



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL  
DE SEGURIDAD E HIGIENE  
EN EL TRABAJO

# JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

**Título:**

Jornadas y horarios de trabajo

**Fecha de elaboración:**

Octubre 2013

**Autoras:**

Clotilde Nogareda Cuixart  
Silvia Nogareda Cuixart  
Montserrat Solórzano Fàbrega  
Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Barcelona  
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

**Agradecimientos:**

Carmen Puigcerver Cilleruelo  
Alfredo Álvarez Valdivia

**Edita:**

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)  
C/Torrelaguna, 73 - 28027 Madrid  
Tel. 91 363 41 00, fax 91 363 43 27  
www.insht.es

**Composición:**

Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSHT

**Edición:**

Madrid, agosto 2014

**NIPO** (en línea): 272-14-064-2

**Hipervínculos:**

El INSHT no es responsable ni garantiza la exactitud de la información en los sitios web que no son de su propiedad. Asimismo la inclusión de un hipervínculo no implica aprobación por parte del INSHT del sitio web, del propietario del mismo o de cualquier contenido específico al que aquel redirija

**Catálogo general de publicaciones oficiales:**

<http://publicacionesoficiales.boe.es>

**Catálogo de publicaciones del INSHT:**

<http://www.insht.es/catalogopublicaciones/>

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>2. EL TIEMPO DE TRABAJO</b> .....	<b>4</b>
2.1. DURACIÓN DE LA JORNADA .....	5
2.1.1. Jornada a tiempo parcial .....	7
2.1.2. Prolongación de la jornada laboral .....	10
2.2. HORARIOS.....	15
2.2.1. Horario habitual .....	15
2.2.2. Trabajo a turnos que incluye el trabajo nocturno .....	16
2.3. TRABAJO EN SÁBADOS, DOMINGOS O DÍAS FESTIVOS. ....	26
<b>3. CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR</b> .....	<b>29</b>
<b>4. DISPOSICIONES SOBRE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO</b> .....	<b>34</b>
4.1. NORMATIVA ESPAÑOLA (GENERAL). ....	34
4.2. NORMATIVA ESPAÑOLA (SECTORIAL).....	36
4.3. NORMATIVA EUROPEA. ....	38
4.4. DISPOSICIONES DE LA OIT .....	40
REFERENCIAS .....	42

## 1. INTRODUCCIÓN

El tiempo de trabajo viene definido como todo período durante el cual el trabajador\* permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales. (1)

En la práctica, la expresión “tiempo de trabajo” abarca diversas facetas que hacen referencia a diferentes aspectos del concepto.

Por una parte hay una serie de aspectos referidos a la organización temporal del trabajo, como son por ejemplo:

- La jornada de trabajo, entendida como el tiempo durante el cual la persona está a disposición para realizar el trabajo, es decir, la duración del trabajo diario que, generalmente, viene determinado en número de horas. Tradicionalmente se definía como el tiempo de trabajo efectivo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador. La RAE la define como el *tiempo de duración del trabajo diario*. Podemos encontrar otras concepciones, que aunque similares, tienen matices diferentes como por ejemplo la que relaciona el tiempo de trabajo con *la cantidad de tiempo dedicada a la prestación laboral*. (2)
- El horario de trabajo, es decir la distribución del tiempo de trabajo a lo largo de un periodo de tiempo (una semana, un día,...). Indica las horas en las que se da la actividad. La mencionada Directiva lo contempla, como *La ubicación temporo-espacial de la jornada así como la fijación de los momentos de inicio, desarrollo, interrupción y finalización del tiempo de trabajo*.

Sobre este aspecto merece especial atención el trabajo a turnos, y más específicamente el que implica el trabajo nocturno, debido a las repercusiones que ambos tienen sobre la salud de las personas.

Más allá de los aspectos que tradicionalmente se han venido considerando, la concepción de tiempo de trabajo está cambiando en los últimos años dando lugar a nuevas configuraciones como pueden ser el trabajo flexible, el teletrabajo, el trabajo a tiempo parcial, etc.

Asimismo, la mayor preocupación social por la necesidad de poder compaginar la dedicación al trabajo y a la vida personal ha aumentado el interés por la gestión del tiempo de trabajo como elemento básico en la conciliación de la vida laboral y familiar.

---

\* La utilización del masculino no debe interpretarse como una discriminación, sino como aplicación de la ley lingüística de economía expresiva.

Por otra parte, el factor “tiempo” también incluye aspectos referidos a la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo, en este caso hace referencia a la presión temporal, es decir, a la manera cómo se emplea el tiempo (3).

La combinación de mayores exigencias en cuanto a dedicación temporal (jornadas prolongadas, horarios irregulares, atípicos...) y a la necesidad de respuesta inmediata (apremio, celeridad...), juntamente con elevadas exigencias de carga de trabajo, ha dado lugar en los últimos tiempos a un nuevo factor de riesgo que se ha denominado “intensificación”.

La VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo incluye una serie de preguntas dirigidas a recabar información sobre algunas variables referidas al tiempo de trabajo, y que aportan datos no sólo sobre el número de horas y su distribución, sino también sobre algunos aspectos relacionados con los nuevos requerimientos de organización del tiempo, como son la necesidad de trabajar de noche o de prolongar la jornada laboral y el grado de adaptación entre tiempo de trabajo y vida familiar y social. En este informe se presentan los principales resultados obtenidos en los indicadores correspondientes a: horario habitual de trabajo, realización de trabajo nocturno, en sábados o festivos; la necesidad de prolongar el horario habitual de trabajo, con o sin compensación, y la posibilidad de compaginar el trabajo con los compromisos sociales y familiares.

## **2. EL TIEMPO DE TRABAJO**

La vida personal, social y profesional de las personas gira alrededor de unos horarios, de manera que las distintas facetas de la vida ocurren de manera sucesiva y compartimentada. Las estructuras temporales ofrecen la manera de organizar las distintas actividades: tiempo de trabajo, tiempo de ocio, tiempo familiar, tiempo de reposo..., pero no siempre responden a los ritmos biológicos sino que son el resultado de numerosos elementos, principalmente culturales y socioeconómicos, por lo que requieren un aprendizaje y una adaptación.

El tiempo es uno de los elementos del trabajo que ha sufrido grandes transformaciones en las últimas décadas, debido, en parte, a las repercusiones de las nuevas tecnologías. Estas han influido en la manera de trabajar, el lugar y la organización del trabajo: con la “virtualización” de las empresas la utilización y el valor que se da al tiempo ha evolucionado, cambiando también el cómputo y la programación tradicional de las horas de trabajo y superando la idea de periodos cortos y concretos (horas/día, horas/semana).

Esto ha llevado a que el tiempo de trabajo se diversifique y responda a unos horarios negociados, en el marco de las legislaciones nacionales, pudiendo dar lugar a diferentes opciones dentro de una misma organización, opciones que, por otra parte, no son inmutables sino que se adaptan a las necesidades individuales y de producción. Consiguientemente, podemos encontrar empresas que cuentan con diversas formas de organizar el trabajo en las distintas modalidades posibles: horario fijo, jornada flexible para facilitar la conciliación, algún tipo de jornada parcial, o una organización del trabajo sin necesidad de presencia obligada en un lugar de trabajo determinado.

**JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO.**  
**DATOS A PARTIR DE LA VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**

También puede darse el caso de una reducción del tiempo de trabajo con el fin de dar respuesta a unas situaciones socioeconómicas conflictivas o con el fin de intentar salvar un periodo de baja demanda.

Por todo ello, es factible y recomendable hoy en día hacer un cómputo anual de horas de trabajo en lugar del tradicional horario fijo en unos días concretos; así, por ejemplo, ha aparecido el término de “bolsa de horas” y horario flexible o la distribución irregular de las horas de trabajo a lo largo del año, por ejemplo en empresas con demandas sujetas a la estacionalidad.

De esta forma nos encontramos que, en la actualidad, se dan situaciones tan dispares entre sí como la necesidad de recurrir a jornadas parciales o a la reducción de horarios, por una parte y, por otra, el hecho de estar en continua comunicación con la organización, gracias a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

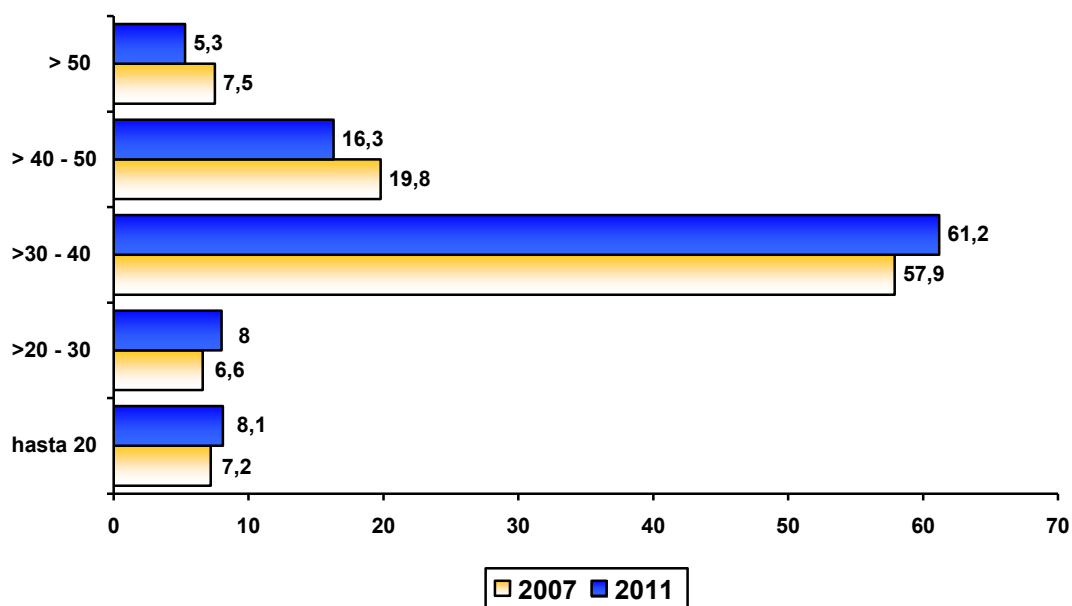
Así, el concepto de “horas de trabajo” como el tiempo durante el cual el trabajador está *a disposición de un empleador*, es decir, cuando se encuentra disponible para recibir órdenes de un empleador o de una persona con autoridad quedaría obsoleto.

Ya en el año 2003 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) proponía una revisión de las definiciones relacionadas con el tiempo de trabajo, que se ceñían únicamente a los trabajadores con empleo remunerado y se referían a periodos de tiempo breves (una semana). Recientemente este organismo menciona, en referencia a las estadísticas sobre tiempo de trabajo, que *estas características son claramente insuficientes para los países donde el empleo independiente es una modalidad cuantitativamente importante. Además, las estimaciones de las horas que la gente trabaja al año están cobrando una importancia cada vez más capital como indicador más fidedigno del tiempo de trabajo en la economía, dado que incluyen diversas variantes del trabajo a tiempo parcial y del empleo durante parte del año, así como de las vacaciones anuales, de las horas extraordinarias y de las jornadas flexibles tanto diarias como semanales, variables que no son tomadas en consideración en las estadísticas del empleo y de las horas trabajadas por semana.* En el mismo documento define las horas de trabajo como *todo período de tiempo dedicado a realizar actividades que contribuyen a la producción de bienes y servicios (4).*

## **2.1. Duración de la jornada**

A partir de los datos obtenidos en la encuesta que aquí se analiza, se observa que la duración media de la jornada laboral se sitúa en 38,5 horas por semana, lo que representa 1,5 hora menos que en 2007, es decir que se aprecia una tendencia a la reducción del número de horas trabajadas. (Ver Gráfico 1).

**Gráfico 1. HORAS TRABAJADAS POR SEMANA**



**Base 2007: Total de trabajadores (N = 11.054).**

**Base 2011: Total de trabajadores (N= 8.892).**

Si atendemos al sector de actividad observamos diferencias relevantes: en el sector Agrario la media es de 41,56 horas; en Construcción es de 41,43; en Industria, de 40,06; y en Servicios, de 37,81.

