumpido.

Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio por concurrir los supuestos previstos en el artículo 47 del RD. 2001/83 declarado vigente por el RD 1561/95, de 21 de septiembre, se abonará dicho día con los valores mencionados en el artículo 42.

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como en la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 8.678 ptas. (52,16 euros) en el 2002, o en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio cuando así lo permita el servicio. Dicha compensación económica será revalorizada, en los años 2003 y 2004, en el IPC real del año 2002 y 2003, respectivamente.

Art. 45. *Vacaciones.* Todos los trabajadores disfrutarán vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de las empresas sujetas a este convenio colectivo que lleve un año al servicio de las mismas.
2. Se abonarán por el "total" de la tabla de retribuciones del anexo salarial, y por los conceptos comprendidos en ella, más el complemento personal de actividad (trienios-quinquienios) además de la parte proporcional del plus de peligrosidad correspondiente a los 12 últimos meses.



3. En cada empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de vacaciones. El periodo que constituye turno se determinará de acuerdo entre las empresas y el comité de empresas o delegados de personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio del periodo anual de vacaciones.
4. En los casos en que un trabajador se encuentre en situación de IT, iniciada con anterioridad al momento en que estuviera previsto comenzar su periodo de vacaciones, se aplazarán éstas disfrutándose cuando el servicio así lo permita. En caso de no poder disfrutarlas dentro del año natural, lo hará durante el primer trimestre del año siguiente al devengo de las mismas.

No obstante, cuando una trabajadora se encuentre disfrutando de vacaciones y sea baja por maternidad, interrumpirán el disfrute de las mismas, tomando los días restantes, de mutuo acuerdo con la empresa cuando cause alta por aquel motivo.

5. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

ANEXO II

II CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TELEMÁRketing

Capítulo VII

Tiempo de trabajo

Art.23.- *Jornada*. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será de 1.780 horas, y de treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo, durante la vigencia del convenio.

Aquellas empresas que vinieran realizando una jornada máxima en cómputo anual inferior a la establecida en el siguiente convenio mantendrán como condición más beneficiosa la jornada actual.

Anualmente se elaborará el calendario laboral en que deberán figurar los turnos existentes en el centro de trabajo, incluyéndose un anexo de los horarios especiales que puedan pactarse en cada centro de trabajo. Un ejemplar del mismo se expondrá en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Art. 24.- *Distribución irregular de la jornada.* El número de horas semanales de trabajo efectivo no podrá ser superior a 48 horas durante la vigencia de este convenio.

Para los trabajadores con contrato a tiempo parcial superior a 30 horas semanales, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo, así como su cómputo máximo semanal, no superará el número de horas que corresponda sobre el porcentaje de sus horas mensuales sobre la jornada completa.

Los trabajadores con contrato parcial que tengan una jornada igual o inferior a 30 horas semanales, no podrán superar dicha jornada semanal cuando se distribuya irregularmente.

El descanso semanal podrá acumularse por periodos de hasta catorce días, siendo el límite máximo sin descanso semanal de once días, tras los cuales siempre habrá un descanso mínimo de tres días.

No obstante y a partir de 1 de julio de 2002, los trabajadores disfrutarán en cada periodo de siete días, como mínimo de un día de descanso, de los tres correspondientes a cada periodo de 14 días.

Por acuerdo individual o colectivo se podrá establecer otro sistema de libranza.

La distribución irregular diaria y semanal de la jornada deberá ajustarse mensualmente, de tal forma que en dicho periodo no podrán realizarse más horas de las que se establecen en el cómputo semanal. A tales efectos habrá que considerar los días festivos existentes en el mes. El ajuste mensual se realizará en la primera semana del mes siguiente.

