

LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL COMERCIO TEXTIL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

estudios



comisiones obreras de Madrid



LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL COMERCIO TEXTIL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

estudios • comisiones obreras de madrid

LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL COMERCIO TEXTIL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

DICIEMBRE DE 2012

PROMUEVE: CCOO DE MADRID

DIRIGE: Secretaría de Salud Laboral
www.saludlaboralmadrid.es

EDITA: EDICIONES GPS MADRID
C/ Sebastián Herrera, 14. 28012 Madrid
TEL. + 34 91 527 02 29
www.edicionesgps.es

DEPÓSITO LEGAL: M- 41779-2012

IMPRESIÓN: UNIGRÁFICAS GPS
C/ Sebastián Herrera, 14. 28012 Madrid
TEL. + 34 91 527 54 98 / 91 536 53 31
www.unigraficas.es

III Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de La Comunidad de Madrid (2008 - 2011)

Cofinanciado por el Fondo Social Europeo

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del III Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2008-2011) y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

Nota. Conscientes de las limitaciones del lenguaje al uso para representar adecuadamente a ambos sexos y, a su vez, de lo complicado y farragoso que puede resultar hacerlo, hemos optado por plegarnos a la convención que otorga por lo común a los sustantivos masculinos la representación de ambos sexos.

Presentación.....	7
Introducción.....	13
1. Breve caracterización del sector comercio en la Comunidad de Madrid	19
2. La organización del tiempo de trabajo y su influencia en la salud	25
3. Trabajo a turnos y nocturno	31
4. Consecuencias del trabajo a turnos y nocturno para la salud	39
5. Vigilancia de la salud.....	55
6. Los ritmos de trabajo	59
7. El desplazamiento al lugar de trabajo. Un aumento del tiempo de trabajo	65
8. Conciliación de la vida laboral y familiar. La doble presencia.....	69
ESTUDIO SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL COMERCIO TEXTIL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.....	75
9. Metodología	77
10. Resultados del estudio	81
11. Conclusiones	101
Anexos	109
- Anexo I. Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical en materia de ordenación de los tiempos de trabajo y descanso 2011	111
- Anexo II. Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical (2012-2013)	117
- Anexo III. Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo	123
- Anexo IV. Ley 2/2012, de 12 de junio, de Dinamización de la Actividad Comercial en la Comunidad de Madrid	129
- Anexo V. Convenio Colectivo del Comercio Textil de la Comunidad de Madrid	145
- Capítulo II. Condiciones de Trabajo	147
- Artículo 9. Jornada.....	147
- Artículo 10. Descanso semanal.....	148
- Artículo 11. Vacaciones.....	149
Bibliografía.....	151

La Carta de los Derechos Fundamentales garantiza a todos los trabajadores el derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a la protección de la salud y la seguridad en trabajos con horarios extensos e irregulares.

La reglamentación del tiempo de trabajo representa un tema fundamental para los sindicatos y nuestra sociedad. Ésta constituye la esencia de la Europa Social. Proteger la salud y la seguridad de los trabajadores y de terceros y hacer que los trabajadores puedan reconciliar su vida privada con su vida profesional es un factor primordial para los intereses de los trabajadores, las sociedades y las economías.

Presentación

PRESENTACIÓN

Desde que se aprobara la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), hemos tenido oportunidad de profundizar de manera importante en muchos aspectos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo, que nos han permitido identificar desde esta perspectiva como afectan muchas de las decisiones organizativas en las empresas a nuestra salud.

Cuando hemos tenido ocasión, ya después de diecisiete años, de comprobar la escasa evolución en determinados sectores en cuanto a la adopción de medidas preventivas, volvemos a expresar la necesaria implicación de todas las partes para asegurar que los efectos de una mala gestión de la prevención provoca pérdidas económicas a las empresas y un deterioro, cuando no situaciones irreversibles, en el estado físico de los trabajadores y trabajadoras.

Resulta muy importante tener en cuenta todos los indicadores, y no solo los datos de los índices de accidentabilidad, para intervenir a tiempo y para obtener resultados positivos.

Los sectores donde el Sindicato de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego desarrolla su actividad carecen de cultura preventiva y no existe una implicación real acerca de la adopción de medidas para evitar daños a la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Hemos dedicado mucho tiempo a implantar una cultura en materia de prevención, que ha tenido buenos resultados en la adaptación de algunos puestos de trabajo, pero no se han conseguido más avances porque las inversiones que se han realizado no se han hecho desde el punto de vista de una mejora a largo plazo, sino más bien como una rectificación concreta en un aspecto determinado, sin que se haya producido un verdadero compromiso de seguir aumentando la inversión hacia una política global de prevención que aglutine todas las áreas necesarias para que los resultados sean óptimos.

Las actividades que realizan los trabajadores y trabajadoras de nuestros sectores suelen ser de escasa cualificación. A esta falta de formación, hay que añadirle las múltiples tareas que realizan a lo largo de su jornada laboral, lo que dificulta enormemente la identificación de los riesgos de manera concreta, y mucho más la adopción de medidas eficaces. Si además tenemos en cuenta el alto índice de rotación que antes de la situación de crisis económica se producía, se puede concluir que abordamos desde la incorporación al mercado de trabajo de muchos de estos trabajadores y trabajadoras un índice elevado de exposición a riesgos que si no se evalúan y se programan de manera muy específica, producirán daños en su salud que se manifestarán a largo plazo y que será muy difícil vincular al puesto de trabajo, porque en la mayoría de los casos no gozan de una verdadera identificación y corrección previa al desarrollo de la actividad que corresponda.

Por lo tanto, y para evitar daños a la salud que supondrán un coste en el ámbito de la medicina pública, lo primero que hay que señalar es que hay que identificar con anterioridad y de manera específica cada puesto de trabajo, para que quienes vayan a desarrollar una actividad en las empresas estén formados e informados del procedimiento correcto desde la perspectiva de salud y seguridad, que nunca tiene por qué estar reñida con la productividad.

Existen muchos otros factores que inciden directamente en nuestros sectores, quizá los más conocidos son los que tienen que ver tanto con los movimientos repetitivos y con la ergonomía en general. Acerca de estos dos se han realizados varios estudios, que han identificado los riesgos y han aportado soluciones, pero vuelve a ponerse de manifiesto la falta de cultura preventiva por parte de las empresas, las cuales aun habiendo realizado algunas inversiones, no han sabido rentabilizarlas a largo plazo y no han ejercido una

labor de seguimiento y control que evaluara la mejora implantada en el proceso productivo desde la perspectiva de seguridad y salud, por lo que finalmente no se consigue el efecto deseado y se siguen detectando daños a la salud que se manifiestan más allá de la vida laboral de los trabajadores y trabajadoras que desempeñan funciones en determinados puestos de trabajo.

Quizá el factor de riesgo al que con menor fortuna estamos intentando eliminar es aquel que tiene que ver con la turnicidad. Dentro de las medidas que muchas empresas están adoptando como fórmula para enfrentarse a una situación económica difícil, son las que afectan a la modificación de los turnos y horarios de los trabajadores y trabajadoras. Entre dichas medidas, nos estamos encontrando como se está dando prioridad por parte de las empresas a efectuar cambios en los cuadrantes horarios de los trabajadores, teniendo en cuenta exclusivamente el cálculo de la productividad teórica que se va a producir, sin considerar el riesgo para la salud que supone no imponer unos horarios compatibles con los ritmos vitales de los trabajadores.

Parte del problema implícito en esta forma de actuar, que al carecer de causas objetivas reales a la hora de abordar ciertos cambios, según se implantan nuevos horarios, se tienen que volver a modificar porque no cumplen las expectativas que las empresas se habían creado, lo que provoca un nuevo cambio, y a su vez otra consecuencia negativa para la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Hemos podido identificar que muchos de estos cambios no producen un efecto positivo en las empresas, dado que no se han tenido en cuenta factores que aparentemente no son relevantes pero que a largo plazo hemos comprobado que es así. Las modificaciones practicadas provocan un incremento de los errores en los procesos productivos, una drástica reducción del rendimiento, un aumento del absentismo y dificultan la capacidad de control.

Lo más grave, atendiendo a la afectación a la salud de los trabajadores, es que provoca un incremento en el índice de accidentes laborales; provoca daños a la salud como trastornos gastrointestinales, pérdida de apetito, hipertensión, trastornos nerviosos, alteraciones del sueño y un largo etcétera que originan unos resultados devastadores en cuanto al estado anímico y físico de los trabajadores y trabajadoras que sufren estos cambios de turnos y horarios, sin que

se hayan evaluado cuáles pueden ser los daños que pudieran causar a su salud previamente a su implantación.

No debemos olvidar que la LPRL fue uno de los avances más significativos en materia de regulación laboral no solo por lo que se recogía en su articulado, y en los reglamentos que se desarrollaron con posterioridad a su aprobación, sino porque incorporaba una nueva perspectiva en las relaciones laborales, que era que tanto empresarios como representantes de los trabajadores se comprometían a velar por facilitar entornos de trabajo saludables y seguros.

Nos tenemos que seguir esforzando en implicar a todas las partes para que se reduzcan de manera significativa los accidentes graves o mortales, pero ese mismo esfuerzo lo tenemos que seguir realizando en la identificación de aquellos riesgos que provocan daños a la salud a más largo plazo, para poder aplicar las medidas preventivas adecuadas para conseguir eliminarlos o minimizar lo máximo posible los efectos nocivos para la salud.

Paloma Vega López
Secretaria General de FECOTH-CCOO Madrid.

Introducción

INTRODUCCIÓN

Tradicionalmente los empresarios de nuestra Comunidad Autónoma no se han mostrado demasiado sensibles a articular e incorporar fórmulas de organización del tiempo de trabajo saludables y respetuosas con la salud ni con los derechos de conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores. Esta realidad se constata por la inmediata y rigurosa aplicación que las empresas están haciendo de la última reforma laboral del Partido Popular (Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral), rentabilizando todas las ventajas que ésta les ofrece en materia de jornada y salario, y que están afectando de forma muy negativa al conjunto de los trabajadores, pero especialmente a los trabajadores del sector del comercio. Efectivamente, desde el mismo momento en que entró en vigor la reforma laboral, el sector comercial -sobre todo el de grandes superficies-, comenzó a utilizar el reformado artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores¹ (en adelante ET) para flexibilizar y modificar indiscriminadamente las condiciones de trabajo de los empleados ya de por sí altamente precarizadas y con grandes tasas de trabajo a tiempo parcial.

1. En el Anexo III se recoge el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Por otro lado la liberalización de horarios comerciales en Madrid² supone que los trabajadores estén a disposición de la empresa las 24 horas del día los 365 días del año. Desde la patronal de grandes establecimientos comerciales se argumenta la necesidad de esta liberalización de horarios con el objetivo de reactivar el consumo, crear empleo e incrementar la competitividad del sector.

Por el contrario, los pequeños comerciantes, en la misma línea de lo señalado por CCOO, creen que esta medida atenta directamente contra la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y que además no creará empleo -ya que al no haber ningún motivo que aumente la renta de los consumidores tampoco aumentará el consumo ni los beneficios de los comerciantes. Estas medidas por el contrario supondrán la desaparición paulatina del pequeño comercio, debido a que el consumo se trasladará a las grandes superficies, las cuales, a costa de minimizar los gastos de personal precarizando aún más las condiciones de trabajo, y de imponer plazos y condiciones durísimas a los proveedores, conseguirán mantener sus beneficios aunque se haya producido un descenso de las ventas. Así lo demuestran los datos³; los grandes almacenes han ganado 10 puntos de cuota de mercado desde el año 2009 situándose en el 57%, en detrimento del pequeño comercio. A su vez la liberalización del sector comercial ha incrementado enormemente la presión competitiva sobre las pequeñas empresas que se enfrentan a una elevación de costes al ampliar su horario de apertura con el fin de defender sus ventas.

Desde el punto de vista de la salud laboral, nos encontramos en un sector en el que la combinación de unos altos riesgos ergonómicos, la presión sobre el ritmo de trabajo, la variabilidad de los horarios de trabajo, la incertidumbre generalizada y el riesgo de un inadecuado comportamiento de los clientes, pueden dar lugar a una abanico de problemas que van desde los trastornos musculoesqueléticos hasta el estrés, pasando por problemas sanitarios de índole psicosocial.

La cada vez más consagrada libertad empresarial, entre cuyos fundamentos figura que los propietarios debieran tener plena libertad

2. En el Anexo IV se recoge la Ley 2/2012, de 12 de junio, de Dinamización de la Actividad Comercial en la Comunidad de Madrid.

3. <http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Informacion:Noticias:365776>

para decidir los horarios de apertura y cierre de sus negocios, colisiona frontalmente con otros derechos de los trabajadores; el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el derecho a una adecuada conciliación de la vida laboral y familiar. Una vez más el beneficio empresarial se sitúa por encima del empleo de calidad y en contra de los derechos de los trabajadores.

La existencia de representación sindical en las empresas actúa como freno ante estos incumplimientos empresariales. Así lo demuestra la encuesta de exposición a riesgos psicosociales que el Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS) realizó en 2010. Según esta encuesta entre los trabajadores que cuentan con representación legal en sus empresas, un 37 por ciento alarga jornada de forma habitual, mientras que este porcentaje alcanza el 44 por ciento cuando están empleados en empresas donde no existe dicha representación. Una vez más el sindicato se constituye como la única herramienta capaz de frenar los incumplimientos empresariales.

Carmelo Plaza Baonza

Secretario de Salud laboral CCOO-Madrid.

1. Breve caracterización del sector comercio en la Comunidad de Madrid

1. BREVE CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR COMERCIO EN LA COMUNIDAD DE MADRID

Según la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, el sector del comercio minorista ha experimentado una expansión y una transformación considerables a lo largo de las dos últimas décadas, en gran parte impulsadas por la nueva normativa, especialmente a nivel sectorial. Los grandes establecimientos minoristas han sido los principales beneficiados, a costa del pequeño negocio o las microempresas, debido a su capacidad para aprovechar las economías a escala, incrementar la productividad y proponer menores precios.

En nuestro país, según las estadísticas de la Pequeña y Mediana Empresa, publicadas por el Ministerio de Industria, Energía y Turismo en abril de 2012 (con datos del 1/1/2011), de las 501.244 empresas de la Comunidad de Madrid, 500.018 son PYME, lo que supone el 99,75 por ciento del total. El sector comercio en Madrid es uno de los más relevantes ya que agrupa al 19,61 por ciento del total de empresas de la Comunidad, caracterizándose principalmente por ser un comercio al por menor con una fuerte inclinación a los alimentos, a las bebidas y al tabaco.

Según los últimos datos de la Dirección General de Comercio de la Comunidad de Madrid, el comercio de nuestra Comunidad está constituido por alrededor de 37.000 establecimientos mayoristas y

cerca de 70.000 minoristas, siendo uno de los sectores productivos más importantes para el crecimiento económico de la Comunidad de Autónoma. Se trata por tanto de uno de los sectores empresariales más relevantes de la Comunidad de Madrid con el 12,2 por ciento del producto interior bruto regional, del que el 6,9 por ciento corresponde al comercio minorista.

El sector del comercio minorista empleaba en España a un total de 1.265.500 personas en el primer trimestre de 2012, perdiéndose entre 2008 y 2012 en torno a 106.500 empleos en este sector.

El porcentaje de mujeres empleadas es del 65,98 por ciento, habiéndose reducido del 67,53 por ciento que había a fines de 2008. Las mujeres han perdido 91.500 puestos de trabajo, siendo las principales damnificadas de la crisis de empleo. Los cerca de 70.000 establecimientos comerciales minoristas de nuestra Comunidad ocupan a más de 261.000 trabajadores, algo más del 9 por ciento de la población ocupada de la Comunidad. Si profundizamos en la composición del mercado laboral de este sector en Madrid podemos comprobar cómo se ha venido produciendo en los últimos años una evolución de la contratación que conlleva una pérdida importante del número de contratos. A ello hay que sumar que las remuneraciones del sector se sitúan generalmente por debajo de la media, lo que genera escasez de mano de obra cualificada ya que las bajas remuneraciones no animan a los trabajadores cualificados a permanecer en el puesto.

Con respecto al comportamiento del mercado de trabajo en el sector comercio de la Comunidad de Madrid, cabe señalar que la crítica situación económica de la Comunidad tiene como resultados, entre otros, una evolución de la contratación que conlleva una pérdida importante del número de contratos. Así, mientras en el año 2005 se registraron 275.351 en el 2010 lo fueron únicamente 177.398 contratos.

En términos comparados el sector de grandes superficies ha destruido más empleo que el resto del comercio minorista en general, permitiéndole ajustar costes y seguir, en términos generales, consiguiendo beneficios positivos, aunque las ventas se hayan desplomado para todos. Su situación de mejor solvencia también les permite subsistir y captar más cuota de mercado, compensando en parte la crisis para ellos.

Si atendemos a la estructura de la contratación en el sector en función de la temporalidad, los resultados nos indican que en febrero de 2011 los contratos temporales suponían un 67 por ciento del total, siendo en su mayor parte eventuales por circunstancias de la producción, si bien es cierto que la modalidad de obra o servicio y el registro de contratos de interinidad han aumentado moderadamente.

Esto supone que mientras la economía nacional reduce sus tasas de temporalidad, merced a la destrucción de empleo, pasando del 25 al 24,9 por ciento en dos años, los sectores de la Federación Sindical de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO (en adelante FECOHT) incrementan este tipo de fórmula de empleo temporal pasando del 22,5 por ciento al 24,4 por ciento entre 2009 y 2011.

Hay datos que demuestran un aumento del empleo parcial involuntario en el comercio minorista, es decir aquel donde los trabajadores desean un acuerdo laboral distinto del que les es ofrecido. La evolución del empleo a tiempo parcial, como la nueva gran fórmula de precariedad, ha sido una constante a lo largo de los últimos años, tanto en la Comunidad de Madrid como en las empresas adscritas a Fecoth. La población empleada a tiempo parcial ha duplicado su volumen en diez años. En Madrid, entre los años 2000 y 2010 la población empleada con una jornada a tiempo parcial se ha incrementado en casi 116.000 personas, pasando de 200.000 a 316.000. Se calcula que en la Región de Madrid, los trabajadores de los sectores de comercio, hostelería y turismo que trabajan a tiempo parcial, representan en 2010 un 19 por ciento del empleo de la federación, cerca de 86.000 trabajadores, mientras que en el año 2000, la población era de 35.000 trabajadores, representando el 12 por ciento sobre el total de la federación.

