
Horaris i torns

PID_00244504

Inés Dalmau Pons
Ramon Ferrer Puig
Pere Jorba Jorba

Temps mínim de dedicació recomanat: 3 hores



Índex

Introducció	5
Objectius	6
1. La vivència del temps	7
2. Distribució de la jornada de treball	9
2.1. La distribució del temps de treball a Espanya	10
2.2. Normativa sobre el temps de treball i la seva distribució	12
3. Classificació del treball per torns	15
4. Efectes per a la salut del treball per torns	18
4.1. Ritmes circadianis	18
4.2. Hàbits d'alimentació	19
4.3. Alteracions del son	19
4.4. Alteracions psicològiques. Vida personal	20
4.5. Conseqüències laborals	22
5. Qüestions juridicol·legals. Sentències	25
Resum	32
Bibliografia	33

Introducció

El temps mitjà que els espanyols dediquen al treball està entorn de les 1.665 hores anuals (OCDE, 2013). Més enllà de les comparacions que puguin fer-se entre diferents països o de les consideracions sobre la seva correcta dimensió, en aquest apartat es desenvolupa la distribució horària d'aquest temps i les seves implicacions en la vida de les persones i en el funcionament de la societat.

Tradicionalment hi ha hagut grups de treballadors que, per diversos motius, han efectuat la seva jornada laboral en horaris diferents dels de la majoria (treballadors de serveis de salut, neteja, transport de mercaderies, vigilància nocturna, etc.). Però, en les últimes dècades, factors associats amb l'economia i la globalització han provocat l'aparició de canvis en els sistemes de producció de béns i serveis que han comportat una incidència més gran de la flexibilitat horària i, per tant, del treball en horaris no habituals; a causa d'això, ha aparegut una normativa específica que defineix i pretén protegir la conciliació entre la vida personal, familiar i social. Però, per un altre costat, també estan apareixent propostes que no faciliten la conciliació i que, en canvi, poden generar un risc psicosocial: disponibilitat enfront d'hores treballades, dilució del límit entre hores de treball i hores personals, presentisme, etc.

L'objecte d'aquest apartat és analitzar tant la realitat actual quant a la distribució del temps de treball, com els efectes que per a la seguretat i salut dels treballadors poden tenir diferents distribucions temporals del temps de treball. Tot això, tenint en compte les possibles diferències en diversos horaris de treball i les diferències individuals que poden incidir en la seva afectació.

Com a conseqüència de la importància que, en diferents àmbits, té aquesta qüestió i dels conflictes que ha generat al llarg del temps, s'han produït accions juridicolgals dels tribunals que exemplifiquen amb sentències, sovint conflictives, la importància d'aquesta qüestió.

Objectius

Els principals objectius d'aquest mòdul són els següents:

- 1.** Reflexionar sobre la importància de la percepció subjectiva del temps.
- 2.** Analitzar els diferents tipus de distribució del temps de treball.
- 3.** Conèixer la normativa aplicable a la distribució del temps de treball.
- 4.** Descriure els ritmes biològics circadianis relacionats amb els períodes de son-vigília.
- 5.** Identificar les conseqüències dels horaris i torns de treball.

1. La vivència del temps

Abans de començar a analitzar l'impacte que té en la persona un determinat horari de treball, creiem que és important fer una breu reflexió sobre el concepte de temps. D'una banda, tenim el temps suposadament objectiu, que podem mesurar i quantifiquem amb l'ús dels rellotges, i, de l'altra, la vivència subjectiva del temps. La **percepció subjectiva** que tenim d'una determinada hora viscuda varia en funció de si aquesta és agradable o desagradable.

La repercussió que té en una persona aquesta percepció del temps serà determinant en la possible aparició de l'estrès o d'altres riscos. Recordem que en la definició d'estrès ja es parla de percepció subjectiva.

A més, hem de tenir en compte els **referents culturals** que hi ha en relació amb el temps. Expressions com «el temps és or», «no podem perdre el temps», «no tinc temps», «si tingués temps, faria...», etc., més pròpies de cultures occidentals, situen la persona com a element passiu del temps: el temps és una cosa que hem d'estalviar, acumular, una moneda de canvi. S'allunya d'una visió més oriental de vivència plena del temps, en la qual cada moment és irrepetible i es pot gaudir. Una visió actual que pretén introduir certes tendències amb més o menys èxit són estratègies com ara *carpe diem*, *slow-food*, *stop-phubbing*, etc.; en síntesi, centrar-se en l'aquí i l'ara com a estratègia vital per a prevenir problemes de salut, estrès i similars.

Un altre aspecte relacionat amb l'anterior té a veure amb la **intensitat** o el **ritme d'activitat** en funció del temps. Des de la Llei de Parkinson, que ens diu que «el treball s'expandeix fins a omplir el temps disponible perquè s'acabi», fins a la velocitat a la qual caminem pel carrer en funció del nombre d'habitants que hi ha a la població, la tendència és clara: independentment del temps, la quantitat d'activitat que portem a terme en aquest temps tendeix a incrementar-se, tant en l'entorn laboral com en el personal. En síntesi, la tensió sobre la persona és més gran i, moltes vegades, més difícil de conèixer o controlar, sobretot perquè està relacionada amb aspectes no tan físics, directament observables, sinó d'índole mental i emocional.

Quan això és així, s'incrementa la intensitat i apareix la fatiga. La fatiga, per definició, comporta que el temps de reacció de l'ésser humà augmenti: necessitem més temps per a poder donar una resposta, i encara més perquè aquesta sigui adequada; si no tenim aquest temps, augmenta la possibilitat de cometre errors i, en últim terme, la d'un accident. En la planificació de qualsevol activitat humana, s'ha de considerar el **temps de recuperació** –ja el van contemplar els metodistes en les versions actuals de l'estudi de mètodes de treball–; ho sabem per experiència pròpia: necessitem disposar de cert temps per a seguir

reaccionant de manera adequada. Necessitem temps per a prendre decisions adequades, per a recuperar-nos de determinades emocions intenses, per a comunicar-nos i afrontar els conflictes, etc.

En general, en la prevenció de riscos laborals la gestió i distribució del temps són aspectes especialment importants. Recordem que en l'avaluació de qualsevol tipus de risc, hem de tenir en compte el temps d'exposició i la freqüència. Si augmenten, s'incrementa la possibilitat que es materialitzi el risc i, per tant, la gravetat de les seves conseqüències.

2. Distribució de la jornada de treball

El temps destinat al treball i la seva distribució repercuteix de manera molt important en el funcionament de les societats, tant en el seu vessant econòmic com social, i determina en gran manera el major o menor grau de benestar de les persones en el treball i fora d'aquest.

En l'**àmbit economicoproductiu**, l'organització i durada del temps de treball és crucial per a la productivitat i el rendiment econòmic del teixit productiu. En l'**àmbit social**, determina aspectes tan importants com ara la qualitat de vida, el funcionament familiar, social i reproductiu, etc.

Per aquest motiu, tant la legislació com la jurisprudència s'han ocupat àmpliament d'aquesta qüestió, que ha generat no poques discrepàncies al llarg del temps (des de la reivindicació, ja històrica, de la jornada de les vuit hores diàries fins al reconeixement de la necessitat de conciliar la vida laboral, familiar i personal).

En la història recent del nostre país, el temps de treball i la seva distribució han evolucionat a causa dels canvis econòmics i socials associats a fenòmens com la globalització, l'aparició i el desenvolupament de noves tecnologies, els canvis en els paràmetres de demanda de béns i serveis, etc. Això ha fet aparèixer de manera molt significativa la implantació d'horaris «atípics» (diferents dels horaris tradicionals de vuit hores diàries, habitualment diürnes).

En aquest context, han aparegut dos conceptes que, segons diferents punts de vista, han estat valorats com a contraposats i/o com a complementaris:

- La **flexibilitat**, associada a una millor adaptació a les necessitats del mercat des de la perspectiva de la productivitat, amb la consegüent millora de la competitivitat, o a una «llibertat» més gran del treballador per a cobrir les seves necessitats socials.
- Íntimament relacionat amb el concepte anterior, trobem el de **conciliació** de la vida laboral familiar i personal que, una vegada legislat al nostre país, pretén facilitar l'atenció de les obligacions laborals i socials (tasca no sempre fàcil).