Art. 25.- *Descansos y pausas.*

- a).- Descansos: cuando la jornada diaria tenga una duración continuada, o cualquiera de los tramos si es jornada partida, de entre cuatro o más horas e inferior a seis horas, existirá un descanso de diez minutos, considerado como de trabajo efectivo; de la misma forma si la jornada diaria de duración continuada, o cualquiera de los tramos si es jornada partida, fuera entre seis y ocho horas, dicha pausa será de veinte minutos considerados como tiempo de trabajo efectivo. Si, finalmente, la jornada diaria tuviera una duración continuada, o



cualquiera de los tramos si es jornada partida, superior a ocho horas, la pausa será de treinta minutos considerados así mismo como tiempo de trabajo efectivo.

- b).- Pausas en PVD: Además de los descansos señalados en el apartado anterior, y sin que sean acumulativas a los mismos, y también con la consideración de tiempo efectivo de trabajo, el personal de operaciones que desarrolle su actividad en pantallas de visualización de datos tendrá unas pausas de cinco minutos por cada dos horas de trabajo efectivo, durante el año 2002, y de cinco minutos por cada hora de trabajo efectivo, a partir del año 2003. Dichas pausas no serán acumulables entre sí.

Corresponderá al empresario la distribución, y forma de llevar a cabo los descansos y pausas establecidas anteriormente, organizándolas de modo lógico y racional en función de las necesidades del servicio, sin que los descansos puedan establecerse antes de haber transcurrido dos horas desde el inicio de la jornada, ni después de que falten noventa o menos minutos para la conclusión de la misma.

De la misma forma las pausas no podrán demorar ni adelantar su inicio más de quince minutos respecto a cuando cumplen las horas fijadas para su ejecución.

Art. 26.- *Fines de semana.* Se garantizará a cada trabajador el disfrute de un fin de semana al mes, hasta el 30 de junio del 2002, y de dos fines de semana al mes a partir del 1 de julio de 2002.

Art. 27.- *Días libres.* Sin que ello suponga alteración del cómputo de la jornada máxima anual, los trabajadores tendrán derecho a un día libre durante el año 2002 y a dos días libres a partir del año 2003. Este derecho se llevará a efecto mediante acuerdo entre empresa y trabajador.

Art. 28.- *Horarios y turnos.* Los trabajadores estarán obligatoriamente adscritos a uno de los turnos de mañana, tarde, partido o noche.

Se fijan como bandas horarias para cada turno las siguientes:

- Turno de mañana: no podrá comenzar antes de 07,00 horas ni terminar después de las 16,00 horas.
- Turno de tarde: no podrá comenzar antes de las 15:00 horas, ni terminar después de las 24,00 horas.
- Turno de noche: no podrá comenzar antes de las 22,00 horas, ni terminar después de las 08,00 horas.

- Turno partido: no podrá comenzar antes de las 09,00 horas, ni terminar después de las 20,00 horas; en este turno no podrá mediar entre el final de la primera parte y el principio de la segunda, más de dos horas, sin perjuicio de acuerdo, individual o colectivo entre empresa y trabajadores. Se recomienda, no obstante, que este tiempo máximo se acorte. Este turno no podrá aplicarse con trabajadores con jornada igual o inferior a 30 horas semanales.

Las empresas podrán variar los horarios, dentro de las bandas fijadas, preavisando al trabajador por escrito con siete días de antelación.

En los casos en los que la campaña o servicio sea de recepción, y se inicie por primera vez, durante el primer mes, y dentro de las bandas señaladas, se conocerá el horario con una antelación mínima de 48 horas.

En los supuestos en los que la campaña o servicio tenga establecido en su origen un horario de ejecución que no permita la utilización de los turnos y de las bandas horarias fijadas, la empresa, previa acreditación del hecho objetivo, podrá acordar con la representación legal de los trabajadores el establecimiento de bandas distintas. Este acuerdo deberá reflejarse en todo caso por escrito.

Por acuerdo colectivo con la representación legal de los trabajadores, que constará por escrito, podrán ampliarse las bandas horarias establecidas.

Mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores, cuyo pacto constará por escrito, se podrán establecer turnos rotativos al amparo de lo dispuesto en el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresa informará mensualmente a la representación de los trabajadores del establecimiento de las jornadas, turnos y horarios de cada una de las campañas o servicios, así como de las modificaciones que se puedan producir.

