

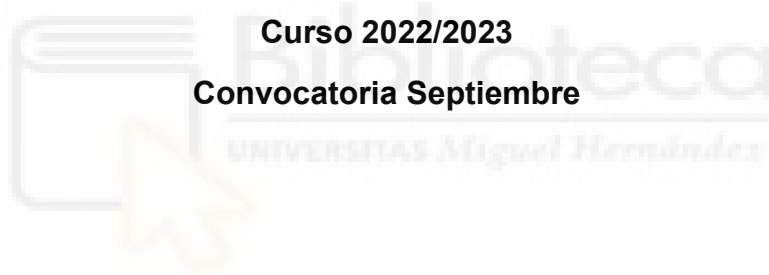


Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones

Trabajo de Fin de Máster

Curso 2022/2023

Convocatoria Septiembre



Orientación: Revisión bibliográfica

Título: Aspectos laborales del sueño y trabajo. Especial referencia a la comparación entre el régimen noruego y el español

Estudiante: Virginia Cisterne Larrosa

Tutora: Elena Miró Morales

Código OIR: 230719095314

Elche a 4 de septiembre de 2023

ÍNDICE

1.	RESUMEN	3
2.	INTRODUCCIÓN	4
3.	MARCO NORMATIVO.....	5
	3.1 A NIVEL INTERNACIONAL. CONVENIO Nº 171.....	5
	3.2 A NIVEL DE LA UNIÓN EUROPEA. DIRECTIVA EUROPEA 2003/88/CE.....	6
	3.3 A NIVEL NACIONAL. REAL DECRETO 1581/1995.....	7
4.	COMPARATIVA ENTRE EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y LA LEY DE MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO.....	11
	4.1 JORNADA DE TRABAJO.....	11
	4.2 DESCANSOS.....	12
5.	COMPARATIVA LABORAL DE TRABAJO NOCTURNO ESPAÑOL Y NORUEGO.....	13
6.	COMPARATIVA LABORAL DE TRABAJO A TURNOS ESPAÑOL Y NORUEGO.....	14
7.	CONCLUSIONES.....	15
8.	BIBLIOGRAFÍA.....	17

1. RESUMEN

Por el momento, cada vez nos encontramos a personas trabajadoras que buscan en otros países otra opción donde trabajar, que cada día están ampliando más sus fronteras a nivel internacional con la prestación de servicios mediante contratos laborales con otras empresas extranjeras. Dándose la problemática de que estos trabajadores pueden llegar a tener peores condiciones laborales si sus empresas no siguen las directrices que marcan las legislaciones de los países.

Por ello, con este trabajo se pretende hablar sobre la legislación internacional, europea y española relacionada con esta materia, sueño y trabajo, y, por consiguiente, hacer una pequeña referencia y a su vez, comparativa tanto del Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Medio Ambiente en el trabajo, en general.

Si que no podemos dejar pasar nuestra legislación nacional, pero con una referencia comparativa demostrable con un país en el norte de Europa en el que sus trabajadores/as tienen seis meses de noche y seis meses de día y a su vez, este país no es perteneciente a la Unión Europea. Observaremos que existe una Administración pública en todos los países que se dedica exclusivamente a gestionar todo este tema y llevar un control preventivo en relación con los derechos de estos/as trabajadores/as y que no por no pertenecer a la Unión Europea como España, no deja de ser menos en legislación laboral.

Palabras clave: trabajo a turnos, nocturno, descanso, jornada laboral, Noruega, España.

ABSTRACT

At the moment, we are increasingly finding working people looking in other countries for another option to work, who are increasingly expanding their borders internationally by providing services through employment contracts with other foreign companies. Given the problem that these workers may have worse working conditions if their companies do not follow the guidelines set by the laws of the countries.

Therefore, this work aims to talk about international, European, and Spanish legislation related to this subject, dream, and work, and, therefore, make a small reference and in turn, The Labour Code is a comparative law of both the Workers' Statute and the Environment at Work Act in general.

We cannot pass up our national legislation, but with a demonstrable comparative reference to a country in northern Europe where its workers have six months of night and six months of day and in turn, this country is not a member of the European Union. We will note that there is a public administration in all countries that is dedicated exclusively to manage this whole issue and carry out preventive control in relation to the rights of these/ as workers and not because they do not belong to the European Union as Spain, is not less in labor law.

Keywords: shift work, night work, rest, workday, Norway, Spain.

2. INTRODUCCIÓN

La historia del trabajo a turnos se remonta a tiempos antiguos, aunque ha evolucionado durante años significativamente. Los trabajos a turnos surgieron por las necesidades de producción en ciertos sectores, como el industrial.