Aquest nou context ha anat associat a l'increment de l'interès per la relació entre la distribució del temps de treball i la salut de les persones, de la qual ens ocuparem en aquest apartat.

2.1. La distribució del temps de treball a Espanya

Per a poder valorar la importància que sobre el col·lectiu laboral té la distribució de la jornada laboral, és necessari conèixer les dades sobre els horaris laborals en la població treballadora.

Taula 1. Distribució d'horaris a Espanya

	Homes	Dones	Total
Jornada partida: matí i tarda, amb una parada de com a mínim una hora per a menjar	46,9%	32,6%	40,2%
Jornada contínua (fix/matí)	22,2%	36,0%	28,6%
Jornada contínua (fix/tarda)	2,3%	7,1%	4,6%
Jornada contínua (fix/nit)	2,2%	1,2%	1,7%
Equips rotatius (matí/tarda)	14,6%	14,5%	14,5%
Equips rotatius (matí/tarda/nit)	8,4%	5,9%	7,2%
Equips rotatius (un altre tipus de torn)	0,6%	0,2%	0,4%
Una altra variable o irregular	2,6%	2,4%	2,5%
NS/NC	0,1%	0,2%	0,2%
Total	100,0	100,0	100,0

Font: Dades de la VII Enquesta nacional de condicions de treball de l'INSHT.

Com es pot observar en la taula 1, al voltant del 40% dels treballadors tenen jornada de treball partida. El 22,2% treballa en sistema de torns, i el 8,9% fa horari nocturn, sia en torn fix de nit o en torns rotatius de matí-tarda-nit. Veiem també que l'horari que inclou treball nocturn és ocupat per un nombre superior d'homes.

La distribució horària difereix de manera significativa en funció del sector productiu:

Taula 2. Distribució d'horaris a Espanya per sector d'activitat

(Dades en %)	Agric. Rama. Pesca	Ind. quim.	Metall	Ind. manufac.	Cons-trucc.	Co-merç	Ho-tele-ria	Transp.	Comun. finan. admin.	Admi-nist. educa.	Act. sa-nit.	Act. cult. espor.
Jornada partida	44,8	40,6	41,3	41,8	69,4	51,2	33,8	34,7	49,8	23,1	18,0	34,2
Jornada contínua (fix/matí)	32,8	19,7	20,9	27,5	12,6	17,6	22,0	22,5	31,0	51,3	30,7	35,4
Jornada contínua (fix/tarda)	0,7	2,1	1,8	2,7	0,4	4,0	6,9	4,2	2,8	7,5	6,5	8,0
Jornada contínua (fix/nit)	0,8	3,9	3,0	1,9	0,7	0,5	3,3	4,4	0,8	0,6	3,8	2,1

Font: Dades de la VII Enquesta nacional de condicions de treball de l'INSHT.

(Dades en %)	Agric. Rama. Pesca	Ind. quim.	Metall	Ind. manufact.	Cons-trucc.	Co-merç	Ho-tele-ria	Transp.	Comun. finan. admin.	Admi-nist. educa.	Act. sa-nit.	Act. cult. espor.
Equips rotatius (matí/tarda)	15,5	12,1	20,7	16,0	14,9	23,2	15,3	15,1	9,4	7,9	15,5	11,0
Equips rotatius (matí/tarda/nit)	2,7	18,9	11,7	8,1	0,4	2,0	14,3	13,2	3,4	7,0	20,2	3,5
Equips rotatius (un altre tipus de torn)	-	0,3	0,2	0,3	-	-	1,2	1,5	0,2	0,4	1,5	0,5
Una altra variable o irregular	2,7	2,6	0,5	1,6	1,4	1,3	3,1	3,9	2,6	2,1	3,5	5,1
NS/NC	-	-	-	-	0,2	0,2	0,1	0,4	-	0,1	0,4	0,3

Font: Dades de la VII Enquesta nacional de condicions de treball de l'INSHT.

Com s'observa en la taula 2, el treball nocturn té una incidència molt diferent segons el sector productiu (estan ombrejades les activitats amb una incidència superior a la mitjana general).

Podem veure que el sector «Transport i emmagatzematge» és el que mostra un percentatge més gran de treballadors amb torn fix de nit, mentre que el sector «Activitats sanitàries, veterinàries i serveis socials» destaca per tenir el percentatge més gran en torns rotatius.

Una altra variable important que cal tenir en compte és la grandària de l'empresa. En la taula 3, es pot observar que el treball nocturn i el treball a torns tenen una incidència superior quan augmenta la grandària de l'empresa, i que la jornada partida és més habitual en empreses de menys de cinquanta treballadors que en la resta.

Taula 3. Distribució d'horaris a Espanya segons la grandària de l'empresa

(dades en %)	Total	1-10	11-49	50-249	250-
Jornada partida	40,2	48,9	38,2	28,2	23,6
Jornada contínua (fix/matí)	28,7	24,5	30,7	35,6	32,5
Jornada contínua (fix/tarda)	4,6	4,1	4,7	5	5,5
Jornada contínua (fix/nit)	1,7	1,3	1,9	2,4	2,2
Equips rotatius (matí/tarda)	14,5	13,7	15,8	14,7	14,8
Equips rotatius (matí/tarda/nit)	7,2	3,9	6,2	11,4	18,3
Equips rotatius (un altre tipus de torn)	0,4	0,3	0,5	0,6	0,7
Una altra variable o irregular	2,5	3,0	1,9	2,0	2,4
NS/NC	0,2	0,3	-	0,1	0,2

Font: Dades de la VII Enquesta nacional de condicions de treball de l'INSHT.

Aquestes dades, que haurien de ser tingudes en compte en el moment d'abordar qualsevol actuació en relació amb el treball a torns i el treball nocturn, reflecteixen la incidència dels diferents tipus de jornades de treball basant-se en diferents variables. Tot això, sense oblidar que cada empresa pot tenir una organització del temps de treball concreta que contempli aspectes específics que també incideixen en el treballador, com ara la flexibilitat de la jornada, la gestió de suplències, la possibilitat de perllongar les jornades de treball, etc.

Esment a part mereix el que en moltes organitzacions es denomina *horari flexible*. L'**horari flexible** fa referència a la possibilitat del treballador de disposar d'un marge horari, habitualment d'una hora, d'entrada i sortida, de manera que si per algun motiu es retarda simplement recuperarà posteriorment aquest temps. N'hi ha moltes modalitats: recuperació en el mateix dia, en la setmana, en el mes vigent, possibilitat de banc d'hores, amb sistema de sanció automàtica o no, etc. En general, en les organitzacions on es facilita l'opció d'horari flexible, aquest és molt ben rebut pels treballadors i difícilment es pot eliminar. De fet, es considera una de les opcions que millora en un grau més alt la possibilitat de conciliar la vida laboral i la personal.

2.2. Normativa sobre el temps de treball i la seva distribució

El temps de treball i la seva distribució tenen la seva principal base legislativa en l'Estatut dels treballadors (Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors). En aquesta disposició, s'estableixen les condicions en les quals han de desenvolupar-se les relacions laborals quant a la durada i distribució del temps de treball. Així mateix, contempla que, en el marc de la negociació col·lectiva o per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es puguin fer determinats canvis respectant en tot cas els mínims establerts legalment.

Sobre el temps de treball, regulat en l'article 34 de l'Estatut dels treballadors, s'estableix el següent:

- La durada màxima de la jornada laboral ordinària es fixa en quaranta hores setmanals, amb una possible distribució irregular al llarg de l'any.
- Entre el final d'una jornada i el començament de la següent hi haurà, com a mínim, dotze hores.
- El temps de treball es computarà de manera que, tant al començament com al final de la jornada diària, el treballador es trobi al seu lloc de treball.
- Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi sis hores, haurà d'establir-se un període de descans durant aquesta de durada no inferior a quinze minuts.
- El treballador tindrà dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Aquesta regulació ha estat matisada pel Reial decret 311/2016, de 29 de juliol, pel qual es modifica el Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball en matèria de treball nocturn, amb motiu d'un dictamen emès per la Comissió Europea al Regne d'Espanya per no acomplir en la seva legislació determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball contemplats en la legislació europea (concretament, en la Directiva 2003/88/CE). En article 1 d'aquest Reial decret 311/2016, es regula la jornada màxima dels treballadors nocturns amb riscos especials o tensions importants, en els termes següents:

«La jornada de treball màxima dels treballadors nocturns el treball dels quals impliqui riscos especials o tensions físiques o mentals importants serà de vuit hores en el curs d'un període de vint-i-quatre hores durant el qual facin un treball nocturn, tret que hagi de ser inferior, segons el que s'ha previst en el capítol III.