Es en las empresas más pequeñas donde se trabaja más horas: en el 27,7% de las empresas entre 1 y 10 trabajadores se trabaja más de 40 horas semanales. En las demás empresas los porcentajes son sensiblemente menores situándose entre el 15,5% de las empresas de mayor tamaño y el 16,6% de las que tienen entre 11 y 49 trabajadores.

Se constatan asimismo diferencias según el sexo, siendo la media de horas trabajadas de 41,16 para los hombres y de 35,59 para las mujeres. Ello responde a que el porcentaje referido a jornadas de menos de 35 horas semanales es mayor en las mujeres, mientras que el porcentaje en jornadas superiores a 40 horas es mayor en los hombres. (Ver Tabla 1).

**Tabla 1. HORAS DE TRABAJO SEMANAL POR SEXO**

Nº de horas	Hombre	Mujer	Total
1 a 20	3,7	13,2	8,2
21 a 34	4,1	14,8	9,1
35 a 40	63,7	57,8	60,9
41 a 47	10,6	6,1	8,5
48 y más	17,9	8,1	13,3
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Base: Total de trabajadores (N= 8.892).*

También son de destacar los datos referidos a la edad, siendo los trabajadores más jóvenes, (entre 16 y 24 años) los que en mayor medida trabajan en jornadas inferiores a las 30 horas semanales (35,2%). (Ver Tabla 2).

**Tabla 2. HORAS DE TRABAJO SEMANAL POR EDAD**

Nº de horas	16 a 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	55 y más años	Total %
1 a 20	22,9	8,7	7,6	6,6	7,6	8,1
21 a 34	14,4	9,3	9,7	8,1	7,4	9
35 a 40	45,1	61,2	59,8	61,9	60,4	60,3
41 a 47	6,2	9,5	8,6	7,5	8,6	8,4
48 y más	11,4	11,3	14,3	15,9	16	14,2
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Base: Total de trabajadores (N= 8.892).*

### 2.1.1. Jornada a tiempo parcial

Al hacer un análisis de los datos sobre el tipo de jornada, se observa que la mayoría de los encuestados (85,8%) trabaja a jornada completa; sin embargo, se ha considerado de interés señalar algunas características del trabajo a tiempo parcial.

La mayoría de las definiciones del trabajo a tiempo parcial se centran en el número de horas trabajadas por semana, con umbrales que oscilan entre las 30 y las 35 horas semanales, y que se utilizan para determinar cuáles son los trabajadores que realizan su actividad laboral a tiempo parcial.



**JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO.**  
**DATOS A PARTIR DE LA VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**

El convenio núm. 175 de la OIT (5), para definir al «trabajador a tiempo parcial», designa a toda *persona empleada cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable*.

Es interesante atender a las diferencias de porcentajes por lo que se refiere a tener que trabajar a tiempo parcial de manera voluntaria<sup>†</sup>, porque la persona “no quiere ahora un trabajo a jornada completa”, o porque no se ha encontrado un trabajo a jornada completa.

Se aprecian diferencias significativas según el sexo, ya que mientras que en los hombres la jornada parcial es del 2,3% en el primer caso y del 3,3% en el segundo, en las mujeres el porcentaje es del 11% en ambas situaciones.

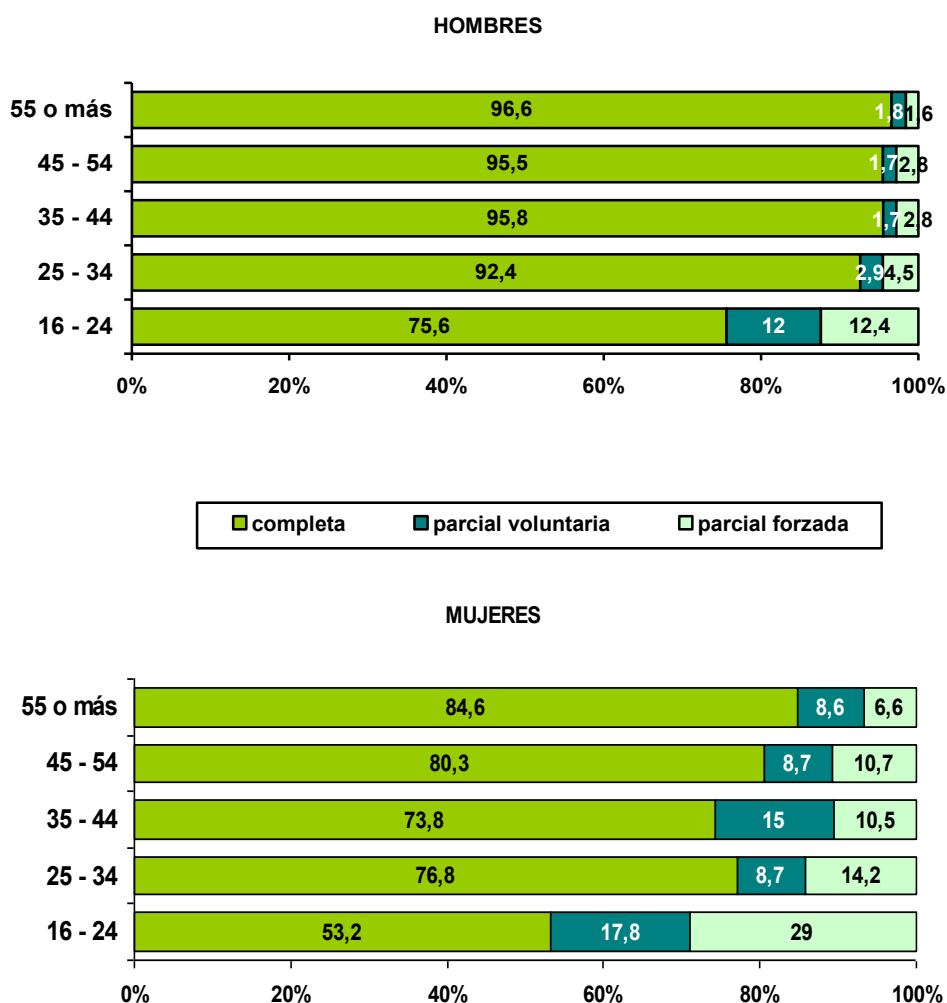
Observamos que son los jóvenes los que en mayor medida trabajan en algún tipo de jornada parcial. Así, mientras que los valores de los hombres de más de 35 años oscilan entre el 3,4% y el 4,5%, en el grupo de los más jóvenes hay un 24% de respuestas referidas a trabajar a tiempo parcial, ya sea porque así se quiere o porque no se ha encontrado otra opción de trabajo. También en las mujeres más jóvenes es donde se da en mayor medida el trabajo a tiempo parcial, siendo el porcentaje en este caso del 46,8%. A la vista de los resultados obtenidos, también es de resaltar que los grupos de mujeres de más edad y que tienen entre 35 y 44 años, son los únicos en los que es mayor el porcentaje de jornada parcial “voluntaria” que la forzada. (Gráfico 2).

Cabría aquí hacer una reflexión sobre la voluntariedad de la mujer para trabajar en mayor porcentaje a tiempo parcial con realización de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos o de las personas mayores a su cargo.

---

<sup>†</sup> Denominamos “voluntaria” a la opción de trabajar a jornada parcial porque la persona no quiere en este momento un trabajo a jornada completa, aunque es obvio que en muchos casos hay factores socioeconómicos, familiares, etc. que condicionan esta opción.

**Gráfico 2. TIPO DE JORNADA SEGÚN EL SEXO Y LA EDAD**



**Base: Total de trabajadores (N= 8.892).**

La jornada parcial, ya sea voluntaria o no, se da más en las empresas más pequeñas (18,5%) que en las de mayor tamaño (7,6%); siendo más frecuente en las actividades culturales, las deportivas y los servicios personales (28,8%) y en hostelería (23%).

En este punto, es preciso hacer referencia a algunas características que pueden ir asociadas al hecho de trabajar menos horas. Según la Agencia Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y del Trabajo (6), esta modalidad ofrece algunas ventajas para los trabajadores, como pueden ser una mayor adaptabilidad a las condiciones personales y una mayor facilidad de conciliación de la vida laboral y familiar, sin tener que renunciar al empleo. Esto se refleja en los datos obtenidos en la VII ENCT, ya que las personas que trabajan a jornada parcial manifiestan en mayor medida (37,7%) que la totalidad (22,9%) que su horario les permite compaginar “muy bien” el trabajo con sus compromisos familiares.

Sin embargo, los horarios parciales también suponen una serie de aspectos desfavorables, entre los que se pueden mencionar la reducción de los ingresos y la percepción de que

**JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO.**  
**DATOS A PARTIR DE LA VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**

existen menos posibilidades de desarrollo profesional; aun así, y según este mismo estudio (6), la satisfacción en el trabajo es similar a la de los demás trabajadores.

Bajo esta premisa hemos analizado los datos referentes a algunos indicadores de la VII ENCT relacionados con la posibilidad de desarrollo y se aprecia que las personas con trabajo parcial, especialmente si es obligado, sienten que tienen menos opciones que los que trabajan a jornada completa, en los distintos aspectos estudiados: oportunidad de hacer lo que se sabe hacer mejor, poner en práctica las propias ideas y posibilidad de aprender cosas nuevas. (Ver Tabla 3).

**Tabla 3. POSIBILIDAD DE DESARROLLO Y JORNADA DE TRABAJO**

En su trabajo, con qué frecuencia....*	Jornada completa	Jornada parcial, voluntaria	Jornada parcial, obligada
Tiene la oportunidad de hacer aquello que sabe hacer mejor	7,4	9,1	14,2
Puede poner en práctica sus ideas	13	17	16,7
Puede aprender cosas nuevas	7,3	10	15,6

*Base: Total de trabajadores (N= 8.892).*

*\* Respuesta: casi nunca o nunca*

En el estudio mencionado, referido a la cuarta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo, se refleja que este tipo de organización del tiempo de trabajo se da más en ventas y ocupaciones elementales del sector servicios. Algo similar se aprecia en la VII ENCT ya que son los que trabajan en hostelería y limpieza los que tienen mayores porcentajes (27,6%) seguidos de los vendedores, agentes comerciales y dependientes (29,8%) y, con un porcentaje sensiblemente menor, el personal docente (16,2%).

### **2.1.2. Prolongación de la jornada laboral**

Una cantidad de tiempo moderado de aumento en las horas trabajadas generalmente no tiene efectos añadidos sobre la salud, pero sí puede tener repercusiones si se convierte en algo habitual (7).

Las investigaciones apuntan a que no se trata de una relación directa con un cierto número de horas trabajadas, sino que es un fenómeno complejo en el que intervienen diversos factores referidos a las características del trabajo e individuales. Una de las variables que se resalta es la capacidad de decisión/influencia de la persona, ligado al concepto de control como factor moderador de situaciones de estrés (8).

Por ello es preciso tener en cuenta que las disposiciones jurídicas aplicables a la duración media de las horas trabajadas, incluyendo el concepto de horas extraordinarias, *tienen por objetivo no sólo estipular una compensación más elevada por hora, sino también limitar los*

**JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO.**  
**DATOS A PARTIR DE LA VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**

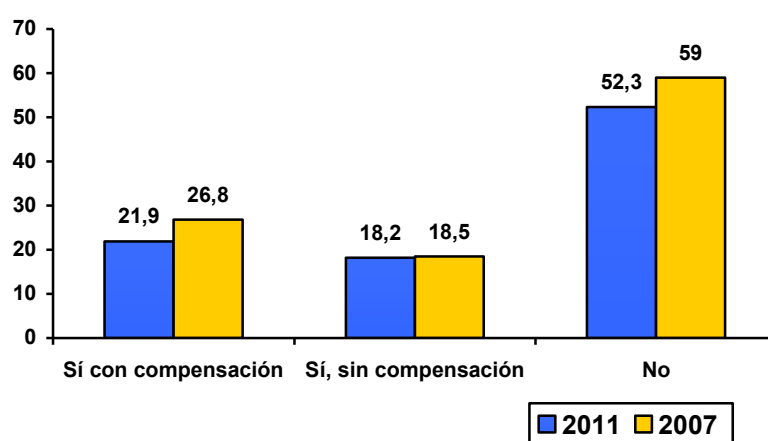
horarios que menoscaban la salud y la vida social (la necesidad de definir las condiciones bajo las que son admisibles las horas extraordinarias, y los límites en que deben aplicarse a su autorización) (9).