El Tratado de Versalles, en 1919, estableció una jornada laboral diaria de ocho horas y de 48 horas semanales, debido a las incesantes huelgas que los obreros de diferentes sectores, sobre todo el industrial, ratificado en el Convenio nº 1 de la Organización Mundial de la Salud (en adelante OIT). (Ninet, J. I. G. 2020, p. 219) Creando, años posteriores, concretamente en el 1935, un Convenio (nº 47) donde se bajaban de las 48 horas semanales a las 40, aludiendo a la miseria que estaba viviendo la población debido a la Gran Crisis de 1929 y en agradecimiento a la población decidieron rebajarlas. (Ib., p. 224)

Diferentes trabajos han presentado y presentan dificultades como son los horarios contraindicados. Por lo que trabajar en horario de noches, para algunas personas trabajadoras, es obligatorio por las condiciones laborales que implica su trabajo, ya sea por trabajos nocturnos o rotativos (mañana-tarde-noche). (González, S., & Manuel, J., 2004, p. 3)

La humanidad necesita personas que trabajen todo el día por las urgencias que podamos tener, siendo estas los cuerpos de Seguridad del Estado y/o los sanitarios. Para ello, justificando la variedad de los turnos nocturnos y/o rotativos, pero para que en el futuro no tengan problemas este personal laboral con respecto a las diversas desventajas que tiene trabajar en estas condiciones, las políticas laborales y la Administración Pública o privada deben de ponerse de acuerdo para evaluar los riesgos laborales que producen. (Ib., p. 4)

Según la NPT 455 sobre el trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos; las hermanas Nogareda, nos introducen que el humano debería trabajar solo en horario diurno, dadas las características fisiológicas y laborales, pues se altera el equilibrio biológico debido a los cambios en el sueño y en la alimentación (Ib., p. 2), siendo lo que más sufren estos cambios las personas que solo trabajan de noches, realizando el cuerpo una fuerza para cambiar el ciclo de la actividad de descanso (Ib., p. 3) y dando como consecuencia y bajo investigaciones aclaratorias que durante la noche la productividad laboral disminuye, sobre todo entre las 3 y las 6 de la madrugada (Ib., p. 5) y a su vez, las personas que trabajan a turnos rotativos, han demostrado que reciben las ordenes de las tareas laborales a realizar con más irritación y predisposición negativa. (Ib., p. 7)

La realización de esta revisión bibliográfica de normativa laboral y elegir Noruega como comparativa con España, tiene la fundamentación de que debemos saber cómo legislan la jornada laboral, los descansos y los trabajos a turnos y nocturnos, pues si bien sabemos, este país se encuentra al norte de Europa y tiene la peculiaridad de que cuanto más al norte te vas y estés por encima del Círculo Polar Ártico te encuentras que en los meses de verano (de mayo a julio), se podrá

experimentar hasta 24 horas de luz diurna en, aproximadamente, 71 días. Al contrario, pasa en los meses de invierno (de noviembre a enero), pues no se pone el sol nunca y siempre está de noche durante unos 61 días. Esto ocurre, según cuentan los expertos, por la combinación y traslación de la órbita de la Tierra, así como la órbita elíptica del planeta en torno al Sol.

Si bien, este documento se compone de ocho apartados; siendo cuatro de ellos el análisis en profundidad del Convenio de la nº 171 de la OIT, la Directiva de la Unión Europea 2003/88/CE y el Real Decreto 1561/1995. En los apartados siguientes haremos una comparativa del descanso y la jornada laboral del Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Medio Ambiente en el trabajo de Noruega. Y para finalizar, se comparará cómo están planteados legislativamente los turnos rotativos como el trabajo nocturno de España y Noruega. Dando por finalizado esta revisión bibliográfica con unas conclusiones a las que habremos llegado.

3. MARCO NORMATIVO

3.1 A NIVEL INTERNACIONAL. CONVENIO 171

La OIT, para ser más exactos, el Consejo de Administración, el 6 de junio de 1990, fueron reunidos en Ginebra para adoptar diferentes propuestas sobre Convenios de trabajo nocturnos en menores, mujeres y protección a la maternidad en diferentes sectores como la industria y el comercio entre los años 1946 y 1952. Este Convenio está compuesto de diecinueve artículos.

A colación, la OIT define “trabajo nocturno” toda tarea laboral que implica una sucesión de siete horas o más sucesivas, que comprenda entre las 12 de la noche y las 5 de la mañana, si bien, en los Convenios Colectivos vendrá más especificado con la precedente opinión de la autoridad competente del país y los/as representantes/as legales. (Convenio nº 171, 1990, art. 1)

El artículo 2 de este Convenio, obliga a todo personal laboral, excepto a los del mar, agricultura, ganadería, y que sea miembro de la OIT, la aplicación de éste. Haciendo constar los/as trabajadores/as excluidos y los motivos de dicha exclusión.

Todo miembro de la OIT cuyo trabajo sea nocturno deberá acogerse a este Convenio, ya que redacta unas normas especiales comprendidas entre los artículos 4 al 10, con tal intención de resguardar su salud, la conciliación laboral y familiar, ascensos en su carrera profesional... Así como, estas medidas, abarcan, también, la protección de la trabajadora embarazada. (Ib., art. 3)

Como bien establece el artículo 4, todo personal laboral en situación de tener un trabajo nocturno estará en la obligación, la parte empresarial, de realizarle un reconocimiento médico antes del inicio de su relación laboral, durante y cuando el/la trabajador/a

considere que presenta cualquier enfermedad derivada de su trabajo nocturno. Cuando estos reconocimientos médicos reconozcan al trabajador/a no apto para trabajar en nocturnidad, la empresa deberá de reubicarle en otro puesto fuera de las noches. Y, si esta reubicación no es posible se procederá a despedirlo/a (Ibidem, art. 6) objetivamente por ineptitud sobrevenida, con una indemnización de 20 días por año trabajado. (Real Decreto Legislativo del Estatuto de los Trabajadores, núm. 2, 2015, art.52.)