Los resultados de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo vienen a corroborar estos datos. Si analizamos esta encuesta, podemos comprobar cómo un 9 por ciento de los trabajadores del sector comercio manifiestan que tienen un trabajo con jornada a tiempo parcial porque no han podido encontrar uno a jornada completa. Este dato se encuentra un 1,7 por ciento por encima de la media de todos los sectores de actividad.

La tasa de temporalidad de los sectores englobados en FECOHT es altísima, habiendo crecido hasta el 24,46 por ciento en un contexto donde la tendencia era la contraria. La tasa de temporalidad es más

alta aún en la hostelería llegando al 34 por ciento, mientras que en el comercio, aunque ha crecido, está en niveles menores (20,1 por ciento).

Con respecto a la facturación del comercio textil en España, supuso 17.189 millones de euros en 2011, un 1,06 por ciento menos que el año anterior. En 2011, el número de trabajadores en establecimientos textiles en España eran 194.554, un 2,07 por ciento menos que en 2010.

2. La organización del tiempo de trabajo y su influencia en la salud

2. LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LA SALUD

Para entender cómo afecta a la salud el régimen de turnos y cómo podemos paliar estos efectos negativos, debemos conocer también cómo funciona el organismo humano a lo largo del día. La vida de los seres vivos está marcada por una serie de relojes biológicos que regulan nuestras funciones vitales. Estos ritmos biológicos son distintos para cada especie. Los seres humanos también estamos sometidos a estos ritmos biológicos que influyen en el funcionamiento de nuestro organismo, y que suponen que no tengamos la misma estabilidad durante las 24 horas del día.

Entre estos ritmos biológicos están los denominados ritmos circadianos, cuya duración es aproximadamente de 24 horas, comprendiendo por lo tanto el ciclo día/noche. La mayor parte de estos ritmos están más activos durante el día que durante la noche, y se encargan, entre otras cosas, de regular el sueño y la vigilia, la actividad y el descanso y, por lo tanto son los que más afectan a los trabajadores nocturnos. Se trata, en definitiva, de un sistema interno que funciona como una especie de regulador biológico que permite el mantenimiento de nuestras constantes dentro de unos límites precisos.

El trabajo nocturno se lleva a cabo en una fase de desactivación que supone una disminución importante de las capacidades físicas y mentales. La memoria a largo plazo disminuye durante la noche

y mejora progresivamente a lo largo del día. Se sabe también que el tono muscular, la frecuencia cardíaca, la temperatura corporal, la frecuencia respiratoria, etc, experimentan variaciones a lo largo de la jornada. En general se puede decir que nuestro organismo está “biológicamente programado” para la actividad diurna, por lo que requiere un esfuerzo adicional para activarse cuando no debiera estarlo.

Los trabajadores nocturnos duermen de día cuando su reloj biológico le indica lo contrario, por lo que no puede disfrutar de un descanso pleno dado que el sueño diurno no es tan reparador como el nocturno; todo ello unido a las frecuentes interrupciones como consecuencia de que en su entorno la actividad se desarrolla con normalidad y, por lo tanto, los ruidos son frecuentes.

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

La perturbación de las variaciones circadianas del funcionamiento fisiológico producida por la necesidad de permanecer despiertos, trabajando en horas biológicamente anómalas, y de dormir durante el día, es uno de los rasgos más estresantes del trabajo por turnos y nocturno. Estos ritmos también tienen su influencia sobre el rendimiento en el trabajo, ya que este llega a sus mínimos en el periodo comprendido entre las dos y las cuatro horas de la madrugada, con otra caída menor después de la comida de medio día. Junto con el descenso en el rendimiento se produce también un aumento de errores en el desarrollo del trabajo, y es por ello que en algunos puestos también supone el incremento de las posibilidades de sufrir accidentes como consecuencia del agotamiento físico y psíquico, y la reducción en la capacidad de atención que pueden mantener los trabajadores.

En consecuencia, el trabajador a turnos, y especialmente aquellos que trabajan de noche, sufren una situación de múltiples desajustes que podemos resumir en

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

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

Por otro lado, la edad también influye en la capacidad de adaptación del trabajador al trabajo nocturno y a turnos, de forma que a más edad se requieren mayores tiempos para lograr la adaptación, teniendo esto implicaciones en la contratación de personas mayores o de cierta edad para estos trabajos. En este sentido, es fundamental que cuando existan requerimientos de ritmos de trabajo las tareas sean evaluadas en términos de su capacidad para ajustarse a los requerimientos de determinadas edades, debiendo ofrecerse entrenamiento adecuado para compensar los declives de las capacidades de procesamiento. El tiempo trabajado bajo estas fórmulas de organización del trabajo supone la acumulación de una fatiga residual y una disminución de la tolerancia que justifica sobradamente la fijación de una edad límite.

En general los trabajadores nocturnos tienen la aspiración de, al menos, reducir su tiempo de trabajo, reduciendo la duración sema-

nal del mismo y/o acortando la edad para acceder a la jubilación. Ambos objetivos son más favorables en términos de salud que las compensaciones de carácter económico.

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

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

⁴El control sobre los tiempos de trabajo es un elemento clave para garantizar un buen estado de salud y unas buenas condiciones de conciliación de la vida familiar y laboral. El control sobre los tiempos de trabajo hace referencia a las posibilidades que los trabajadores tenemos de controlar la cantidad y la distribución del tiempo de trabajo, e incluye la autonomía sobre la hora de entrada y salida, la realización de las pausas, las vacaciones y los días libres, y sobre la distribución semanal de los días de trabajo y el alargamiento de la jornada. A pesar de las limitaciones que supone la restricción de temáticas tan complejas y dinámicas como el tiempo, la investigación concluye que hay razones empíricas y teóricas suficientes como para considerar que el control sobre los tiempos de trabajo es una herramienta muy prometedora para la conciliación, la salud y el bienestar en el trabajo.

Todas estas cuestiones han quedado seriamente comprometidas con la última reforma laboral que ha aumentado enormemente la discrecionalidad empresarial para modificar las condiciones de trabajo. Una vez más la norma se posiciona claramente en contra de las evidencias científicas.

4. Por Experiencia nº 58. Octubre de 2012. Instituto Sindical de trabajo Ambiente y Salud de CCOO. (Istas).

3. Trabajo a turnos y nocturno

3. TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO

Habitualmente entendemos por tiempo de trabajo el que implica una jornada laboral de ocho horas, con una pausa para la comida, en la que las horas de entrada y salida suelen oscilar entre las 7-9 horas y las 18-20 horas. El trabajo a turnos supone otra ordenación del tiempo de trabajo: se habla de trabajo a turnos cuando el trabajo es desarrollado por distintos grupos sucesivos de trabajadores, cumpliendo cada uno de ellos una jornada laboral, de forma que se abarca un total de tiempo que va desde la dieciséis a las veinticuatro horas de trabajo diarias. Existen las siguientes formas de organización:

- Sistema discontinuo: el trabajo se interrumpe normalmente por la noche y el fin de semana. Supone pues, dos turnos, uno de mañana y otro de tarde.
- Sistema semicontinuo: la interrupción es semanal. Supone tres turnos, mañana, tarde y noche, con descansos los domingos.
- Sistema continuo: el trabajo se realiza de forma ininterrumpida. El trabajo queda cubierto durante todo el día y durante todos los días de la semana. Supone más de tres turnos y el trabajo nocturno.
- Turnos anti-estrés o ecológicos: se trata de sistemas de rotación en los que se trabaja de forma alterna durante mañanas, tardes

y noches en ciclos más cortos, lo cual supone una disminución del número de noches seguidas trabajadas y tomando los días de descanso de forma más frecuente.

En el ET se define el trabajo a turnos como *“toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes, en un periodo determinado de días o semanas”*.

De la misma manera, el ET define el trabajo nocturno como el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. También se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada de trabajo, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

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

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

No existe un criterio unánimemente aceptado en cuanto a la idoneidad del sentido de rotación de los turnos. Algunos autores opinan que los turnos con rotación inversa (noche/tarde/mañana), favorecen más el descanso que los turnos naturales (mañana/tarde/noche), mientras que otros piensan que es un inconveniente pasar del turno de noche al de mañana. Otras corrientes de opinión creen que la rotación natural es más adecuada para la recuperación de la fatiga.

Independientemente del tipo de turno, es muy importante garantizar el descanso tras los turnos de noche, situando el periodo principal

de descanso dentro del ciclo de rotación después del último turno de noche. De la misma manera, el turno de mañana debe iniciarse no antes de la siete de mañana.

En cuanto a la duración de los turnos tampoco parece haber unidad de criterio, aunque está más extendida la idea de que los turnos cortos (con rotación cada dos o tres días) son menos perjudiciales para la salud, ya que los ritmos biológicos se alteran menos. Por el contrario, este tipo de rotación puede afectar negativamente a la vida social y familiar.

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

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

En 1990 la Organización Internacional del Trabajo aprobó el Convenio 171 y la Recomendación 178 sobre el trabajo nocturno, de aplicación a todos los sectores de actividad menos a la agricultura, la ganadería, la pesca, los transportes marítimos y la navegación interior. La Recomendación no es vinculante pero la importancia de la institución que la ha promulgado hace que se constituya como una referencia futura de la política legislativa en la materia, así como un impulso importante a la negociación colectiva en aspectos tan significados como:

- Prohibición de horas extraordinarias antes o después de una jornada de trabajo nocturno.
- Previsión de pausas en la jornada de trabajo nocturno para descansar y alimentarse.

- Inclusión de la compensación por nocturnidad en la retribución de vacaciones y días festivos.
- Previsión de un adecuado sistema de transportes en beneficio de los trabajadores nocturnos.
- Asignación preferencial a vacantes de puestos diurnos de trabajadores que lleven un determinado número de años de trabajo nocturno.

Por su parte, el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante RSP) en su artículo 4 establece que las evaluaciones de riesgos deben tener en cuenta las condiciones de trabajo existentes. Según el artículo 4 de la LPRL *“se entiende como condición de trabajo cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. Dentro de esta definición quedan específicamente incluidas las relativas a su organización y ordenación y que influyan en la magnitud de los riesgos a los que esté expuesto el trabajador”*. Evidentemente, entre estas condiciones hay que incluir el tiempo de trabajo.

En la misma línea el artículo 36.5 del ET señala que *“el empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los periodos de descanso durante la jornada de trabajo”*. En este sentido se manifiesta el artículo 15.d de la LPRL cuando habla de adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir sus efectos.

Además, en aplicación del principio general que obliga al empresario a proteger la salud de los trabajadores, en la confección del horario de trabajo y los tiempos de descanso, el empresario debe, como con cualquier otro aspecto de la organización del trabajo, procurar condiciones que no constituyan un riesgo para la salud (artículo 14

de la LPRL) y consultar sus decisiones antes de llevarlas a la práctica (artículo 33 de la LPRL).

La organización del tiempo, como otros tantos elementos de la organización del trabajo, debe ser un objetivo claro de la acción sindical en salud laboral. Es por esto que las actuaciones para mejorar las condiciones de trabajo a turnos y nocturno pasan por actuar a nivel organizativo, y aunque no existe un diseño de organización de los turnos que podamos considerar como óptimo, pueden establecerse unos criterios para conseguir unas condiciones más favorables. Las actuaciones deben basarse en todos los casos en respetar al máximo posible los ritmos biológicos de vigilia-sueño, así como en una adecuada alimentación. Este mismo criterio debe aplicarse para preservar unas buenas relaciones sociales y familiares.

Propuestas

- Combatir el trabajo a turnos que no esté suficientemente justificado.
- Incluir las cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo en las evaluaciones de riesgos. Hay que considerar criterios de ergonomía temporal con objeto de lograr el bienestar del trabajador en relación con los tiempos de trabajo, sus distintas fórmulas de organización, las cargas y los contenidos del mismo, estudiando los horarios de trabajo, la duración de las jornadas, la optimización de las pausas y los descansos, los ritmos, etc., evaluando la relación fatiga-descanso en sus aspectos físicos y fisiológicos.
- Vigilancia de la salud, no solo durante la relación laboral, sino también después del abandono del trabajo, para ver los efectos a largo plazo.
- Ante la imposibilidad de abandonar el régimen de turnos, no trabajar en él más de 15 años y pasar después al turno central sin disminución de categoría ni de sueldo.
- Es necesaria la presencia sindical en todos los turnos para controlar de primera mano las condiciones de trabajo. Los efectos negativos de una mala gestión del tiempo de trabajo pueden ser contrarrestados asegurando que los trabajadores tengan control

sobre las tareas e influencia en las decisiones sobre los horarios de trabajo.

- El número de componentes de cada equipo de trabajo en los distintos turnos debe ser suficiente para limitar la carga de trabajo.
- Evitar, sobre todo en el turno de noche, el aislamiento de los trabajadores, sobre todo en los casos en que estén expuestos a cierto nivel de riesgo.
- Asegurar los reemplazos rápidos en ausencia de algún trabajador en los cambios de turno para evitar la posibilidad de doblarlo.
- Es importante mantener estables los grupos de trabajadores que conforman el equipo de trabajo para favorecer la comunicación y la relación social entre ellos.
- La participación de los trabajadores en la organización de los turnos (número de los mismos, pausas, descansos, sistemas de rotación, etc.) es imprescindible.
- Impulsar mejoras en los servicios que ofrece la empresa, como pueden ser los comedores, los medios de transporte y la asistencia sanitaria.
- Los trabajadores con edades avanzadas no pueden tolerar la duración de la jornada laboral de la misma forma que los trabajadores jóvenes. Por ello debería ajustarse la duración y distribución del horario de trabajo a las demandas del mismo. Cuando las exigencias de las tareas, tanto físicas como mentales, sean altas la jornada diaria de trabajo no debería exceder de las 6-7 horas. Además las pausas y los descansos deberían ser más frecuentes para los trabajadores de cierta edad que para los jóvenes.
- Dotar a los servicios de prevención de los medios necesarios para realizar una adecuada función de vigilancia preventiva. Deben estar capacitados para reconocer los síntomas que sugieran inadaptación del trabajador a los turnos o a la nocturnidad, estableciendo los criterios médicos necesarios para la exclusión de los trabajadores que presenten o puedan presentar problemas de esta naturaleza.

4. Consecuencias del trabajo a turnos y nocturno para la salud

4. CONSECUENCIAS DEL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO PARA LA SALUD

El trabajo a turnos (especialmente aquel que conlleva el turno de noche) y nocturno supone unas condiciones de organización de los horarios que produce una diversidad de problemas en los trabajadores. La resistencia al trabajo a turnos está relacionada con múltiples factores tanto individuales como sociales. Existe la errónea creencia de que a medida que pasan más años trabajando en este tipo de horarios tienen más facilidad para adaptarse a ellos. Pero son muchos los estudios que demuestran claramente que esto no es cierto, pudiéndose constatar en la práctica que un número significativo de trabajadores presentan problemas importantes de salud que les obligan en muchos casos al abandono del puesto de trabajo.

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

Los problemas de salud comienzan a emerger después de cinco o diez años de trabajo a turnos cuando aparece una fatiga permanente que no mejora debido al insuficiente descanso por la noche y que

se manifiesta con dolor de cabeza, vértigos y angustia, depresión, irritabilidad y alteraciones oculares. Hasta un 35 por ciento de ellos presenta trastornos digestivos, como úlceras y ardor de estómago, asociados a unos malos hábitos alimentarios (abuso de grasas, comidas frías, etc.) y al consumo de excitantes (alcohol y cafeína).

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

En el trabajador nocturno se produce una desincronización de su ritmo biológico circadiano natural. Esta desincronización produce una mayor predisposición de los trabajadores a la fatiga, que además se ve potenciada por⁵ la distorsión cíclica del sueño que sufre el trabajador nocturno, ya que el sueño diurno no tiene las características reparadoras del sueño nocturno. A todo lo anterior hay que sumar los efectos que la desincronización horaria tiene sobre el equilibrio de la vida social y familiar, por lo que se puede asegurar que los trastornos que sufre el trabajador de noche son la consecuencia del triple conflicto biológico, laboral y sociofamiliar al que está sometido.

Son características de la patología del trabajador nocturno:

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

Accidentes cardiovasculares e ictus

Un estudio publicado por la revista *British Medical Journal* confirma la asociación entre trabajar en turnos de tarde y noche y un mayor riesgo de accidentes cardiovasculares e ictus.

5. Nota Técnica de Prevención nº 260 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

De los más de dos millones de personas que participaron en el estudio (2.011.935), más de 17.000 sufrieron algún tipo de accidente vascular de importancia. 6.598 sufrieron infartos de miocardio y 1.854 accidentes isquémicos cerebro-vasculares. Las estadísticas demostraron que los trabajadores por turnos tenían un riesgo un 23 por ciento superior de sufrir un ataque al corazón, un 24 por ciento superior de un infarto de coronarias, y un 5 por ciento de sufrir un ictus.

En concreto, el turno de noche estaría asociado a un mayor riesgo de infartos de coronarias (41 por ciento). Así, para el caso de Canadá, donde un 32,8 por ciento de la población activa trabajó por turnos durante el período 2008-2009, un 7 por ciento de los infartos de miocardio, un 7,3 por ciento de los infartos de coronarias y un 1,6 por ciento de los ictus podrían atribuirse al trabajo por turnos.

Según los autores, esto podría tener diversas implicaciones en la salud pública: en las conclusiones de su estudio, sugieren tener en cuenta el trabajo por turnos como un posible factor de riesgo para las afecciones cardiovasculares, e implantar programas que permitan identificar y tratar factores de riesgo en trabajadores por turnos.

También afirman que serán necesarios estudios adicionales para identificar qué subgrupos de trabajadoras y trabajadores por turnos son más vulnerables, y para estudiar más en detalle los efectos de cambiar los horarios de trabajo en la salud cardiovascular general.