Las empresas dispondrán de un plazo de 3 meses desde el 1 de enero de 2002 par adaptar sus plantillas a lo dispuesto en este artículo.

Capítulo VIII

Vacaciones, permisos y licencias.

Art. 29.- *Vacaciones.* Las vacaciones serán de treinta días naturales.

Se podrán dividir en periodos no inferiores a siete días continuados, debiéndose disfrutar en periodo estival, preferentemente al menos 14 días continuados, respetando las necesidades del servicio.



Podrán disfrutarse dos días sueltos, bien de forma separada o conjuntamente, cualquier día laborable al año, de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Las vacaciones comenzarán siempre en día laborable para el trabajador.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del disfrute de las vacaciones.

Los trabajadores con contrato temporal de más de cuatro meses e inferior a un año podrán optar entre el disfrute de las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado o su liquidación al final del contrato, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos supuestos, el trabajador prefiera que el salario de sus vacaciones sea prorrateado mensualmente.

Los trabajadores con más de un año de actividad laboral se regirán por el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

Art. 30.- *Permisos retribuidos.*

1.- Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, y desde que ocurra el hecho causante, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo.
- c) Tres días en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización, y dos en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y hermanos políticos.
- d) Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.
- e) En los supuestos contemplados en los anteriores apartados c) y d), cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros o superior, los permisos aumentarán un día más de lo señalado en cada caso.
- f) Dos días por traslado del domicilio habitual que no serán acumulables a la licencia por matrimonio.

- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- h) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo o hermano, en la fecha de celebración del evento.
- 2.- Los trabajadores tendrán derecho hasta a 35 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna. No obstante ello, los trabajadores procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médicas a sus tiempos de descanso.

Art. 31.- *Permisos no retribuidos.*

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de nueve años, o ascendientes mayores de sesenta y cinco años, dispondrán del tiempo necesario para acompañar a los mismos a las consultas médicas oportunas, previo aviso y justificación.

ANEXO III

CONVENIO COLECTIVO DE CLÍNICAS PRIVADAS

Capítulo III

Jornada de trabajo, permisos y vacaciones.

Art. 12. *Jornada.*- **Jornada continuada.** Será de 1.718 horas en cómputo anual. Diariamente la jornada no podrá ser inferior a siete horas, ni superior



a 10. Librarán un día y medio ininterrumpido, correspondiente al descanso semanal obligatorio. Deberá mediar un mínimo de 12 horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

Jornada partida. Tanto para el personal externo como interno, será de 1.718 horas en cómputo anual. Diariamente la jornada no podrá ser inferior a siete horas ni superior a diez. Librarán con carácter obligatorio y de forma consecutiva dos días a la semana. Deberá mediar un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

No obstante la empresa y los trabajadores, con el comité de empresa, podrán negociar otro tipo de jornada y los descansos correspondientes, para regular las situaciones especiales que puedan plantearse.

El personal que con anterioridad a la entrada en vigor del convenio del año 1996, viniera prestando su jornada en horario partido seguirá desarrollando ésa sin ningún tipo de variación en sus condiciones laborales, en su caso, (horario, jornada, descanso, retribuciones, etc), salvo en lo referido a jornada anual que se reducirá en 32 h.

No obstante dicho personal, previo acuerdo con la empresa, podrá optar en cualquier momento a partir de la entrada en vigor de este convenio, por prestar sus servicios en los términos expresados para la jornada partida con carácter general. Transcurrido un año desde la solicitud del trabajador sin que el acuerdo se hubiera producido, el trabajador se incorporará de forma automática al nuevo régimen de jornada.

Jornada nocturna. La jornada nocturna será de 1.706 horas en cómputo anual. La jornada nocturna será de 10 horas y deberá mediar un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente; quienes realicen esta jornada percibirá del 25 por ciento de las cantidades señaladas en el Anexo I como “módulo nocturno”.