Todo personal laboral que se encuentre realizando su trabajo de noches, deberá ser compensado económicamente, mediante un plus de nocturnidad. (Convenio nº 171, 1990, art. 7)

Ante todo, cualquier creación y/o modificación del horario nocturno, la empresa deberá de comunicarse con la representación de los/as trabajadores/as¹ antes, para poder consensuar lo mejor para los/as trabajadores/as, como establece la legislación. (Ib., art. 10)

3.2 A NIVEL DE LA UNIÓN EUROPEA. DIRECTIVA EUROPEA 2003/88/CE

En primer lugar, antes de sintetizar esta Directiva, debemos saber que anteriormente hubo otra Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y a la que a su vez le precede la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo; en la que ambas normatizan el descanso semanal, así como a vacaciones.

En interés del Tratado constitutivo de la Unión Europea, más específicamente, el artículo 137 que fija que la Comunidad Europea respaldará toda acción que realice los Estados Miembros en aras de mejora del ámbito laboral en materia de seguridad y salud de los/as trabajadores/as. Como pueden ser los descansos diarios, semanales y anuales. Haciendo necesario que el tiempo de trabajo nocturno se vea limitado. (Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, 2003, p. 1)

En el Capítulo 2 de esta Directiva se centra en la regulación del tiempo de trabajo en el que comprende el descanso diario que debe de ser de un mínimo de 11 horas en un periodo de 24. (Ib., art. 3) Cuando la duración de la jornada laboral supere las seis horas, se establecerá un descanso que estará establecido en cada Convenio Colectivo o en Acuerdos. (Ib., art. 5) La duración máxima del tiempo de trabajo semanal, vendrá

¹ Persona designada para la defensa y/o gestión de los derechos laborales en una empresa u organización.

establecida, según la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, en órdenes reglamentarias, acuerdos u otras normas. La limitación de y, a su vez, la media, no sobrepasará las 48 horas en un periodo de siete días. (Ib., art. 6)

En el artículo 8 establece la duración del trabajo a turnos que no superará las ocho horas en 24, así acarree riesgos especiales como físicos y/o mentales. Además, todo/a trabajador/a nocturno o a turnos, tendrá una cobertura mayor en materia de seguridad y salud. (Ib., art. 12)

Las excepciones que vienen establecidas en el artículo 17.1, con referencia a los artículos del 3 a 6 que regula los periodos mínimos de descansos; el 8 sobre la duración del trabajo nocturno y 16 de los periodos de referencia en todos los descansos, excluyen a trabajadores/as autónomos/as, altos cargos, trabajos religiosos y/o familiares.

Siempre que lo establezca una normativa, todo aquel descanso que no se le pueda dar a la persona trabajadora debido a razones objetivas (Ib., art. 17.2) como, por ejemplo, cuando el lugar de residencia y el de trabajo se encuentren lejos, cuando la vigilancia de bienes y/o personas implique una asistencia continuada, sectores donde su servicio debe de ser mantenido como los centros sanitarios, puertos y aeropuertos, cuerpos generales del Estado, transporte, etc. (Ib., art. 17.3)

El personal laboral cuyo centro de trabajo sea móvil u off-shore², serán los Estados Miembros, los que vigilarán y crearán medidas específicas para garantizar la salud y seguridad de ese personal. (Ib., art. 20)

Los/as trabajadores/as del mar no se le podrá aplicar los períodos mínimos de descanso, que trabajen en buques marítimos, aunque, los Estados Miembros, impondrán medidas para que éstos puedan descansar adecuadamente en un periodo medio de 48 horas semanales sin exceder el año (Ib., art 21.1). Una referencia a este periodo sería que el máximo trabajado diario no sobrepasará las 14 horas de 24 ni de 72 horas en siete días, o lo que es lo mismo, el descanso será mínimo de diez horas de 24 y de 77 horas en siete días. (Ib., art. 21.3)

3.3 A NIVEL NACIONAL. REAL DECRETO 1561/1995

En España, la ley que regula las jornadas especiales de trabajo es el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

² Persona que trabaja en una instalación en el mar, situada en el mar territorial o dentro de la zona económica exclusiva de los Estados miembros con arreglo a la legislación internacional del mar, y que regresa regularmente por mar o por vía aérea al territorio de los Estados miembros.

El objetivo de esta es legalizar todos los inconvenientes de la duración y descansos de la jornada de trabajo en algunos sectores de actividad especiales conforme a lo que viene establecido en el Estatuto de los Trabajadores. (Real Decreto 1561/1995, núm. 230, art. 1)

En el caso de que entre jornada y jornada solo se pueda tener un descanso mínimo de 10 horas (el Estatuto de los Trabajadores establece un mínimo de 12 horas), el tiempo que quede por disfrutar se podrán acumular para las vacaciones, previo acuerdo entre ambas partes, trabajador/a y empresario/a. (Ib., art. 2) Estando prohibido la compensación económica, excepto cuando la relación laboral llegue a su fin y no se haya podido disfrutar antes de esos descansos. (Ib., art. 2.2)