El estudio al que se hace referencia, siendo importante y contundente, no es novedoso por lo que afirma y confirma. Las consecuencias para la salud del trabajo a turnos han sido planteadas en numerosas situaciones anteriores tanto desde la comunidad científica como desde la experiencia sindical.

Trastornos gastrointestinales

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

El trabajo nocturno produce alteraciones en el horario, y por lo tanto en la secuencia de las comidas, por lo que los trabajadores nocturnos frecuentemente se alimentan con comidas frías y pesadas

asociadas en algunos casos al consumo de bebidas alcohólicas, cuando lo más aconsejable serían las comidas ligeras, calientes y zumos de frutas.

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

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

Los ritmos alimenticios responden a las necesidades del organismo de rehacerse. El trabajo a turnos supone, a menudo, aplazar una comida e incluso saltársela (generalmente el desayuno después del turno de noche). Las alteraciones debidas a la desincronización de los ciclos circadianos digestivos pueden verse agravadas por el hecho de que los trabajadores suelen comer a disgusto por comer fuera de hora, sin la familia⁶.

Propuestas

- Desarrollar planes de educación sanitaria con el fin de explicar a los trabajadores los principios de una alimentación sana y modificar paulatinamente los malos hábitos alimentarios.

6. Nota Técnica de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo n° 255.

- Efectuar reconocimientos médicos previos al inicio de la actividad para detectar antecedentes de trastornos digestivos graves, así como incluir la detección de estos trastornos en la vigilancia de la salud.
- Impulsar mejoras en los servicios de empresa a través de la dotación de comedores equipados que permitan a los trabajadores la ingesta de comidas calientes en un ambiente adecuado.

Alteraciones del sueño

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

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

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

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

Para recuperarse de la fatiga es necesario dormir, con variaciones individuales, alrededor de 7 horas durante la noche, de manera que puedan darse todas las fases del sueño, se facilite la recuperación física durante las primeras fases y la recuperación psíquica en las siguientes. En caso contrario, el sueño reparador será cada vez menos frecuente y el rendimiento psicomotor bajará considerablemente, lo cual obligará al trabajador a concentrarse cada vez más en

su trabajo. Aparece, así, la fatiga física y la tensión psicológica, que provocan insatisfacción laboral y un aumento de las posibilidades de sufrir accidentes de trabajo.

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

Las causas de los accidentes de trabajo son de muy distinta naturaleza, pero de lo que no cabe duda es que una mala gestión del tiempo de trabajo, junto con otras circunstancias, pueden aumentar las probabilidades de que se produzcan. En este sentido los horarios deben ser diseñados teniendo en cuenta tanto la fisiología como el reloj biológico humano, ya que los estudios apuntan que los accidentes tienen una mayor posibilidad de ocurrir a primera hora del día, de la tarde y a últimas de la noche.

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

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

Si la situación se mantiene, del ciclo de vigilia se pasará al insomnio en las horas en las que se pretende dormir, y somnolencia con fatiga durante las horas de trabajo, lo que a su vez origina irritabilidad, pérdida de relaciones sociales, problemas en el tipo de alimenta-

ción, etc. Pero, además, como el nivel de actividad durante el día es superior al de la noche, también aumenta el nivel de ruidos y por lo tanto aparecen nuevas dificultades para conciliar el sueño.

Es bastante común que aparezcan trastornos del sueño en trabajadores de 40 a 45 años de edad que han soportado bastante bien el trabajo por turnos durante veinte o veinticinco años. Este es el signo más precoz de la desadaptación a este tipo de trabajo y debe ser correctamente valorado para indicar un cambio a jornada común por parte del personal sanitario del servicio de prevención.

Propuestas

- Desarrollar programas que permitan excluir del turno nocturno a quienes presenten síntomas de fatiga incompatibles con los turnos y eventuales trastornos de sueño.
- Reducir la carga de trabajo en el turno de noche.
- Tratar de adaptar el turno a los ciclos circadianos del individuo (cambio de turno entre las 6-7 horas, entre las 14-15 y entre las 22-23).
- La fatiga generada por este tipo de trabajos no se recupera con dinero sino con reposo. Es necesario reducir la jornada de estos trabajadores.

Trastornos de la vida social y familiar

Las actividades de la vida cotidiana están organizadas pensando en las personas que trabajan en los denominados “horarios normales” y, como el ser humano es diurno, la sociedad está programada para desarrollar las actividades familiares, sociales y de ocio durante el día. El trabajo a turnos, especialmente el turno de noche y el de tarde, dificulta estas actividades, e incluso la relación diaria, debido a la falta de coincidencia con los demás. Por otro lado, el régimen de turnos rotatorios y el trabajo nocturno producen graves disfunciones entre su tiempo de vida, el de su familia y la sociedad en general, ya que mientras él trabaja los demás descansan y cuando él descansa los demás “viven”. Indudablemente estos trabajadores mantienen una tendencia hacia el aislamiento dadas sus dificultades de disfrutar de actividades lúdicas y realizan un sobreesfuerzo para satisfacer los requerimientos familiares o de sus amistades produciéndose, en definitiva, una pérdida importante de su calidad de vida.

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

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

Los horarios de apertura nocturna y los domingos son causa de graves problemas sociales para los trabajadores del comercio y sus familias, y suponen una amenaza para los valores culturales y el estamento social de nuestras sociedades, sin por ello aportar ningún valor añadido real, ni a la propia industria como tampoco a los trabajadores o a los consumidores.

(Párrafo 7 de las conclusiones de la Conferencia UNI Europa Commerce, Ginebra 2007)

Propuestas

- Llegar a acuerdos sobre las horas de comienzo y relevo de los turnos en función de las preferencias, necesidades y circunstancias de los trabajadores. Hay que tener siempre en cuenta que para preservar la salud es preferible iniciar el turno de mañana más tarde con el fin de no perturbar la fase final del sueño que es la más reparadora.
- Pactar un calendario de turnos que sea conocido con suficiente antelación para que el trabajador tenga la posibilidad planificar

su vida social. En este sentido es importante que exista la posibilidad de flexibilizar la asignación de los turnos para que los propios trabajadores acuerden entre sí los cambios de los mismos.

- Posibilitar la flexibilización y adaptación de los turnos a las necesidades y características personales, especialmente en los supuestos de trabajadores con cargas familiares y trabajadoras embarazadas o con niños pequeños.

Mujeres embarazadas

Son numerosos los estudios que a nivel internacional relacionan la organización del tiempo de trabajo, y en especial la turnicidad y la nocturnidad, con determinados fenómenos como los abortos espontáneos, los partos prematuros o el bajo peso de los recién nacidos.

Según el informe “*Síntesis de la evidencia científica relativa a los riesgos laborales en trabajadoras embarazadas (periodo 2000-2010)*”, los principales problemas, tanto para la madre como para el hijo en relación con la organización del tiempo de trabajo, son los siguientes:

TIEMPO DE TRABAJO

Actividad y características de la exposición	Daños o alteraciones sobre la trabajadora embarazada cuyo riesgo se incrementa o puede incrementarse	Daños o alteraciones sobre el feto cuyo riesgo se incrementa o puede incrementarse
Turno fijo de tarde		Aborto espontáneo
Turno fijo de noche		Aborto espontáneo tardío y parto prematuro
Turnos rotativos	Preeclampsia (en mujeres ya con hijos)	Parto prematuro y bajo peso al nacer
Largas jornadas semanales en el primer trimestre de gestación		Aborto espontáneo
Largas jornadas (→ 40 horas/semana)		Parto prematuro, ser pequeño para la edad de gestación y menor circunferencia craneal

Uno de los factores de riesgo más importantes para las mujeres embarazadas es una mala organización del tiempo de trabajo ya sea por horarios de trabajo inadecuados, trabajo a turnos, nocturno, prolongaciones de jornada, etc. Precisamente por esto el artículo 26 de la LPRL establece que “la evaluación de riesgos deberá comprender la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o el feto en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la salud o una posible repercusión para el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada”. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Efectivamente, algunas trabajadoras pueden verse imposibilitadas para trabajar en turnos irregulares o nocturnos o para hacer horas extraordinarias. La organización del tiempo de trabajo (incluidas las disposiciones en materia de pausas, su frecuencia y periodicidad) puede afectar a la salud de la trabajadora embarazada y a la del feto, así como a su recuperación tras el parto o a su capacidad para la lactancia, y pueden aumentar los riesgos de estrés y de enfermedades relacionadas con el estrés.

Propuestas

- Vigilar que tanto el tiempo como el volumen y el ritmo de trabajo no sean demasiado altos.
- Adaptar temporalmente los horarios y condiciones de trabajo, incluida la periodicidad y la frecuencia de las pausas de descanso, así como la organización por turnos y la duración de los mismos, con el fin de evitar riesgos.
- Posibilidad de ocupar un turno de día para las trabajadoras con turno nocturno.
- Modificación temporal de las jornadas partidas y posibilidad de horarios continuados, sobre todo en distancias grandes, posibilitando incluso cambios de centro de trabajo a otro que

se encuentre más próximo si existe.

- Hacer pausas más largas o más frecuentes durante el tiempo de trabajo.
- Habilitar salas de descanso.
- Trastornos nerviosos

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

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

Cáncer

La Agencia Internacional de Investigación del Cáncer (IARC) ha llegado a la conclusión de que existe una relación entre el trabajo nocturno y los turnos que conllevan trabajo nocturno con el cáncer. Según estos estudios, los trabajadores sometidos a este tipo de organización del tiempo de trabajo sufren una alteración de los ritmos circadianos tal que se produce una reducción de los niveles de la hormona melatonina en las horas nocturnas, que incrementa la incidencia o el crecimiento de tumores. Ante estas evidencias, la Agencia Internacional de Investigación del Cáncer ha decidido clasificar el trabajo nocturno y el trabajo a turnos que implique trabajo nocturno como un agente cancerígeno de categoría 2A o, lo que es lo mismo, como un probable cancerígeno en humanos. Por otro lado, cada vez parece haber más relación entre el cáncer de mama y el trabajo nocturno.

Recientemente, la revista *Scandinavian Journal Work Environmental Health* ha publicado un informe de consenso basado en la revisión bibliográfica y una estrategia de discusión entre expertos,

que propone diversas medidas preventivas como seleccionar determinados tipos de turnos que limiten la acción circadiana, modificar la intensidad de la luz, limitar el número de años de trabajo a turnos, etc.

Trastornos del metabolismo y de la actividad genética

Los turnos de trabajo pueden resultar más peligrosos para nuestra salud de lo que se creía hasta ahora, según afirman investigadores daneses y alemanes. Según explican, el desequilibrio que se produce en el reloj biológico interno al trabajar de noche puede repercutir directamente en nuestra configuración genética, lo que provocaría distintos trastornos metabólicos y fisiológicos a largo plazo. El estudio trató concretamente sobre la influencia de los turnos de trabajo, la calidad del sueño y la nutrición en los trastornos del metabolismo y la actividad genética, descubriendo que los turnos de trabajo pueden ejercer un impacto mayor de lo que se pensaba; dado que las personas que trabajan por turnos no pueden mantener la alternancia natural de sueño/vigilia basada en el ciclo del día y la noche, su reloj biológico interno se desequilibra pudiendo repercutir directamente en nuestra configuración genética y en los genes correspondientes.

Según los científicos, además del trabajo por turnos, los patrones nutricionales y de sueño también potencian el desarrollo de trastornos del metabolismo. El proyecto no solo examinó la metilación del ADN y las variaciones genéticas, sino que también abordó el comportamiento nutricional, la calidad del sueño obtenido y valores hormonales y sanguíneos como la glucosa y los lípidos en sangre de los gemelos. Por ejemplo, examinaron si los niveles de cortisol, la hormona de estrés, cambiaban en las personas como resultado del trabajo por turnos⁷.

Hipertensión y diabetes

Un estudio publicado en la revista *Journal of Clinical Endocrinology & Metabolism* apunta que la exposición nocturna al resplandor de la luz artificial puede reducir la calidad del sueño e incrementar el riesgo de hipertensión y de diabetes⁸.

7. DR. Ole Ammerpohl, Universidad Christian-Albrechts de Kiel (Alemania). Dra. Manuela Dittmar, Universidad de Odense (Dinamarca). "Comisión Europea COR-DIS, 25 de enero de 2011" Boicott nº 85.

8. Joshua Gooley, Exposure to Room Light before Bedtime Suppresses Melatonin

Interacción con otros riesgos

Algunos trabajadores sometidos al sistema de turnos se encuentran además expuestos a otros riesgos en el trabajo, como los causados por agentes tóxicos o por trabajos que exigen un gran esfuerzo físico y mental. Por ello la organización del tiempo de trabajo – especialmente en los trabajadores a turnos– supone un agravante directo sobre las condiciones de riesgo existentes en la empresa en un doble sentido;

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

Algunas investigaciones realizadas en Alemania en la década de los 70 pusieron de manifiesto que los calendarios inadecuados de turnos producen un 20 por ciento más de accidentes de trabajo. Otros estudios han constatado que el exceso de fatiga de los trabajadores a turnos y nocturnos es culpable de la mayor gravedad de los accidentes de trabajo.

En la actualidad estas hipótesis no hacen más que afianzarse como lo han demostrado investigadores canadienses –a partir de un seguimiento realizado en el periodo 1996-2006 en el que concluyen que, a pesar del decrecimiento general observado en la incidencia de la siniestralidad laboral, los accidentes no descienden entre los trabajadores a turnos y nocturnos, los cuales siguen presentando, sobre todo en el caso de las mujeres, tasas dos veces por encima de las del resto de la población trabajadora. Calculan los autores de este estudio, publicado en la revista *Scandinavian Journal of Work and Environmental Health*, que un 14,4 por ciento de los accidentes de trabajo en mujeres y un 8,2 por ciento de los de los hombres serían atribuibles al trabajo a turnos y nocturno⁹.

Onset and Shortens Duration in Humans. Universidad de Harvard, Journal of Clinical Endocrinology & Metabolims. Por Experiencia nº 52. ISTAS-CCOO

9. Por Experiencia nº 51, enero de 2011. ISTAS-CCOO.

Pero además, las mujeres que trabajan por turnos suelen tener más problemas con el sueño y las obligaciones domésticas, debido a que las responsabilidades familiares no se reparten equitativamente entre los miembros de la pareja.

Consecuencias para la empresa

Pero una inadecuada organización del tiempo de trabajo, tanto en lo que respecta a su duración como en lo que se refiere a su distribución, no solo tiene efectos negativos sobre el trabajador sino que la empresa también sufre sus consecuencias con mayores índices de accidentabilidad, aumento del absentismo, descenso del rendimiento de los trabajadores, etc. Algunas investigaciones realizadas en la década de los 70 concluyeron que el rendimiento general de los trabajadores obtenía los peores resultados en el turno de noche, sobre todo si se realizan tareas aburridas y repetitivas.

Los cambios no deseados en las condiciones de trabajo fundamentales -entre ellos los relativos a la organización del tiempo de trabajo- afectan negativamente a la salud. La mayoría de factores que favorecen el aumento de la flexibilidad interna de las empresas aumentarán los factores de riesgo de trabajadoras y trabajadores, lo cual se traducirá en más accidentes de trabajo, problemas de salud y enfermedades, y un mayor riesgo de morir prematuramente¹⁰.

10. La reforma laboral y su impacto en la salud Joan Benach, Neus Moreno, Carles Muntaner, Salvador Moncada, Clara Llorens, María Menéndez y Gemma Tarafa.

5. Vigilancia de la salud

5. VIGILANCIA DE LA SALUD

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

El informe V de la OIT, en la 76ª reunión en 1989 de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre el trabajo nocturno, refiere la importancia de conocer los síntomas de intolerancia y desadaptación al trabajo nocturno y tener en cuenta las alteraciones del sueño, los trastornos del apetito, las enfermedades como la diabetes, la epilepsia, las psicopatías, etc., y saber de las dificultades de carácter individual o familiar que pueden influir en la adaptación a este tipo de trabajo.

La vigilancia de la salud es particularmente importante los seis primeros meses para controlar el impacto de la nocturnidad en la salud y adaptar o incluso apartar a tiempo al trabajador de este tipo de horarios. Los trabajadores de edad avanzada son más vulnerables a los trastornos, incluso se ha señalado el peligro de envejecimiento prematuro y el aumento de la morbilidad. Los trastornos del sueño

son más graves en estos trabajadores, especialmente cuando la antigüedad en este tipo de trabajo es importante. Por lo tanto se ha previsto en algunos países, ya sea por la legislación o la vía del convenio, la posibilidad de transferencia, en caso de intolerancia, a un empleo con horario normal diurno y a veces la jubilación anticipada¹¹.

A pesar de estas consideraciones la mayoría de las legislaciones en medicina del trabajo no han otorgado un trato preferente a los trabajadores a turnos.

Si la vigilancia de la salud de quienes trabajan de noche pusiera de manifiesto problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno, tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos.

- El Servicio de Prevención debe ejercer una adecuada función de vigilancia preventiva específica: los trabajadores de turnos deberían pasar reconocimiento cada 6 meses. El Servicio de Prevención debe estar capacitado para reconocer síntomas que sugieran una desadaptación del organismo al trabajo a turnos y estar habilitado para indicar en estos casos el cambio de puesto a uno de jornada normal.
- Establecimiento de criterios médicos para excluir trabajadores del trabajo a turnos.
- Entablar mecanismos de presión para la calificación de la patología relacionada con los turnos como enfermedad profesional.

Mención aparte merece el caso de las mujeres embarazadas. El artículo 26 de la LPRL, cuyo contenido atiende a la protección de la maternidad, señala que si los resultados de la evaluación de riesgos revelasen un riesgo para la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

11. NTP 260: Trabajo a turnos: efectos médico-patológicos. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

6. Los ritmos de trabajo

6. LOS RITMOS DE TRABAJO

Cuando hablamos de ritmo de trabajo nos referimos a la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. Un volumen alto de trabajo con poco tiempo para su realización conlleva un alto ritmo de trabajo. Los altos ritmos producen estrés y fatiga, y pueden ser el origen de distintas enfermedades crónicas.