El personal que con anterioridad a la entrada en vigor del convenio colectivo del año 1996, viniera prestando su jornada en horario nocturno seguirá desarrollando ésa sin ningún tipo de variación en sus condiciones laborales, en su caso, horario, jornada, descanso, retribuciones, etc.

No obstante dicho personal previo acuerdo con la empresa podrá optar en cualquier momento a partir de la entrada en vigor de este convenio, por prestar sus servicios en los términos expresados para la jornada nocturna con carácter general. Transcurrido un año desde la solicitud sin que el acuerdo se hubiera producido, el trabajador se incorporará de forma automática al nuevo régimen de jornada.

Art. 13. Permisos. Las empresas concederán licencias retribuidas a todo el personal de plantilla que lo solicite, siempre que medien las siguientes causas por el tiempo que se indica:

- Tres días naturales, ampliables a cinco, si el hecho ocurre en provincia distinta al lugar de trabajo, en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Tres días naturales ampliables a cinco, si el hecho ocurre en provincia distinta al lugar de trabajo, en casos de enfermedad que conlleven hospitalización, intervención quirúrgica, o cuidados asistenciales especiales en el domicilio del enfermo, para el caso de los parientes relacionados en el párrafo anterior. Dichos días se conceden con el objeto de dedicarlos al cuidado y asistencia familiar del enfermo.
- Cuatro días naturales por alumbramiento de la esposa. Podrá ampliarse a cinco días cuando el alumbramiento se produjera en provincia distinta de la que resida habitualmente el trabajador.
- Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.
- Un día por traslado de su domicilio habitual.
- Un día por razón de boda de padres, hijos, hermanos, ampliables a tres si la celebración de la misma se lleva a efecto en provincia distinta a la residencia habitual del trabajador.
- El tiempo indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, tales como citaciones, exhortos, juicios, etc. Dichas ausencias deberán ser justificadas con posterioridad con el correspondiente documento.
- Un día por razón de comunión o bautizo de hijo/as, hermanos/as y nietos/as.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo (artículo 26.4 de la Ley 31/1995 de PRL).

Lactancia: las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.



El periodo de tiempo de lactancia lo podrá disfrutar el padre, teniendo que justificar documentalmente que la madre no disfruta de dicho tiempo mediante un certificado de empresa.

En todos los casos reseñados anteriormente, el trabajador justificará documentalmente su petición.

Vacaciones: todos los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán obligatoriamente de un mes de descanso retribuido al año, preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un solo periodo o en dos fracciones de quince días, siempre que haya acuerdo entre las partes, no siendo acumulable con cualquier otro permiso festivo.

Los trabajadores que no hubieran completado un año de servicio tendrán derecho a un número de días proporcional al tiempo de servicios prestado, computándose a estos efectos a razón de dos días y medio por mes trabajado. De resultar alguna fracción de este cómputo, se fijará el número de días por exceso, es decir con inclusión de la fracción del día resultante.

Los turnos se distribuirán respetando los acuerdos adoptados por el personal, dentro de cada uno de los servicios, categorías y turnos.

De no alcanzarse acuerdo en la distribución de los turnos o vacaciones se utilizará un sistema de rotación que asigne a cada miembro del servicio un orden de prioridad con el que tendrá derecho a elegir su turno de vacaciones.

En aquellas empresas en que dicho sistema se aplique por primera vez, para establecer el orden de prioridad inicial se utilizará el criterio de la antigüedad.

En caso de producirse nuevas incorporaciones por traslado voluntario del personal procedente de otro servicio, se respetará la programación de vacaciones de ese año, y se acoplará a dicho personal a las necesidades asistenciales del servicio de destino para el disfrute de sus vacaciones.

El personal que por necesidades de servicio sea trasladado de unidad con posterioridad a la fecha de fijación de los turnos, conservará el turno de vacaciones que le hubiera correspondido.