A l'efecte d'allò que es disposa en aquest article, els treballs que impliquin riscos especials o tensions físiques o mentals importants seran els definits com a tals en conveni col·lectiu o, en defecte d'això, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, prenent en consideració els efectes i els riscos inherents al treball nocturn.»

Com es pot veure, s'estableix una limitació en la durada de la jornada en treballs amb implicacions concretes (riscos especials o tensions físiques o mentals importants). El fet que aquestes implicacions seran determinades per mitjà de la negociació col·lectiva (o per acord entre l'empresa i els representants dels

treballadors) permet, en principi, que la norma pugui adaptar-se a les molt diverses circumstàncies que podem trobar en qualsevol dels diferents sectors productius, activitats i/o empreses.

Pel que fa a la **distribució** del temps de treball, l'article 36 de l'Estatut dels treballadors estableix les definicions següents:

- **Treball nocturn:** es considerarà treball nocturn l'efectuat entre les deu de la nit i les sis del matí. La jornada de treball dels treballadors nocturns no podrà excedir vuit hores diàries de mitjana en un període de referència de quinze dies. Aquests treballadors no podran fer hores extraordinàries.
- **Treballador nocturn:** es considerarà treballador nocturn el que faci normalment en període nocturn una part no inferior a tres hores de la seva jornada diària de treball.
- **Treball per torns:** tota forma d'organització del treball en equip segons la qual els treballadors ocupen successivament els mateixos llocs de treball, segons un cert ritme, continu o discontinu, fet que implica per al treballador la necessitat de prestar els seus serveis en hores diferents en un període determinat de dies o de setmanes. En les empreses amb processos productius continus durant les vint-i-quatre hores del dia, per a l'organització del treball dels torns es tindrà en compte la rotació d'aquests i que cap treballador no estigui en el de nit més de dues setmanes consecutives, excepte adscripció voluntària.

Quant a les possibles conseqüències que el treball per torns i el treball nocturn puguin ocasionar a la salut dels treballadors, el mateix article disposa el següent:

«L'empresari haurà de garantir que els treballadors nocturns que ocupi disposin d'una avaluació gratuïta del seu estat de salut, abans de la seva afectació a un treball nocturn i, posteriorment, a intervals regulars, en els termes establerts en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i en les seves normes de desenvolupament. Els treballadors nocturns als quals es reconegui problemes de salut lligats al fet del seu treball nocturn tindran dret a ser destinats a un lloc de treball diürn que existeixi en l'empresa i pel qual siguin professionalment aptes.»

En aquest text, queda clar que l'afectació per a la salut del treball nocturn i del treball a torns no solament és possible, sinó que sembla més que probable.

3. Classificació del treball per torns

Hi ha diferents formes d'organitzar la producció de béns i serveis que impliquen el treball per torns. Podem diferenciar tres possibles sistemes:

- **Sistema discontinu:** el treball s'interromp normalment a la nit i el cap de setmana. Inclou, doncs, dos torns: un de matí i un de tarda.
- **Sistema semicontinu:** la interrupció és setmanal. Inclou tres torns: matí, tarda i nit, amb descans els diumenges.
- **Sistema continu:** el treball es fa de manera ininterrompuda. El treball queda cobert durant tota la setmana. Inclou més de tres torns a més del treball nocturn.

A partir d'aquesta classificació bàsica de l'organització del treball per torns, la manera d'assignar els treballadors a qualsevol d'aquests sistemes ha de tenir-se en compte per les seves implicacions en la regularitat o irregularitat dels seus horaris al llarg de l'any. Els sistemes d'assignació dels treballadors als torns es classifiquen de la manera següent:

- **Sistemes estàtics o tancats:** els treballadors estan assignats de manera fixa i única a alguns dels diferents torns. Així, en aquest sistema distingirem entre treballadors fixos de matí, fixos de tarda o fixos de nit.
- **Sistemes oberts o rotatoris:** els treballadors alternen de manera periòdica entre els diferents torns.
- **Sistemes mixtos:** alguns dels treballadors estan assignats a torns fixos i uns altres a torns rotatoris.

Els sistemes rotatoris, al seu torn, presenten diferents possibles configuracions en funció de la seva **cadència** i de la **direcció horària** de rotació.

En funció de la seva **cadència**, es distingeixen tres possibilitats:

- **Torn llarg o lent:** el canvi de torn es fa amb una freqüència setmanal (cada cinc a set dies).
- **Torn ultrallarg o ultralent:** la freqüència de rotació és superior a la setmanal.

- Torn curt o ràpid: els canvis de torn es porten a terme amb una freqüència inferior a la setmanal.

Quant a la **direcció horària**, distingim entre aquests torns:

- Torns anterògrads: al torn de matí segueix el torn de tarda i, a aquest, el de nit.
- Torns retrògrads: després del torn de nit, es passa al torn de tarda i, posteriorment, al torn de matí. En aquest tipus de torns, hi sol haver un descans més breu dins de cada cicle –nit/tarda/matí– però més llarg en els canvis de cicle.

Més enllà d'aquest sistema classificatori, que pretén englobar la majoria de possibilitats d'organització del treball per torns, ens trobem amb **casos especials** que transcendeixen aquestes classificacions tradicionals.

En el sector de serveis (especialment en sanitat, protecció, emergències, etc.), trobem distribucions horàries que, en algunes ocasions (però no en totes), poden ser legalment considerades com a subjectes a treball per torns o a nocturnitat però que, en qualsevol cas, entenem que han d'esmentar-se en aquest punt, atesa la seva especificitat i, per tant, les seves possibles conseqüències, que sovint són coincidents amb les del treball per torns.

Com a exemples de distribucions horàries particulars d'aquests sectors, podem esmentar les següents:

- Personal d'infermeria amb jornades laborals de dotze hores en dies alterns (subjectes a treball per torns o no). És habitual, en el sector de la infermeria hospitalària, la realització de tres i quatre jornades setmanals (alternatives) de dotze hores continuades (dilluns-dimecres-divendres / dimarts-dijous-dissabte, amb un diumenge alternatiu afegit). Aquesta distribució pot estar subjecta a rotació de torns o no.
- Personal mèdic hospitalari o d'emergències amb disponibilitat (guàrdies) de vint-i-quatre hores (o, a vegades, de més durada per necessitats del servei). Sovint entra en discussió el concepte de treball efectivament fet (la disponibilitat d'un metge implica que, davant la necessitat d'una actuació mèdica, haurà de «treballar efectivament», però l'absència d'aquesta necessitat, encara que no impliqui activitat, sí que li impedeix ocupar el seu temps en activitats extralaborals).

- Personal del cos de bombers amb guàrdies de vint-i-quatre hores (la situació és equivalent a l'anterior)
- Personal subjecte al sistema de guàrdia localitzada o disponibilitat permanent, habitualment al seu domicili.

Fins aquí, s'han contemplat les possibles situacions relatives a la distribució horària del temps de treball dels treballadors per compte d'altri, és a dir, d'aquells que treballen sota una estructura dissenyada per l'empresa (en sentit ampli, considerant *empresa* com aquella persona o grup de persones que tenen el poder i la responsabilitat d'organitzar una estructura productiva, inclosa també l'Administració pública) amb subjecció a unes normes. No podem deixar d'esmentar que l'activitat productiva no es limita a aquest col·lectiu, sinó que hi ha un altre tipus de relacions productives (**de professionals liberals, autònoms, persones amb contractes civils –no laborals–, mercantils**, etc.) que, encara que no estiguin incloses de manera clara en la legislació laboral ni en aquella que regula l'àmbit de la prevenció de riscos laborals, poden estar exposades igualment a sistemes horaris diversos i, en moltes ocasions, atípics. Per descomptat, això no significa que aquests treballadors no estiguin sotmesos a condicions relatives a la distribució del seu treball que puguin ser equivalents a les que hem descrit o, sovint, amb exigències diferents que, per no estar legislades, escapen de qualsevol classificació i/o estadística.