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

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

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

Las pausas pueden ser:

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

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

Propuestas

- Cuando existan requerimientos de ritmos las tareas deben ser evaluadas en términos de su capacidad para adaptarse a los trabajadores con cierta edad.
- En el supuesto de que el ritmo venga impuesto por las máquinas, hay que hacer el mayor esfuerzo posible para adecuar el ritmo de trabajo a los trabajadores y no a las máquinas. De la misma forma, si existiera un sistema de cronometraje este debería ser adecuado.
- Es exigible una buena planificación y programación del trabajo que permita realizar una adecuada asignación de tareas.
- Contar con la plantilla necesaria para realizar adecuadamente el trabajo en tiempo y forma.

- Aumentar los niveles de influencia en el trabajo, el desarrollo de habilidades y mejorar el apoyo social de los trabajadores son medidas que pueden contribuir a mejorar los problemas derivados de los ritmos de trabajo.

7. El desplazamiento al trabajo. Un aumento del tiempo de trabajo

7. EL DESPLAZAMIENTO AL TRABAJO. UN AUMENTO DEL TIEMPO DE TRABAJO

A medida que la población se ha ido concentrando en las grandes ciudades, se constata un considerable aumento del tiempo de los desplazamientos a los lugares de trabajo. Las dificultades del tráfico, una red de transporte público con unos horarios que se corresponden cada vez menos con las cada vez más atípicas jornadas de trabajo, las deficientes redes de carretera, junto con la falta de sensibilidad empresarial hacia los aspectos humanos y medioambientales, implantando los centros de trabajo en lugares rentables económicamente, sin tener en cuenta los perjuicios que producen a los trabajadores, supone un considerable aumento en la duración de los desplazamientos. Por tanto, a la duración de la jornada laboral hay que sumar el tiempo que los trabajadores invierten en los desplazamientos.

Entre estas consecuencias negativas podemos señalar las siguientes:

- Aumento del tiempo efectivo de trabajo, ya que el trabajador debe sumar a su jornada laboral el tiempo de los desplazamientos.
- Se produce una menor disponibilidad del tiempo personal para el ocio, la formación, las relaciones sociales, aumentando en última instancia la dependencia del empresario.

- Los trabajadores ven mermados los ingresos debido a los costes soportados de los desplazamientos en transporte público o privado.
- Se producen una serie de perjuicios sobre la salud en forma de estrés, aumento de la fatiga e incluso, accidentes *in itinere*.

Los escasos estudios realizados sobre este asunto han demostrado que el principal impacto se produce en la vida social (menos actividad social, menos relación con los amigos, menos actividades de ocio, menos actividad deportiva y menos atención a la familia). También se observó una mayor incidencia de alteraciones en la salud y un aumento de la tasa de absentismo por enfermedad. Otra consecuencia directa son los accidentes de tráfico que se producen cuando el trabajador se desplaza al trabajo o vuelve de él tras concluir su jornada laboral debido al sueño, al cansancio y a la fatiga.

También la Organización Internacional del Trabajo es consciente de que el tiempo invertido en los desplazamientos al lugar de trabajo supone un problema añadido al propio trabajo, por lo que hace una serie de recomendaciones. Para esta organización deberían adoptarse medidas a fin de limitar o reducir la duración del desplazamiento entre la residencia y el lugar de trabajo de los trabajadores nocturnos, para evitarles gastos de viaje adicionales –o reducirlos– y mejorar su seguridad cuando se desplacen de noche. Para ello sería necesario:

- La coordinación entre las horas en que comienzan y las jornadas en las que se efectúa trabajo nocturno y los horarios de los servicios locales de transporte público.
- La provisión por el empleador de medios de transporte colectivo para los trabajadores nocturnos cuando no existan servicios de transporte público.
- Ayudas para que los trabajadores nocturnos puedan adquirir un medio de transporte apropiado.
- El pago de una compensación apropiada para gastos de viaje adicionales.
- La construcción de conjuntos de viviendas a una distancia razonable del lugar de trabajo.

8. Conciliación de la vida laboral y familiar. La doble presencia

8. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. LA DOBLE PRESENCIA

En nuestro país siguen siendo las mujeres las que dedican más tiempo a las tareas relacionadas con el cuidado de familiares y las que disponen en mayor medida de los permisos legales establecidos en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. Basta con consultar los datos relativos a 2009 de las personas que dispusieron de una excedencia para cuidado de hijos menores de tres años, para comprobar que un 95,9 por ciento fueron mujeres y el resto, es decir el 4,1 por ciento, fueron hombres.

Pero junto con este componente de género, algunos estudios han puesto de manifiesto¹² cómo la doble presencia se relaciona no solo con las características del trabajo familiar y doméstico fuertemente asociado al género, sino también con la organización y las condiciones de trabajo asalariado y las exposiciones psicosociales con ellas relacionadas, especialmente con las exigencias psicológica, los horarios de trabajo y el nivel de decisión sobre estos.

12. *Doble presencia, trabajo doméstico-familiar y condiciones de trabajo asalariado* 2007. Salvador Moncada, Clara Llorens, Pilar Carrasquer, Teresa Torns, Xavier Gimeno y Ariadna Font. ISTAS. Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Concretamente en relación al tiempo de trabajo, los actuales cambios en la organización temporal del trabajo productivo o asalariado hacen aún más compleja esta situación. La flexibilización de la jornada laboral, el uso cada vez más frecuente de estrategias empresariales que implican trabajar en horarios asociales (introducción de turnos) y la exigencia de estar disponible (irregularidad y variabilidad en la ordenación de la jornada) distorsionan la organización y la posibilidad de hacer actividades con otros. Así, los trabajadores pierden el control de los tiempos de trabajo (de trabajo asalariado, de trabajo doméstico y familiar, de actividades cívicas y de ocio) y han reducido el valor de su trabajo.

La Unión Europea ha desarrollado un conjunto de Directivas que establecen una serie de requisitos mínimos de obligado cumplimiento que pueden y deberían ser mejorados por las legislaciones de los estados miembros, y que les obligan a incluir en su legislación medidas que ayuden a compatibilizar los ámbitos laborales y familiares de los trabajadores.

Junto con el ET, son dos las normas que regulan tanto la igualdad de oportunidades como la conciliación de la vida laboral y familiar. Efectivamente, hasta la promulgación de la normativa en materia de conciliación de la vida laboral y familiar (Ley 31/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras), el ET no contemplaba medidas de ordenación y racionalización del tiempo de trabajo desde el punto de vista de los intereses de los trabajadores, ya que únicamente reflejaba posibles medidas de flexibilidad del tiempo de trabajo desde la perspectiva de la empresa. Por su parte, en la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyo objetivo es alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo, en particular la que afecta a las mujeres, también se recogen algunas novedades en relación con el tiempo de trabajo muy significativas.

La Ley 39/1999 para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, y su desarrollo reglamentario realizado en 2001, supusieron un paso importante en la adopción de mejoras en la protección social y el desarrollo de prestaciones económicas, reordenando la regulación de situaciones de maternidad y riesgo, si bien dejó bastante limitado el objetivo de avanzar en la corresponsabilidad de hombres y mujeres. Efectivamente,

esta Ley conllevó un cambio en nuestro ordenamiento jurídico por cuanto reformó y cambió algunos artículos de las normas existentes en ese momento, incidiendo sobre todo en el artículo 37 del ET, y posteriormente en normas concordantes como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus Reglamentos de desarrollo o la Ley de Seguridad Social.

Por otro lado, desde la aprobación de la nueva Ley de Igualdad han aparecido nuevas medidas relativas a permisos de maternidad, paternidad, excedencias, vacaciones y permisos. La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* se propone como objetivos hacer efectivo el derecho de igualdad de trato en cualquier ámbito de la vida y entre ellos el laboral. Para hacer reales estos objetivos la ley obliga tanto a empresas como a Administraciones Públicas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

El instrumento utilizado por la Ley para la promoción de sus objetivos son los planes de igualdad, los cuales según el artículo 46 son *un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo*. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras materias las relacionadas con el tiempo de trabajo.

Estos planes deberán negociarse con los representantes de los trabajadores en aquellas empresas que cuenten con más de doscientos cincuenta trabajadores, cuando así se establezca en el convenio colectivo de aplicación o cuando la autoridad laboral haya acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el citado acuerdo.

Una de las novedades más importantes aportadas por la Ley es la reorganización del tiempo de trabajo con la finalidad de mejorar la posibilidad de conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores. Como consecuencia de ello la Ley 3/2007 ha incorporado un nuevo apartado al artículo 38 del ET que señala lo siguiente:

“El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la

conciliación de la vida personal, laboral y familiar en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella” (Disposición adicional undécima, tres).

Otra novedad importante de esta Ley en relación el tiempo de trabajo es la creación de un permiso de paternidad de trece días ininterrumpidos, los cuales añadidos a los dos que ya estaban recogidos en el ET suponen un total de 15 días. En el caso de parto, adopción o acogimiento múltiples, el permiso se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Se trata de un permiso independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48 del ET. Es una medida que, sin duda alguna, contribuye a fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares así como a la eliminación de los estereotipos tradicionales de género.

Propuestas

- La negociación colectiva, sectorial y de empresa. Como delegados y delegadas de prevención debemos participar en la negociación de medidas para incidir en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, así como también en la negociación del tiempo de trabajo y su distribución.
- Actuar en los riesgos psicosociales y la organización del trabajo que afecta a la salud, defendiendo la aplicación del COPSOQ-ISTAS21 para la evaluación e intervención sobre los riesgos psicosociales, único método que introduce la doble presencia como factor de riesgo para la salud y garantiza la participación de las trabajadoras.
- Es necesario que el trabajo doméstico se comparta entre el conjunto de personas que conviven en el hogar.
- Es necesario un incremento y mejora de la infraestructura y servicios sociales públicos, en lo que se refiere a la atención y cuidado de la infancia y personas dependientes.

ESTUDIO SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL
TIEMPO DE TRABAJO EN EL COMERCIO
TEXTIL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

9. Metodología

9. METODOLOGÍA

Para la realización de este estudio hemos optado por la metodología cualitativa, ya que es imposible abordar la percepción desde la medición o cuantificación. La técnica de investigación social que se ha utilizado es el grupo de discusión.

En los grupos han participado delegados y delegadas de prevención, al objeto de conocer sus percepciones e identificar las dificultades prácticas en la gestión del tiempo de trabajo. Los delegados de prevención conocen de primera mano la situación de la empresa, y por lo tanto la información que proporcionan es muy rica y útil.

Nuestro objetivo a la hora de realizar los grupos de discusión es enriquecer y complementar nuestra percepción de la realidad a través de la opinión y el discurso de cada uno de los participantes, así como del diálogo, la interacción y el intercambio de cada uno de ellos.

A través del análisis de su lenguaje, de sus expresiones y de la forma que construyen su discurso podemos acercarnos a la realidad social de este colectivo sociolaboral, representada por los sujetos participantes.

Características de los grupos

Hemos realizado dos grupos de discusión siendo trece el total de participantes, doce mujeres y un hombre pertenecientes a seis empresas distintas. A la hora de determinar la composición de los grupos de discusión, tuvimos en cuenta ciertas similitudes entre las participantes, siendo todas delegadas de prevención en grandes empresas pertenecientes al sector del comercio textil. Además todas ellas tienen más de un año de experiencia sindical.

Áreas y temas

Las diferentes cuestiones que se plantearon en las reuniones estaban en relación con las distintas experiencias personales de cada una de las participantes con respecto a la percepción de la organización del tiempo de trabajo en sus respectivas empresas. Entre las cuestiones planteadas, podemos mencionar, a modo de ejemplo la jornada, modificaciones de horarios, descansos semanales, anuales y durante la jornada, repercusiones sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, daños a la salud que pudieran tener relación con una deficiente organización del tiempo de trabajo, etc, si bien a lo largo de las sesiones aparecieron otras cuestiones de gran interés relacionadas con el tema objeto de estudio.

Debido a su naturaleza, todos estos temas tienen muy distintas caras, perspectivas o puntos de vista diferentes, y por ello requieren el concurso de distintos enfoques o abordajes, aspectos que sólo los pueden ofrecer diferentes personas con variadas experiencias, intereses y valores.

10. Resultados del estudio

10. RESULTADOS DEL ESTUDIO

La política de gestión de la jornada incluye aspectos relevantes como su duración y ordenación a lo largo del día y la semana. La perspectiva de flexibilidad por parte de la empresa implica un ajuste del tiempo de trabajo remunerado y efectivamente trabajado, algo muy relevante en las que el flujo de producción y demanda no es continuo a lo largo del tiempo (típico en el comercio, hostelería y otros servicios a las personas).

En este sentido, la liberalización sectorial y del mercado de trabajo ha incrementado considerablemente el empleo anómalo y los horarios y días de apertura acaparan sin duda el foco de atención, ya que no solo afectan a la conciliación de la vida profesional y laboral, sino que también repercuten en la sostenibilidad del pequeño comercio minorista y la cohesión a nivel local.

Según la VII Encuesta Nacional de Condiciones de trabajo, entre los colectivos que con mayor frecuencia indican que tienen mucho trabajo y se sienten agobiados están los del sector servicios, siendo, dentro de este sector, los del comercio con un 89 por ciento de incidencia, uno de los más perjudicados.

Con respecto a la duración de la jornada, el sector servicios es uno de los sectores en los que se realizan las jornadas más largas (28 por ciento). Igualmente es este sector en el que se produce en mayor

medida el trabajo festivo y las prolongaciones de jornada (59 por ciento).

Por último es importante señalar que la última reforma laboral del año 2012 propicia consecuencias gravísimas que están transformando el sistema de relaciones laborales español en formas menos garantistas y más individualizadas aún que el modelo anglosajón. Las facilidades al empresario para modificar las condiciones colectivas de trabajo (inaplicación de convenios, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, etc ...), o las posibilidades de despido individual se han abierto y abaratado enormemente estando entre los sectores más perjudicados el comercio.

Partiendo de todas estas premisas pasamos a mostrar los resultados obtenidos agrupados de forma temática, según el objetivo definido de los grupos.

Empleo a tiempo parcial

A los empleos a tiempo parcial se les asocian varios fenómenos: bajos salarios, productividad horaria superior no compensada, falta de voluntariedad, dificultades de conversión de este empleo a uno a tiempo completo, etc... De igual modo, el alcance creciente de esta figura puede estar encubriendo un fenómeno de subempleo o “desempleo parcial” al haberse producido un efecto sustitución de empleos a tiempo completo por varios a tiempo parcial, mucho más flexibles para las empresas.

Con respecto a esta cuestión, todas las asistentes coincidían en señalar que el volumen de empleo a tiempo parcial era muy superior al empleo a tiempo completo. Además en los últimos años ha habido una precarización muy importante del empleo en el sector a nivel general, de tal forma que se han convertido gran cantidad de empleo a jornada completa en empleo a tiempo parcial involuntario.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico

o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal

Debemos considerar que en el caso de España, a diferencia de otros países europeos, este tipo de contrato no es una modalidad deseada, más bien al contrario se trata de un tipo de contrato que se acepta ante la imposibilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo.

“La jornada a tiempo parcial ha barrido, de hecho ya no se hacen contratos de “full time”, muy pocos... y el que se hace es porque la persona es muy válida, pero a priori entran trabajadoras que tienen contrato de 12 horas semanales. Es una precariedad laboral tremenda la que está creando la empresa y además mal pagado”.

Las participantes han puesto de manifiesto que el trabajo a tiempo parcial se está distribuyendo de tal forma que está resultando más perjudicial tanto para la conciliación de la vida laboral y familiar como para los intereses económicos de las trabajadoras. Las horas de trabajo semanales se distribuyen de tal forma que la trabajadora tiene que asistir más días al centro de trabajo, lo cual supone un gasto adicional en transporte y crea verdaderos problemas para adecuar las obligaciones familiares a los requerimientos empresariales. Se trata en definitiva de precarizar aún más un trabajo que ya de por sí era precario en su origen.

“En nuestra empresa hay jornadas parciales de 12, 24 o 30 horas semanales. Por ejemplo las trabajadoras de 12 horas iban dos días a la semana, seis horas cada día, y ahora se les da los dos días libres que corresponden y a lo mejor vienen dos horas un día, una hora otro día y cinco horas el festivo. Se ha desmembrado completamente el tiempo de trabajo. Esto complica mucho tu vida porque además esto varía según la semana dependiendo si hay más o menos festivos”.

“Lo que hacen también es que amplían jornadas en función de los festivos que haya cada semana y hacen unos turnos rarísimos lo que supone plena disponibilidad. En los “full time”, que hay muy pocos porque se los están cargando a todos, lo que les hacen es que entren a las 12 de la mañana y salgan a las 8 de la tarde y están todo el día trabajando y les hacen muy difícil la conciliación de la vida familiar y laboral”.

Las trabajadoras están sujetas a toda una suerte de turnos variables e impredecibles que no solo afectan a su salud sino que producen importantes trastornos en su vida familiar, sobre todo si tenemos en cuenta que la inmensa mayoría son madres jóvenes con hijos pequeños. Todas estas modificaciones se llevan a cabo sin ningún tipo de información previa a los trabajadores ni a sus representantes.

“Se trata de decisiones unilaterales de la empresa.”.

Contratación

En este sector la contratación indefinida ha dejado hueco a todo un elenco de contratos temporales, que han conseguido desvirtuar totalmente una modalidad contractual concebida en su origen como una medida de fomento del empleo. El uso que el sector está dando al contrato temporal tiene por objetivos, no fomentar el empleo sino reducir costes laborales, flexibilizar la organización del trabajo y precarizar aún más si cabe un sector ya extremadamente precarizado.

“Ahora se están haciendo muchos contratos de días sueltos. En mi tienda se hacen contratos por ejemplo del día dos al seis y a la calle”.

“En mi tienda hay una chica que tiene un contrato de ocho horas semanales nada más, y la empresa sigue intentado cambiarle el tipo de contrato porque no les es rentable, porque los domingos y festivos se les paga aparte y la empresa ha intentado ofrecerle descaradamente un contrato de fin de semana para no abonarles los festivos”.