En el mes de enero, o como mínimo con tres meses de antelación al comienzo del primer turno de vacaciones, la dirección de la empresa fijará el número de trabajadores que disfrutarán mensualmente de las vacaciones anuales. Comunicándose a su vez a los representantes sindicales.

Los trabajadores comunicarán a la dirección de la empresa, con dos meses de antelación a la fecha de comienzo, el periodo de vacaciones.

En aquellas empresas en las que exista comité de empresa o delegado de personal, así como secciones sindicales o delegados sindicales de los sindicatos representativos, se contará con su participación para elaborar los supuestos de sustituciones para el periodo vacacional.

En caso de que cualquier empresa cerrara en los meses de junio, julio, agosto o septiembre se computará como mes de vacaciones.

ANEXO IV

DATOS DE LA EMPRESA

Nombre de la empresa

Federación

Dirección

Nº de trabajadores: 6-49 50-500 >501

Actividad

Nº de delegados de prevención ¿Cuántos son de CC.OO.?

SERVICIOS DE PREVENCIÓN

SP Propio

SP ajeno

SP mancomunado

Trabajadores designados

No tiene

Nombre del servicio de prevención



DATOS PERSONALES

Nombre y apellidos

Teléfono de contacto

Antigüedad como representante de los trabajadores

Formación sindical en salud laboral Sí No

Nº de cuestionario

CUESTIONARIO SOBRE TIEMPO DE TRABAJO

Marca en el cuestionario la casilla que proceda

1.- ¿El convenio colectivo hace referencia al tiempo de trabajo?

Sí

No

2.- ¿Cuál es la duración de la jornada diaria?

< de 8 horas

8 horas

> de 9 horas

3.- Tiempo de trabajo en cómputo anual (convenio colectivo).....

4.- Entre el final de una jornada y el comienzo de otra, ¿se respeta en todos los casos el periodo mínimo de descanso de 12 horas?

Sí

No

5.- ¿Hay trabajadores en régimen de turnos?

Sí No

En el caso de que la respuesta anterior sea afirmativa señala el tipo de turnos

- Fijo de mañana
- Fijo de tarde
- Fijo de noche
- Discontinuo (mañana/tarde)
- Mañana/tarde/noche (continuo)
- Jornada partida
- Trabajadores nocturnos¹⁶
- Otro tipo

Especificar

6.- ¿Qué tipos de rotación de turnos existe en tu empresa?

- Rápidos
- Lentos

7.- ¿Participan los trabajadores en los diseños de los turnos?

Sí No

8.- ¿La carga de trabajo a la que están expuestos los trabajadores disminuye por la noche?

Sí No

16 Según el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores se considera trabajador nocturno aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.



9.- ¿Existe algún procedimiento a través del cual se excluya a trabajadores de una determinada edad o con problemas de salud relacionados con el trabajo a turnos de su realización?

Sí No

10.- ¿Se hacen horas extraordinarias (retribuidas)?

Sí No

En caso afirmativo:

- ¿Se respeta el máximo legal o convencionalmente establecido¹⁷?

Sí No

- ¿Hay regulación específica sobre horas extras en convenio colectivo?

Sí No

- Las horas extraordinarias se remuneran por encima del valor de la hora ordinaria?

Sí No

- ¿Las horas extraordinarias se compensan por descansos?

Sí No

11.- ¿Se prolonga la jornada? (sin sueldo)

Sí No

12.- ¿Existe horario flexible¹⁸?

Sí No

13.- Si tienes una jornada diaria superior a 6 horas seguidas, ¿disfrutas de algún descanso (mínimo de ... de hora)?

Sí No

17 80 horas al año, salvo los casos en los que el convenio colectivo disponga otra cosa.

18 Se establece un periodo de hora a hora y media de flexibilidad en la incorporación, y consecuentemente el horario de salida se producirá una vez realizada la jornada habitual.

En caso afirmativo:

- Dicho descanso, ¿se considera como trabajo efectivo?