4. Efectes per a la salut del treball per torns

Els efectes del treball a torns, especialment el nocturn, deriven en l'alteració del ritme habitual i incideixen en la persona tant en l'àmbit biològic com el social. Cal no oblidar que la susceptibilitat individual de cada persona incidirà en la major o menor afectació que pugui derivar-se de l'organització del treball.

El canvi de l'horari implica que el cicle vigília-son es veu alterat i els ritmes circadianis es desequilibren (recuperaran la normalitat en reprendre l'horari normal). En el cas d'horari nocturn continuat, es produeix una **adaptació de l'organisme**, que gairebé mai no arriba a ser completa.

4.1. Ritmes circadianis

Els ritmes circadianis són oscil·lacions de variables fisiològiques que es produeixen en tots els éssers vius en intervals regulars (diaris) de temps. Els éssers humans no en són una excepció.

En els mamífers, el «rellotge» circadiari es localitza en un grup de neurones de l'hipotàlem (nucli supraquiasmàtic) dins del cervell, modulats per factors externs (principalment, la variació en la intensitat de la llum, de la qual es rep informació a través de la retina).

El ritme circadiari més significatiu en els éssers humans és el cicle «vigília-son», que determina una sèrie de variacions fisiològiques que, quan es mantenen constants (vigília diürna i son nocturn), permeten a l'organisme fer activitats en la vigília i tenen un efecte de recuperació en el son.

Dins de cada cicle diari es produeixen, en condicions normals, canvis regulars en tres paràmetres biològics:

- secrecions hormonals
- ritme vigília-son
- temperatura corporal

El ritme circadiari pot ser alterat per múltiples factors. Alguns són **endògens** (produïts pel mateix organisme), com per exemple problemes neurològics i/o psiquiàtrics, patologies relacionades amb determinades hormones, etc., mentre que uns altres poden ser **exògens** (produïts per causes externes al funcionament de l'organisme), com ara presència de llum o soroll en horari nocturn, ingestió de determinades substàncies estimulants (cafè, per exemple) o

Lectura recomanada

Recomanem la lectura de la nota tècnica de prevenció (NTP) següent:

C. Nogareda Cuixart; S. Nogareda Cuixart (1998). «Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos». NTP 455. Madrid: INSHT.

exigències horàries laborals que impliquin activitat nocturna regular (treball nocturn) o alternança entre activitat diürna i nocturna (treball per torns). Evidentment, no pot descartar-se la combinació de factors endògens i exògens.

4.2. Hàbits d'alimentació

El treball per torns incideix en els hàbits d'alimentació de les persones exposades. És habitual que els treballadors nocturns ajornin (o sovint suprimeixin) un dels tres àpats diaris (considerats habituals i saludables), l'esmorzar, i que distribueixin la resta de manera poc uniforme.

També s'observa un **canvi qualitatiu en el tipus d'aliments** que se solen consumir. És habitual que es prenguin menjars ràpids i amb un contingut calòric elevat. Així mateix, també s'observa una tendència a augmentar el consum d'alcohol, cafè, tabac o altres excitants (sovint amb l'objectiu de combatre la son).

Tot això es veu agreujat pel fet de no efectuar els àpats en l'horari ni l'«àmbit social» considerats «normals», per exemple amb la presència de la família.

Mantenir hàbits d'alimentació inadequats a mitjà i llarg termini pot ocasionar trastorns en l'aparell digestiu com ara gastritis, gasos, digestions pesades, cremor d'estómac, úlcera d'estómac, etc. Igualment, el consum habitual d'aliments rics en greixos i sucres, en contraposició amb una dieta equilibrada, està en l'origen de problemes de sobrepès i obesitat, associats a múltiples problemes de salut.

4.3. Alteracions del son

El son de les persones es divideix, a grans trets, en dues fases: el son lent i el son ràpid (anomenada *fase REM*, de l'anglès *rapid eye movement*).

El **son lent** (anomenat *son no-REM*) ocupa entre el 75 i el 80% del temps i el seu cicle comença amb un son lleuger d'entre trenta segons i diversos minuts en el qual s'inicia una distensió muscular, la respiració es va tornant uniforme i l'activitat cerebral s'alenteix. A continuació, es continua amb un son profund en el qual les ones cerebrals són molt lentes i es requereixen estímuls forts per a despertar-se.

El **son ràpid** (anomenat *son paradoxal* o *son REM*) apareix cada setanta-cent minuts i es caracteritza per la desaparició del to muscular i l'activació de la resta de funcions corporals i vegetatives. En aquest període, determinades funcions fisiològiques aconseguixen una activitat molt similar a l'estat de vigília (tensió arterial, freqüències cardíaca i respiratòria, temperatura corporal i consum

Lectura recomanada

Recomanem la lectura de l'NTP 310:

S. Nogareda Cuixart (1993). «Trabajo nocturno y trabajo a turnos: alimentación». NTP 310. Madrid: INSHT.

d'oxigen), i es considera que aquesta fase permet la recuperació psíquica. El seu nom (REM) procedeix del fet que es produeixen moviments oculars ràpids que en faciliten la identificació.

El treball per torns sol alterar el cicle de son, especialment en els torns de matí i nit. En el torn de matí (que habitualment comença a les sis del matí) s'acostuma a dormir menys hores, amb la qual cosa es redueix el son REM i, per tant, la reparació psíquica associada a aquest. En el torn de nit, la dificultat de dormir de dia (per presència de la llum, soroll, etc.) produeix una reducció del son profund, fet que dificulta la recuperació física.

Els efectes a llarg termini de les alteracions descrites poden ser l'aparició d'estats de fatiga crònica, alteracions de tipus nerviós (cefalea, irritabilitat, depressió, etc.), trastorns digestius i de l'aparell circulatori, entre d'altres.

4.4. Alteracions psicològiques. Vida personal

No podem establir una divisió clara entre alteracions orgàniques i psicològiques en els treballadors per torns i nocturns. Les alteracions orgàniques en els ritmes circadianis afecten de manera important l'estat d'ànim i la percepció del benestar mental de les persones. Així mateix, els desajustaments que es produeixen en la vida social dels treballadors subjectes a treball per torns i/o nocturnitat també afecten directament o indirectament en l'àmbit orgànic o fisiològic.

Des d'un punt de vista psicopatològic, l'**insomni** és el principal trastorn que afecta els treballadors per torns i especialment els treballadors nocturns. La quantitat d'hores que dormen és més petita, i la qualitat del son és inferior.

La rotació freqüent en els torns té especial incidència en els trastorns del son. Els treballadors en aquesta situació estan en una situació d'alteració freqüent dels ritmes circadianis, la qual cosa no fa possible la seva adaptació. No solament es veu afectat el seu son en quantitat i qualitat, sinó que a més solen manifestar un grau de somnolència més gran en les hores en les quals han de romandre desperts.

La **fatiga** està en relació directa amb tot el que s'ha dit. És la resposta normal de l'organisme que, sia físicament o psicològicament, es veu sotmès a un nivell d'activitat superior al que pot desenvolupar raonablement. La seva utilitat és la d'actuar com a senyal d'alerta per impedir que l'organisme pugui arribar a una fase extrema. En funció de les exigències de les tasques, serà més fàcil o més difícil suportar els efectes de la fatiga en el treball. Així, en treballs que requereixen un alt grau d'atenció i coordinació, la fatiga serà més difícil de suportar que en aquells en els quals aquestes exigències siguin mínimes.

En el cas extrem, es pot arribar a desenvolupar la denominada **síndrome de fatiga crònica**. Les alteracions en aquesta patologia van més enllà de la falta d'energia produïda per la fatiga. Sol acompanyar-se de diferents símptomes, com ara dolors musculars, alteracions del son, dificultats d'atenció, concentració i memòria, trastorns afectius, etc.

Tant la nocturnitat del treball com els torns rotatius es consideren factors de risc psicosocial i, sempre tenint en compte les diferències individuals respecte de la vulnerabilitat davant aquestes situacions, són demandes laborals potencialment estressants i, per tant, poden facilitar patologies relacionades amb l'estrès, la depressió, etc.