En el Capítulo 2 viene regulada la ampliación de jornadas en el caso específico de empleados/as que estén al cuidado de fincas urbanas. Donde, desde el inicio y el fin de la jornada laboral, tendrá periodos de descanso entre el servicio; siempre y cuando establezca esto el Convenio Colectivo o acuerdo entre las partes. (Ib., art. 3) Los/as guardias y vigilantes que no trabajen en el ámbito ferroviario tendrán descansos durante su jornada cuando ésta no supere las 12 horas y el lugar de vigilancia no implique mayor estado de alerta constante. (Ib., art. 4)

Con respecto al personal laboral que trabaja en el campo, pesca o forestal, sus jornadas laborales vendrán establecidas en el Convenio Colectivo de aplicación o lo que marque la costumbre del lugar sin llegar a exceder los derechos laborales. (Ib., art. 5)

En la hostelería, los descansos se podrán acumular en día y medio de descanso semanal por tramos de hasta cuatro semanas. (Ib., art. 6) En las zonas turísticas, mediante acuerdo entre las partes, los descansos se podrán acumular para las temporadas bajas de trabajo sin superar cuatro meses para su disfrute. (Ib., art. 7)

El sector del transporte establecerá primero, qué se considera trabajo efectivo³ y qué tiempo de presencia⁴, por lo que las de presencia no superarán las 20 horas semanales de más en el periodo de un mes, así como, estas horas no contarán ni para la jornada laboral ni para las horas extraordinarias, salvo acuerdo mediante descanso o plus de disponibilidad. (Ib., art. 8) El máximo de horas que podrá ejecutar un/a trabajador/a de carretera a la semana será de 48 horas en el plazo de cuatro meses y de 60 horas semanales, teniendo en ambos casos un reparto desigual en promedio de un año. (Ib.,

³ La persona trabajadora realiza sus tareas laborales y está a disposición del empresario/a, sin tener en cuenta el tiempo del bocadillo, la comida y/o los periodos de descanso durante la jornada laboral.

⁴ La persona trabajadora está a disposición del empresario/a, pero sin realizar esta sus tareas laborales por razones de guardia, averías, paradas en rutas u otras.

art. 10bis.1) En el caso del descanso diario, los/as transportistas pararán un máximo de 30 minutos en jornadas continuadas de seis horas, llegando a ser, el descanso de 45 minutos en jornadas diarias de nueve horas o más. (Ib., art. 10bis. 4) Llevando registrado todos estos movimientos en el camión y guardando la información, el/la empresario/a, tres años. (Ib., art. 10bis. 5)

Con respecto al personal laboral que trabaje en el sector ferroviario, ocasionalmente, podrán superar las nueve horas diarias solo por fuerza mayor o por necesidades del viaje en ruta. (Ib., art. 13.3) Diariamente se descansará en el domicilio un máximo de 12 horas sucesivas, siendo de ocho horas si el/la conductor/a está fuera del domicilio, siendo el lugar de descanso acorde al mismo y corriendo a cuenta de la empresa. Esta norma no será aplicada al transporte ferroviario transfronterizo de mercancías o pasajeros/as ni los trayectos que empiecen y terminen en España, pasando por algún país vecino y deberán de registrar cada jornada laboral de los/as maquinistas, diariamente, en el caso que lo requiera la Autoridad Laboral. (Ib., Disposición Adicional séptima)

El personal de vuelo trabajará un máximo de 2.000 horas anuales, ejecutando máximo 900 horas en vuelo. (Ib., art. 14.3); de descanso semanal y festivos tendrá 96 días al año, siendo disfrutados, mínimo, siete cada mes. (Ib., art. 14.4) La Inspección de Trabajo si considera que estos descansos han sido vulnerados por parte de las empresas, pondrá en conocimiento a la Dirección General de Aviación Civil. (Ib., Disposición Adicional sexta)

La jornada laboral de los/as trabajadores/as del mar no será superior a 12 horas diarias, estando en puerto o faenando, excepto cuando sea por fuerza mayor derivado de que el barco y/o los tripulantes se encuentren en peligro o que necesiten recargar de víveres, combustible el barco. (Ib., art. 16.1) A excepción de estos, la jornada laboral será como máximo de 14 horas en 24 horas ni de 72 horas en una semana (siendo compensadas estas por descanso o económicamente, según acuerdo entre las partes o por Convenio). (Ib., art. 16.2)

En el caso del descanso entre jornada y jornada, será mínimo de ocho horas o de 12 si está atracado el barco. (Ib., art. 17.2.a) Las guardias serán de cuatro horas y el descanso de estas de ocho (Ib., art. 17.b) Cuando sean pescadores/as, el descanso será mínimo de seis horas o, a su vez, lo que establezca el Convenio de aplicación. (Ib., art. 17.3)

El descanso semanal será de un día y medio, pero si durante la travesía, no se hubiera podido disfrutar, se acumularán los días para cuando el barco atraque en puerto durante tiempo largo. (Ib., art. 18)

En determinados sectores, cuando su jornada laboral sea a turnos, el medio día de descanso semanal, tendrá la posibilidad de acumularse en el tiempo de cuatro semanas. (Ib., art. 19)

Un trabajador puede tener la responsabilidad de iniciar o finalizar el trabajo de sus compañeros/as viéndose modificada la jornada, bien ampliada o, a su vez, compensada económicamente. (Ib., art. 20)