Sí No

14.- El descanso semanal:

- * ¿Coincide normalmente con el fin de semana?

Sí No

- * Su duración es como mínimo de un día y medio ininterrumpido?

Sí No

15.- ¿Existen áreas de descanso?

Sí No

16.- ¿Existen comedores que permitan tomar comidas calientes en el turno de noche?

Sí No

17.- En verano las vacaciones las tomáis de mutuo acuerdo con la empresa?

Sí No

18.- ¿Las vacaciones coinciden normalmente con el periodo estival?

Sí No

19.- ¿Tenéis problemas para hacer coincidir tus vacaciones con las de vuestra familia?

Sí No



20.- ¿Hay trabajadores menores de 18 años?

Sí No

▪ En caso afirmativo:

- ¿Hay algunos que trabajen en periodo nocturno?

Sí No

- ¿Hay algunos que realicen horas extraordinarias retribuidas?

Sí No

- ¿Hay algunos que prolonguen jornada sin retribuir?

Sí No

21.- ¿Se ha realizado evaluación de riesgos?

Sí No

▪ En caso afirmativo:

¿Existe evaluación de riesgos psicosocial en la que se evalúe el tiempo de trabajo?

Sí No

22.- ¿Someten a los trabajadores a una vigilancia específica de la salud en la que se tenga en cuenta el tipo de jornada que realizan?

Sí No

ANEXO V**CUESTIONARIO CONFIDENCIAL DE DAÑOS A LA SALUD**

Nombre de la empresa

Federación

Edad Sexo Antigüedad

Tipo de contrato: - Indefinido
 - Temporal
 - Parcial

¿Tienes a veces dolor de cabeza? ¿Te sientes frecuentemente fatigado? ¿Tienes dificultad para conciliar el sueño? Es posible que estos problemas de salud estén relacionados con tu trabajo. Por favor marca en el cuestionario la casilla que corresponda.

1.- ¿Trabajas a turnos que incluyan el turno nocturno o eres trabajador nocturno?

SÍ

NO

2.- En el caso de que la respuesta anterior sea afirmativa, señala cuánto tiempo llevas trabajando a turnos.

..... años meses

3.- ¿Te sientes fatigado?

SÍ

NO

4.- ¿Bostezas frecuentemente?

SÍ

NO



5.- ¿Tienes sueño normalmente?	Sí	No
6.- ¿Sientes los ojos fatigados?	Sí	No
7.- ¿Te sientes torpe y fatigado?	Sí	No
8.- ¿Tienes dificultades para concentrarte?	Sí	No
9.- ¿Olvidas las cosas con facilidad?	Sí	No
10.- ¿Sufres dolores de cabeza frecuentemente?	Sí	No
11.- ¿Sientes los hombros pesados?	Sí	No
12.- ¿Tienes alguno o algunos de los siguientes problemas de carácter gastrointestinal?	Sí	No

En caso afirmativo indica cuáles:

- Dispepsia (digestión difícil o pesada).
- Gastritis.
- Pirosis (sensación de ardor de estómago).
- Úlceras de estómago.
- Aumento de peso.
- Otras.

13.- ¿Tienes dificultades para conciliar el sueño?	Sí	No
--	----	----

14.- En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa, ¿tomas algún tipo de medicación que te ayude a dormir?

Sí

No

15.- ¿Sufres problemas de ansiedad, irritabilidad, cambios de humor o trastornos del carácter?

Sí

No



- Estatuto de los Trabajadores. Ed. Unión Sindical de Madrid Región de CC.OO. 5ª ed. (2003).
- Real Decreto 1561/1995 sobre Jornadas Especiales de Trabajo.
- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 39/1999 sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.
- Directiva 93/104/CE de 23 de noviembre relativa a la Ordenación del Tiempo de Trabajo.
- Recomendación 178 sobre Trabajo Nocturno de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio 171 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Pérez Bilbao, Jesús, *Envejecimiento y trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1997).
- Varios autores, *IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2001).
- *Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. Ed. Española: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1998).