Aunque este tipo de exigencia se da más en trabajadores de cuello blanco, debe atenderse también a una posible exposición a riesgos físicos, químicos o biológicos y tener en cuenta los valores de exposición a fin de no sobrepasar los límites establecidos o recomendados.

Por otra parte, en caso de trabajos con exigencias físicas o mentales elevadas, una prolongación en el tiempo de trabajo puede influir en la fatiga y en las alteraciones osteomusculares.

De los datos que se han obtenido sobre este factor en la presente ENCT, una proporción importante de trabajadores, hasta un 40%, ha señalado que prolonga su jornada laboral *habitualmente*, ya sea con compensación, económica o en tiempo libre, o sin ella. Aun siendo muy significativo, este valor es inferior al obtenido en 2007, que se situaba en el 44%. (Ver Gráfico 3).

**Gráfico 3. PROLONGACIÓN DE LA JORNADA. AÑOS 2007 Y 2011**



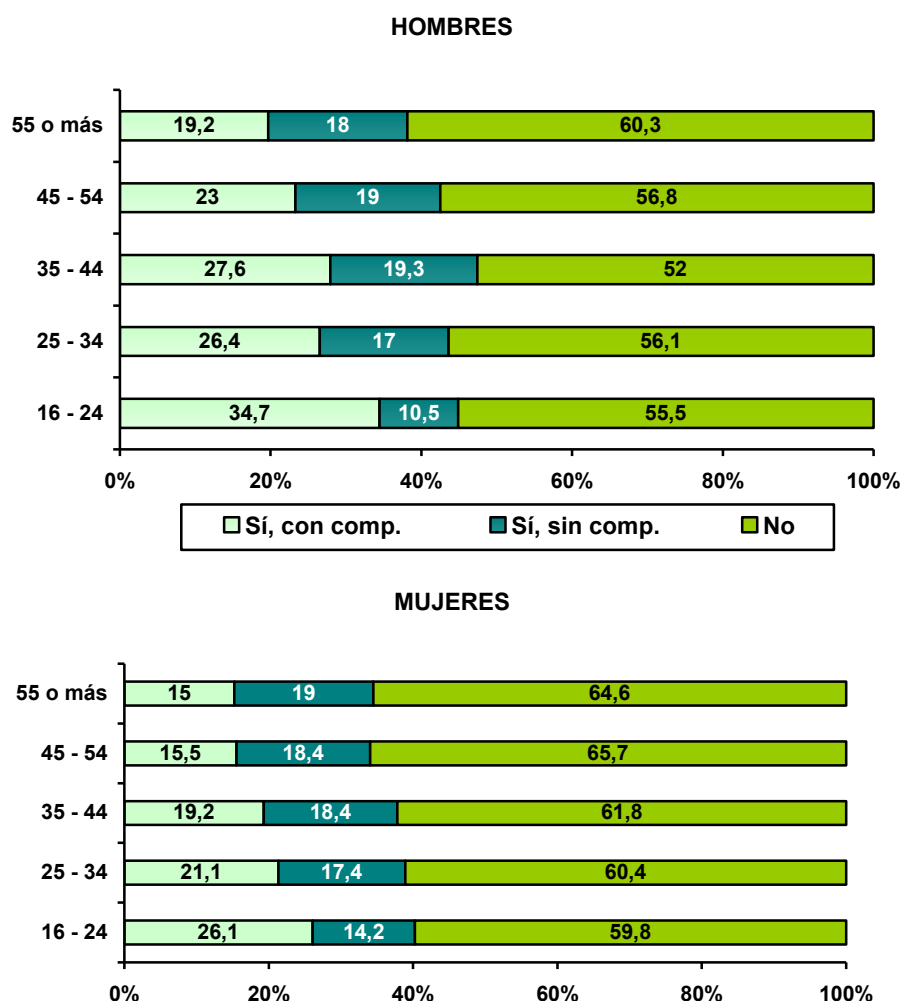
**Base 2007: Total de trabajadores (N = 11.054).**

**Base 2011: Total de trabajadores (N= 8.892).**

Esta situación es manifestada por más de la mitad de los directivos, de los profesionales del Derecho, las Ciencias Sociales y las Artes y otras ocupaciones de estudios medios o superiores. Las ocupaciones que más prolongan su jornada sin ningún tipo de compensación son los directivos de empresas o administraciones públicas (40,3%) seguidos del personal docente (33,8%) y otras ocupaciones de estudios medios o superiores (33%).

Se aprecian diferencias significativas según el sexo: el 43,4% en los hombres frente al 36,5% en mujeres, siendo para ambos sexos el grupo de trabajadores más jóvenes el que en mayor medida prolonga la jornada con compensación económica (34,7% en hombres y 26,1% en mujeres).

**Gráfico 4. PROLONGACIÓN DE LA JORNADA POR EDAD**



**Base: Total de trabajadores (N= 8.892).**

Podría pensarse que la principal razón para extender las horas de trabajo es puramente económica, pero está demostrado que los motivos pueden ser de muy diversa índole. No siempre se prolonga el horario de manera voluntaria, sino que a menudo es un requerimiento impuesto, ya sea directamente por la organización, ya sea por necesidades del trabajo. El trabajar más horas puede ser beneficioso y satisfactorio si responde a la capacidad de la persona de adaptar los horarios de trabajo a sus necesidades personales, pero no cuando es una exigencia externa, siendo el equilibrio entre trabajo y vida personal uno de los aspectos que se ve más afectado.

En la información que nos facilita la VII ENCT al respecto, se aprecia que las personas que manifiestan que prolongan la jornada laboral, sin compensación económica o de tiempo libre, son las que reflejan mayor insatisfacción con la adaptación de los horarios a sus compromisos personales. (Ver Tabla 4).

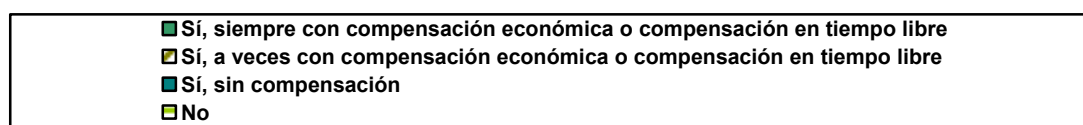
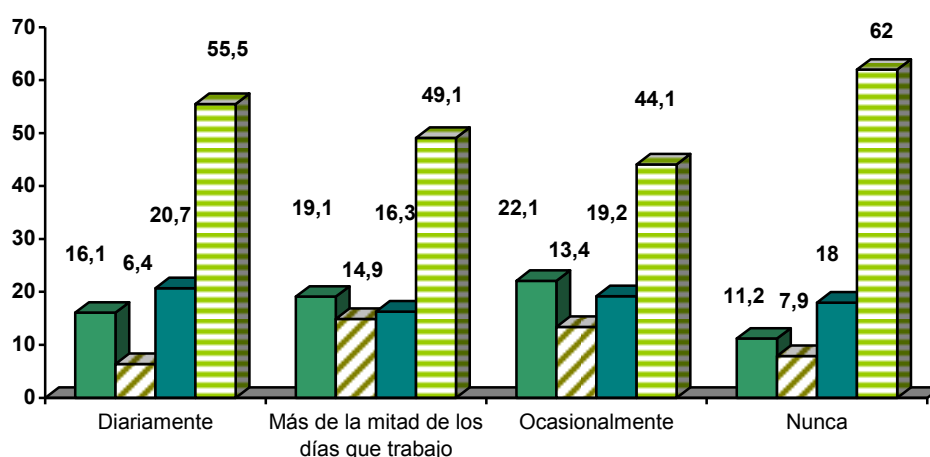
**Tabla 4. ADAPTACIÓN ENTRE HORARIOS DE TRABAJO Y COMPROMISOS SOCIALES POR PROLONGACIÓN DE LA JORNADA LABORAL**

	Sí, con compensación	Sí, sin compensación	No
<b>Muy bien</b>	20,9	16,9	25,1
<b>Bien</b>	53,8	49,9	57,5
<b>No muy bien</b>	19,8	23,2	14
<b>Nada bien</b>	5,4	9,8	3,2

*Base: Total de trabajadores (N= 8.892).*

La literatura especializada (10), (11) y (12) pone en evidencia que la prolongación del tiempo de trabajo tiene una relación directa con el aumento de la fatiga y el estrés y, por tanto, puede tener repercusiones indirectas sobre otros factores como rendimiento, errores, distracciones, etc. Igualmente la norma UNE-EN ISO 10075 considera que uno de los elementos que interviene en la aparición de la fatiga mental es la duración del trabajo que la precede. Y especifica que la *adición de una hora de trabajo a la jornada no incrementa la producción de forma lineal, debido a la fatiga y a los procesos de adaptación* (13).

**Gráfico 5. FRECUENCIA DE LA PROLONGACIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN TRABAJADORES CON HORARIO NOCTURNO**



*Base: Total de trabajadores (N= 8.892).*

**JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO.**  
**DATOS A PARTIR DE LA VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**

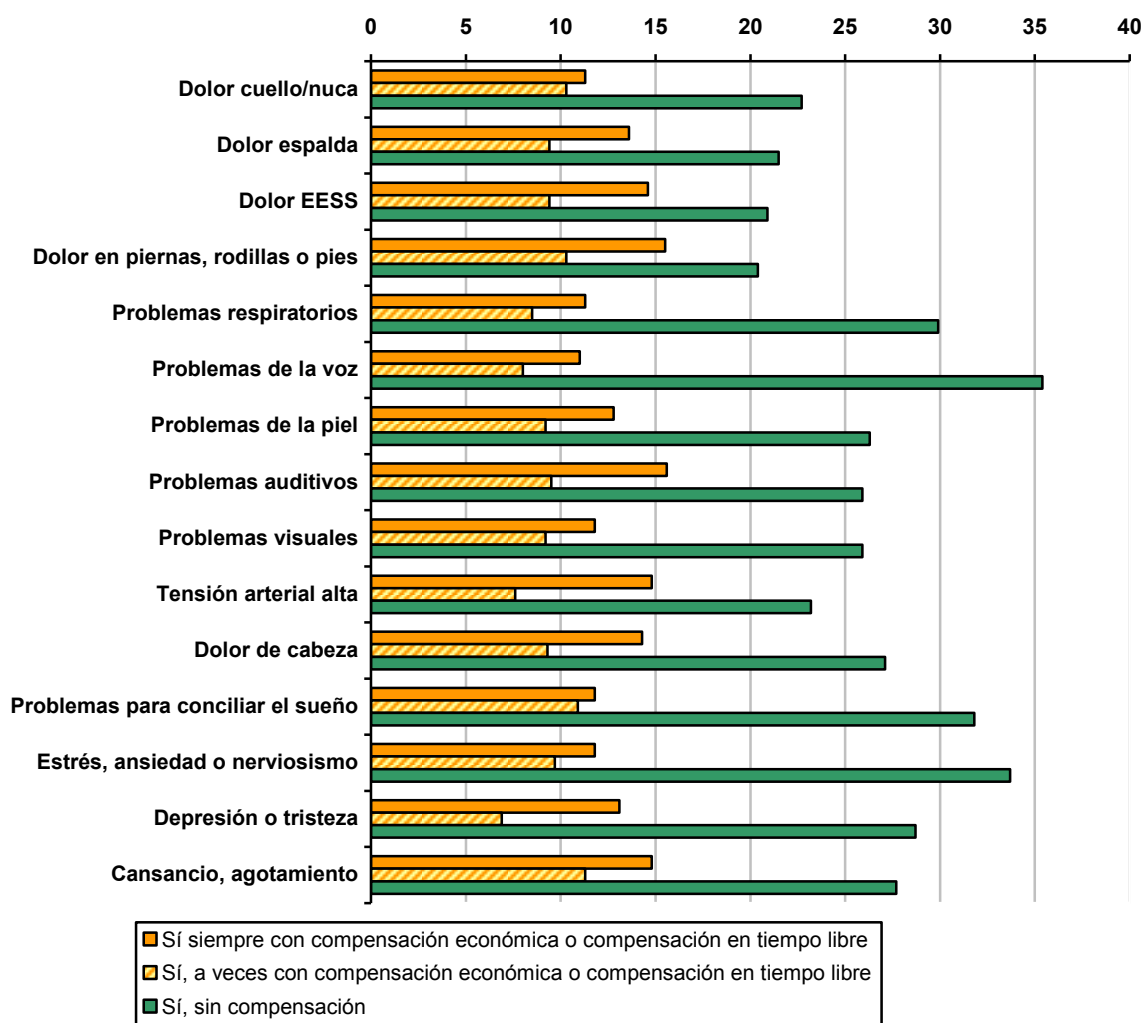
A pesar de que está legislado que la jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días y que dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, se observa (**ver Gráfico 5**) que hay un porcentaje elevado de trabajadores con horario nocturno que alargan su jornada diariamente o más de la mitad de los días de trabajo con o sin compensación económica o con días de asueto.