Cuando por causas de seguridad y salud del personal laboral, debido a que sus tareas laborales supongan peligro por la larga exposición de contaminantes, estos verán reducida su jornada laboral mientras continúe el riesgo. (Ib., art. 21) Así como, el personal agrario, a causa de las inclemencias meteorológicas por lluvia, viento, humedad, frío o calor, también se verá afectada su jornada laboral no superando las seis horas diarias y/o 38 horas semanales. (Ib., art. 24)

Para el personal minero, la jornada máxima semanal será de 35 horas, siendo la diaria de seis horas cuando confluja peligrosidad en la mina debido a las temperaturas y/o humedad. O si estos/as mineros/as tienen que trabajar mojados, su jornada diaria no será mayor de cinco horas. (Ib., art. 25)

El personal que trabaje en sectores dónde pasen su jornada laboral en cámaras de congelación o frigoríficas, será de un descanso de 15 minutos cada tres horas (temperatura de cero a cinco grados bajo cero), un descanso de 15 minutos cada hora y un máximo de seis horas trabajadas (temperaturas de cinco a 18 grados bajo cero) y un descanso de 15 minutos cada 45 minutos y un máximo de seis horas de trabajo (temperaturas de 18 grados bajo cero o más). (Ib., art. 31)

Los/as trabajadores/as que estén trabajando en horario nocturno tendrán una jornada no superior a las ocho horas, excepto en los casos de fuerza mayor como pueden ser para impedir riesgos y/o daños inminentes o en turnos desiguales por alguna causa imprevista. (Ib., art. 32.1) En el caso de que se tengan que efectuar horas extraordinarias por los motivos arriba expuestos, la compensación, económica o de descanso, se verá reflejada en el Convenio Colectivo de aplicación. (Ib., art.32.2) Cuando estos/as trabajadores/as se encuentren trabajando con riesgos o tensiones graves, su jornada laboral será de ocho horas en el espacio de 24; a no ser que haya un riesgo y/o daño inminente que se verá referenciada en el Convenio esta especialidad. (Ib., art. 33) El trabajo nocturno (de 22 horas a 7 horas) para los menores de 18 años en la pesca estará prohibido. (Ib., Disposición Adicional Tercera)

4. COMPARATIVA ENTRE EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y LA LEY DE MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO

Después de la introducción en materia legislativa tanto a nivel internacional con el Convenio de la OIT, los Reglamentos de la Comunidad europea y la ley española, veía coherente centrarme en la comparación de la legislación nacional laboral noruega para, posteriormente centrarme en el trabajo a turnos rotativos y nocturnos noruego y español.

Si bien, observando que en materia legislativa transnacional los descansos y los trabajos a turnos o nocturnos están amparados, quisiera valorar y comparar estas cuestiones laborales tan básicas que un/a trabajador/a español/a y noruego/a tienen debido a que en Noruega posee la característica que tienen seis meses de día y otros seis meses de noche, sin llegar a tener la noche y el día en un periodo de 24 horas como España posee.

4.1 JORNADA DE TRABAJO

En la sección 5º del Real Decreto Legislativo 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores nos referencia el tiempo de trabajo.

El artículo 34.1 nos especifica que la jornada laboral tiene que estar pactada o en Convenio Colectivo o en el contrato de trabajo, siendo la jornada semanal de 40 horas máximo. Siendo esta irregular bajo pacto entre las partes hasta un máximo de un diez por ciento anual. (Ib., art. 34.2)

Para poder conciliar laboral y familiarmente, el personal laboral, podrán adaptarse la jornada laboral, así como el tiempo de trabajo, siendo estas propuestas lógicas y a su vez, reconocidas por la empresa no viéndose afectado este requerimiento a la producción de esta. (Ib., art. 34.8)

La jornada laboral de cada persona trabajadora de la organización se verá reflejada diariamente en el registro de jornada⁵ y este deberá ser conservado durante un periodo de hasta cuatro años en el caso de que lo requiera la Autoridad Laboral y los/as propios/as trabajadores/as. (Ib., art. 34.9)

Ahora bien, con respecto a la Ley de Medio Ambiente en el Trabajo noruego, en lo relativo a la jornada de trabajo nos encontramos que en la Sección 10-2 nos referencia que la jornada de trabajo debe ser acorde para que el personal laboral no sufra estrés psicológico y/o físico y a su vez su seguridad en el trabajo. Que un/a trabajador/a que su jornada sea nocturna tendrá derecho a por el tiempo indispensable por problemas de salud u otros motivos sociales., así como, los/as trabajadores/as que hayan cumplidos

⁵ El registro de la jornada laboral consiste en la documentación de las horas que los empleados de una compañía destinan al cumplimiento de sus actividades laborales.

los 62 años o más tendrán el derecho de reducir su jornada laboral por los mismos motivos, volviendo a su jornada habitual cuando se termine este.

