

TESIS DOCTORAL

LOS LÍMITES LEGALES DEL TRABAJO NOCTURNO

ANTONIO LÓPEZ-QUIÑONES GARCÍA

DIRECTOR: DR. D. RICARDO ESCUDERO RODRÍGUEZ

TUTORA: DRA. D.^a ROSA MARÍA PÉREZ YÁÑEZ

FACULTAD DE DERECHO

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

2015



Publicaciones y
Divulgación Científica

AUTOR: Antonio López-Quiñones García

 <http://orcid.org/0000-0003-3374-0497>

EDITA: Publicaciones y Divulgación Científica. Universidad de Málaga



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional:

Cualquier parte de esta obra se puede reproducir sin autorización pero con el reconocimiento y atribución de los autores.

No se puede hacer uso comercial de la obra y no se puede alterar, transformar o hacer obras derivadas.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>

Esta Tesis Doctoral está depositada en el Repositorio Institucional de la Universidad de Málaga (RIUMA): riuma.uma.es

RESUMEN

El trabajo nocturno se articula y se define en función de dos conceptos: uno objetivo, el período nocturno, y otro subjetivo, el trabajador nocturno. Para la delimitación del trabajo nocturno, el Estatuto de los Trabajadores ofrece una definición objetiva y otra subjetiva. Por un lado, conforme a lo previsto en el artículo 36 de dicho cuerpo legal se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana; se trata de una definición objetiva en función del período en que se desarrolla tal trabajo. Por otro lado, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual; se trata aquí de una definición subjetiva en función de la entidad y habitualidad de la prestación de trabajo nocturno que desarrollan ciertos trabajadores, a los que se concede una particular condición.

Mientras que "trabajo nocturno" –toda prestación laboral realizada entre las diez de la noche y las seis de la mañana– es un concepto absoluto, en el sentido de que es independiente del número de horas nocturnas efectuadas o de la frecuencia o periodicidad de su realización, "trabajador nocturno" es un concepto relativo, pues no todo trabajador que preste servicios durante la noche va a recibir la condición de nocturno, sino que ésta va a depender de que la jornada del trabajador sea nocturna en la proporción diaria o anual que el legislador ha considerado relevante. Además, la virtualidad de ambos conceptos es diferente: el concepto objetivo de trabajo nocturno sirve a los efectos de la retribución específica del mismo, a los de información a la autoridad laboral de la realización del mismo, a los de restricción del mismo a ciertos sujetos (menores, mujeres embarazadas o lactantes...) y, obviamente, a los de delimitación de la condición de trabajador nocturno, mientras que el concepto subjetivo de trabajador nocturno tiene efectos en materia de limitación de su jornada y de protección de su salud. En fin, siendo el trabajo nocturno una modalidad de trabajo –o, más exactamente, una modalidad de realización de la jornada de trabajo– definida objetivamente por el horario nocturno en que se presta, algunos aspectos de su régimen jurídico se han construido sobre la base de un elemento subjetivo –la consideración de ciertos trabajadores como nocturnos–.

Al estudio del régimen jurídico aplicable al tiempo de trabajo de los trabajadores nocturnos y al del trabajo nocturno, en general, se dedican seis capítulos. En el capítulo I se

estudia la distinción entre el concepto de trabajo nocturno y el de trabajador nocturno; en los capítulos II y III se abordan las garantías de los trabajadores nocturnos en materia de tiempo de trabajo y las excepciones a las mismas; el capítulo IV se dedica al derecho del trabajador nocturno con problemas de salud a ser destinado a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa; en el capítulo V se abordan las restricciones del trabajo nocturno de los menores y de las mujeres; y en el capítulo VI se analizan las limitaciones de la prestación laboral nocturna en el caso del trabajo a turnos, del contrato para la formación y el aprendizaje y de algunos sectores con peculiaridades.

No se abordan, en este trabajo, ni las cuestiones retributivas ni el resto de materias relativas a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores nocturnos (garantía de un nivel de protección adecuado, evaluación de su salud...), que merecen un estudio en profundidad que excede del ámbito de este trabajo, que se centra únicamente en los aspectos relativos a la organización del tiempo de trabajo.

El estudio se centra, pues, en el análisis del sistema normativo vigente en materia de trabajo nocturno, tanto en lo que se refiere al trabajo prestado por la noche como en lo relativo al trabajo prestado por los trabajadores nocturnos, aunque sea en otro horario.

CONCLUSIONES

De modo esquemático, pueden señalarse las principales conclusiones y recomendaciones que suscita el estudio de los límites legales del trabajo nocturno.