Para el estudio de las consecuencias sobre la salud, existen dos factores cuya combinación determina los efectos de los horarios de trabajo: el número de horas que se trabajan durante un día (horas diarias) y el número de horas acumuladas a lo largo de la semana (horas semanales). Las jornadas diarias prolongadas suelen guardar relación con los efectos agudos del cansancio (por ejemplo, somnolencia y falta de atención que aumentan el riesgo de error y accidente), mientras que los horarios semanales prolongados suelen venir acompañados de efectos agudos y crónicos, tales como problemas de salud, un mayor conflicto entre el trabajo y la vida personal, etc.

La prolongación de las horas de trabajo puede tener repercusiones negativas en el bienestar y salud de los trabajadores. Los datos obtenidos indican que las personas que habitualmente alargan sus horarios laborales sin tener una recompensa por ello son los que tienen un peor estado de salud percibido: el 4,9% lo califican de *malo o muy malo* frente al 2,3% de los que no prolongan la jornada laboral.

En el apartado de las consecuencias destacan los porcentajes de las personas que tienen prolongación de jornada sin compensación, destacan los problemas de la voz, de estrés, ansiedad y nerviosismo, los problemas para conciliar el sueño, los problemas respiratorios, la depresión o tristeza y el cansancio y agotamiento. (**Ver Gráfico 6**).

**Gráfico 6. CONSECUENCIAS SOBRE LA SALUD Y PROLONGACIÓN DE LA JORNADA**



*Base: Total de trabajadores (N= 8.892).*

## 2.2. Horarios

En este apartado se trata el horario habitual haciendo especial hincapié en el trabajo a turnos y el nocturno por sus repercusiones sobre la salud, el trabajo en sábados o festivos, la prolongación de la jornada habitual y la conciliación entra la vida laboral y los compromisos sociales y familiares.

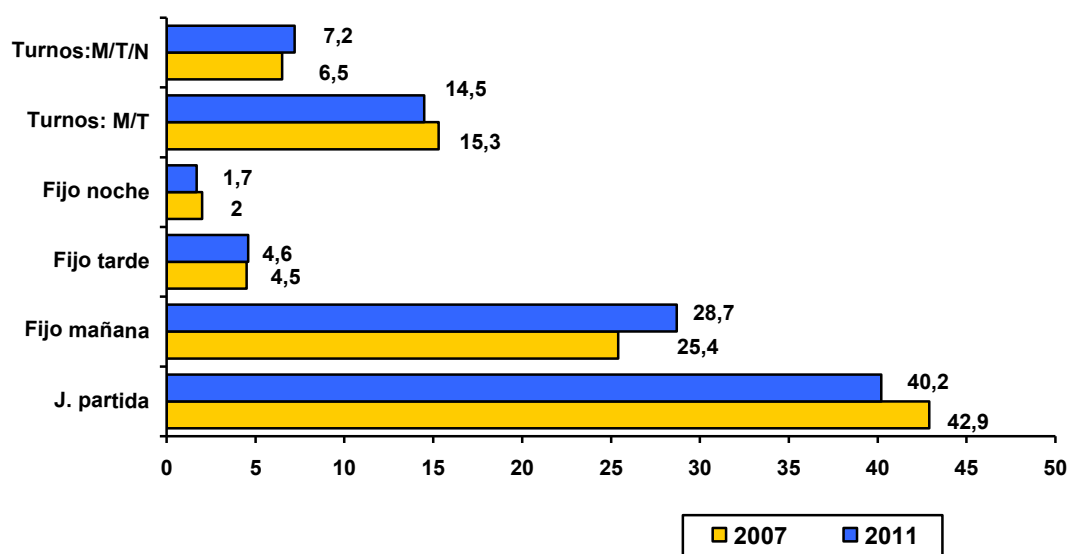
### 2.2.1. Horario habitual

El horario más habitual es el trabajo en jornada partida de mañana y tarde (40,2%) seguido de la jornada continua en horario fijo de mañana (28,6%). (Ver Tabla 5).

Si observamos los datos evolutivos de las dos últimas encuestas vemos algunas variaciones referidas a la organización de los horarios de trabajo: se observa un aumento en el horario fijo de mañana (del 25,4% al 28,7%) y en los turnos de mañana/tarde/noche (6,5% y 7,2%), mientras que hay una reducción en el trabajo a jornada partida (42,9% y 40,2%) y en los turnos de mañana y tarde (15,3% y 14,5%). (Ver Gráfico 7).



**Gráfico 7. TIPO DE HORARIO**



*Base 2007: Total de trabajadores (N = 11.054).*

*Base 2011: Total de trabajadores (N= 8.892).*

### **2.2.2. Trabajo a turnos que incluye el trabajo nocturno**

Los sistemas de trabajo por turnos se pueden agrupar en dos sistemas, uno de turno fijo y otro de turnos rotatorios, que suelen abarcar las 24 horas del día. Los rotatorios que abarcan la noche y los fijos de noche suelen estudiarse conjuntamente ya que ambos obligan a trabajar al organismo en contra de los ritmos biológicos. Así pues, prestaremos especial atención a los datos referidos a personas que deben realizar su trabajo en horario nocturno, debido a las implicaciones que este tipo de organización del tiempo puede tener sobre la salud y su posible incidencia en los accidentes.

El Estatuto de los Trabajadores considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Por otra parte, la OIT lo define como todo trabajo que se realice durante un período mínimo de siete horas consecutivas, que comprenda el intervalo entre medianoche y las cinco de la mañana y que sea determinado por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones empresariales y de trabajadores o por medio de convenios colectivos. La diferencia de definiciones referidas a trabajo nocturno dificulta, algunas veces, el poder comparar tanto los horarios como sus efectos sobre la salud física, mental, familiar y social.

El impacto del trabajo a turnos, y especialmente los que incluyen el trabajo de noche, sobre la salud de los trabajadores a todos los niveles ha sido ampliamente estudiado. Algunos de los aspectos que han recibido más atención en la investigación son las alteraciones de la salud física (gastrointestinales, cardiovasculares, cáncer...), el aumento en la fatiga, el desajuste en los ritmos circadianos, las dificultades de adaptación a la vida familiar y social,

**JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO.**  
**DATOS A PARTIR DE LA VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**

menor satisfacción al sentir que se tiene menos apoyo y supervisión, menor acceso a posibilidades de formación o promoción...(14), (15) y (16).

Sin embargo, a pesar de que los efectos son múltiples se interrelacionan entre sí, en muchas ocasiones el trabajar de noche no se percibe como una exposición a riesgo y es habitual que los propios interesados manifiesten una buena adaptación (17).

Por otra parte, además de sus repercusiones sobre la salud de los trabajadores, el trabajo de noche también puede estar asociado a la ocurrencia de accidentes debido, principalmente, a las alteraciones en los ritmos de vigilia/sueño y a la acumulación de fatiga.

En una revisión bibliográfica de literatura sobre este tema de los años 2011 y 2012 (14), (15), (16), (17), (18), (19), (20), (21), (22), (23), (24) y (25), se han analizado las tendencias más actuales y los temas que se repiten con más frecuencia. Estos son:

- Influencia de los factores ambientales; actuaciones sobre la intensidad lumínica.
- Creación de "fichas de exposición individual".
- Posible agente cancerígeno, tipo 2ª según la IARC: Aumento de casos de cáncer de pecho.
- Colectivos más afectados: salud, transportes, fuerzas de seguridad; tendencia al aumento en industria.
- Accidentes: incremento del riesgo en turnos de 12 horas, en el puesto de trabajo, in itinere y de tráfico.
- Influencia de los turnos de trabajo y las guardias nocturnas en la aparición del síndrome de burnout.
- Función de la melatonina en las alteraciones debidas al trabajo a turnos y nocturno.
- Hábitos: reducción de la actividad física, aumento de la masa corporal, consumos de tabaco, cafeína, etc.
- Dificultades en el desarrollo profesional y el acceso a las actividades formativas.
- Beneficios de la siesta nocturna.
- Organizar los horarios teniendo en consideración la compatibilidad con horarios de transporte público.
- Importancia del reposo y del ocio: tiempo de reposo *socialmente ventajoso*; tener en cuenta los hábitos de la comunidad o colectivo, etc.

Para el análisis de los datos referidos al trabajo nocturno, partimos de la distribución de los trabajadores según su horario habitual de trabajo. La información obtenida en la presente encuesta nos permiten constatar que:

- Un 9,9% de trabajadores manifiesta que su horario habitual supone el trabajo nocturno, siendo mayor el porcentaje relativo a los hombres (10,6%) que el de las mujeres (7,1%). (Ver Tabla 5).

**JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO.**  
**DATOS A PARTIR DE LA VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**

- Según la definición legal del mismo, ya que se preguntaba con qué frecuencia se realizan al menos tres horas de la jornada laboral entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, el 7% trabaja diariamente o más de la mitad de los días en horario nocturno. Un 13% lo hace ocasionalmente.

**Tabla 5. HORARIO DE TRABAJO HABITUAL SEGÚN SEXO**

	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Jornada Partida: mañana y tarde, realizando una parada de al menos una hora para la comida	46,9	32,6	40,2
Jornada continua: Fijo mañana	22,2	36	28,6
Jornada continua: Fijo Tarde	2,3	7,1	4,6
<b>Jornada continua: Fijo Noche</b>	2,2	1,2	1,7
Horario en equipos rotativos (turnos): Mañana/Tarde	14,6	14,5	14,5
Horario en equipos rotativos (turnos): <b>Mañana/Tarde/Noche</b>	8,4	5,9	7,2
Horario en equipos rotativos (turnos): Otro tipo de turno	0,6	0,2	0,4
Otro variable o irregular	2,6	2,4	2,5

*Base: Total de trabajadores (N= 8.892).*

El porcentaje de hombres (4,8%) que trabajan de noche diariamente es superior al de las mujeres (2,8%). (Ver Tabla 6).

**Tabla 6. FRECUENCIA DE TRABAJO EN HORARIO NOCTURNO SEGÚN SEXO**

	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Diariamente	4,8	2,8	3,9
Más de la mitad de los días de trabajo	3,6	2,6	3,1
Ocasionalmente	13,6	9,2	13,6
Nunca	78,9	84,7	78,9

*Base: Total de trabajadores (N= 8.892).*

En el estudio del trabajo nocturno, una de las dimensiones que se debe tener en cuenta es la edad, ya que, con los años, los ritmos circadianos se vuelven menos flexibles por lo que la adaptación y la tolerancia a los horarios irregulares se hace más difícil (26), (27) y (28).

**JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO.**  
**DATOS A PARTIR DE LA VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**

Además, deben tenerse en cuenta los posibles efectos acumulados con los años. Sobre este aspecto, se recomienda que *a los trabajadores nocturnos que hayan efectuado un número determinado de años de trabajo nocturno se les debería tener particularmente en cuenta para ocupar vacantes de puestos diurnos para los cuales reúnan las calificaciones necesarias (29)*. También la Recomendación 162 OIT (30), que incluye una serie de indicaciones referidas a los trabajadores de edad, aconseja que se facilite *la asignación de los trabajadores de edad a empleos de horario normal diurno, tras cierto número de años de actividad en un sistema de trabajo por turnos en régimen continuo o semicontinuo*.

Aun así, a partir de los datos de la encuesta, vemos que un 7 % de trabajadores de más de 55 años trabajan en horarios que suponen el trabajo de noche ya sea de manera fija o en la modalidad de trabajo a turnos. Si atendemos a la edad a partir de 45 años, el porcentaje asciende al 15%. (Ver Tabla 7).

**Tabla 7. HORARIO DE TRABAJO HABITUAL SEGÚN EDAD**

	16 – 24 años	25 – 34 años	35-44 años	45 a 54 años	55 y más años
Jornada Partida: mañana y tarde, realizando una parada de al menos una hora para la comida	33,4	40,4	40,1	40,6	41
Jornada continua: Fijo mañana	16,7	24,8	29,3	30,9	31,6
Jornada continua: Fijo Tarde	10,1	5,4	3,8	3,9	4,8
Jornada continua: Fijo Noche	3,6	1,6	1,9	1,6	1,2
Horario en equipos rotativos (turnos): Mañana/Tarde	23,1	15,9	14,9	13	12,8
Horario en equipos rotativos (turnos): Mañana/Tarde/Noche	11,1	8,8	6,8	6,7	5,8
Horario en equipos rotativos (turnos): Otro tipo de turno	0,3	0,5	0,6	0,4	0,2
Otro variable o irregular	2,6	2,5	2,5	2,7	2,3

*Base: Total de trabajadores (N= 8.892).*

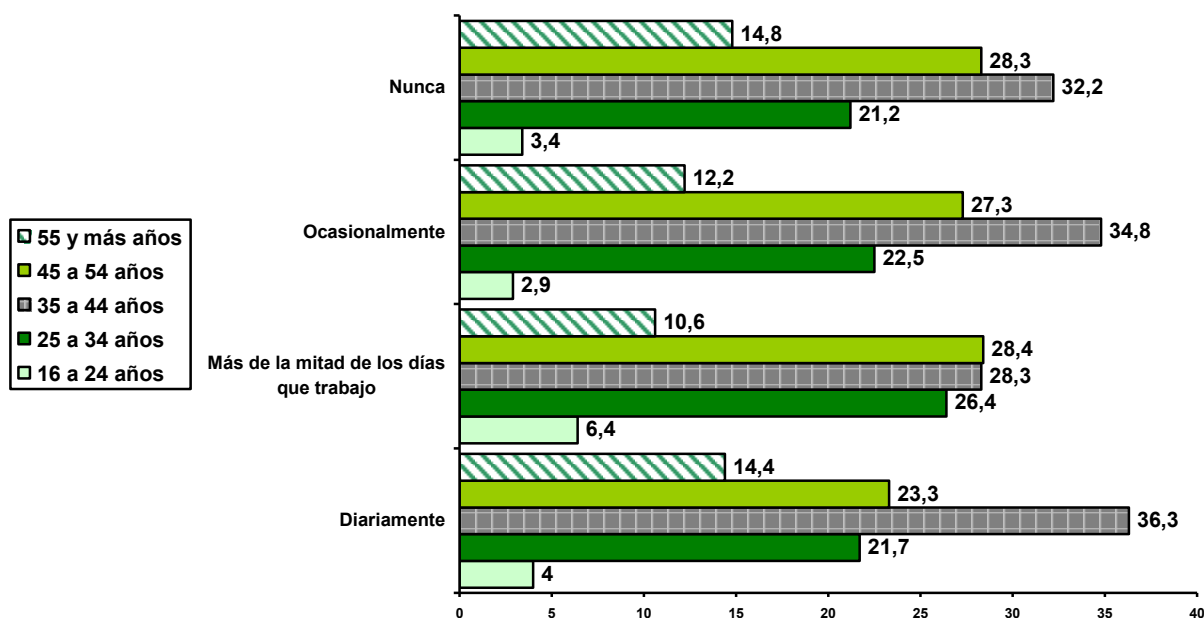
En cuanto a la frecuencia de trabajo en horario nocturno, un 25% de trabajadores de edad superior a los 54 años dice que diariamente o más de la mitad de los días trabajan en horario nocturno. (Ver Gráfico 8).

En referencia a la edad es preciso resaltar que, a pesar de que, generalmente, se incide en las consecuencias para la salud sobre los trabajadores de mayor edad, debe prestarse también atención a las consecuencias de la falta de sueño y descanso en los jóvenes. Al igual que en los adultos, las principales consecuencias son la acumulación de fatiga y sueño y, por consiguiente, el descenso de la capacidad de respuesta tanto física como mental. Todo ello

**JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO.**  
**DATOS A PARTIR DE LA VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**

influye en una disminución del rendimiento así como en el aumento de accidentes tanto en el puesto de trabajo como *in itinere*. A este respecto, el Estatuto de los Trabajadores establece que los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar trabajos nocturnos.

**Gráfico 8. FRECUENCIA DE TRABAJO EN HORARIO NOCTURNO, POR EDAD**



*Base: Total de trabajadores (N= 8.892).*

A fin de comprobar las posibles relaciones del trabajo de noche con otras variables, hemos agrupado las respuestas referidas a trabajar en este tipo de horario, ya sea en jornada fija o en turnos rotatorios. A este respecto no se observan diferencias de porcentaje en el estado de salud percibido (Tabla 8), lo que se corresponde con lo que se ha mencionado anteriormente (se percibe una buena adaptación al trabajo nocturno), pero sí en haber sufrido un accidente en los dos últimos años, según si se trabaja de noche (12,5%) o no (7%). (Ver Tabla 9).

**Tabla 8. TRABAJO DE NOCHE Y PERCEPCIÓN DEL ESTADO DE SALUD**

	No noche	Sí noche
Muy bueno	19,3	18,8
Bueno	63,1	64
Regular	14,8	13,9
Malo	2,1	2,4
Muy malo	0,6	1

*Base: Total de trabajadores (N= 8.892).*

**Tabla 9. ACCIDENTES DE TRABAJO EN LOS ÚLTIMOS DOS AÑOS POR FRECUENCIA DE TRABAJO EN HORARIO NOCTURNO**

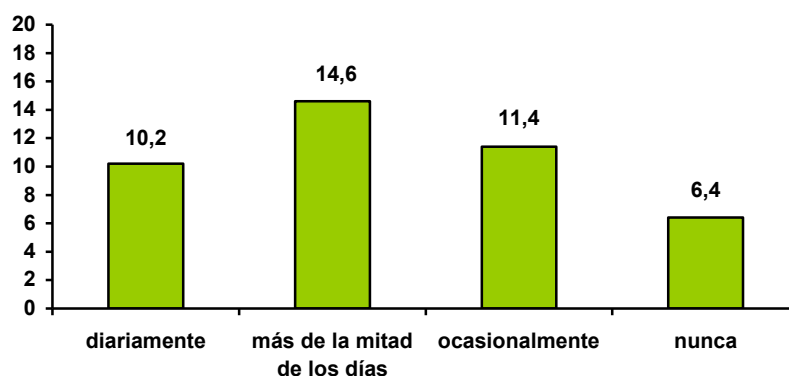
	No noche	Sí noche	Total
SÍ	7	12,5	7,5
NO	92,8	87,5	92,3

*Base: Total de trabajadores (N= 8.892).*

Lo mismo se refleja en la pregunta referida a la frecuencia de trabajo nocturno, donde es de resaltar que una cuarta parte de los trabajadores que trabajan de noche diariamente o más de la mitad de los días (24,8%) ha sufrido algún accidente en los dos últimos años. (Ver Gráfico 9).

Se constata que los que trabajan ocasionalmente de noche tienen un porcentaje de accidentabilidad similar a los que lo hacen diariamente. La diferencia más significativa se da en la respuesta “nunca”, es decir: que el elemento que parece clave es el hecho de trabajar de noche y no tanto la frecuencia del mismo.

**Gráfico 9. ACCIDENTE DE TRABAJO EN LOS ÚLTIMOS DOS AÑOS POR FRECUENCIA DE TRABAJO EN HORARIO NOCTURNO**



*Base: Total de trabajadores (N= 8.892).*

Se analizan, a continuación, los problemas de salud física y psicosocial y la evaluación de los riesgos y de la salud relacionados con el trabajo nocturno.

Por lo que se refiere a los problemas de salud manifestados por parte de los trabajadores que trabajan en horario de noche, vemos que presentan porcentajes superiores a los que trabajan de día en lo relacionado con el dolor de piernas, rodillas o pies (28,7%), problemas para conciliar el sueño (14,6%) y el cansancio y agotamiento (23,1%). (Ver Tabla 10).

**JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO.**  
**DATOS A PARTIR DE LA VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**

**Tabla 10. PROBLEMAS DE SALUD MANIFESTADOS SEGÚN SI SE TRABAJA DE NOCHE O NO**

	No noche	Sí noche
Dolor de cuello-nuca	32	31,6
Dolor de espalda	50,2	51,3
Dolor en hombros, brazos, codos, muñecas, manos o dedos	26,6	27,4
Dolor en piernas, rodillas o pies	22,3	<b>28,7</b>
Problemas respiratorios	3,9	5,1
Problemas de la voz	4,7	3,1
Problemas de la piel	3,7	4,3
Problemas auditivos	5,1	5,4
Problemas visuales	11,4	9,3
Tensión arterial alta	5,7	7
Dolor de cabeza	13,9	15,1
Problemas para conciliar el sueño	9,2	<b>14,6</b>
Estrés, ansiedad o nerviosismo	17	18,3
Depresión o tristeza	4,9	5,5
Cansancio, agotamiento	18,5	<b>23,1</b>

**Base: Total de trabajadores (N= 8.892).**

Como ya se ha mencionado anteriormente, uno de los problemas habituales de las personas que trabajan de noche es la dificultad del acceso a actividades o información que suelen llevarse a cabo en horario diurno como pueden ser, por ejemplo, la formación o la vigilancia de la salud.

Se observa que las personas que trabajan diariamente de noche presentan porcentajes más bajos a la respuesta de que sí han tenido el ofrecimiento de pasar un reconocimiento médico y se lo han hecho (46,8%), y superiores cuando no se han realizado el reconocimiento (12,7%) o no se les ha ofrecido esta posibilidad (39,35). (Ver Tabla 11).

**Tabla 11. OFRECIMIENTO POR PARTE DE LA EMPRESA DE PASAR UN RECONOCIMIENTO MÉDICO Y FRECUENCIA DE TRABAJO EN HORARIO NOCTURNO**

	Frecuencia de trabajo en horario nocturno				
	Total	Diariamente	Más de la mitad de los días que trabajo	Ocasionalmente	Nunca
Sí y me hice el reconocimiento médico	54,2	46,8	62,4	62,6	52,8
Sí, pero no me hice el reconocimiento médico	11,1	12,7	10,4	10,9	11
No	33,5	39,3	26,9	25,4	34,9

*Base: Total de trabajadores (N= 8.892).*

Igualmente, a las preguntas sobre si se les ha realizado un estudio de riesgos del puesto de trabajo y si han tenido formación e información en el trabajo, los porcentajes de las personas que trabajan siempre de noche (28,2% y 57%, respectivamente) son sensiblemente inferiores a los que lo hacen ocasionalmente o más de la mitad de los días. (Ver Tabla 12).