“En mi tienda los contratos que están haciendo además de ser a tiempo parcial se van renovando mes a mes”.

Festivos

La nueva Ley de Dinamización del Comercio permite que cada comerciante determine con plena libertad y sin limitación legal alguna, en todo el territorio de la Comunidad de Madrid, los festivos de apertura en los que desarrollará su actividad comercial. Por otra parte suprime las restricciones en materia de horarios comerciales existentes, posibilitando que cada comerciante pueda

determinar libremente los días que ejercerá su actividad con plena libertad horaria.

“Yo siempre les digo que esto es pan para hoy y hambre para mañana. La gente quiere festivos porque se saca unas pelillas, como en nuestra empresa hay mucha gente joven, el 90 por ciento son estudiantes pues quieren dinero y la empresa se aprovecha de la necesidad. Los mueven de tienda de un día para otro, los contratan por días...”

Las empresas “juegan” con las trabajadoras en función del tipo de contrato que tengan, incluso saltándose el derecho al descanso semanal para ahorrarse costes laborales.

“En mi centro lo que hicieron cuando salió la reforma, es contratar gente de lunes a domingo y hasta finales de octubre esta gente ha estado trabajando junto con la encargada todos los domingos. En mi caso ha sido mi directora de tienda la que ha dicho que esas personas trabajaran los domingos siempre, yo soy encargada y a mí me ha dicho recursos humanos directamente que intente meter los menos veteranos posibles, es decir que tengan contrato de viernes a sábado, para no tener que abonar tantos sueldos los domingos y que trabaje el mayor número de personas con contratos de viernes a domingo”.

Descanso semanal

Un buen equilibrio entre trabajo y descanso es básico en el mantenimiento de un estado de salud adecuado. Cuando miramos las condiciones de trabajo nos damos cuenta de que se dan graves incumplimientos en las empresas, sobre todo en un sector como este en el que la organización del trabajo depende casi en exclusiva de muchas variables ligadas todas ellas a mejorar las ventas, entre las que destacan las relacionadas con una flexibilidad horaria casi sin límites.

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

de los menores de 18 años será como mínimo de dos días ininterrumpidos.

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

“En mi empresa las ampliaciones de horario están a la orden del día según las ventas y sobre todo ahora en periodo de navidad, ellos dicen que cuentan con el consentimiento del trabajador pero bueno te lo plantan en el planning y el que quiera que se queje y que no pida más en su vida. Pasan los días y los días y nunca llega el descanso semanal”.

Vacaciones anuales

El artículo 38 del ET establece que el periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales. El periodo o periodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

“La idea es que nos pongamos de acuerdo en cada tienda, pero sobre todo los meses de verano todo el mundo quiere o julio o agosto, tenemos dos semanas en verano y dos en invierno pero los problemas vienen sobre todo en verano porque hay muy poca gente en plantilla, en invierno la gente se apaña. En verano te las cambian sin avisar, además te cambian el cuadrante y al final lo que pasa es que te enfrentan a tus compañeras porque no sustituyen a nadie”.

“En mi tienda que siempre se ha abierto los 365 días del año abusan de las chicas de fin de semana que tienen contrato de fin de

semana y festivos, en las épocas de vacaciones que se quedan las tiendas con menos plantilla, las exigen ir de lunes a domingo, no se lo pagan porque la empresa no paga horas, y se lo devuelven en tiempo libre y hay personas que no les interesa y las obligan chantajeándolas, y en vez de hacer un nuevo contrato hacen esto...”

Descanso durante de la jornada

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a 15 minutos. Este periodo de descanso se considerará de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

“Cuando hay mucha gente en la tienda te ponen pegas, pero bueno como el tiempo corre por nuestra cuenta que no nos lo están regalando...”

“Muchas veces les viene bien hasta a ellos porque les permite cuadrar mejor las plantillas, porque aunque te vayas al descanso en vez de tenerte allí 8 horas te tienen 8 horas y media”.

Descanso entre jornadas

El Estatuto de los Trabajadores establece que el descanso entre jornadas en ningún caso podrá ser inferior a 12 horas. Según el relato de las delegadas, este derecho se ve claramente vulnerado en la práctica totalidad de las empresas, ya que hay tareas como por ejemplo descargar camiones o colocar la tienda que generalmente se hacen fuera del horario de trabajo.

“Nosotros tenemos casos de compañeros que bastantes noches cierran la tienda a las 10 o a las 11 de la noche y al día siguiente tienen que estar a las 7 de la mañana otra vez en la tienda. Además hay algunos que tardan una hora y media en llegar al centro de trabajo con lo cual llegan a su casa a las doce y media para levantarse a las cinco de la mañana. Eso les pasa también a muchísimas chicas que los días de camión tienen que estar en el centro de trabajo mucho antes”.

“Y ahora con la apertura de los domingos y festivos se incumple sistemáticamente todas las semanas el descanso entre jornadas, ya

que nosotros rotamos mañana/tarde, pues si el domingo entras de tarde y sales por la noche y el lunes te toca abrir, no se cumplen nunca las doce horas de descanso”.

“Ahora se cumple, antes no se hacía porque salías de un inventario a las dos de la mañana y entrabas a las nueve de la mañana otra vez, pero ahora se hace porque mandamos una carta a recursos humanos diciendo que eso era sancionable”.

Prolongación de jornada

La prolongación de jornada supone trabajar más allá de la jornada laboral sin ningún tipo de compensación, ya sea esta económica o en forma de descanso. Todas las participantes coincidieron en que esta prolongación de jornada era una realidad cotidiana, debida a la escasez de plantilla y a la imposibilidad de llevar al día el trabajo. En alguna empresa esta situación se ha “solucionado” con cuatro días libres al año, tiempo que a priori parece insuficiente para compensar el exceso de tiempo de trabajo, dado que en ningún caso se abonan horas extraordinarias.

“La tienda tiene que quedar recogida antes de salir por la puerta. Como somos tan pocas, y el ritmo de trabajo es tan alto no podemos atender y recoger a la vez, y nos tenemos que quedar todos los días por lo menos media hora más hasta que recogemos y ordenamos todo, aunque yo no me quedo. Y ese tiempo ni se paga, ni se apunta ni se compensa ni nada”.

En la encuesta de exposición a riesgos psicosociales que ISTAS realizó en 2010 a una muestra representativa de la población española se pone de manifiesto que en aquellas empresas donde existen delegados sindicales, estos se constituyen como un verdadero instrumento de prevención colectiva para proteger la salud de los trabajadores y trabajadoras. Entre los trabajadores que cuentan con representación sindical, un 37 por ciento alarga jornada de forma habitual, mientras que este porcentaje alcanza el 44 por ciento de los asalariados cuando están empleados en empresas donde no existe representación legal de los trabajadores.

“Pero esto solo se respeta en los centros de la cadena donde hay comité, donde no hay comité lo tienen fatal, las chicas trabajan diez horas en rebajas, tienen las peores condiciones”.

“En mi tienda entras a tu hora pero salir a tu hora muy poquitas veces, es muy difícil que la gente salga puntual. Y si es navidad no te cuento, nos pueden dar las once y media fácilmente”.

Durante la reunión se comentó el cambio tan importante que se había producido sobre todo en el último año en la actitud de las empresas con respecto a esta cuestión. Las delegadas hacían referencia a periodos anteriores con plantillas más ajustadas al volumen de trabajo, en los que normalmente se respetaba la hora de salida.

“Nosotras tuvimos una época, que aunque nos costó mucho trabajo, conseguimos salir a nuestra hora y ahora ¿qué pasa?... que hemos vuelto a los tiempos antiguos”.

Modificación de jornada

También parece un hecho bastante habitual que la empresa cambie los horarios preestablecidos en función de sus propias necesidades organizativas, sin tener en cuenta los problemas que estos puede suscitar a las trabajadoras. A estos cambios horarios, ya en sí mismos problemáticos, hay que añadir que muy frecuentemente se producen sin un tiempo de preaviso razonable, -incluso en muchas ocasiones de un día para otro-, generando grandes trastornos en la vida familiar y privada de las trabajadoras.

“Pero en mi centro estos cambios de horario de un día para otro se han hecho toda la vida, no ahora por la reforma laboral... eso es lo normal en mi empresa”.

“El viernes pasado según salgo de una reunión con la empresa recibo una llamada en el móvil del encargado de mi tienda para decirme que el sábado entro a trabajar desde las dos hasta el cierre, cuando mi horario es de diez a tres. Bueno este caso es el más reciente pero como este hay muchos”.

“Esos cambios si suceden, se hacen de un día para otro, y la mayoría de las trabajadoras acceden y el trabajo sale por que en general se cede a las presiones de la empresa, porque han recortado plantillas y la carga de trabajo es cada vez mayor y el trabajo sale porque los trabajadores van a 200 por cien y sigue saliendo el trabajo”.

“Los cambios horarios tienen que estar colgados con una semana de antelación y no están, puedes llegar a trabajar y ver en tu horario que libras o al contrario que tenías que haber ido a trabajar y te llaman porque no has ido, cuando en tu horario ponía que librabas, y eso que hemos conseguido que el horario se publique mensualmente pero aún así no lo cumplen”.

Este régimen de (des)organización del tiempo de trabajo causa graves problemas en la vida privada de las trabajadoras.

“Es que eligen cuando es tu tiempo libre y además cuando lo tienes que recuperar, y así no hay manera de organizarse la vida. Haces horas y no puedes elegir cuando libras, incluso tienes que pedirlo como un gran favor cuando tienes horas acumuladas incluso aunque haya un acta donde diga otra cosa a ellos les da igual”.

Reducción de jornada

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una reducción de su jornada por razones de guarda legal (padres/tutores) que tengan a su cuidado directo a hijos menores de 8 años, hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñen una actividad retribuida y para el cuidado de un familiar directo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. La reducción de jornada como mínimo debe ser un octavo (1/8) y como máximo la mitad (1/2) de la jornada.

En esta cuestión hay un antes y después. Antes de la crisis, prácticamente todas las delegadas coincidían en señalar que no existían demasiados problemas por parte de la empresa ante una solicitud de reducción de jornada. Con la crisis y la reducción de plantillas comenzaron a llegar los problemas.

“Antes no había problema para acogerse a una reducción de jornada, ahora sí, ahora están poniendo muchísimas pegas. Antes la trabajadora presentaba un horario, evidentemente de mañana y sin fines de semana, y ahora la empresa les obliga a tomarse por lo menos dos días de tarde, y la gente que tiene las jornadas aceptadas incluso de años, se las está moviendo de tienda porque no aceptan las condiciones de dos tardes. Que no aceptas, bueno pues te

voy a llevar a Pozuelo, a ver si en el camino te lo vas pensando. Al final lo que hacen es vulnerar los derechos de la madre o el padre porque si te pides una reducción de jornada para al final no poder disponer de ese tiempo y renunciar a un dinero... los perjudicados son la trabajadora o el trabajador. De todas formas está todo muy mal organizado porque hay tiendas en las que no hay trabajadoras con hijos y otras en las que hay cinco”.

“De hecho no tienen ninguna medida adicional para que conciliemos nuestra vida laboral y familiar, se atienen a lo mínimo que haya en la ley, de hecho yo siempre he pensado que si las tuvieran se ahorrarían muchos problemas, ya que el 95 por ciento de la plantilla son mujeres jóvenes que lo más lógico es que antes o después sean madres”.

Durante ambas sesiones las delegadas hicieron referencia a amenazas y chantajes tanto a las trabajadoras que las solicitaban como a aquellas que ya las tenían concedidas con anterioridad.

“Los directivos amenazaron, diciendo que cuando los hijos de las trabajadoras cumplan los ocho años, las madres que estamos disfrutando de este horario y nos incorporemos vamos a cerrar las tiendas todos los días”.

“Yo cuando estaba de encargada, solicité la reducción de jornada y me quitaron el cargo aunque el incentivo no me lo pudieron quitar y ahora estoy todavía con juicios”.

Ninguna de las empresas de este estudio cuentan con plan de igualdad terminado. En todos los casos el plan de igualdad se encuentra en proceso de negociación, y en todos los casos las delegadas se quejan de las dificultades y la lentitud de la negociación.

“Nosotras ahora estamos negociando el plan de igualdad y una de las propuestas es que los trabajadores hagan una especie de plan personal o de horario a la carta para no tener necesidad de reducirse jornada y por lo tanto mermar su salario. Esto sería lo ideal, pero no creo que tengan voluntad”.

“Llevamos mucho tiempo negociando, las jornadas de negociación son eternas y los acuerdos mínimos”.

La carga de trabajo

Cuando hablamos de carga de trabajo nos referimos a la cantidad de trabajo que debe realizar el trabajador en relación con el tiempo disponible para llevarlo a cabo. Mucho trabajo con poco tiempo para su realización da lugar a altos ritmos de trabajo y esto supone una situación de riesgo para la salud de los trabajadores.

“La mayor parte de los problemas que tenemos vienen por la falta de personal, si una persona tiene que hacer el trabajo de tres, el trabajo se va retrasando y al final es un círculo vicioso del que no podemos salir. En mi tienda éramos veintidós personas en plantilla y ahora somos doce, y aunque las ventas hayan bajado no han bajado proporcionalmente, y ellos te exigen que controles todas las zonas por el tema de control de mermas (robos) y no hay gente para cubrir todas las zonas, y entonces te roban más, está todo más desordenado porque en vez de haber dos personas en una sección hay una o incluso ninguna. Además tienes que estar en caja mientras te preguntan los clientes, a la vez te suena el móvil y tienes que controlar que nadie robe nada... pues pon un vigilante de seguridad, nosotros no somos seguridad, ese no es mi trabajo”.

“Cuando nos dijeron que iban a ampliar los horarios comerciales en base a la normativa nueva que ha salido, también nos dijeron que no se iba a incrementar la carga de trabajo, al revés que iban a meter más gente y las contrataciones han sido mínimas, lo que están haciendo es apretarnos más las tuercas porque no les salen los números y esto lo suplen con los festivos”.

“De hecho nosotros tuvimos una reunión cuando nos comunicaron lo de los festivos y se acordó que iban a coger gente para los festivos y para cubrir las libranzas, y nosotros dijimos pues muy bien porque por fin los trabajadores van a tener un fin de semana libre. ¿Qué ha pasado? Que como han metido sólo a una persona, la gente no puede librar todos los sábados que realmente les pertenecen, y los domingos está una sola persona por planta y eso es un suicidio... imagínate una persona por planta son todos los clientes para ella”.

“Te recortan y por otro lado te exigen más, por que te piden que sepas la venta de ayer, la venta de hoy, donde invierte la empresa más dinero, tienes que saber datos que dices... si es que a mí me da igual. Tienes que saber un montón de cosas que por tu categoría no tienes por qué saber, y yo creo que tienen tan poco personal que del personal que tienen quieren sacar el trescientos por cien”.

“El problema que hay ahora con la escasez de personal es que en el tema de responsables están poniendo gente que no es responsable para hacer funciones que no les corresponden, como abrir y cerrar la tienda, contar el dinero, etc. Como no tienen responsables suficientes para abrir todos los festivos y domingos pues ponen gente que no tiene la categoría. Están reduciéndonos el sueldo y aumentando mucho la carga de trabajo y las responsabilidades”.

La queja generalizada es la escasez de personal. Las delegadas calculan que en sus empresas desde que comenzó la crisis se ha producido una reducción de personal de entorno a un 30 ó 40 por ciento. Si a ello sumamos la liberalización de horarios comerciales, la situación desde el punto de vista de la carga de trabajo es insostenible.

“Yo creo que si se ha perdido empleo porque por ejemplo en nuestras tiendas gente que se va de 40 horas semanales, empleo que se destruye. Ellos tienen la teoría de que necesitan manos, y si se va una de 40 horas meten a tres de 12 horas que si les aprietan les van a sacar un rendimiento de 15 horas a cada una”.

“Esta claro que hay crisis, pero estas empresas siguen teniendo beneficios, lo que pasa es que quieren seguir teniendo los mismos beneficios que antes de la crisis y por eso quieren compensar la bajada de ventas con el trabajo en domingos y festivos y reduciendo plantillas”.

A todo esto hay que añadir la falta de formación específica para realizar el trabajo, sobre todo porque todas las trabajadoras hacen de todo en las tiendas.

“Aprendes por ti misma. Yo soy de la opinión de que te ponen en tal sitio y no tienes más remedio que aprender de lo que ves de las compañeras, nadie te dice si esto va aquí porque se ve mejor el producto, no, llega un punto que dices ¿esto dónde va?... aquí, pues no va aquí, y a base de cometer errores aprendes por ti misma”.

Esta falta de personal supone que en no pocas ocasiones las trabajadoras se queden totalmente solas en las tiendas, produciéndose situaciones de aislamiento.

“En mi empresa como somos una plantilla muy reducida, en ocasiones, a lo largo de la jornada estamos una persona sola en la tienda, y lo hemos hablado con la empresa y ha dicho que es sufi-

ciente, que hay determinadas horas como por ejemplo a mediodía, que como hay poca afluencia de público con una sola persona es más que suficiente. Si hay que entrar al almacén se entra corriendo, y si no se les dice a los clientes que vuelvan en otro momento, y si tienes que entrar al baño pues también dejas la tienda sola”.

La escasez de personal conlleva que las trabajadoras tengan que realizar tareas que, por su categoría profesional no les corresponden, como descargar los camiones y en algún caso incluso barrer.

“En nuestro caso teníamos personal externo para descargar la mercancía de los camiones por la mañana y eso también lo quitaron. Esta persona movía las cajas, nos ayudaba a abrirlas y luego las tiraba a la basura... ahora lo hacemos nosotras”.

“Nosotras tenemos que barrer el almacén porque se cierra por la noche y no puede entrar la señora de la limpieza. Si cuando viene la encargada está la señora de la limpieza se lo abre y lo barre pero si no lo tenemos que limpiar nosotras”.

Evaluación de riesgos psicosociales

En el mundo del trabajo actual cada vez es más frecuente encontrar trabajadores sometidos a una serie de riesgos que no se materializan solamente en forma de daños físicos, sino que se dirigen sobre todo al ámbito psíquico de su salud.