Cal tenir en compte que la situació dels treballadors nocturns i/o amb torns rotatius els influeix en la vida personal i social, la qual cosa també pot contribuir a l'aparició de patologies psicològiques. De fet, no pot oblidar-se que aquests treballadors, atès el nombre reduït, han de ser considerats com una minoria, la qual cosa implica que es veuen obligats a adaptar el seu horari al de la resta de la societat. Resulta obvi que no és difícil que en aquest context sorgeixin determinats conflictes entre el treballador i el seu entorn social, com ara problemes en la relació de parella, escàs contacte amb els fills, dificultats per a la relació amb els amics o disminució de les relacions sexuals, entre d'altres.

En diferents estudis del final del segle passat es van obtenir resultats que il·lustren de manera clara el que s'ha dit fins ara: el 90% dels treballadors estudiats manifestaven alteracions importants en la vida familiar; en el 87% es detectaven restriccions en les relacions socials, i el 85% va mostrar irregularitats en l'horari d'àpat familiar. Posteriorment, es va observar que les dones resultaven més afectades que els homes per aquest tipus d'incidències.

La influència del treball rotatiu i nocturn sembla que no es limita al mateix treballador; en un estudi, es va detectar que les filles (però no els fills) presentaven una simptomatologia relacionada amb problemes depressius que era significativament més gran que en el cas de les filles de treballadors amb treball diürn.

En aquest punt, hem de parlar especialment en el treball de torn de tarda. Les persones que fan la seva activitat laboral en el torn de tarda habitualment entren a treballar entre les dues i les tres de la tarda, i surten al voltant de les deu de la nit. Això els obliga a portar un ritme de vida sensiblement diferent del de la majoria –sense tenir una afectació tan clara dels ritmes circadianis–, fet que repercuteix sobre la seva vida personal i social. En síntesi, solen llevar-se a la tarda, ja que no han de llevar-se aviat; mengen d'hora, al voltant de les dotze del migdia, per poder arribar al treball; difícilment poden fer activitats d'oci, ja que la gran majoria d'activitat social es fa entre les cinc i les vuit de la nit; s'open

Lectura recomanada

Recomanem la lectura de l'NTP 502:

C. Nogareda Cuixart; S. Nogareda Cuixart (1998). «Trabajo a turnos: criterios para su análisis». NTP 502. Madrid: INSHT.

Lectura recomanada

Recomanem la lectura del document següent:

European Agency for Safety and Health at Work (2012). «Family issues and work-life balance». *E-FACT 57*. Disponible en línia.

tard, acostumen a no poder quedar per sopar, ja que no hi arriben a temps; finalment, es fiquen al llit tard, quan arriben a casa necessiten un temps abans d'anar-se'n a dormir, no tenen per què aixecar-se aviat i necessiten descansar. El seu temps de vigília es pot reduir bàsicament al de treballar.

4.5. Conseqüències laborals

Les conseqüències que les condicions horàries tenen per a l'organització i la realització del treball es poden estimar a través de tres indicadors: el **rendiment**, l'**absentisme** i els **accidents de treball**.

Quant al **rendiment**, s'ha arribat a estimar que la diferència de productivitat entre treballadors diürns i nocturns, en les mateixes condicions, és de fins al 15% de disminució en els segons respecte dels primers.

Resulta significatiu que, en la gran majoria de convenis col·lectius, els conceptes *nocturnitat* i *productivitat* solen aparèixer, però en cap cas no es relacionen l'un amb l'altre. En els apartats d'aquests convenis, les referències a la productivitat no distingeixen entre treballadors diürns i nocturns, i s'estableixen paràmetres iguals entre els uns i els altres. Els que aborden la nocturnitat ho fan únicament incrementant el salari amb l'habitualment denominat *plus de nocturnitat*, encara vigent.

Pel que fa a l'**absentisme**, els estudis indiquen sovint resultats poc clars i, fins i tot, contradictoris. Malgrat això, la relació oposada entre el treball per torns i el treball nocturn, i una incidència més gran de problemes de salut física i psicològica, indiquen la relació estreta entre horari de treball i salut.

En vista de les dades sobre els **accidents de treball** produïts en relació amb l'horari, no es detecten diferències especialment importants que indiquin una incidència més gran de l'accidentalitat en horari nocturn (taula 4).

Taula 4. Estadístiques d'accidents de treball 2015 (disponible en línia)

Franja horària	Accidents	Percentatge
De les 0 a les 7 hores	33,208	7,25%
De les 7 a les 8 hores	10,533	2,30%
De les 8 a les 9 hores	26,453	5,78%
De les 9 a les 10 hores	40,289	8,80%
De les 10 a les 11 hores (1)	56,141	12,26%
De les 11 a les 12 hores	51,855	11,32%
De les 12 a les 13 hores	54,530	11,91%
De les 13 a les 14 hores	31,892	6,96%

Font: Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social.

Franja horària	Accidents	Percentatge
De les 14 a les 15 hores	20,522	4,48%
De les 15 a les 16 hores	18,970	4,14%
De les 16 a les 17 hores	23,774	5,19%
De les 17 a les 18 hores	24,010	5,24%
De les 18 a les 19 hores	19,671	4,29%
De les 19 a les 20 hores	12,882	2,81%
De les 20 a les 21 hores	10,375	2,27%
De les 21 a les 22 hores	8,165	1,78%
De les 22 a les 24 hores	14,753	3,22%
Total	458,023	100%

Font: Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social.

No obstant això, cal tenir en compte que hi ha diferents factors que poden incidir en una menor probabilitat de patir accidents de treball en horari nocturn:

- En determinades activitats (comerç o vigilància i seguretat, per exemple), l'activitat en horari nocturn és inferior.
- En la majoria de sectors, la densitat de treballadors en horari nocturn sol ser molt menor que en horari diürn.
- Determinades activitats (manteniment, càrrega i descàrrega, transport interior en indústria, etc.) se solen fer habitualment en horari diürn. Aquests (i d'altres) factors poden atenuar la probabilitat de patir accidents.
- Generalment, l'activitat en horari nocturn es fa amb una menor presència de supervisió i/o prefectura. Els problemes i el que passa en el torn de nit «de vegades es queden en el torn de nit», és a dir, que pot existir algun tipus d'infranotificació d'incidents que ja es resolen en el mateix torn.

És per tant plausible que, essent pràcticament coincident la quantitat d'accidents produïts en horaris diürn i nocturn amb la quantitat de treballadors que estan ocupats en aquests horaris, puguem considerar que els treballadors nocturns tenen un nombre d'accidents equivalent, ja que els riscos als quals estan exposats són inferiors. Des d'aquest punt de vista, cal interpretar que la incidència real dels accidents en relació amb els riscos als quals estan exposats els treballadors nocturns és superior a la dels treballadors diürns.

Finalment, un aspecte important relacionat amb la distribució de jornades de treball, i que té relació amb la gestió del temps, és la presència i distribució de **pauses de treball**. Perquè el treball es pugui fer de manera segura i saludable, i el treballador pugui recuperar-se de la fatiga acumulada que comporta, s'han de preveure les pauses necessàries i al lloc idoni. Els espais de descans no poden ser desconsiderats ni tractats de manera independent del tipus d'activitat. Mereixen un tractament especial i integral per la dignitat del mateix treball i d'aquells que l'executen i, a més, per necessitats de productivitat. S'ha d'estimar de manera adequada la freqüència i durada de les pauses en el treball, i la configuració dels espais de descans.

Lectura recomanada

Recomanem la lectura de l'NTP 916:

S. Nogareda Cuixart; M. Bestratén Belloví (2011).
«El descanso en el trabajo (I):
pausas». NTP 916. Madrid:
INSHT.

5. Qüestions juridicolgals. Sentències

La legislació és el marc que pretén regular les relacions laborals, en el nostre cas respecte de la seva distribució temporal; la seva finalitat és la d'establir uns límits, en principi raonables, a diferents formes d'organització del treball. No obstant això, i per desgràcia, sovint la realitat de les relacions laborals, en la seva aplicació pràctica, genera situacions de conflicte que només han pogut ser resoltes en la via judicial.

Transcrivim a continuació els principals apartats d'una sentència judicial en la qual es pot analitzar com la relació entre l'horari de treball d'una persona i el seu estat de salut motiva un conflicte que es resol judicialment (s'han omès totes les referències a persones o organitzacions implicades en el cas i algunes parts d'aquesta sentència).

TSJ de la Comunitat Valenciana (Sala Social, Secció 1a). Sentència núm. 1693/2009 de 21 de maig

Torns de treball: assignació a torn de matí per motius de salut: canvi procedent: prevenció de riscos laborals.