**Tabla 12. REALIZACIÓN DE UN ESTUDIO DE RIESGOS DEL PUESTO DE TRABAJO Y EXISTENCIA DE FORMACIÓN E INFORMACIÓN EN EL TRABAJO POR FRECUENCIA DE TRABAJO EN HORARIO NOCTURNO**

		Frecuencia de trabajo en horario nocturno				
		Total	Diariamente	Más de la mitad de los días que trabajo	Ocasionalmente	Nunca
Realización de un estudio de riesgos del puesto de trabajo*	SÍ	35,7	28,2	38,9	42,4	34,7
	NO	49,6	58,8	43,8	42,5	50,7
Existencia de formación e información sobre los riesgos en el puesto de trabajo**	SÍ	57,2	57	62,3	66,6	55,3
	NO	41,6	41,7	37,3	32,5	43,4

*Base: Total de trabajadores (N= 8.892).*

*\*en los últimos doce meses*

*\*\*en los dos últimos años*

También hemos explorado el grado de información relativo a los riesgos para la salud y seguridad y su posible relación con el trabajo de noche incluyendo el turno rotativo, y se constata que no existe una diferencia notable entre estos: el 28% y el 58% se siente *muy bien informado o bien informado*, y el resto de trabajadores: el 26,6% responde que están *muy bien informados* y el 59,4% se considera *bien informado*. Una hipótesis sería que en esta agrupación se incluye el turno rotativo por lo que el trabajador puede, al hacer el turno de día, tener acceso a la información. Por ello, se ha analizado esta variable teniendo en cuenta la frecuencia del trabajo de noche: se observa que los que trabajan diariamente (5,6%) o más de la mitad de los días en horario nocturno (4,4%) son los que en mayor medida manifiestan que no se sienten nada bien informados. (Ver Tabla 13).

**Tabla 13. VALORACIÓN SOBRE LA INFORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD Y FRECUENCIA EN HORARIO NOCTURNO**

	Frecuencia de trabajo en horario nocturno				
	Total	Diariamente	Más de la mitad de los días que trabajo	Ocasionalmente	Nunca
Muy bien informado	26,8	27,7	30,6	30,3	25,9
Bien informado	59,4	56,4	53,1	56,6	60,3
No muy bien informado	9,4	8,6	10,2	9,8	9,3
Nada bien informado	3,2	5,6	4,4	2,7	3,2

*Base: Total de trabajadores (N= 8.892).*

Hemos comparado también los resultados obtenidos en la exposición a violencia, atendiendo a si se ha mencionado que en los últimos doce meses ha sido objeto en el trabajo de algún tipo de amenaza o de violencia física, cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo o externas al mismo.

En este caso se observa que las personas que trabajan de noche están más expuestas a este tipo de conductas que las demás. (Ver Tabla 14).

**Tabla 14. EXPOSICIÓN VIOLENCIA FÍSICA Y TRABAJO DE NOCHE**

EXPOSICIÓN A VIOLENCIA FÍSICA	Trabaja en horario nocturno	
	SÍ	NO
Amenazas de violencia física	12	3
Violencia física cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo	2,4	0,4
Violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo	8,8	1,7

*Base: Total de trabajadores (N= 8.892).*

**JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO.**  
**DATOS A PARTIR DE LA VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**

Una dimensión a considerar en estos trabajadores es el apoyo social debido al papel que juega esta variable en la tolerancia a las exigencias y a las tensiones de origen laboral. Algunos estudios (31) ponen en evidencia el papel del apoyo social en el trabajo, tanto de superiores como de compañeros, como moderador de los problemas debidos a la interferencia entre la vida laboral y la vida familiar. Por ello las recomendaciones para la organización de los turnos mencionan que es importante mantener los miembros de los distintos equipos a fin de facilitar la comunicación y fomentar el sentimiento de grupo.

Así pues, hemos estudiado la relación entre el trabajo de noche y la provisión de ayuda, tanto de superiores como de compañeros. Observamos que los trabajadores de noche manifiestan, en mayor medida que los demás, que *siempre o a menudo* pueden obtener ayuda de sus compañeros si se la piden (82,1%), siendo también superior el porcentaje referido a la provisión de ayuda por parte de los superiores (34%). (Ver Tabla 15).

**Tabla 15. PROVISIÓN DE AYUDA DE COMPAÑEROS O SUPERIORES**

	Noche	No noche
Puede obtener ayuda de sus compañeros si se la pide*	82,1	70,7
Puede obtener ayuda de sus superiores/jefes si se la pide*	41,7	34

*Base: Total de trabajadores (N= 8.892).*

\* Respuesta: Siempre o casi siempre y a menudo.

### **2.3. Trabajo en sábados, domingos o días festivos**

El Estatuto de los Trabajadores (32) dice que los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce 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 ley establece la obligatoriedad de dos días de descanso pero hay actividades, especialmente de personas del sector servicios (policías, sanitarios, camareros, etc.), que han de tener un horario continuado; por ello se autoriza a trabajar en domingos y festivos bien sea contratando a personas externas a la empresa a tiempo parcial, bien cubriendo estos días con el propio personal. Para ello, los días extra deben estar pactados, normalmente por convenio, y si no, por contrato privado, entre el empresario y los trabajadores.

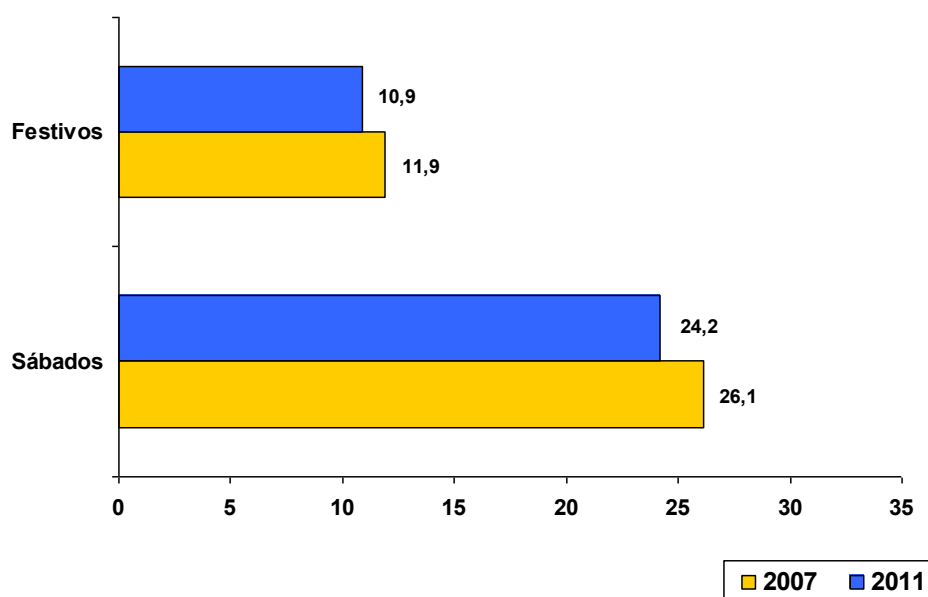
Esta situación laboral es cada vez más habitual, bien sea de manera ocasional o puntual, por ejemplo, en determinadas fechas del año, bien de forma continuada. Este tipo de trabajo puede tener una gran repercusión en las relaciones familiares y sociales ya que las personas afectadas suelen tener mayor dificultad para poder compaginar las vacaciones, las celebraciones familiares, las salidas con amigos, etc. que las personas que trabajan solo en

**JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO.**  
**DATOS A PARTIR DE LA VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**

días laborables. Por supuesto que a ello contribuirán las características personales y los condicionantes individuales, por ejemplo, tener personas a su cargo, compaginar el trabajo con los estudios, etc. Tampoco hay que olvidar las diferencias culturales o religiosas ya que pueden influir en el propio concepto de días festivos.

En cuanto a la frecuencia de trabajo en estos días, a partir de los datos de las dos últimas encuestas se observa una tendencia a la disminución del trabajo en sábado y en los días festivos. (Ver Gráfico 10).

**Gráfico 10. TRABAJO EN SÁBADOS, DOMINGOS O FESTIVOS. VI ENCT Y VII ENCT**

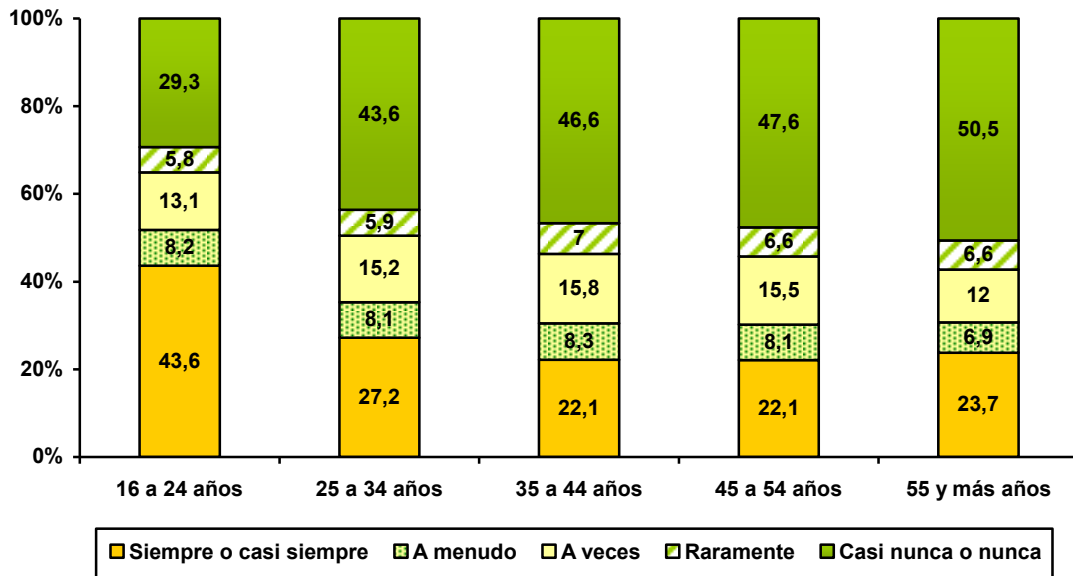


**Base 2007: Total de trabajadores (N = 11.054).**

**Base 2011: Total de trabajadores (N= 8.892).**

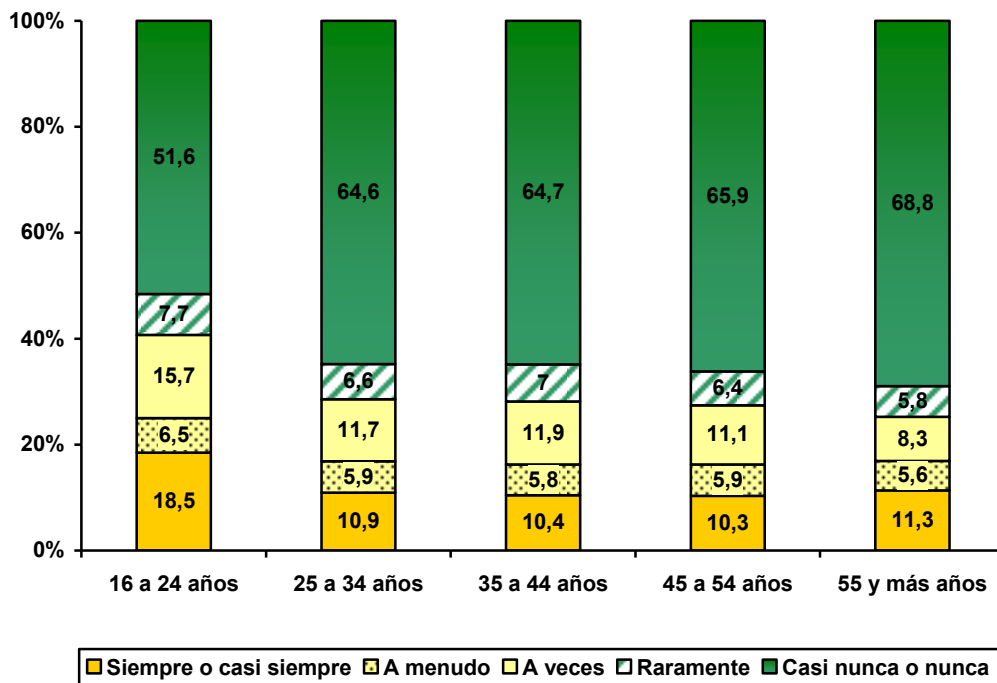
Al cruzar los datos de este apartado con la edad, destacan claramente los referidos a los trabajadores más jóvenes, es decir, en el rango de edad 16 a 24 años, tanto en el trabajo en sábados como en domingos y festivos, no habiendo diferencias significativas en los otros grupos de edad. (Ver Gráfico 11-Gráfico 12).