Desde instancias empresariales estos problemas no se niegan, pero tampoco se admite que en su inmensa mayoría son producidos por circunstancias relacionadas con el trabajo, sino que por el contrario alegan que las causas suelen centrarse en las características personales de los trabajadores. Pero la realidad es que estos problemas no se deben a trabajadores con ciertas características de personalidad, sino a unas condiciones de trabajo inaceptables, con ritmos muy altos, con estilos de liderazgo inadecuados, con exigencias demasiado altas... La evaluación de riesgos psicosociales debería ser el punto de partida que permitiera analizar la organización del tiempo de trabajo en las empresas.

La evaluación de riesgos psicosociales es una pieza clave para la prevención. En ella se van a identificar los problemas relacionados con la organización del trabajo, a fijar los límites admisibles y a

establecer las propuestas de control. Dependiendo de los criterios con que se realice dicha evaluación, puede ser un impulso para la acción preventiva o convertirse en un verdadero freno o en un simple procedimiento burocrático.

Sólo dos de las empresas que han participado en el estudio cuentan con evaluación de riesgos psicosociales, y no en todos los centros. Además, según relatan las delegadas, desde el punto de vista metodológico parecen tener bastantes deficiencias ya que no se han dirigido ni al total de los centros ni a todas las trabajadoras, evitando así resultados previsiblemente comprometidos en algunos centros con problemas evidentes de carácter psicosocial.

“No tenemos evaluación psicosocial, según ellos tiene un coste muy elevado”.

“Se lleva tiempo haciendo pero no se hace nada con los resultados, nada al contrario se están produciendo muchas más situaciones de estrés. Están cumpliendo mínimamente con la obligación de evaluar, pero luego, del paso siguiente no están haciendo absolutamente nada”.

Tiempo de desplazamiento

A medida que la población se ha ido concentrando en las grandes ciudades, se constata un considerable aumento del tiempo de los desplazamientos a los lugares de trabajo. Las dificultades del tráfico, la falta de transporte público a determinadas horas, junto con la escasa de sensibilidad empresarial hacia los aspectos humanos y medioambientales, implantando los centros de trabajo en lugares rentables económicamente, sin tener en cuenta los perjuicios que producen a los trabajadores, supone un considerable aumento en la duración de los desplazamientos.

Con respecto al tiempo y a los costes derivados de los desplazamientos a los centros de trabajo también las participantes en el grupo manifestaron una serie de problemas que afectaban no sólo a la conciliación de sus vidas laborales y familiares, sino que también tenían importantes consecuencias económicas.

“En nuestro caso no tenemos ninguna ayuda de ningún tipo para el transporte, bueno lo que marca el convenio..., pero hay un

problema que al fraccionar las jornadas el gasto es el doble y no hay ningún tipo de compensación es más, como el convenio está congelado estamos cobrando el plus de 2006”.

“Es verdad que en algunos casos la empresa tiene en cuenta la cercanía del domicilio de la trabajadora al centro de trabajo, pero también pasa una cosa, que si quieren hacerte la vida imposible y esto es algo muy usual, en cuanto te niegas a un par de cosas ya te has crucificado y te mandan a la otra punta de Madrid”.

“Nosotros tenemos una compañera que trabaja en una punta de Madrid y que vive en la otra punta, y tiene un sueldo muy bajito y lo hemos puesto en conocimiento de recursos humanos cinco veces ya, y cualquier día no puede ir a trabajar porque se le generan 60 ó 70 kilómetros más. Otra compañera nos dijo que para llegar a descargar los camiones por la mañana tenía que coger un taxi porque no hay transporte público a las horas que sale de casa, vamos que ese día pierdes dinero”.

Daños a la salud

De sobra son conocidas las consecuencias negativas que para la salud tiene una deficiente organización de los tiempos de trabajo. Los problemas gastrointestinales, las alteraciones del sueño, los trastornos nerviosos y de la vida laboral y familiar son sólo algunos de ellos.

Pero en este sector, los problemas de organización del tiempo de trabajo se suscitan fundamentalmente en el ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar. Las actividades de las personas están organizadas pensando en los denominados “horarios normales”, dado que la sociedad está programada para desarrollar las actividades familiares, sociales y de ocio en unos horarios y días determinados. Los continuos cambios horarios, los horarios atípicos y en fin de semana y festivos, repercuten negativamente en la vida social y familiar de las trabajadoras, generando en determinados momentos una situación de aislamiento, y en algunos casos de exclusión de la sociedad, creando también un sentimiento de inferioridad o culpabilidad que dificulta enormemente la aceptación de estos horarios. Las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar suponen una situación de estrés.

“Si tienes que ir por ejemplo al dentista, no puedes pedir cita por-

que no sabes con antelación si vas a poder ir, no puedes pedir citas para el médico, no puedes quedar con nadie porque no sabes de qué vas a estar..., en mi tienda dependiendo si no hay jaleo por la mañana las encargadas han llamado por teléfono a la trabajadora para decirles que no fueran por la tarde”.

Por otro lado, las delegadas de prevención también perciben un aumento en las quejas por motivos de salud de las trabajadoras como consecuencia de la falta de personal y por lo tanto del aumento de los ritmos de trabajo, pero estas quejas no se traducen en nada, las trabajadoras siguen trabajando sin plantearse acudir al médico.

“Por un lado se están dando más quejas de los trabajadores, pero al mismo nivel que se incrementan las quejas se incrementa el miedo. Hay trabajadores que si pudieran hablar..., por eso las pocas evaluaciones psicosociales que se han hecho salen tan altas y la empresa se lleva las manos a la cabeza porque no lo entienden. Dicen que cuando pasan por las tiendas nadie dice nada. ¿Quién va a decir que tiene problemas de salud por el trabajo delante de la encargada?”

“La gente viene enferma a trabajar y además quieren darlo todo en el trabajo: tengo fiebre y he venido a trabajar... que buena trabajadora soy”.

Independientemente de que toda la plantilla se encuentra sometida a una gran presión, son las trabajadoras con responsabilidades las que sufren, al menos en primera instancia, los problemas de salud.

“Hay gente que tienen muchísimo más estrés, sobre todo las encargadas y la gente que tiene responsabilidades, porque hay que vender y mucha gente les está creando estrés y luego ellas tienen que presionar a las trabajadoras..., vende, vende, vende..., tienes que vender como sea, es horrible”.

Represalias

Durante la conversación las intervinientes manifestaron en reiteradas ocasiones que los pocos trabajadores que se oponen a prolongar jornada y a realizar tareas que no les corresponden eran represaliados e incluso enfrentados a sus compañeros.

“Te enfrentan a tus compañeros, mira tus compañeros se quedan cerrando y tú llega tu hora y te vas. La próxima vez que pidas algo no te lo vamos a dar. Yo muchas veces he solicitado a la empresa una maquinita de fichar y se niega en redondo. Estas dejando ahí tiempo y la verdad es que yo no sé muy bien cómo atajar eso”.

“En mi empresa si te niegas de forma directa no pasa nada, pero bueno está claro que te lo tienen en cuenta. Nosotros hemos tenido compañeros e incluso madres que se han negado a algo y los asuntos propios se los han concedido porque es su obligación, pero la propia encargada les ha dicho... no me pidáis tiempo para llevar a vuestro hijo al médico porque no os voy a dar ni esto. Por eso la mayor parte de las trabajadoras prefieren que la convivencia sea lo más positiva posible porque sino te hacen la vida imposible”.

“A ellos no les importa, quieren quitarse a la gente antigua por que es la que pide sus derechos y poner una niñita joven que es lo que quieren. La gente antigua ya no traga cuando tiene problemas dice esto me pertenece, y esto y esto. Los antiguos hemos vivido otra situación en el trabajo, no hemos vivido este mamoneo y la gente nueva si puede pisa a la antigua”.

Según se deduce de la conversación en algunas empresas son las encargadas las que sufren las amenazas de forma más frecuente.

“A las encargadas las amenazan, las meten en un cuartito y las cambian de tienda a un sitio donde las cueste mucho llegar a trabajar, y así se van yendo, o las acusan de bajo rendimiento y a la calle. Se despide gente y mucha. Los despidos que nos llegan son casi todos por bajo rendimiento”.

11. Conclusiones

11. CONCLUSIONES

El sector del comercio textil en nuestra Comunidad Autónoma se caracteriza, en lo que a la organización del tiempo de trabajo se refiere, por una mala gestión, por la improvisación y por no tener en cuenta ni la salud de las trabajadoras ni su derecho a la conciliación de su vida laboral y familiar. Las novedades legislativas, tanto en lo referente a los horarios comerciales, como en lo relacionado con los horarios laborales, han introducido si cabe más indefinición e imprevisibilidad en un sector ya de por sí sumamente imprevisible, donde parece que el tiempo de trabajo se planifica poco y mal, respondiendo más a criterios de ensayo error que a una planificación justa de equilibrio entre los intereses económicos de las empresas y los intereses de conciliación y descanso de los trabajadores y trabajadoras.

Así lo hemos podido constatar en este estudio, en el que las participantes en las experiencias grupales han coincidido en apuntar una serie de problemas comunes en prácticamente todas las empresas.

Es este un sector en el que el empleo a tiempo parcial ha superado ampliamente al empleo a tiempo completo. Se trata en gran parte de empleo involuntario, es decir las trabajadoras preferirían tener un contrato a tiempo completo, pero a las empresas les interesa contratar por tiempos inferiores o muy inferiores al habitual en el sector, y así “jugar” indiscriminadamente con los horarios garantizándose

personal en días festivos o en periodos puntas de venta. Obviamente este régimen de trabajo constituye una situación de riesgo para la salud en tanto en cuanto no garantiza ni un descanso adecuado (a pesar de las cortas jornadas), ni permite una adecuada planificación de la vida familiar ni del ocio personal. Por el contrario supone un claro beneficio para las empresas ya que les permite incluso negar el descanso semanal de las trabajadoras.

Al trabajo a tiempo parcial hay que sumar la temporalidad en la contratación. Este tipo de contratación cuyo origen residía en el fomento del empleo, ha logrado desvirtuar totalmente su objeto convirtiéndose en una herramienta más que permite a las empresas un ahorro de costes laborales. La contratación por días o semanas en este sector es muy habitual.

El sector profundiza en una flexibilización temporal de la contratación en todos los sentidos, tanto en lo relativo a la duración de la jornada como en lo que tiene que ver con la duración del contrato.

La nueva Ley de Dinamización del Comercio de la Comunidad de Madrid elimina cualquier restricción legal, posibilitando en definitiva que cada comerciante pueda delimitar con total libertad los días que abrirá su negocio con plena libertad horaria. Por otro lado la reforma laboral del 2012 facilita las causas justificativas y establece que la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, considerándose tales causas las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Se incluye entre las causas objeto de modificación la jornada de trabajo, el horario y la distribución del tiempo de trabajo así como el régimen de trabajo a turnos.

Estas novedades legislativas han tenido un impacto demoledor en el sector ya que las empresas comenzaron inmediatamente a aplicar sus perversos contenidos. En la actualidad se están viendo afectados los descansos semanales debido a las ampliaciones de horarios, las vacaciones anuales como consecuencia de la escasez de plantillas, o el descanso entre jornadas por la apertura de los domingos y festivos, por mencionar algunas cuestiones. Por ejemplo es habitual -sobre todo en el último año-, que las trabajadoras excedan su jornada laboral sin ningún tipo de compensación, salvo en aquellas tiendas en las que existe representación legal de las trabajadoras.

También parece un hecho bastante habitual que la empresa cambie los horarios preestablecidos en función de sus propias necesidades organizativas (incluso fraccionándolos), sin tener en cuenta los problemas que estos puede suscitar a las trabajadoras. A estos cambios horarios, ya en sí mismos problemáticos, hay que añadir que muy frecuentemente se producen sin un tiempo de preaviso razonable, -incluso en muchas ocasiones de un día para otro-, generando grandes trastornos en la vida familiar y privada de las trabajadoras. Además, los fraccionamientos horarios suponen un incremento del gasto en transporte al multiplicarse los viajes, sobre todo si consideramos que muchas de las tiendas de este sector se encuentran en centros comerciales muy mal comunicados mediante transporte público.

Con respecto a la reducción de jornada por razones de guarda legal, la crisis económica ha marcado un antes y un después. Una vez más la insuficiencia de plantillas es el factor que está dificultando que las trabajadoras accedan con normalidad a este derecho. Son muchos los problemas que se suscitan cuando deciden comunicar la decisión de reducir su jornada laboral en los términos legales previstos. Estos problemas se materializan sobre todo en forma de amenazas de traslados y condiciones inasumibles para las trabajadoras, como por ejemplo hacer dos tardes a la semana, condición que invalida en su práctica totalidad los beneficios que pudiera generar el hecho de acogerse a este derecho.

Nuevamente son los recortes de personal los responsables del aumento de la carga de trabajo en los últimos años. Si bien las delegadas no pueden precisar con exactitud el porcentaje en el que han decrecido las plantillas desde que comenzó la crisis, señalan determinados centros en los que el volumen de personal se ha reducido alrededor de un 30 o un 40 por ciento. Obviamente, el exceso de carga de trabajo tiene su origen en el desequilibrio entre el volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo, siendo esta circunstancia la que conlleva la “necesidad” de prolongar las jornadas de trabajo, sobre todo en periodos punta de ventas como por ejemplo durante las navidades. En este caso, de la misma manera que sucede con el resto de incumplimientos, las trabajadoras suelen acatar las prolongaciones de jornadas por miedo a las represalias, excepto en aquellos centros donde existe representación legal de las trabajadoras en los que si se cumplen los horarios.

A pesar de la existencia de innumerables problemas relacionados con el tiempo de trabajo, únicamente son dos las empresas que cuentan con evaluación de riesgos psicosociales. Los argumentos que esgrimen las empresas para intentar eludir esta obligación legal son dos; su elevado coste y que es innecesaria dado que en las empresas no hay problemas de esta índole. En las dos empresas en las que se están realizando las delegadas tienen la sensación de que se hace más por la presión sindical que por el convencimiento de su necesidad, por lo que tampoco tienen mucha confianza en los resultados.

También señalan las delegadas que se está produciendo un deterioro importante en el estado de salud de las trabajadoras. Esta afirmación se constata por el incremento del número de quejas por motivos de salud, generalmente relacionadas con el estrés que conlleva la imposibilidad de conjugar los horarios laborales con las obligaciones familiares. A esto hay que sumar que en muchas ocasiones las empleadas van enfermas a trabajar por miedo a las represalias y, en última instancia por miedo al despido.

Las posibilidades de organización del tiempo de trabajo pueden ser muy diversas y están -por lo general-, incluidas en la práctica totalidad de los convenios colectivos¹³. El objetivo fundamental de la negociación colectiva en esta materia es dar respuesta a la heterogeneidad de los sectores y a la organización del trabajo, pero en muy pocas ocasiones dichos convenios recogen medidas estrictamente preventivas o que promuevan de forma efectiva la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con la organización del tiempo de trabajo, limitándose a establecer el valor económico del incremento del riesgo para la salud de los trabajadores que estos modelos de organización producen¹⁴.

Con respecto a la evaluación de riesgos psicosociales en numerosas ocasiones, tanto en las empresas como en los foros de debate, oímos que identificar y evaluar los riesgos psicosociales “es un lío”, “que

13. El Anexo V recoge las cláusulas del Convenio Colectivo vigente del Comercio Textil de la Comunidad de Madrid que regulan la organización del tiempo de trabajo en el sector.

14. En los Anexos I y II se encuentran los criterios para la negociación colectiva y acción sindical en materia de ordenación de los tiempos de trabajo para los años 2011, 2012 y 2013.

no existen metodologías”, o bien que “no existen métodos objetivos”. Todos estos argumentos tienen como objetivo final justificar la no intervención sobre estos riesgos ni sobre la organización del trabajo. Actualmente, y desde hace años, se tienen evidencias científicas claras de algunas dimensiones de la organización del trabajo afectan a la salud. Debemos reconocer, que como en otros temas, aún quedan aspectos por investigar y profundizar, pero el objetivo de la prevención en las empresas es claro: cómo mínimo se debe actuar sobre lo que conocemos. Identificar los riesgos psicosociales es posible y actualmente están disponibles métodos científicos ampliamente validados, que identifican y miden los riesgos psicosociales¹⁵. La evaluación de riesgos psicosociales es el punto de partida para detectar -entre otros-, los problemas relacionados con la organización del tiempo de trabajo.

Hay que tener en cuenta que la evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 16.2 a) de la LPRL el artículo 4.2 b) del RSP. En este sentido, la acción sindical en la empresa en relación con la ordenación del tiempo de trabajo, debe vigilar y controlar que cuando se modifiquen los horarios, las jornadas, las pausas y los descansos, se hace teniendo en cuenta no sólo criterios económicos, sino que también se han considerado los criterios preventivos, es decir que dichos cambios no tendrán ningún efecto negativo sobre la salud de los trabajadores, para lo cual deben ser evaluados.

Tal y como se constata en el estudio, la presencia sindical se constituye como un garante del cumplimiento de la normativa laboral en las empresas. Pero no sólo eso; además, allí donde hay representación sindical no únicamente se garantizan los derechos de los trabajadores, sino que se consiguen más mejoras en las condiciones de trabajo. La acción sindical en salud laboral supone una herramienta irrenunciable que nos permite participar activamente en la transformación de las condiciones de trabajo y, por lo tanto en su democratización, haciéndolas más justas y saludables.