Antecedents de fet

Primer. La sentència recorreguda de data 26-2-08 diu en la seva part dispositiva: «Que estimant la demanda formulada pel Sr. XXX enfront de l'empresa XXX, SA, haig de declarar i declaro **el dret de l'actor al fet que l'empresa demandada adapti el lloc de treball als patiments particulars que sofreix, canviant-li el torn de treball, concretament assignant-li torn de dia**, i condemno XXX, SA a estar i passar per aquesta declaració als efectes legals oportuns».

[...]

Tercer. L'actor fa torn fix de nit en horari de 21.30 hores a 06.30 hores, de dilluns a divendres. En data 16-02-07, l'actor sol·licita a l'empresa demandada, per escrit, canvi a torn de treball de dia [...] «Que en l'actualitat faig el torn de nit, és a dir, de 21.30 h a 06.30 hores de dilluns a divendres. Que per mitjà del present escrit, sol·licito que em sigui canviat el meu torn de treball, i que aquest passi a ser en torn de matí o tarda, **tot això a causa del "trastorn de son - cefalea occipital" que pateixo i que se certifica mitjançant informe mèdic** que es presenta juntament amb aquest escrit. Tot esperant que la meua sol·licitud sigui atesa, els saludo atentament [...].»

Quart. El 22-02-07, l'empresa demandada comunica a l'actor **denegació de la seva sol·licitud** [...]. «En relació amb la seva sol·licitud de canvi de torn de treball, de data 12 del present mes de febrer, lamentem comunicar-li que la mateixa no pot ser atesa, ja que, com vostè coneix perfectament, el treball que aquesta empresa fa per a YYY al seu centre és el de neteja i manteniment de la maquinària, que vostè està adscrit a aquest treball al llarg de la seva relació laboral, i que l'horari de 21.30 a 6.30 hores de dilluns a divendres és l'imposat per YYY i l'únic possible per a la realització d'aquests treballs. **Com que no existeix torn de matins ni tardes en el treball de neteja i manteniment** de la maquinària que aquesta empresa fa per a YYY, sinó només l'horari en el qual és possible fer aquest treball, no existeix cap possibilitat de canviar el seu torn per un altre d'inexistent. Cosa que se li comunica perquè en prengui coneixement i als oportuns efectes [...].»

[...]

Setè. L'actor ha estat en situació d'incapacitat temporal del 16-11-06 al 01-12-06; del 08-02-06 al 16-02-06, documents 7 i 9, està **diagnosticat de trastorn del son més**

cefalea occipital, aporta informe clínic del 01-12-06 de la Dra. XXXX, document 3, tots ells del seu ram de prova, per reproduïts.

Vuitè. L'actor va **interposar denúncia a la Inspecció de Treball** i Seguretat Social, que li va contestar per escrit de data de sortida 05-07-07, del següent tenor literal [...] «Interposada denúncia per vostè contra l'empresa [...]. Es fa visita al centre de treball de l'empresa XXX, SA, el domicili de la qual és [...], l'activitat de la qual és la realització del manteniment de la maquinària d'elaboració de cigarrets per a YYY, SA. Atès que allò sol·licitat en el seu escrit és el canvi del torn de treball perquè l'horari nocturn afecta la seva salut, se sol·licita del servei de prevenció aliè de l'empresa i, en concret, del departament de medicina del treball que s'emeti informe en relació amb aquesta qüestió. El **servei de prevenció** emet informe el 25 de maig, en el qual consta que després de l'elaboració de l'informe d'aptitud **se li qualifica d'apte per al lloc de treball** i, per tant, s'entén que no procedeix l'elaboració d'aquest informe. En definitiva, l'entitat competent per determinar si el seu lloc de treball és compatible amb el seu estat de salut és el servei de medicina del treball del servei de prevenció de la seva empresa, en concret, en aquest cas, ZZZ. Si aquesta entitat no considera que la seva salut està en perill per fer aquest treball, la Inspecció no pot fer cap actuació. No obstant això, en cas de considerar que efectivament concorre aquesta circumstància, haurà d'adreçar-se novament amb els mateixos al metge del treball d'XXXXX per a la seva valoració [...].»

Novè. El servei de prevenció ZZZ sol·licita el 26-03-07 a la Sra. [...] de la Conselleria de Sanitat informe del neuròleg [...] «T'agrairia informe del neuròleg (si ho creus convenient) de cara a aconseguir canvi de torn en el seu lloc de treball (es refereix a l'actor) [...]», i el **neuròleg de la Seguretat Social**, a petició de la Sra. YYY, emet informe en el qual indica com a diagnòstic: cefalea en relació amb trastorn del son, i indica: «**Necessari que canviï de torn de treball** [...]», documents 5 i 6 del ram de prova de la part actora, per reproduïts.

Dècim. S'ha celebrat el preceptiu acte de conciliació amb el resultat de: intentat sense efecte.

Tercer. Que contra aquesta sentència es va interposar recurs de suplicació per la part demandada, impugnat per la representació lletrada de contrari. Rebudes les actuacions en aquesta Sala, es va acordar la formació del rotllo corresponent i passar-lo al ponent.

Fonaments de dret

Únic

Enfront de la sentència d'instància que va estimar la demanda i va declarar el dret de l'actor al fet que l'empresa demandada adapti el lloc de treball als patiments particulars que sofreix, canviant-li de torn de treball, concretament assignant-li torn de dia, **interposa recurs de suplicació l'empresa demandada**, i és impugnat el recurs per la part actora i en el conjunt del seu recurs amb empara processal en l'article 191 c) de la Llei de procediment laboral, respecte del dret, es denuncia infracció per aplicació indeguda d'allò que es disposa en els articles 15.1 i 21.5 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals, així com infracció per no aplicació d'allò que disposa l'article 20 de l'Estatut dels Treballadors, **al·legant, en síntesi, que la malaltia assenyalada per l'actor és científicament improvable** i els informes mèdics estan basats en el que relata l'actor, afegint-hi que l'admissió del canvi de torn i l'adscripció de l'actor al torn de dia obliga l'empresa demandada a la creació d'un quart lloc de treball en el torn de dia, innecessari i inexistent, ja que només hi ha tres i obliga a la contractació d'un altre empleat per cobrir el lloc de treball que deixa l'actor; hi afegeix que **la impossibilitat de canvi de torn radica no en la inexistència d'un torn de treball de dia, sinó en la inexistència d'un lloc de treball en el torn de dia**.

Es discuteix, en aquest litigi, el dret de l'actor a ser destinat per l'empresa a un torn de treball compatible amb els seus mals, dret que deriva de l'aplicació combinada dels articles 14 i 25 de la Llei de prevenció de riscos laborals (Llei 31/1995, de 8 de novembre). En efecte, l'article 14.2 de la norma esmentada estableix que «[...] l'empresari haurà de garantir la seguretat i salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball. A aquests efectes, en el marc de les seves responsabilitats, l'empresari farà la prevenció de riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva en l'empresa i l'adopció d'aquelles mesures necessàries per a la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors [...]», i l'article 25.1 de l'LPRL disposa que «**l'empresari garantirà de manera específica la protecció dels treballadors que, per les seves mateixes característiques personals o estat biològic conegut, inclosos aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball**. Amb aques-

ta finalitat, haurà de tenir en compte aquests aspectes en les avaluacions dels riscos i, en funció d'aquestes, adoptarà les mesures preventives i de protecció necessàries. Els treballadors no seran emprats en aquells llocs de treball en els quals, a causa de les seves característiques personals, estat biològic o per la seva discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguin ells, els altres treballadors o altres persones relacionades amb l'empresa posar-se en situació de perill o, en general, quan es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball».