**Gráfico 11. TRABAJO EN SÁBADOS SEGÚN EDAD**



Base: Total de trabajadores (N= 8.892).

**Gráfico 12. TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS POR EDAD**



Base: Total de trabajadores (N= 8.892).

**JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO.**  
**DATOS A PARTIR DE LA VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**

En cuanto a la ocupación, las personas que suelen trabajar en fin de semana o festivos son mayormente las que realizan tareas de hostelería y limpieza, servicio doméstico, trabajadores agropecuarios, del comercio y defensa y seguridad. (Ver Tabla 16).

**Tabla 16. TRABAJO EN SÁBADOS Y DOMINGOS O FESTIVOS POR OCUPACIÓN**

Ocupación	Sábados	Domingos/Festivos
Construcción y Minería	12,7	3,3
Conductores	35	21,9
Personal Sanitario	23,7	36
Personal Docente	6	5,4
Servicio doméstico, limpieza, cocineros, etc.	<b>52,3</b>	<b>34,7</b>
Vendedores, agentes comerciales	<b>59</b>	15,7
Administrativos	7,3	3,6
Agricultores, ganaderos, pescadores y marineros	<b>50,2</b>	<b>25,5</b>
Defensa y seguridad	<b>47,4</b>	<b>40,7</b>
Mecánico, soldador, etc.	17,6	4,6
Producción industrial mecanizada	11,5	7,9
Industria tradicional	28,4	9,2
Derecho, Ciencias Sociales y Artes	19,3	14,4
Técnicos en Ciencias e Informáticos	14,2	9,5
Directivos empresas o Administraciones Públicas	22,4	8,7
Otros estudios medios o superiores	10,7	6,4

*Base: Total de trabajadores (N= 8.892).*

*Respuesta: siempre, o casi siempre y a menudo*

### 3. CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

La conciliación entre la vida laboral y familiar es un fenómeno complejo en el que intervienen diferentes aspectos. Según Greenhouse (33), hay que tener en cuenta el equilibrio a tres niveles: temporal, de implicación y de satisfacción.

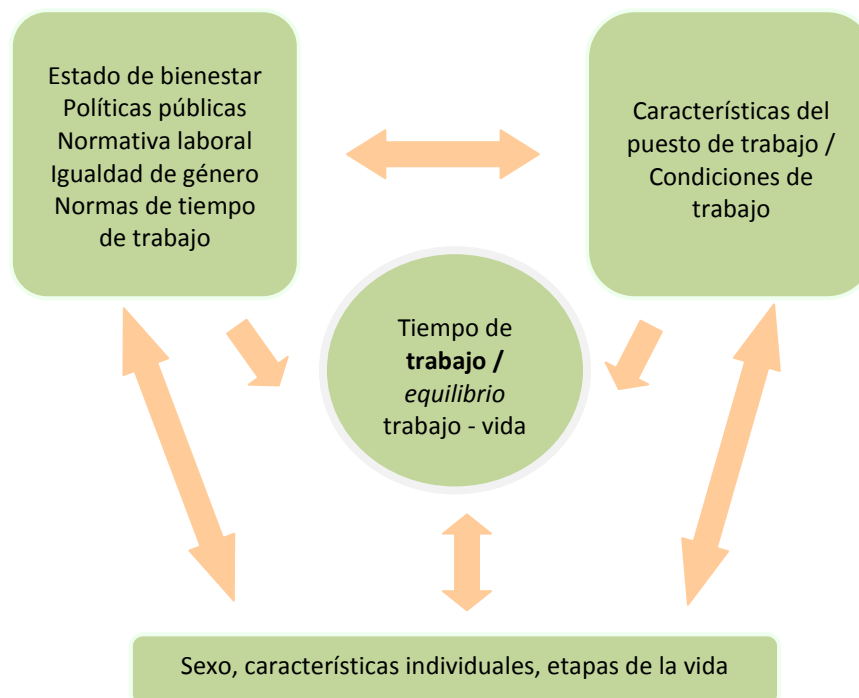
Consiguientemente, entre los diversos aspectos que contribuyen al equilibrio de la vida laboral y la vida familiar y social es indudable que uno de los que juega un papel importante es el tiempo de trabajo en la medida que su organización permite a las personas la dedicación requerida a cada uno de los roles en los que participa en los diversos grupos a los que pertenece. Cuanto más tiempo se dedique al trabajo, menos se podrán atender las demás facetas de la vida.

**JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO.**  
**DATOS A PARTIR DE LA VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**

Así, los conflictos entre el tiempo demandado por el trabajo y las obligaciones familiares o privadas dependen de la interacción de múltiples factores. Además, no son estables sino que varían a lo largo de la vida, en función de las circunstancias personales. De la misma manera, en distintos momentos pueden buscarse diversos recursos para intentar una mejor adaptación. Un ejemplo puede ser el caso de las mujeres que se acogen a la reducción de jornada o al trabajo a tiempo parcial (34).

Algunas variables que pueden influir en la percepción del grado de ajuste entre la dedicación al trabajo y a la vida extralaboral hacen referencia a la duración de los horarios, a los tiempos necesarios para el desplazamiento, a los horarios irregulares, etc. (Ver Figura 1).

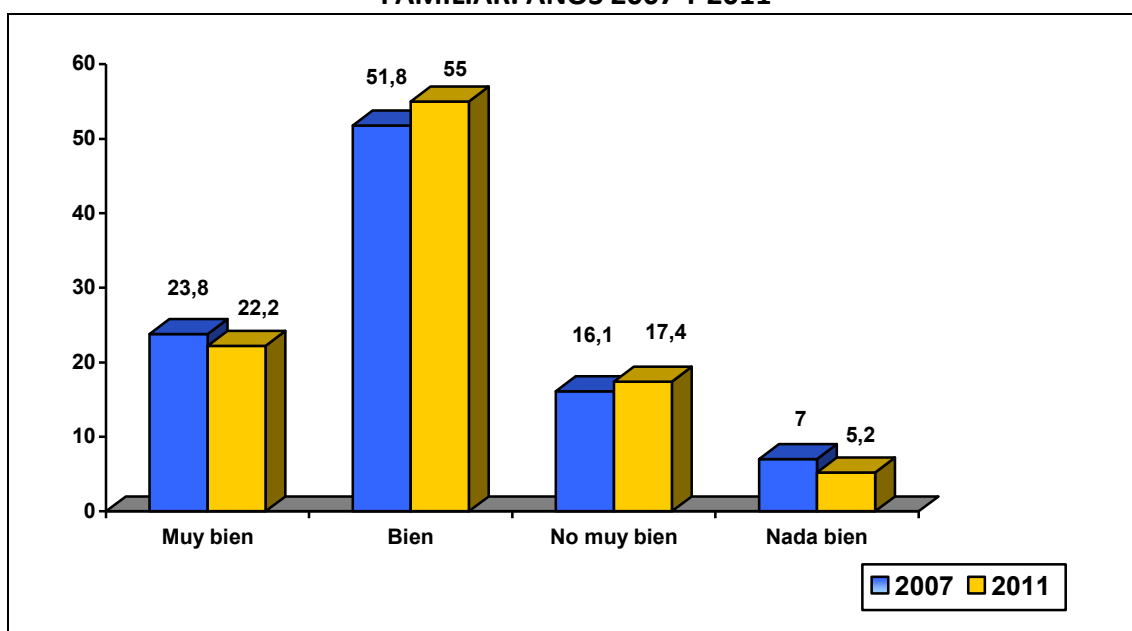
**Figura 1. INTERACCIONES QUE REPERCUTEN SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO Y EL EQUILIBRIO TRABAJO-VIDA**



**Fuente: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2013**

De los datos obtenidos observamos que, en general, la proporción de encuestados que encuentran dificultades para la conciliación (22,6%) no difiere significativamente respecto al año 2007 (23,1%), (Gráfico 13.) siendo las ocupaciones más afectadas: los Conductores de vehículos, los trabajadores de Comercio y los de Hostelería y Limpieza.

**Gráfico 13. EVOLUCIÓN DEL GRADO DE ADAPTACIÓN ENTRE HORARIO LABORAL Y VIDA FAMILIAR. AÑOS 2007 Y 2011**



*Base 2007: Total de trabajadores (N = 11.054).*

*Base 2011: Total de trabajadores (N= 8.892).*

Asimismo, se obtienen valores diferentes según el tipo de puesto de trabajo que se ocupa, siendo los directores ya sean de empresa grande o mediana (37,7%) o de empresa pequeña, departamento o sucursal (30,2%) los que manifiestan mayores dificultades para armonizar las exigencias laborales y personales.

Si observamos las diferencias por sexo, vemos que las mujeres manifiestan en mayor medida (24,9%) que los hombres (19,8%) que el horario se adapta *muy bien* a las obligaciones familiares y sociales. Esto puede estar relacionado con el hecho de que son las mujeres las que en mayor medida recurren a fórmulas de contratación o de ajustes horarios que les facilite el equilibrio entre las distintas exigencias o porque las ocupaciones con mayores dificultades de adaptación (según la muestra estudiada) están ocupadas mayormente por hombres, como puede ser el caso de los conductores de camiones o los agentes comerciales. Por edad existen más dificultades de adaptación en el grupo de 35 a 44 años, siendo el 24% el que manifiesta que el horario le permite compaginar el trabajo con las obligaciones familiares *nada bien* o *no muy bien*. (Ver Tabla 17)

**Tabla 17. VALORACIÓN SOBRE LA ADAPTACIÓN ENTRE COMPROMISOS SOCIALES Y FAMILIARES Y EDAD**

	16 a 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	55 y más años
<b>Muy bien</b>	22,5	23,2	21,2	21,8	23,5
<b>Bien</b>	56,1	53,3	53,8	55,4	59
<b>No muy bien</b>	15,9	17,9	19,3	17,2	12,9
<b>Nada bien</b>	5,2	5,1	5,4	5,5	5,3

*Base: Total de trabajadores (N= 8.892).*



**JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO.**  
**DATOS A PARTIR DE LA VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**

Es lógico plantearse que la organización del tiempo de trabajo, ya sea referida a la jornada o a los horarios de trabajo contribuye a la apreciación del grado de ajuste entre las demandas laborales y las familiares. Así, los que manifiestan más dificultades, según el horario habitual de trabajo, son los trabajadores en turnos rotativos de mañana/tarde/noche (38,5%) y los que trabajan en jornada continua de noche (37,1%), siendo también de destacar el dato referido a aquellos que trabajan en jornada partida de mañana y tarde con una parada de al menos una hora para la comida (28,6%). Es especialmente significativo el dato referente al horario de jornada continua de mañana, ya que la gran mayoría de personas que hacen este turno (91,5%) contestan que este horario les permite compaginar bien o muy bien la vida laboral con los compromisos sociales y familiares. (Ver Tabla 18).