El horario de trabajo podrá ser flexible llegando a un acuerdo entre las partes y si el personal laboral tiene diferentes turnos, estos los ejecutarán junto a los/as representantes de los/as trabajadores/as y máximo dos semanas antes de su ejecución. Actuar sobre el medio ambiente de trabajo, el horario de trabajo y la seguridad en el empleo, etc. (Ley de Medio Ambiente de Trabajo, Sección 10-3)

La jornada laboral diaria no será más de nueve horas en 24 horas y de 40 horas semanales (Ib., Sección 1-4 (1)) como establece también la legislación española. Solo en los casos que el trabajo sea a turno que implique trabajar sábados, domingos, festivos o nocturnos, la jornada laboral no podrá superar las nueve horas diarias y 38 horas semanales. (Ib., Sección 10-4 (4)) Cuando un trabajo sea considerado pasivo, se podrá alargar esta un máximo de 13 horas diarias y de 48 horas semanales. (Ib., Sección 10-4 (2)) Sin embargo, cuando el trabajo sea a turnos rotacionales, trabajos subterráneos, minería... la jornada laboral será de nueve horas diarias y 36 semanales. (Ib., Sección 10-4 (5))

Con respecto al tiempo, la ley establece que no se podrá trabajar fuera del horario laboral, exceptuando alguna necesidad imperiosa. Obviamente, todo exceso de horas se considerará horas extraordinarias; no superando en 10 horas semanales, 25 horas en un mes y 200 horas en 52 semanas. Aun así, la Autoridad Laboral o un acuerdo entre las partes podrá ampliar estas. (Ib., Sección 10-6) Las horas extraordinarias están referenciadas legalmente igual que en la legislación española, pues establece la ley que estas deberán ejecutarse por la persona trabajadora voluntariamente (Ib., Sección 10-6 (11)) y que se compensarán económicamente o en descanso. (Ib., Sección 10-6 (11-12))

El tiempo de trabajo, no se verá interrumpido a las personas mayores de 18 años si estas están estudiando o quieren hacerlo. (Ib., Sección 11-2 (1)) Para los menores de 15 años o estén escolarizados, la jornada laboral no será superior a dos horas diarias y 12 semanales en periodo lectivo y de siete horas diarias y 35 horas semanales en periodo no lectivo. Cuando la formación sea dual (teórica y práctica), no excederán de ocho horas diarias y de 40 a la semana en cómputo total. (Ib., Sección 11-2 (2))

Los/as jóvenes que estén entre los 15 y los 18 años, su jornada laboral no será de más de ocho horas diarias y 40 semanales. (Ib., Sección 11-2 (3))

4.2 DESCANSOS

El Estatuto de los Trabajadores dice que entre jornada y jornada habrá un descanso mínimo de 12 horas, siendo la jornada diaria no superior a nueve, excepto los/as

menores de edad que será de ocho. (art. 34.3) El descanso durante la jornada diaria será como máximo de 15 minutos superando las seis horas seguidas trabajando o, por defecto, lo que marque el Convenio Colectivo. Los/as menores de edad descansarán 30 minutos cada cuatro horas de trabajo. (art. 34.4)

La Ley de Medio Ambiente en el Trabajo habla que el descanso diario será mínimo de 11 horas y el semanal de 35 horas seguidas (Ib., Sección 10-8 (2)), siendo uno de los días de descanso en domingo, a menos que el trabajo se ejecute en domingo y fines de semana, que se descansará el primer domingo que se pueda de las cuatro semanas siguientes. (Ib., Sección 10-8 (4)) El descanso durante la jornada laboral será tomado a partir de las cinco horas y media de trabajo continuo, tomándose la persona trabajadora media hora de descanso si su jornada es de ocho horas. (Ib., Sección 10-9 (1))

Cuando un/a trabajador/a tenga que echar horas extras, a partir de las dos horas trabajadas, el/la empresario/a deberá de concederle media hora de descanso computándose esta como trabajo efectivo. (Ib., Sección 10-9 (2))

Todo descanso se tendrá que realizar cuando esté establecido o se pueda, si interfiere en la producción. (Ib., Sección 10-9)

No se deberá trabajar desde las 18:00 horas del día anterior al domingo o fin de semana hasta las 22:00 horas del día anterior al día hábil. Los festivos como pueden ser Navidad, Semana Santa y Pentecostés no se trabajará entre las 15:00 y las 22:00. Si existiera la probabilidad que en estas franjas horarias se tenga que trabajar por motivo del sector laboral, se compensará económicamente como si se trabajara un domingo o fin de semana. (Ib., Sección 10-10)

Si hablamos de los descansos en los/as menores de edad, nos encontramos en la Sección 11-5 de la ley que los/as menores de 18 años descansarán media hora cada cuatro horas y media de trabajo. Si bien, el descanso diario será de 14 horas para los/as menores de 15 años o estén escolarizados y de 12 horas entre los 15 y 18 años. (Ib., Sección 11-5 (2)) El descanso semanal será de dos días consecutivos (Ib., Sección 11-5 (3)) En relación con las vacaciones, los menores de 18 años que estén escolarizados tendrán un mes de vacaciones, teniendo dos semanas de estas en la temporada de verano. (Ib., Sección 11-5 (4))

5. COMPARATIVA LABORAL DEL TRABAJO NOCTURNO ESPAÑOL Y NORUEGO

El artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores regula el trabajo nocturno en que comprende desde las 22:00 y las 6:00 horas, obligándose la parte empresarial a informar a la Autoridad Laboral de esta referencia horaria. La persona trabajadora que este realizando su jornada laboral en horario

nocturno no podrá realizar más de ocho horas diarias ni horas extraordinarias. Aun así, el Ministerio de Trabajo podrá imponer especificaciones a estas jornadas en distintas actividades y si estas implican riesgos para la seguridad del/la trabajador/a. (Ib., art. 36.1) No podemos obviar que el salario se verá incrementado a todo el personal que trabaje en horario nocturno dado que este estará establecido en el Convenio Colectivo de aplicación. (Ib., art. 36.2)