15. Nuestra propuesta es el método CoPsoQ- Ista 21 de evaluación de riesgos psicosociales.

Anexo I

ANEXO I

CRITERIOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA ACCIÓN SINDICAL EN MATERIA DE ORDENACIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO Y DE DESCANSO PARA 2011

Ordenación de los tiempos de trabajo

La duración y ordenación de la jornada y la disputa sobre el control de los tiempos de trabajo y descanso, forman parte de la organización del trabajo, constituyendo una materia de gran trascendencia en las relaciones laborales que va más allá de la negociación del convenio colectivo, trasladándose el conflicto al día a día en muchos sectores de actividad (comercio, hostelería, transportes, atención sanitaria, construcción, medios de comunicación, entre otros). Su regulación, en el marco de los convenios colectivos, debe dirigirse a equilibrar el uso flexible de los tiempos de trabajo y descanso, que permitan atender a las necesidades de las personas y de las empresas, con el establecimiento de criterios que otorguen seguridad a ambas partes en relación a las condiciones en que se ejercerá la flexibilidad establecida. Es importante que las organizaciones de CCOO se planteen corregir la referencia a la organización del trabajo como “potestad exclusiva del empresariado”, que aparece en muchos convenios colectivos, para situar esta materia como una más en el ámbito de la negociación colectiva y la regulación negociada de las relaciones laborales.

En el ámbito de la negociación colectiva, los criterios y actuaciones deben centrarse en los siguientes aspectos generales, junto con las que puedan requerirse por las características específicas de la empresa o sector:

Jornada

- Impulsar la reducción de la jornada laboral, sobre todo en aquellos sectores y empresas que mantienen jornadas superiores a la media pactada en el conjunto de los convenios colectivos en vigor (1.749 h. fue la jornada media pactada en el conjunto de los convenios colectivos de 2008, último año cerrado a efectos estadísticos).
- Fijar límites en la jornada semanal y diaria; establecer los tiempos de descanso dentro de la jornada y entre jornadas; duración y periodos de vacaciones; días de libre disposición; regular las jornadas especiales y los sistemas de turnos; establecer reducciones de jornada o tiempo libre acumulable como fórmula compensatoria de trabajos a turnos rotativos, trabajos nocturnos, penosos y peligrosos.
- La superación de las jornadas diarias ha de quedar siempre justificada, recogiendo las duraciones máximas diarias, así como las compensaciones, prevaleciendo el carácter voluntario de la prestación y rotación.
- Anticiparse a las posibles demandas de la actividad preservando el derecho del trabajador a conocer su horario con la mayor antelación posible.
- La mejora de las condiciones de la jornada a tiempo parcial.
- Así mismo, será importante evitar los problemas de la sobrecarga de trabajo que pueden conllevar riesgos psicosociales.
- Una gran parte de estos aspectos deberían incluirse en la negociación sectorial para evitar la falta de regulación en ámbitos inferiores y la individualización en los acuerdos.

Participación sindical en la fijación y distribución de la jornada:

- Establecer en los convenios sectoriales la obligación de negociar con la representación sindical el calendario laboral en cada empresa, para garantizar el cumplimiento de los tiempos de descanso diario, semanal y anual.
- Regular las bolsas de disponibilidad, con indicación de causas, acuerdo previo con la representación legal de los trabajadores, periodo mínimo de preaviso, causas justificadas de exclusión,...
- Fijar tiempos compensatorios por cambios de horarios, horas extras o alargamientos de jornada.
- Evitar regulaciones de la jornada basadas en la negociación individualizada entre empresa y trabajador.
- Garantizar que los criterios de asignación de turnos y jornadas especiales no impliquen discriminaciones por razón del tipo de contrato o de la antigüedad en la empresa.

Conciliación de la vida personal y laboral

La Ley de Igualdad ha establecido nuevos derechos en esta materia y ha mejorado otros. Es importante actualizar cuanto antes los contenidos de los convenios y acuerdos colectivos que regulan medidas en esta materia para actualizarlos con arreglo a la legislación vigente, mejorarlos allí donde sea posible y regular lo que la Ley deja abierto para su concreción en la negociación colectiva.

Conviene recordar que la simple adecuación del convenio a la nuevas normas legales no debe conllevar contraprestación alguna en la negociación, porque se trata de evitar que los convenios puedan conculcar los mínimos de derecho necesario presentando regulaciones inferiores a la establecidas por Ley, a la vez que se favorece, a través del convenio, un adecuado conocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores y trabajadoras.

Entre las medidas que se deben promover están las siguientes:

- Posibilitar la flexibilidad horaria voluntaria en la entrada y salida al trabajo, con carácter general, así como la adaptación de la jornada laboral o elección de turno para compatibilizar la

vida personal, familiar y laboral (atención de responsabilidades familiares, realización de estudios profesionales o académicos, entre otros supuestos).

- Establecer una bolsa de horas retribuidas para permisos no contemplados en la legislación y regular el uso flexible en la utilización de los permisos legales.
- Recoger como derecho la posibilidad de utilizar, a tiempo parcial, las diez últimas semanas de la suspensión por maternidad; la totalidad del periodo de suspensión por paternidad y del periodo de suspensión por adopción o acogimiento.
- Reflejar en convenio, para mayor conocimiento general, los derechos establecidos en la legislación vigente y/o derivados de la doctrina jurídica, en relación a: compatibilidad de la suspensión por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento y la incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo y lactancia, con el disfrute de vacaciones aunque haya transcurrido el año natural; posibilidad de hacer uso de la excedencia por cuidado de hijo/a de forma fraccionada; posibilidad de ceder las diez últimas semanas de suspensión por maternidad, aun cuando la madre no pueda incorporarse al trabajo por una incapacidad temporal; compatibilidad del derecho a disfrutar de las vacaciones con posterioridad a la reincorporación tras una suspensión por incapacidad temporal por enfermedad común o accidente, cuando esta se haya producido antes del inicio de las vacaciones; garantías de retorno al puesto de trabajo tras la excedencia por motivos familiares; libre elección de horario y turno para atender el cuidado de hijos menores y familiares enfermos o dependientes.
- Ampliar a un mínimo de 1 hora diaria la “reducción” de la jornada personal derivada del permiso por lactancia; y regular el derecho a que la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen, puedan acumular la hora de lactancia, o las que correspondan en caso de parto múltiple, para su disfrute en jornadas completas. Abrir opciones de adaptación y flexibilidad de la jornada laboral para los trabajadores y trabajadoras con discapacidad que lo soliciten por necesidades personales y como forma de facilitar su integración laboral.

Anexo II

ANEXO II

CRITERIOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ACCIÓN SINDICAL (2012-2013)

El día 17 de Julio de 2012, la Comisión Ejecutiva Confederal ha aprobado los Criterios para la Negociación Colectiva y la Acción Sindical para 2012 y 2013. Unos criterios que se adoptan una vez aprobada en el Congreso la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y aprobado por el Gobierno del Partido Popular el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad. En materia de tiempo de trabajo establece las directrices básicas que se señalan a continuación.

Ordenación flexible de los tiempos de trabajo y descanso

En el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) se establece un conjunto de indicaciones para la regulación flexible del tiempo de trabajo que debe aplicarse sin menoscabo de los tiempos de descanso anual, semanal y diario fijados por Ley y, en su caso, por el propio convenio colectivo.

Regulación que puede contemplar normas de flexibilidad ordinaria y otras de carácter extraordinario temporal, éstas últimas cuando así lo prevea y regule el convenio y existan razones económicas,

técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, sin que por ello se pueda aumentar la jornada anual aplicable.

La flexibilidad del tiempo de trabajo debe ir acompañada de garantías y seguridad para las personas.

Los convenios sectoriales deben fijar las reglas generales de la flexibilidad del tiempo de trabajo y promover la adaptación en el ámbito de la empresa de lo establecido en el sector negociada con la representación legal de los trabajadores o en su defecto con las organizaciones firmantes del convenio sectorial, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión “ad hoc”.

Entre las medidas más destacables de flexibilidad indicadas en el II AENC están:

- La posibilidad de que la empresa haga una distribución irregular de un 10 por ciento de la jornada anual ordinaria aplicable.
- Disponer de una bolsa de 5 días al año que la empresa podría usar modificando el calendario anual.
- La racionalización del horario de trabajo para mejorar la productividad y para favorecer la conciliación de la vida laboral y personal.

La ley 3/2010 establece que, en defecto de pacto en convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores que establezca la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, la empresa podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año el 10 por ciento de la jornada de trabajo, con respeto a los periodos mínimos de descanso diario y semanal previsto en la ley y con conocimiento previo del trabajador, con un mínimo de cinco días, del día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la distribución irregular.

Igualmente establece que el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo que alcance con el empresario, respetando lo previsto en aquella. A tal fin se promoverán la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de

la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

En esta materia, la Ley vuelve a obviar el acuerdo de diálogo social y se decanta por regular de forma desequilibrada para las partes.

Lo que en el II AENC se establece como porcentaje de distribución irregular de la jornada con carácter indicativo para su regulación en los convenios colectivos, aquí se otorga directamente como derecho de libre disposición por el empresario en el caso de que no haya regulación en convenio colectivo o en un acuerdo de empresa.

CCOO promoverá la regulación en convenio de la distribución irregular de la jornada y la ordenación flexible del tiempo de trabajo en los términos indicados en el II AENC, con el establecimiento de procedimientos y garantías individuales y colectivas, eludiendo con ello la posibilidad de aplicación de lo establecido en la Ley para el supuesto de ausencia de regulación en convenio, y exigiendo la prevalencia de los derechos de las trabajadoras y trabajadores en materia de conciliación.

Anexo III

ANEXO III

ARTÍCULO 41 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a:
 - a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
 - b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
 - c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f) del apartado 1 de este artículo, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece

el apartado segundo para las modificaciones colectivas, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable

de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.
7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.

Anexo IV

ANEXO IV

LEY 2/2012, DE 12 DE JUNIO, DE DINAMIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID

La Presidenta de la Comunidad de Madrid.

Hago saber que la Asamblea de Madrid ha aprobado la siguiente Ley, que yo, en nombre del Rey, promulgo.

PREÁMBULO

I

La Comunidad de Madrid, en virtud de lo dispuesto en el artículo 26.3.1.2 de su Estatuto de Autonomía, ejerce la competencia exclusiva en materia de comercio interior, sin perjuicio de la política general de precios y de la libre circulación de bienes en el territorio del Estado, de acuerdo con las bases y la ordenación de la actividad económica general y la política monetaria del Estado, en los términos de lo dispuesto en los artículos 38, 131 y en las materias 11ª y 13ª del artículo 149.1 de la Constitución española. De igual forma, conforme al artículo 26.1.4 de su Estatuto de Autonomía, la Comunidad de Madrid tiene competencia exclusiva en materia de ordenación del territorio, urbanismo y vivienda.

II

El Gobierno de la Comunidad de Madrid impulsará todos los mecanismos legales posibles que contribuyan a la generación de inversión y empleo. Para ello, es imprescindible potenciar la iniciativa empresarial y el emprendimiento, como elementos generadores de una mayor competitividad, dinamismo económico y bienestar social. Con tal fin, se introduce una serie de medidas administrativas tendentes a estimular y dinamizar el ejercicio de la actividad comercial minorista, de determinados servicios y la que se desarrolla en oficinas, y se encuentren recogidas en el Anexo de la Ley. Por un lado, se suprimen en dichas actividades las licencias urbanísticas anteriormente exigibles conforme a lo previsto en la Ley 9/2001, de 17 de julio, del Suelo de la Comunidad de Madrid. Por otra parte, se eliminan las últimas restricciones en materia de horarios comerciales previstas en la Ley 16/1999, de 29 de abril, de Comercio Interior de la Comunidad de Madrid, posibilitando que cada comerciante pueda determinar libremente los días en que ejercerá su actividad.

III

La ley se estructura en cuatro capítulos, tres disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria, siete disposiciones finales y un Anexo.

El Capítulo I establece el objeto y ámbito de aplicación de la ley. En el Capítulo II se suprimen las hasta ahora preceptivas licencias urbanísticas, de manera que la ejecución de obras y el ejercicio de actividades podrán iniciarse con la simple presentación de la documentación prevista en el mismo: Declaración responsable manifestando que cumple con todos los requisitos exigidos por la normativa vigente para la ejecución de ese acto, proyecto técnico correspondiente y liquidación de la tasa municipal que proceda. En el Capítulo III se introduce una nueva medida de fomento del libre ejercicio de la actividad comercial minorista. Así, en un artículo único, se establece la plena libertad de apertura de los establecimientos comerciales, de tal modo que sean los comerciantes los que determinen con plena libertad los días festivos de apertura en los que ejercerán su actividad. Esta medida no afecta a las actividades de servicios recogidas en el Anexo de la ley, puesto que no están sujetas a ningún tipo de restricción en materia de horarios comerciales según lo dispuesto en la Ley 16/1999, de 29 de abril,

de Comercio Interior de la Comunidad de Madrid, y por tanto ya disfrutan de plena libertad horaria. El Capítulo IV regula el régimen sancionador aplicable por la eventual infracción de lo dispuesto en la presente ley, sin perjuicio de la aplicación, con carácter supletorio, de la legislación urbanística.

IV

La ley ha sido objeto de los preceptivos informes del Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid, del Consejo de Consumo y del Consejo para la Promoción del Comercio de la Comunidad de Madrid.

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1

Objeto

El objeto de la presente ley es dinamizar la actividad comercial minorista y de determinados servicios mediante la flexibilización y simplificación de los procedimientos administrativos y urbanísticos y la reducción de las limitaciones existentes para el inicio y el libre ejercicio de la actividad.

Artículo 2

Ámbito de aplicación

1. La presente ley será de aplicación a las actividades comerciales minoristas y de servicios, en los términos de los artículos 2 y 4.1 de la Ley 16/1999, de 29 de abril, de Comercio Interior de la Comunidad de Madrid, así como a aquellas actividades que se realicen en oficinas, incluidas en el Anexo, y sean realizadas en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid.

No obstante, el Capítulo III será de aplicación exclusivamente a las actividades comerciales minoristas.

2. Lo dispuesto en el Capítulo II no será de aplicación a las actuaciones sobre inmuebles declarados como Bienes de Interés Cultural con declaración individualizada, a los bienes incluidos a título individual en el Inventario de Bienes Culturales de la Comunidad de Madrid, así como a los inmuebles catalogados dentro del régimen de máxima protección en el planeamiento urbanístico aplicable, salvo que en los mismos ya se viniera desarrollando alguna actividad de las recogidas en el apartado anterior, siempre y cuando no se afecten los elementos protegidos.

Capítulo II

Medidas relativas al desarrollo de actuaciones urbanísticas

Artículo 3

Actos de ejecución de obras y ejercicio de actividad

La ejecución de obras y el ejercicio de la actividad, en el ámbito de aplicación de esta ley, se iniciarán con la simple presentación de los siguientes documentos:

- a) Declaración responsable, en la que el interesado manifieste que cumple con la legislación vigente.
- b) Proyecto técnico que en cada caso proceda.
- c) Liquidación de la tasa, o precio, o contraprestación económica que, en su caso, corresponda.

Artículo 4

Actos de implantación de actividad o de modificación de una ya existente

La implantación de una actividad o la modificación de una ya existente, sin ejecución de obras de clase alguna, se iniciarán con la simple presentación de la declaración responsable, la documentación técnica exigible y la liquidación de la tasa, o precio, o contraprestación económica que, en su caso, corresponda.

Artículo 5

Otros actos de naturaleza urbanística

Cuando se trate de otros actos de naturaleza urbanística no contemplados en los artículos anteriores, los mismos se iniciarán con su simple comunicación acompañada de la liquidación de la tasa, precio o contraprestación económica que, en su caso, corresponda.

Capítulo III

Medidas de fomento del libre ejercicio de la actividad comercial minorista

Artículo 6

Libertad de apertura comercial en días festivos

Cada comerciante determinará con plena libertad y sin limitación legal alguna, en todo el territorio de la Comunidad de Madrid, los festivos de apertura en los que desarrollará su actividad comercial.

Capítulo IV

Régimen sancionador

Artículo 7

Infracciones y sanciones

Las infracciones y sanciones relacionadas con lo dispuesto en el Capítulo II, se regirán, en lo no previsto en los artículos siguientes, por lo establecido en el Capítulo III del Título V de la Ley 9/2001, de 17 de julio, del Suelo de la Comunidad de Madrid.

La potestad sancionadora se ejercerá por los Municipios y por la Comunidad de Madrid de acuerdo con lo previsto en los artículos 231 y 232 de la Ley 9/2001, de 17 de julio, del Suelo de la Comunidad de Madrid, conforme al procedimiento establecido en el Título IX de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en el Reglamento para el Ejercicio de la Potestad Sancionadora por la Comunidad de Madrid, aprobado por Decreto 245/2000, de 16 de noviembre.

Artículo 8

Infracciones específicas

1. Respecto a las actividades comerciales y de servicios recogidas en el Anexo de la presente ley, las infracciones se clasifican en muy graves, graves y leves.

2. Se consideran infracciones muy graves:

- a) La ejecución de obras y el ejercicio de la actividad sin aportar ninguno de los documentos previstos en el artículo 3.
- b) La ejecución de obras y el ejercicio de la actividad sin la presentación de la declaración responsable o el proyecto técnico citados en el artículo 3.
- c) La ejecución de obras y el ejercicio de la actividad en contra de las manifestaciones contenidas en la declaración responsable o de lo previsto en el proyecto técnico citado en el artículo 3.
- d) La falsedad en la declaración responsable o en el proyecto técnico citados en el artículo 3.

3. Se consideran infracciones graves:

- a) La implantación de actividades o la modificación de una ya existente, sin ejecución de obras de clase alguna, sin aportar ninguno de los documentos previstos en el artículo 4.
- b) La implantación de actividades o la modificación de una ya existente, sin ejecución de obras de clase alguna, sin la presentación de la declaración responsable o la documentación técnica citada en el artículo 4.
- c) La implantación de actividades o la modificación de una ya existente, sin ejecución de obras de clase alguna, en contra de las manifestaciones contenidas en la declaración responsable o de lo previsto en la documentación técnica citadas en el artículo 4.
- d) La falsedad en la declaración responsable o en la documentación técnica citada en el artículo 4.
- e) La negativa u obstrucción a las labores de verificación y con-

tol posterior que lleven a cabo las Administraciones Públicas en el ejercicio de sus funciones de disciplina urbanística.

4. Se consideran infracciones leves:

- a) La realización de actos de naturaleza urbanística previstos en el artículo 5 de la presente ley sin la previa comunicación acompañada de la liquidación de la tasa que en su caso corresponda.
- b) Cualquier otra acción u omisión no comprendida en los supuestos anteriores y que contravenga lo dispuesto en el Capítulo II de la Ley.