Establerta en l'inatacat resultat fàctic de la sentència impugnada que l'actor està diagnosticat de trastorn del somni més cefalea occipital i concretant-se que la cefalea en relació amb trastorn del somni exigeix que l'actor canviï de torn de treball, i com que en l'empresa demandada, en el període comprès entre el gener del 2006 i el desembre del 2007, els treballadors que presten els seus serveis de manteniment i neteja a les instal·lacions de l'empresa YYY són vuit, entre els quals es troba l'actor, en el torn de nit, i tres en el torn de dia, **sí que és possible el canvi de torn que precisa l'actor per motius de salut, i no hi ha base per revocar la sentència que estima la demanda**, ja que cal tenir en compte que el deure de seguretat de l'empresari proclamat en els preceptes que es denuncien com a infringits en el recurs és incondicionat i pràcticament il·limitat, de manera que ha de prevenir qualsevol risc que el treball pugui produir en la salut dels treballadors; i, si escau, pal·liar els que s'haguessin posat ja de manifest, mitjançant la mesura de mobilitat que concedeix la sentència d'instància, que en haver-ho entès d'aquesta manera ha de ser confirmada prèvia desestimació del recurs que s'examina.

Part dispositiva

Que hem de desestimar i desestimem el recurs de suplicació interposat en nom d'XXX, SA contra la sentència dictada pel Jutjat Social núm. 7 de data 26-2-08 en virtut de demanda formulada a instàncies del Sr. XXX, i en la seva conseqüència, hem de confirmar i confirmem la sentència recorreguda.

En síntesi, podem destacar els aspectes següents de la sentència:

- Una persona pateix una patologia que li dificulta la realització del seu horari habitual (nocturn).
- No es demostra una relació directa de causa-efecte entre l'horari i la patologia. No obstant això, no pot descartar-se la seva existència.
- Per part de l'empresa, es manifesten dificultats per a fer una adaptació horària compatible amb l'estat de salut de la persona.
- La valoració per part dels professionals de salut de la persona treballadora en funció del seu lloc de treball genera en el temps informacions que poden arribar a considerar-se contradictòries.
- Àdhuc havent-hi una sentència anterior en el mateix sentit, veiem que la interposició d'un recurs ha produït una demora en la resolució del cas de més de dos anys (des del gener del 2006 fins al maig del 2009).

En la sentència transcrita, veiem que la solució judicial afavoreix la persona treballadora (o, més exactament, la seva salut). Per descomptat, en qualsevol qüestió judicial d'aquest àmbit les decisions dels jutges, en aplicació (i/o interpretació) de la normativa, poden ser favorables a una o altra part.

A continuació, es transcriu parcialment una altra sentència en la qual no es reconeix com a accident de treball una patologia (amb resultat de defunció) d'una persona que estava en situació de guàrdia localitzada o disponibilitat permanent per a atendre possibles incidències en sistemes de seguretat.

Tribunal Suprem. TS (Sala Social). Sentència de 7 febrer del 2001

Accident de treball: inexistència: infart de miocardi sofert al domicili del treballador mentre aquest es trobava en situació de guàrdia localitzada o disponibilitat permanent; abast de la presumpció de laboralitat.

El TS **desestima** el recurs de cassació per a la unificació de doctrina (núm. 132/2000) interposat per XXXXX contra la Sentència de 29-11-1999, del TSJ d'Aragó, dictada en actuacions promogudes per la recurrent contra l'INSS i d'altres, sobre accident de treball.

[...]

Antecedents de fet

Primer

Amb data de 4 de febrer del 1998, va dictar sentència el Jutjat Social núm. 1 de Saragossa, declarant com a provats els següents fets: «a) XXXXXXXXXXXX, afiliat al règim general de la Seguretat Social amb el núm. [...], prestava serveis per a YYYYYYY, SA com a oficial de 1^a de muntatge i reparació de sistemes de seguretat, i l'empresa assegurada tenia la cobertura del risc per accidents de treball amb la mútua patronal de malalties professionals i accidents de treball núm. [...], ZZZZZ, i estava al corrent del pagament de les corresponents quotes. b) El dia 12 d'octubre del 1997, **es trobava al seu domicili en règim de guàrdia localitzada de 24 hores, proveït de telèfon mòbil i cercapersones, quan va sofrir un infart de miocardi i com a conseqüència del qual va morir, i l'empresa va emetre el corresponent comunicat d'accident de treball, que va ser refusat per la mútua asseguradora.** c) El servei de guàrdia de 24 hores, retribuït amb l'anomenat *plus d'activitat*, determina quin és el treballador o treballadors de l'empresa YYYYY responsables d'atendre, mentre dura la guàrdia, les avaries produïdes en els sistemes de seguretat instal·lats i amb manteniment a càrrec de la referida empresa. d) XXXXXXXX, **que no havia causat mai baixa per incapacitat temporal**, va ser retribuït en el període comprès entre octubre del 1996 i setembre del 1997, pels seus serveis prestats a l'empresa ocupadora, amb les següents quantitats i pels conceptes que s'expressen: 88.379 ptes., per dotze pagues, com a salari base; 20.359 ptes., per dotze pagues, com a antiguitat; 9.899 ptes., per dotze pagues, com a plus conveni; 27.126 ptes., per dotze pagues, com a plus voluntari; 145.763 ptes., per quatre pagues, com a pagues extres; 628.685 ptes. com a plus d'activitat; 6.642 ptes., per dotze pagues, com a hores extres; 9.729 ptes. l'octubre del 1996, com a plus escolaritat. En la tramitació d'aquestes actuacions, s'han observat totes les formalitats legals».

Segon

La part dispositiva d'aquesta sentència és del següent tenor literal: «Que haig d'estimar i estimo la demanda presentada per XXXXXXXX contra l'Institut Nacional de la Seguretat Social, Tresoreria General de la Seguretat Social, YYYYY, SA, la mútua patronal de malalties professionals i accidents de treball núm. [...], i per tant haig de declarar i **declaro que la causa de la defunció d'XXXXXXXXX és constitutiva d'accident laboral** i les prestacions de Seguretat Social derivades d'aquesta defunció són d'etiologia laboral i a càrrec de la mútua patronal de malalties professionals i accidents de treball núm. [...], i la base reguladora de la pensió de viduïtat i orfanat és de 267.743 ptes. mensuals, i es condemna les demandades a estar, passar i complir amb tals declaracions conforme a les responsabilitats que legal i/o reglamentàriament els corresponen».

Tercer

Contra aquesta sentència va interposar recurs de suplicació [...], en nom i representació de Zzzzz, mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social núm. [...], i la Sala Social del Tribunal Superior de Justícia d'Aragó va dictar sentència el 29 de novembre del 1999, amb la següent part dispositiva: «Estimem el recurs de suplicació núm. 731 de 1998 ja identificat abans i, en conseqüència, revo-

quem la sentència recorreguda i hem d'absoldre i absolem les parts demandades de les peticions formulades en contra seva per l'actora, la Sra. XXXXXXXXXXXX. Amb cancel·lació de l'assegurament prestat per la mútua recurrent i devolució del dipòsit constituït per recórrer».

Quart

La lletrada [...] **va preparar recurs de cassació** per a la unificació de doctrina contra la meritada sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Aragó [...].

[...]

Fonaments de dret

Primer

El present recurs de cassació per a la unificació de doctrina té el seu origen en un procediment que es va iniciar per demanda de la vídua d'un treballador, en la qual sol·licitava la declaració que la defunció del seu marit va tenir com a causa un accident de treball, reclamant les prestacions pròpies de tal contingència; la pretensió va ser favorablement acollida per la sentència d'instància, però rebutjada en suplicació per la resolució que aquí s'impugna, i a aquest efecte es denuncia per la recurrent vulneració de l'article 115, en els seus números 1 i 3, de la Llei general de la Seguretat Social.

Segon

[...] Consta provat que el treballador de qui porta causa la demandant prestava serveis per a una empresa, com a oficial de muntatge i reparació de sistemes de seguretat, **treballant sota la modalitat de servei de guàrdia de 24 hores, proveït d'un telèfon mòbil i d'un cercapersones, amb el procediment de la qual es determinava en cada cas quins serien el treballador o treballadors de l'empresa responsable d'atendre, mentre duri la guàrdia, les avaries produïdes en els sistemes de seguretat instal·lats i amb manteniment a càrrec de la referida empresa.**

Trobant-se en aquesta situació de guàrdia localitzada de 24 hores, el 12 d'octubre del 1997, que era festiu, va patir al seu domicili un infart de miocardi a conseqüència del qual va morir. Consta també provat que aquest treballador no havia causat mai baixa per incapacitat temporal.

[...]