El personal laboral tendrá la opción de obtener reconocimientos médicos al inicio y durante su relación laboral, siendo los gastos sufragados por el/la empresario/a, según establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el/la trabajador/a que dé como resultado en estos reconocimientos médicos problemas de su salud derivados de este tipo de jornada, podrá exigir un cambio de la jornada nocturna a diurna en la misma empresa. (Ib., art. 36.4)

Sin embargo, Noruega, establece que entre las 21:00 y las 6:00 horas se considera trabajo nocturno. Aunque, mediante acuerdo entre las partes, se podrá fijar otro turno que este entre las 00:00 y las 6:00 no siendo este superior a 8 horas. (Sección 10-11 (1)) Si la empresa establece un horario que comprenda entre las 21:00 y las 23:00 horas, se deberá formalizar un acuerdo con el/la trabajador/a. (Ib., Sección 10-11 (3)) Todo/a trabajador/a que su jornada laboral sea nocturna, la empresa le tendrá que realizar un reconocimiento médico antes y durante su tiempo en la empresa, gratuitamente. (Ib., Sección 10-11 (8))

Los menores de 15 años o que estén escolarizados tienen prohibido trabajar desde 20:00 hasta las 6:00. (Ib., Sección 11-3 (1)) Los que estén entre los 15 y 18 años que no vayan a la escuela, deberán tener un descanso mínimo de ocho horas y que este sea entre las 23:00 y las 6:00 horas, siendo considerado trabajo nocturno entre las 21:00 y las 23:00 horas y está totalmente prohibido trabajar a no ser que ocurra una necesidad imperiosa. (Ib., Sección 11-3 (2)) El Ministerio podrá tener excepciones en la jornada laboral de los/as menores que trabajen en determinados sectores e implementará a estos, descansos especiales, así como normas y/o condiciones laborales. (Ib., Sección 11-3 (4)) Este mismo obligará a las empresas a que les hagan reconocimiento médico antes del inicio de la relación laboral y durante. (Ib., Sección 11-4)

6. COMPARATIVA LABORAL DEL TRABAJO A TURNOS ESPAÑOL Y NORUEGO

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 36.3, regula el trabajo a turnos, definiendo este como: *“forma de organización del trabajo [...] según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, [...] 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 de semanas”*. Es decir, este tipo de organización laboral se da en empresas en la que su producción no se puede parar y debe trabajar las 24 horas del día, los siete días a la semana. Los/as trabajadores/as que hagan el turno de noche no podrán hacerlo más allá de dos semanas consecutivas, excepto que sea voluntario.

El departamento de Recursos Humanos deberá de elaborar un cuadro de turnos o cuadrante⁶ dónde estén distribuidos los turnos y el personal laboral que debe de efectuarlos, para que así, tanto la organización como la plantilla, sepa en todo momento qué turno debe de realizar cada semana y los días de descanso que les pertenecen.

La vigilancia de la salud será obligatoria y gratuita para todo el personal laboral de la organización, igual que los/as trabajadores/as que solo trabajen de noches. (Ib., art. 36.4)

Con respecto a Noruega, el personal que trabaja a turnos son los que tienen que montar guardias y se refieren a dos tipos de turnos; uno cuando se trabaja 24 horas y otro cuando se trabaja fines de semana y festivos, llamándose éste "*comparable*". (Sección 10-4 (4)) Cuando el turno de trabajo cae en domingo y fines de semana computará en una hora y diez minutos normales y si es en horario nocturno, computará en una hora y 15 minutos normales, hasta llegar a 36 horas en cómputo total semanal. (Ib., Sección 10-4 (6))

7. CONCLUSIONES

Tanto en España como en Noruega, el trabajo nocturno está regulado por leyes y regulaciones específicas, tal y como hemos estado comparando en este documento, que buscan proteger los derechos y la salud del personal laboral. Sin embargo, hemos visto cómo se aborda este tema en ambos países, pero las ínfimas diferencias que hemos podido encontrar va en función de las leyes laborales de cada país, así como de las costumbres arraigadas en ellos en relación con la conciliación laboral, familiar y/o social.

Estas diferencias notorias serían como la definición de trabajo nocturno, que margen horario son las horas nocturnas y las compensaciones económicas o de descanso que se le ofrecen al personal nocturno en agradecimiento a realizar su jornada laboral en horario nocturno sabiendo los contras que ello implica.

El trabajo a turnos en España, como hemos estado comentando en los párrafos anteriores, se refiere a un sistema laboral en el cual la plantilla realiza las tareas laborales en turnos rotativos. Los sectores donde más se concentra este tipo de trabajo es el área de la salud, industria, transporte, cuerpos y seguridad del Estado, principalmente. El que exista esto en España, consideramos que es un punto a favor para los/as trabajadores/as pues hay una legislación laboral que regula no solo los derechos y obligaciones tanto del/la empresario/a como del/la trabajador/a sino que enfatiza y promueve la necesidad de garantizar la seguridad, la salud y el bienestar del personal laboral con este tipo de horarios, debido a que se puede dar el impacto negativo a la salud física y mental de

⁶ Se utiliza para organizar el trabajo, distribuyendo los turnos de trabajo entre los empleados. Esta herramienta es esencial para controlar la situación laboral de la empresa y para garantizar que los trabajadores estén preparados para asumir los turnos que se les asignen.

ellos/as, por los desajustes en sus ritmos circadianos pudiendo recaer en más bajas laborales e incluso enfermedades profesionales.