- Lo más significativo es valorar la responsabilidad del legislador ante la realidad del trabajo nocturno y su voluntad de proteger tanto al trabajador estrictamente considerado nocturno como a aquél que presta trabajo nocturno sin alcanzar los niveles exigidos para aquella consideración.

- Hay que indicar que, como se ha expuesto a lo largo del trabajo, se podrían hacer algunas mejoras legislativas –de técnica jurídica– para facilitar la aplicación de las reglas legales.

- Sería también muy importante que la sociedad, en su conjunto, y los empresarios, en particular, valorasen más los sacrificios a los que se ven sometidos los trabajadores que realizan su prestación laboral durante la noche, para facilitarles su trabajo y para compensárselo de modo adecuado.

- Ha de ponerse especial atención en la prevención de riesgos laborales de los trabajadores nocturnos y de quienes trabajen de noche, preocupándose de crear un entorno de trabajo sano y seguro para estos trabajadores y establezca un sistema de vigilancia médica adecuado y específico para los trabajadores que trabajen en horario nocturno.

- Ha de permitirse participar al máximo a los trabajadores afectados en la organización de los turnos, en la composición de los equipos de trabajadores que los forman y en las decisiones sobre los horarios de trabajo.

- Ha de procurarse adaptar la organización de los turnos a las necesidades individuales. Desde un punto de vista fisiológico, es mejor cambiar de turno cada dos o tres días, porque apenas se ven afectados los ritmos biológicos, y algunos trabajadores dan prioridad a este aspecto. Sin embargo, ciclos tan cortos a veces hacen más difícil conciliar el trabajo con la vida social y familiar, por lo que otros trabajadores prefieren ciclos más largos (de cinco o

siete días, por ejemplo). Habría que intentar adaptarse a las preferencias de cada trabajador en la medida de lo posible.

- A la hora de establecer los cambios de turno, ténganse también en cuenta los horarios de los servicios de transporte público, de forma que cuando se produzca el cambio de turno tanto los trabajadores que llegan como los que se van pueden acceder al transporte público. Si no hubiera transporte público, habrían de considerarse otras medidas (transporte colectivo para los empleados, etc.).

- Conviene animar a los trabajadores nocturnos (o a quienes trabajen a turnos) a seguir hábitos saludables (no abusar del alcohol ni del café, mantener un horario regular de comidas, consejos dietéticos, hacer ejercicio, recomendaciones para dormir mejor, etc.), implicando en ello al servicio médico de la empresa y a los delegados de prevención de riesgos laborales.

- Hay que prestar atención a las condiciones del lugar del trabajo, procurando que la luz y la temperatura sean las adecuadas (dado que el calor excesivo aumenta la somnolencia).

- Es importante facilitar a los trabajadores un espacio donde poder comer de la forma adecuada, el tiempo necesario para que puedan hacerlo con tranquilidad y los medios materiales para que dispongan de comida caliente y sana.

- Es preciso diseñar el calendario de turnos con la máxima antelación y procurar no hacer cambios, de forma que los trabajadores puedan organizar mejor su vida privada. A la hora de diseñar el calendario, ténganse en cuenta las necesidades y preferencias individuales de los trabajadores (salud, edad, obligaciones familiares...) y también el tipo de tareas que se desempeñan. Incluso puede plantearse que exista cierta flexibilidad en los turnos (de entrada y salida, etc.) siempre que esto sea organizativamente posible.

- Es conveniente cuidar la distribución del volumen y el tipo de trabajo a lo largo de cada jornada. Por ejemplo, hay que evitar que se realice el trabajo más pesado o peligroso en plena noche o muy temprano, pues es cuando los trabajadores están más cansados.

- Hay que asegurarse de que los encargados que trabajan de noche hayan recibido un entrenamiento suficiente para valerse con autonomía. Durante los turnos de noche es

frecuente que no haya personas del nivel directivo a los que recurrir, y conviene que quienes quedan a cargo de la producción en ese turno puedan resolver la mayor cantidad posible de incidencias por sí mismos sin tener que interrumpir la producción.

- En la medida de lo posible, es muy recomendable proceder con la máxima flexibilidad posible para que los trabajadores puedan, por ejemplo, pactar entre ellos un cambio de turnos según sus necesidades.

- Sería deseable establecer algún tipo de escala en función de la cual los trabajadores que lleven determinados años de trabajo nocturno tengan preferencia para ocupar vacantes en puestos diurnos. Siempre que sea posible, el trabajo nocturno continuado debería ser voluntario, siempre acompañado de una retribución superior o ventajas de otro tipo (más días de vacaciones anuales, más descansos a lo largo de la semana o el mes, etc.).