Tercer

En suport de la pretensió exercitada en la demanda, s'invoca l'article 115.1 de la Llei general de la Seguretat Social, quan defineix l'accident de treball com a «tota lesió corporal que el treballador sofreixi amb ocasió o com a conseqüència del treball que executi per compte d'altri». El precepte facilita una definició que condiona el qualificatiu de *laboral* per a l'accident en la necessitat que estigui relacionat amb el treball que s'executi per compte d'altri, bé perquè el mateix és l'origen directe i immediat de la lesió, bé perquè la contingència sobrevé amb motiu d'aquest mateix treball, i després d'enumerar el precepte en l'apartat 2 els esdeveniments que tenen la consideració d'accident de treball, en l'apartat 3 estableix una presumpció *iuris tantum* de laboralitat de l'accident, en assenyalar que «**es presumirà, excepte prova en contrari, que són constitutives d'accident de treball les lesions que sofreixi el treballador durant el temps i en el lloc del treball.**»

En aquest passatge del precepte posa especial èmfasi el recurs, i ho fa amb el propòsit de demostrar que **la defunció del treballador va sobrevenir en el lloc i durant el temps de treball**, la qual cosa fa necessari recordar la constant i reiterada doctrina d'aquesta Sala, que es manifesta en les sentències de 4 de juliol del 1995, 21 de setembre del 1996, 20 de març del 1997, 14 de desembre del 1998 i 11 de juliol del 2000, entre d'altres, que expressa que la presumpció de laboralitat de l'accident o malaltia de treball legalment establerta només cobreix els esdeveniments en el temps i en el lloc de treball.

Quart

L'aplicació d'aquella doctrina al present suposat evidencia l'encert amb el qual la sentència recorreguda va interpretar i va aplicar l'article 115 de la Llei general de la Seguretat Social. En primer lloc, **perquè la defunció del treballador no va esdevenir en el lloc de treball**, ja que en sofrir l'infart de miocardi es trobava al seu do-

micili, i no era allà on havia de desenvolupar l'activitat encomanada per l'empresa, sinó als punts concrets on es trobessin els sistemes de seguretat que hauria de reparar per compte de l'ocupador i per als clients d'aquest; **no hi ha en les actuacions constància que al temps de sobrevenir la malaltia cardíaca hagués estat requerit per prestar serveis**, amb la qual cosa es demostra que tampoc no va morir en temps dedicat al treball. Respecte d'aquesta qüestió en concret, és doctrina de la Sala el fet que **la situació de disponibilitat, quan el treballador ha d'estar localitzable, no pressuposa la realització de cap treball**; la sentència de 29 de novembre del 1994 així ho va deixar expressat en declarar que «la mera situació de disponibilitat, en la qual el treballador només està localitzable i a la disposició de l'empresa, no implica per si sola el desenvolupament de cap treball i per tant està clarament fora de la jornada laboral i no pot en absolut ser qualificada ni com a temps de treball ni com a hores extraordinàries».

El raonament s'enforteix encara més aquí si es té en consideració que **el treballador mort no era l'únic que podria ser requerit per prestar serveis efectius en cas d'emergència, desplaçant-se a reparar les avaries que podrien produir-se en les instal·lacions**. Així, doncs, no només falta tot principi de prova capaç de demostrar que l'infart de miocardi li sobrevingués en el lloc de treball o durant la prestació dels serveis, sinó que ha quedat així mateix acreditat que amb anterioritat no havia patit cap malaltia que el situés en incapacitat temporal, de manera que pogués veure's agreujada com a conseqüència de la lesió constitutiva de l'accident, segons les disposicions de l'article 115.2 f) de la Llei general de la Seguretat Social.

Cinquè

Per tot el que s'ha dit, i conforme a la proposta que fa el Ministeri Fiscal en el seu raonat informe, procedeix la desestimació del recurs de cassació per a la unificació de doctrina interposat per XXXXXXXXX.

[...]

Decidim

Desestimem el recurs de cassació per a la unificació de doctrina interposat per la lletrada, en nom i representació de la Sra. XXXXXXXXX, contra la sentència de la Sala Social del Tribunal Superior de Justícia d'Aragó de data 29 de novembre del 1999 dictada en el recurs de suplicació interposat contra la sentència de 4 de febrer del 1998 del Jutjat Social núm. 1 de Saragossa.

Respecte d'aquest cas, es considera oportú fer les consideracions següents:

- En primer lloc, no pot obviar-se que la motivació, tant per la part dels familiars del treballador com per part de la mútua asseguradora d'accidents de treball, és, essencialment, econòmica (el reconeixement d'accident de treball en aquest cas comportaria un ingrés econòmic per a la família del mort i una despesa per a l'entitat asseguradora).
- Novament, a la llum del que s'ha exposat no pot atribuir-se una relació causa-efecte entre la patologia que va provocar la defunció i la situació laboral de la persona morta (tampoc no pot descartar-se de manera inequívoca).
- Sembla desprendre's del text de la sentència que el fet que la persona no estigués fent l'activitat per a la qual estava disponible descarta la possibilitat de consideració d'accident de treball (pot entendre's que en cas contrari això seria, almenys, discutible).

- Igual que en l'anterior sentència, la demora de temps entre el fet causant i la seva resolució és molt llarga.

En les dues sentències exposades, hem vist dues patologies de les quals no pot descartar-se un origen psicosocial laboral. És relativament habitual, especialment en l'àmbit de la psicociologia, trobar situacions en les quals les causes i les conseqüències que suposadament se'n deriven no siguin fàcilment delimitables i, àdhuc existint una normativa raonablement clara del tema que hem tractat en aquest apartat, en aquestes (i moltes més) ocasions es requereix la intervenció judicial per a delimitar les obligacions i drets de les diferents parts en conflicte.

Resum

La distribució del temps de treball, fora de l'horari més habitual diürn en dies laborables i constant al llarg de l'any, ha requerit una regulació específica amb la finalitat de delimitar l'estructura de l'organització del treball, en un sistema que està evolucionant cap a una societat de serveis disponibles permanentment.

Hi ha diferents maneres d'organitzar el temps de treball: clàssicament es troben la jornada partida, contínua o amb torns de treball. Dins dels torns de treball hi ha moltes variants, amb diferents conseqüències per a la salut dels treballadors. A més, quant a horaris de treball, cada vegada apareixen més variants i casos particulars que hauran de ser analitzats des de la perspectiva de riscos laborals.

La mateixa naturalesa humana disposa de recursos per a portar una vida temporalment estable amb uns ritmes de 24 hores en les quals, a més de cicles de son i vigília, té una sèrie de variacions fisiològiques al llarg del dia. Quan alterem aquesta estabilitat per motius laborals (o per altres motius), el funcionament biològic pateix conseqüències i és necessari delimitar en la mesura que es pugui aquesta alteració per a minimitzar els efectes negatius.

Els efectes negatius d'aquestes alteracions són de naturalesa diversa, des d'alteracions més fisiològiques, del son, la pressió sanguínia, el sistema gastrointestinal, etc., fins a alteracions d'índole més psicològica relacionades amb la vida social i personal: separacions, dificultat de mantenir xarxes socials, temps amb els fills, etc., amb les conseqüències personals, socials i laborals que això comporta.

Encara hi ha dificultats per a determinar els límits adequats de les exigències horàries i per a establir relacions inequívokes i clares entre l'horari i una determinada patologia. En determinats casos, aquest tipus de conflictes no tenen solució fàcil i hem d'acudir al sistema judicial vigent perquè, amb la interpretació i aplicació de la normativa, prengui les decisions oportunes i, atès el cas, serveixin de referent per a uns altres.

Bibliografia

Aragón, J.; Cruces, J.; Martínez, A.; Rocha, F. (2012). *El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España*. Madrid: CCOO - Fundación 1º de Mayo.

Fernández Montalvo, J.; Piñol, E. (2000). «Horario laboral y salud: consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo». *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica* (vol. 5, núm. 3, pàg. 207-222). Asociación Española de Psicología Clínica y Psicopatología.

Full Audit (2011). «Estudio comparativo de puestos de trabajo con turnicidad». Madrid: INSHT.

Nogareda, C.; Nogareda, S.; Solórzano, M. (2014). *Jornada y horarios de trabajo*. Barcelona: INSHT

OIT (2011). «El tiempo de trabajo en el siglo XXI. Informe para el debate de la reunión tripartita de expertos sobre ordenación del tiempo de trabajo». Ginebra: OIT.