Conviene subrayar que el trabajo a turnos en España está siendo una realidad en varios sectores económicos y hemos demostrado que está perfectamente regulado tanto internacional como nacional. Sin embargo, es importante recalcar tanto a los/as empleadores/as como a los/as empleados/as sean conscientes de los posibles desafíos que puede llegar a presentar este tipo de horarios y, estar dispuestos/as a trabajar conjuntamente para buscar soluciones a los problemas que se interpongan, y así, equilibrar las necesidades operativas con el bienestar de los/as trabajadores/as.

Por otro lado, como hemos comprobado el trabajo nocturno, es toda tarea laboral que abarca desde las 22:00 horas hasta las 6:00 de la mañana. El cual tiene características regulatorias más específicas que la persona que trabaja en horario diurno, como son las compensaciones económicas por los riesgos y/o molestias que la nocturnidad acarrea, la prohibición de las horas extras, más implicación en su seguridad y salud, un descanso extra, entre otros muchos beneficios sociales que se les da. Pero si bien, podemos afirmar que las normas pueden cambiar y evolucionar en beneficio del personal laboral y que todo es mejorable en cuanto a la calidad y salud de esos/as trabajadores/as.

En Noruega, encontramos una fuerza descomunal con respecto a la conciliación entre lo personal y lo profesional con diferentes medidas que incluyen opciones de reducir el horario nocturno y adaptaciones de su jornada cuando esta nocturnidad afecte a su día a día familiar. Cosa que en España está empezando a verse ahora. Hemos tenido que sufrir una pandemia para que las organizaciones aprendan que sus trabajadores/as pueden teletrabajar y no estar presentes en la empresa diariamente y que el trabajo sale a flote y, por el contrario, los/as trabajadores/as hemos aprendido que tenemos más vida fuera del entorno laboral y por eso, cada vez estamos más dispuestos a encontrar trabajos que podamos conciliar nuestra vida familiar y social con el trabajo, ya sea en una organización que tenga turnos rotativos o en otra que solo tenga empleo en horario nocturno.

Resumiendo, encontramos que ambas leyes laborales garantizan que el personal laboral que trabaja de noches y por turnos se encuentren protegidos y a su vez, tengan una recompensa económica por ello. Aunque hay diferencias debido a la cultura de cada país y el enfoque que se le da al bienestar del/a trabajador/a. Pero sí que después de haber estudiado las diferentes normativas, podemos considerar que son básicas y ambiguas tanto las del ámbito internacional como nacional de un país u otro. Sin embargo, Noruega destaca sobresalientemente por ofrecer un enfoque más amplio en términos de protección de la salud de los/as trabajadores/as, evaluaciones medicas y compensaciones adicionales.

Al realizar esta revisión podemos concluir que nos podemos sentir orgullosos/as de que nuestro país ratifique la gran mayoría de Convenios de la OIT pues considero que, si por suerte o desgracia tenemos que ser un/a migrante más y salir de España a trabajar, no tendremos porque tener miedo con respecto a las condiciones laborales del país dónde vayamos, si fuera este Noruega, pues tendríamos sino unas condiciones iguales, unas condiciones mejores.

8. BIBLIOGRAFIA

- *Actuar sobre el medio ambiente de trabajo, el horario de trabajo y la seguridad en el empleo, etc. (Ley de Medio Ambiente de Trabajo)*. (s/f). Arbeidstilsynet.no. Recuperado de <https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/regelverkspdf/arbeidsmiljoven---aml>
- BOE.es - DOUE-L-1993-82076 *Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo*. (s/f). Boe.es. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1993-82076>
- BOE-A-1995-21346 *Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo*. (s. f.). Boe.es. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-21346>
- BOE-A-2015-11430 *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. (s/f). Boe.es. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- BOE-A-2016-7338 *Real Decreto 311/2016, de 29 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en materia de trabajo nocturno*. (s/f). Boe.es. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rd/2016/07/29/311>
- *Convenio C171 - Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)*. (s/f). Ilo.org. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C171
- El, P., Europeo, Y., El, C., & De La, U. (s/f). *DIRECTIVA 2003/88/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo*. Boe.es. Recuperado de <https://www.boe.es/doue/2003/299/L00009-00019.pdf>
- González, A. J. M. (s. f.). *Análisis de los efectos de la nocturnidad laboral permanente y de la rotación de turnos en el bienestar, la satisfacción familiar y el rendimiento perceptivo-visual de los trabajadores*. Uib.es Recuperado de https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/2553/Sanchez_Gonzalez_JuanManuel.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ninet, J. I. G. (2020). La protección del tiempo de trabajo en la historia de la OIT. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 217-247. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090102>
- Nogareda, C., Licenciada En Psicología, C., Nogareda, S., & Licenciada En Medicina, C. (s. f.). *NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos*. Insst.es. Recuperado de https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_455.pdf