Artículo 9

Cuantía de las sanciones

Las infracciones serán sancionadas con las siguientes multas:

- a) Infracciones leves: Multa de 600 a 30.000 euros.
- b) Infracciones graves: Multa de 30.001 a 600.000 euros.
- c) Infracciones muy graves: Multa de 600.001 a 3.000.000 de euros.

Artículo 10

Consecuencias legales de las infracciones

1. Las infracciones muy graves y graves contempladas en el artículo 8 de la Ley podrán dar lugar a la adopción de las siguientes medidas:

- a) La restauración del orden jurídico infringido y de la realidad física alterada o transformada como consecuencia de la actuación ilegal.
- b) La exigencia de resarcimiento de daños e indemnización de los perjuicios a cargo de quienes sean declarados responsables.

2. Al que, en los términos y para los supuestos especificados en la ley, hubiera presentado la documentación prevista en los artículos 3 y 4, y realizara cualquier acto contrario a la normativa o al planeamiento urbanístico vigente, se le aplicará lo dispuesto en el Título V de la Ley 9/2001, de 17 de julio, del Suelo de la Comunidad de Madrid, a fin de restablecer la legalidad infringida.

3. En ningún caso las medidas para el restablecimiento de la legalidad infringida que adopte la Administración competente darán derecho a indemnización alguna.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Proyectos que requieran Evaluación de Impacto Ambiental

Solo deberán someterse a procedimiento de evaluación ambiental los proyectos previstos en la legislación estatal básica de aplicación. Así, cuando de acuerdo con el artículo 3 del Texto Refundido de la Ley de Evaluación de Impacto Ambiental, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2008, de 11 de enero, la instalación, implantación o modificación de alguna actividad comercial exija algún procedimiento de Evaluación Ambiental, la documentación enumerada en los artículos 3, 4 y 5 de la ley no podrá presentarse hasta haber llevado a cabo dicha evaluación y, en todo caso, deberá disponerse de la documentación que así lo acredite.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Identificación de las actividades incluidas en el Anexo de la Ley Las actividades señaladas en el Anexo se identificarán e interpretarán de conformidad con los términos establecidos por el Real Decreto Legislativo 1175/1990, de 28 de septiembre, por el que se aprueban las tarifas y la instrucción del Impuesto sobre Actividades Económicas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Actuaciones municipales sobre la declaración responsable y comunicación previa

1. La documentación prevista en los artículos 3, 4 y 5 de la presente ley deberá dirigirse al Ayuntamiento del Municipio correspondiente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. De conformidad con lo establecido en el artículo 71 bis.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, los Ayuntamientos publicarán y tendrán permanentemente actualizados modelos de declaración responsable y de comunicación previa.

3. La verificación, inspección y control posterior a la presentación de la declaración responsable o de la comunicación previa en los supuestos contemplados en la presente ley se regirá por la Ley 9/2001, de 17 de julio, del Suelo de la Comunidad de Madrid, así como por las respectivas Ordenanzas municipales.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

Régimen transitorio

Los procedimientos administrativos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de la presente ley se regirán por la normativa anterior que les resultase de aplicación, salvo que el interesado desistiese del procedimiento iniciado de conformidad con los artículos 90 y 91 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Derogación normativa

1. A partir de la entrada en vigor de la ley quedan derogados los artículos 18 y 28, el apartado 6 del artículo 46 y el apartado 3 del artículo 47 de la Ley 16/1999, de 29 de abril, de Comercio Interior de la Comunidad de Madrid.

2. Asimismo, quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en la presente ley.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Modificación de la Ley 9/2001, de 17 de julio, del Suelo de la Comunidad de Madrid Se adiciona una disposición adicional segunda a la Ley 9/2001, de 17 de julio, del Suelo de la Comunidad de Madrid, con la siguiente redacción:

“Disposición Adicional Segunda. Actuaciones urbanísticas que amparen actividades de comercio minorista y de determinados servicios.

1. El régimen jurídico de las actuaciones urbanísticas que amparen actividades de comercio minorista y de determinados servicios será el previsto en la Ley 2/2012, de 12 de junio, de Dinamización de la Actividad Comercial en la Comunidad de Madrid, sin perjuicio de la aplicación del resto de legislación sectorial aplicable en función de la naturaleza de las actuaciones a realizar y de los inmuebles en los que las mismas se ejecuten.

2. El régimen jurídico de las actuaciones urbanísticas que amparen actividades de comercio minorista y de determinados servicios será el previsto en la Ley 2/2012, de 12 de junio, de Dinamización de la Actividad Comercial en la Comunidad de Madrid, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto en la disposición adicional segunda de la Ley 8/2009, de 21 de diciembre, de Medidas Liberalizadoras y de Apoyo a la Empresa Madrileña, en relación a la colaboración de entidades privadas en el ejercicio de las funciones administrativas de verificación, inspección y control en el ámbito urbanístico”.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Numeración de la Disposición Adicional Única de la Ley 9/2001, de 17 de julio, del Suelo de la Comunidad de Madrid

La disposición adicional única de la Ley 9/2001, de 17 de julio, del Suelo de la Comunidad de Madrid, pasará a ser la disposición adicional primera, con la misma redacción.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

Modificación parcial de la Ley 5/2002, de 27 de junio, sobre Drogodependencias y otros Trastornos Adictivos

Se modifica parcialmente la Ley 5/2002, de 27 de junio, sobre Drogodependencias y otros Trastornos Adictivos, en los siguientes términos:

Uno. Se modifica la redacción del apartado 2 del artículo 52, que quedaría de la forma siguiente:

“Artículo 52.2. La comisión de una infracción será objeto de la correspondiente sanción administrativa, previa instrucción del oportuno expediente sancionador, de conformidad con lo establecido en esta Ley y en el Reglamento para el ejercicio de la potestad sancionadora por la Administración de la Comunidad de Madrid, aprobado mediante Decreto 245/2000, de 16 de noviembre; sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales o de otro orden que puedan concurrir”.

Dos. Añadir los apartados 5 y 6 al artículo 50, con el siguiente tenor literal:

“Artículo 50.5. El resultado de las inspecciones practicadas en las que se constate algún incumplimiento según lo dispuesto en el artículo 30.3 deberá consignarse en un acta, de la que se entregará copia al presunto responsable. En estas actas deberá constar, en todo caso:

- a) La identificación del presunto responsable.
- b) La dirección del lugar de realización de la actividad inspectora.
- c) Fecha y hora de la inspección.
- d) Identificación del profesional inspector.
- e) Una descripción del incumplimiento observado, su calificación y la sanción que pudiera corresponder.
- f) Identidad del Órgano Instructor, del Órgano competente para imponer la sanción y norma que atribuye la competencia.

g) Firma del presunto responsable. La firma no implica la conformidad con los hechos reflejados en el acta de inspección, únicamente acredita su recepción. En el supuesto que aquel se negara a firmar el acta, se hará constar expresamente esta circunstancia.

h) Indicación de que dicha acta inicia el procedimiento sancionador y que dispone de un plazo de diez días hábiles para formular alegaciones y proponer las pruebas que estime convenientes, con indicación de los lugares, oficinas o dependencias donde pueda presentarlas.

Así como de que si el presunto infractor reconoce explícitamente su responsabilidad en el plazo expresado en el párrafo anterior, se resolverá sin más trámite, aplicándose una reducción del 40 por 100 del importe”.

“Artículo 50.6. Las actas de inspección realizadas por el personal a que se refiere el presente artículo poseen presunción de veracidad de los datos y circunstancias en ellas consignadas, salvo prueba en contrario”.

Tres. Se añade un nuevo artículo 60 bis, denominado Procedimiento abreviado, con la siguiente redacción:

“Artículo 60 bis. Procedimiento abreviado.

1. Las actas de inspección previstas en el artículo 50.5, y notificadas en el acto al presunto responsable, constituyen el acto de iniciación del procedimiento sancionador abreviado, a todos los efectos.
2. Notificada la iniciación del procedimiento sancionador, el presunto responsable dispondrá de un plazo de diez días para formular alegaciones y proponer las pruebas que estime convenientes.
3. Si el presunto infractor reconoce explícitamente su responsabilidad en el plazo expresado en el párrafo anterior, se resolverá sin más trámite, aplicándose una reducción del 40 por 100 del importe, sin perjuicio que el interesado pueda interponer los recursos procedentes.
4. Concluida la instrucción del procedimiento, el órgano instructor, sin ningún otro trámite, elevará el expediente al órgano competente, para que dicte la resolución que proceda”.

Cuatro. El apartado 5 del artículo 52 de la Ley 5/2002, de 27 de junio, queda redactado de la siguiente forma:

5. Las sanciones por infracción del artículo 30.3 de la presente Ley, referida al consumo de alcohol en la vía pública, consistirán:

- a) Si la infracción hubiera sido cometida por un menor de dieciocho años, en multa de 500 euros.

En caso de que el menor hubiera sido sancionado, mediante resolución firme en la vía administrativa, por consumo de alcohol en la vía pública, en los seis meses anteriores a la fecha de comisión de la infracción, se elevará el importe de la multa en 500 euros por cada una de las reincidencias.

- b) En el caso del infractor mayor de edad, la sanción aplicable será el doble de la prevista en el cuadro general de sanciones, establecido en el artículo 59.1 de la presente Ley.

En caso de que hubiera sido sancionado, mediante resolución firme en la vía administrativa, por consumo de alcohol en la vía pública, en los seis meses anteriores a la fecha de comisión de la infracción, se elevará el importe de la multa en 500 euros por cada una de las reincidencias.

Las Corporaciones Locales serán competentes para llevar a cabo el procedimiento sancionador de estas infracciones”.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA

Título competencial

La ley se dicta al amparo de las competencias exclusivas de la Comunidad de Madrid en materia de comercio interior, ordenación del territorio, urbanismo y vivienda, previstas en los términos establecidos en los artículos 26.3.1.2 y 26.1.4 de su Estatuto de Autonomía.

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA

Aplicación supletoria de la Ley 9/2001, de 17 de julio, del Suelo de la Comunidad de Madrid

La Ley 9/2001, de 17 de julio, del Suelo de la Comunidad de Madrid, se aplicará con carácter supletorio en todo aquello que no esté previsto en los Capítulos II y IV.

DISPOSICIÓN FINAL SEXTA

Habilitación normativa

Se faculta al Gobierno de la Comunidad de Madrid para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo de la presente ley y para modificar el Anexo de la misma.

DISPOSICIÓN FINAL SÉPTIMA

Entrada en vigor

La presente ley entrará en vigor al mes de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Por tanto, ordeno a todos los ciudadanos a los que sea de aplicación esta Ley que la cumplan, y a los Tribunales y Autoridades que corresponda, la guarden y la hagan guardar.

Madrid, a 12 de junio de 2012.

La Presidenta,
ESPERANZA AGUIRRE GIL DE BIEDMA

Anexo V

ANEXO V

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO TEXTIL DE MADRID, 2006-2009

Capítulo II CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 9. Jornada.

La duración máxima de la jornada laboral durante la vigencia del presente convenio será de 1.784 horas anuales de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta horas semanales.

Además, la jornada máxima anual se reducirá en un día, que no implicará reducción de la jornada anual, y que se disfrutará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador antes del día 31 de diciembre de cada año. Esta segunda reducción de jornada podrá ser compensada por la empresa como consecuencia de ausencias del trabajador por motivos distintos a los contemplados en el artículo 25 del presente convenio, sin que la empresa pueda en ningún caso sancionar como consecuencia de dichas ausencias, de ejercitar esta opción.

No obstante lo anterior, los firmantes del presente convenio colectivo, reconociendo el mayor volumen de trabajo en los meses de enero, febrero, junio, julio y diciembre, acuerdan que, durante estos

meses, se podrá realizar la distribución irregular de la jornada de trabajo. Esta distribución irregular, sujeta a los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, estará limitada a un máximo de veintiséis días por año.

El disfrute del descanso equivalente a la jornada irregular se efectuará dentro de los dos meses siguientes al de su realización. La empresa y los trabajadores podrán acumular dicho disfrute en jornada completa.

La variación de la jornada se tendrá que preavisar, con un plazo mínimo de ocho días, a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores. En ningún caso esta jornada irregular podrá suponer la ampliación de la jornada anual.

Las partes firmantes facultan a la representación legal de los trabajadores para que, mediante negociación, y atendiendo a las peculiaridades de cada empresa, modifiquen la distribución irregular pactada en este artículo.

En almacenes y oficinas centrales cuyo funcionamiento sea autónomo con respecto a la venta, la jornada será continuada de lunes a viernes, previo acuerdo entre empresa y trabajadores. En ningún caso lo dispuesto en este artículo podrá suponer para las empresas la reducción de la jornada mercantil.

Los trabajadores que realicen trabajos nocivos o peligrosos tendrán una jornada de treinta y cinco horas semanales.

El día 24 de diciembre la jornada laboral será hasta las catorce horas. No obstante, mediante mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, dicha jornada podrá ser ampliada hasta las dieciocho y treinta horas, siempre que la correspondiente a la del día 31 de diciembre sea reducida hasta las dieciocho y treinta horas.

Artículo 10. Descanso semanal.

Los trabajadores disfrutarán de una mañana o tarde libre, de lunes a sábado, ambos inclusive cada semana, o bien de un día completo, cada dos semanas en turnos rotativos.

Artículo 11. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de treinta días naturales ininterrumpidos, entre el día 20 de junio y el día 30 de septiembre. Asimismo, dispondrán de un día más de vacaciones, a convenir entre empresa y trabajador.

No obstante todo lo anterior, mediante mutuo acuerdo, las vacaciones podrán fraccionarse a lo largo del año siempre que el trabajador disfrute obligatoriamente de dieciséis días en el período reseñado, 20 de junio y 30 de septiembre, y de dieciséis días consecutivos a determinar.

El disfrute se podrá pactar libremente cuando el trabajador lo solicite y acceda la empresa.

Las vacaciones no podrán empezar en vísperas de festivo, salvo cuando comience el día 1 ó 16 de cada mes.

La empresa comunicará a los trabajadores el calendario de vacaciones con una antelación de dos meses.

Las vacaciones se distribuirán anualmente en forma rotativa.

Cuando el trabajador hubiera iniciado su período vacacional y sufriera hospitalización, los días en que se mantuviera la situación de hospitalización no se computarán como días de disfrute de las vacaciones.

Lo dispuesto anteriormente no será de aplicación en empresas o centros de trabajo que suspendan totalmente sus actividades laborales coincidiendo con las vacaciones de sus trabajadores, y en empresas de menos de 20 trabajadores.

Bibliografía

BIBLIOGRAFÍA

1. Nota Técnica de Prevención 455, Trabajo a turnos y nocturnos, aspectos organizativos. Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
2. Nota Técnica de Prevención 502, Trabajo a turnos; criterios para su análisis. Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
3. Nota Técnica de Prevención 310, Trabajo nocturno y trabajo a turnos; alimentación. Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
4. Nota Técnica de Prevención 260, Trabajo a turnos, efectos médico patológicos. Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
5. Nota Técnica de Prevención 703, El método CoPsoQ (Istas 21 CopsoQ) de evaluación de riesgos psicosociales.
5. Efectos laborales de la ampliación de horarios comerciales por el RDL 20/2012 Dolores Ortiz Ueda Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO. Fundación sindical de estudios.
6. Luna Lozano, M. Crisis y organización del tiempo de trabajo. Unión Sindical de Madrid Región-CCOO. 2011
7. Luna Lozano, Manuel. El tiempo de trabajo. Nuevas profesiones y nuevos riesgos en la Comunidad de Madrid. Unión Sindical de Madrid Región-CCOO. 2003.
8. Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO. Información estadística sobre empleo y ventas en el comercio minorista y grandes superficies. Junio 2012.
9. Guía Sindical de los derechos laborales y de seguridad social de las mujeres víctima de la violencia de género. Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.
10. Guía para una intervención sindical. La prevención de riesgos en los lugares de trabajo. Istas-CCOO.
11. Guía sindical para la prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia (ISTAS).

12. Método Istas 21 (CoPsoQ). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Istas-CCOO.
13. Peter Knauth, Horas de Trabajo Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
14. Estatuto de los Trabajadores.
15. RD 1561/1995 sobre Jornadas Especiales de Trabajo.
16. Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales.
17. Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
18. Ley 39/1999 sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.
19. Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
20. Directiva 93/104 CE relativa a la Ordenación del Tiempo de Trabajo.
21. Recomendación 178 de la OIT sobre Trabajo Nocturno.
22. Convenio 171 de la OIT.
23. Los Derechos fundamentales y la Directiva sobre Tiempo de Trabajo (Hoja informativa). European Trade Union Confederation (ETUC).
24. Criterios para la negociación Colectiva y la Acción Sindical (2012-2013). Cuadernos de acción sindical. Septiembre de 2012.
25. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.
26. CES Madrid. Informes 2009.
27. Ficha informativa; Tiempo de trabajo en el sector del comercio. European Trade Unión Confederación (ETUC).

Desde el punto de vista de la salud laboral, nos encontramos en un sector en el que la combinación de unos altos riesgos ergonómicos, la presión sobre el ritmo de trabajo, la variabilidad de los horarios, la incertidumbre generalizada y el riesgo de un inadecuado comportamiento de los clientes pueden dar lugar a un abanico de problemas que van desde los trastornos musculoesqueléticos hasta el estrés, pasando por problemas sanitarios de índole psicosocial.

La cada vez más consagrada libertad empresarial, entre cuyos fundamentos figura que los propietarios debieran tener plena libertad para decidir los horarios de apertura y cierre de sus negocios, colisiona frontalmente con otros derechos de los trabajadores: el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el derecho a una adecuada conciliación de la vida laboral y familiar. Una vez más el beneficio empresarial se sitúa por encima del empleo de calidad y en contra de los derechos de los trabajadores.

La existencia de representación sindical en las empresas actúa como freno ante estos incumplimientos empresariales, constituyéndose el sindicato como la única herramienta capaz de frenar los incumplimientos empresariales.