**Tabla 18. VALORACIÓN SOBRE ADAPTACIÓN ENTRE HORARIO DE TRABAJO Y COMPROMISOS SOCIALES Y FAMILIARES POR HORARIO HABITUAL**

	Jornada partida: Mañana y Tarde	Jornada continua: Fijo Mañana	Jornada continua: Fijo Tarde	Jornada continua: Fijo Noche	Horario en equipos rotativos (turnos): Mañana/Tarde	Horario en equipos rotativos (turnos): Mañana/Tarde/Noche	Horario en equipos rotativos (turnos): Otro tipo de turno
Muy bien	14,8	36,2	27	14,6	18,2	13,7	11,8
Bien	56,3	55,3	55,6	47,4	57	47,6	59,5
No muy bien	21,5	6,9	14,1	<b>27,1</b>	20,2	<b>28,5</b>	18,5
Nada bien	7,1	1,3	3,4	<b>10</b>	4,4	<b>10</b>	10,2

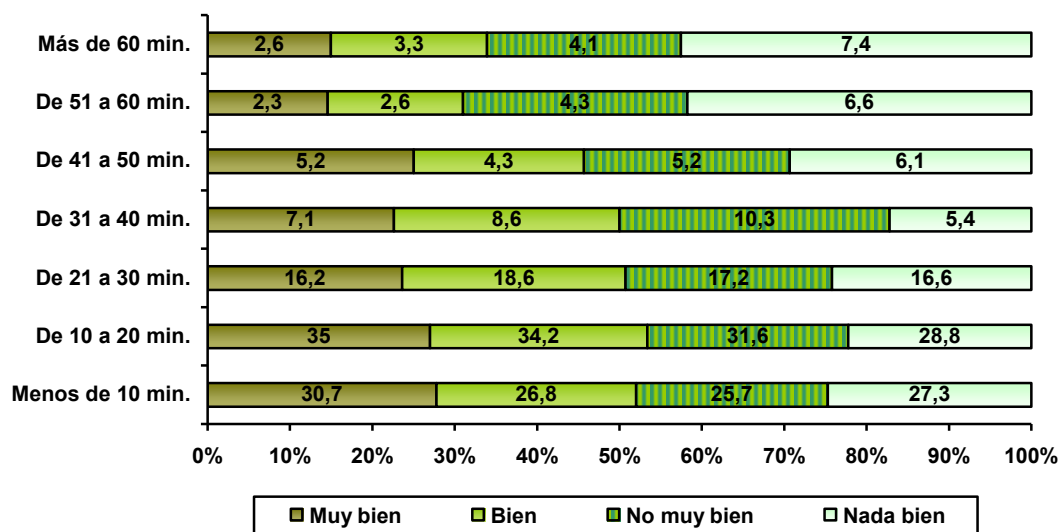
**Base: Total de trabajadores (N= 8.892).**

También reflejan más problemas de adaptación los trabajadores que trabajan siempre o casi siempre en sábados (35,7%) o en domingos y festivos (43,3%).

Otra variable relacionada con la disponibilidad de tiempo para la vida familiar y social es el tiempo de desplazamiento, ya que, aunque no se contabilice como tiempo de trabajo, es obvio que su duración influye en la disponibilidad de más o menos tiempo para otras actividades.

Así, vemos que los entrevistados que manifiestan que necesitan más de 50 minutos para el desplazamiento desde el domicilio hasta el trabajo son los que en mayor medida reflejan dificultades para compaginar el trabajo con sus compromisos sociales. (Ver Gráfico 14).

**Gráfico 14. TIEMPO DE DESPLAZAMIENTO AL LUGAR DE TRABAJO POR VALORACIÓN SOBRE LA ADAPTACIÓN ENTRE HORARIO DE TRABAJO Y COMPROMISOS SOCIALES Y FAMILIARES**



**Base: Total de trabajadores (N= 8.892).**

Para concluir, se han estudiado las distintas facetas relativas al tiempo de trabajo analizadas en este informe y el grado en que el horario de trabajo se califica de *molesto*. Como era de esperar, se aprecia que las personas a las que en mayor medida les molesta o preocupa el horario de trabajo son las que tienen mayores exigencias referidas a las distintas variables relacionadas con el tiempo de trabajo.

Así, se obtienen porcentajes superiores al del total de la muestra (15,4%) referidos a que el horario de trabajo molesta o preocupa “bastante” y “mucho” en los que consideran que su horario no les permite compaginar el trabajo con sus compromisos familiares y sociales nada bien (51,4%) o no muy bien (32,2%); en los que trabajan de noche (25,7%); en los que prolongan su jornada laboral o trabajan en domingo o festivo (22%); y en los que trabajan en sábado (20,2%). Por otra parte, cabe señalar que el tipo de jornada tiene menor relación con el grado de molestia referido al horario de trabajo. (Ver **Tabla 19**).

**Tabla 19. DISTRIBUCIÓN DE LOS ASPECTOS DEL TRABAJO QUE PREOCUPAN O MOLESTAN**

<b>EL HORARIO LE PREOCUPA “BASTANTE O MUCHO”</b>	<b>%</b>
<b>TOTAL</b>	15,4
Jornada:	
Completa	16
Parcial	14,7
Trabaja de noche	25,7
Trabaja los sábados*	20,2
Trabaja los domingos y días festivos*	22,7
Suele prolongar la jornada laboral sin compensación	22,6
El horario le permite compaginar el trabajo con los compromisos sociales y familiares	
Nada bien	51,4
No muy bien	32,2

*Base: Total de trabajadores (N= 8.892).*

## 4. DISPOSICIONES SOBRE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

### 4.1. Normativa Española (General)

[CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA](#) de 27.12.1978.

Art. 40.2:

*“...Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”.*

[REAL DECRETO-LEGISLATIVO 1/ 1995](#) de 24.3. (M<sup>o</sup>. Trabajo y S.S., BOE de 29.3.1995). Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Sección V: Tiempo de trabajo (arts. 34-38)*, modificado (entre otras) por:

[R.D. 1561/1995](#), de 21.9 (M<sup>o</sup>. Trab. y Asun. Soc., BOE 26.9.1995). *Desarrolla los arts. 36.1, 34.7 y 37.1.2.*

[Ley 31/1995](#) de 8.11. (Jef. Est., BOE de 10.11.1995). *Añade apartado f) al art. 37.*

[Ley 39/1999](#) de 5.11. (Jef. Est., BOE de 6.11., rect. de 12.11.1999). *Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Modifica los apartados 3 a 5 del art. 37 y añade apartado 6.*

**JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO.**  
**DATOS A PARTIR DE LA VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**

[Lev 12/2001](#) de 9.7 (Jef. Est., BOE de 10.07.2001). Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. *Añade apartado 4 bis al art. 37.*

[Lev Orgánica 1/2004](#) de 28.12 (Jef. Est., BOE de 29.12.2004). Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. *Añade el apartado 7 al art. 37.*

[Lev Orgánica 3/2007](#), de 22.3 (Jef. Est., BOE de 23.3.2007). *Y sus modificaciones.*

[Lev 9/2009](#), de 6.6 (BOE de 7.10.2009). *Ampliación duración permiso de paternidad... (art. 48 bis).*

[Real Decreto-ley 10/2010](#), de 16.6 (Jef. Est., BOE de 17.6; [rect. de 18.6.2010](#)). Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. *Art. 11.2 letra e) y 52 letra d).*

[Lev 35/2010](#), de 17.9 (Jef. Est., BOE de 18.9.2010). Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. *Art. 41 y 47.*

[Lev 39/2010](#), de 22.12 (Jef. Est., BOE de 23.12.2010). Presupuestos Generales del Estado para el año 2011. *Modifica el art.37 punto 5 (aptdos 3º y 4º).*

[Lev 36/2011](#), de 10.10 (Jef. Est., BOE de 11.10.2011). Reguladora de la jurisdicción social. *Disp. Adic. 17ª.*

[Real Decreto-ley 3/2012](#), de 10.2 (Jef. Est., BOE de 11.2., [rect. de 18.2.2012](#)). De medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

[Real Decreto-ley 5/2013](#), de 15.3 (Jef. Est., BOE de 16.3.2013). De medidas para envejecimiento activo.

[Real Decreto-ley 11/2013](#), de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

[REAL DECRETO 1561/1995](#), de 21.9 (Mº. Trab. y S.S., BOE de 26.9.1995). Jornadas especiales de trabajo, modificado por:

[Real Decreto 285/2002](#) de 22.3. (Mº. Trab. y As. Soc., BOE de 5.4., [rect. de 26.4.2002](#)). Por el que se modifica el RD 1561/1995, de 21.9, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al trabajo en la mar.

[Real Decreto 294/2004](#) de 20.2 (Mº. Presid., BOE de 27.2.2004). Por el que se modifica el R.D.1561/1995, de 21.9, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al tiempo de trabajo en la aviación civil.

[Real Decreto 902/2007](#) de 6.7 (Mº. Presid., BOE de 18.7.2007). Modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21.9, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al tiempo de trabajo de trabajadores que realizan actividades móviles de transporte por carretera.

[Real Decreto 1579/2008](#), de 26.9 (Mº. Presid., BOE de 4.10.2008). Trabajadores móviles que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el sector del transporte ferroviario.

[Real Decreto 1635/2011](#), de 14.11 (Mº. Presid., BOE de 17.12.2011). Tiempo de presencia en los transportes por carretera.

[Real Decreto 128/2013](#), de 22.2 (Mº. Presid., BOE de 23.2.2013). Sobre ordenación del tiempo de trabajo para los trabajadores autónomos que realizan actividades móviles de transporte por carretera. *Transpone los artículos 2 -apartado 1-, 3, 4, 5, 6, 7, 9 y 11 de la Directiva 2002/15/CE, del Parlamento y del Consejo de 11.3. 2002.*

**Ley 31/1995, de 8.11, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:**

Art. 4. 7 letra d), 15.1 d), 26, entre otros.

**Orden PRE/525/2005**, de 7.3 (M<sup>o</sup>. Presid., BOE de 8.3.2005). Da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

*Punto 3. Conciliación de la vida laboral y familiar. afectado por, entre otras: **Resolución de 17.3.2006** (M<sup>o</sup>. Presid., BOE de 18.3.2006).*

## **4.2. Normativa Española (Sectorial)**

Relación, no exhaustiva, de normativa acerca de la ordenación del tiempo de trabajo en diversos sectores o para colectivos expuestos a determinados riesgos:

**REAL DECRETO 3255/1983**, de 21-1 (M<sup>o</sup>. Trab. y S.S., BOE de 4.1, rect. de 24.1 y de 4.2 1984). Estatuto del minero. *Y su modificación.* **Ley 30/1984**, de 2.8 (Jef. Est., BOE de 3.8; rect. de 24.9 y de 11.10.1984). De medidas para la reforma de la Función Pública. *Art. 30.* Modificada por diversas disposiciones.

**REAL DECRETO 1368/1985**, de 17.7 (M<sup>o</sup>. Trab. y S.S., BOE de 8.8; rect. de 4.9.1985). Regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo. Modificado por: **Real Decreto 427/1999**, de 12.3 (M<sup>o</sup>. Trab. y S.S, BOE de 26.3.1999). Modifica, entre otros, los arts. 8.3, 13, 16.2 y 18.

**REAL DECRETO 488/1997**, de 14.4 (M<sup>o</sup>. Trab. y Asun. Soc., BOE de 23.4.1997). Disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. *Art.3., puntos 2-4.*

*Punto 3: “Si la evaluación pone de manifiesto que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización supone o puede suponer un riesgo para su seguridad o salud, el empresario adoptará las medidas técnicas u organizativas necesarias para eliminar o reducir el riesgo al mínimo posible. En particular, deberá reducir la duración máxima del trabajo continuado en pantalla, organizando la actividad diaria de forma que esta tarea se alterne con otras o estableciendo las pausas necesarias cuando la alternancia de tareas no sea posible o no baste para disminuir el riesgo suficientemente”.*

**REAL DECRETO 664/1997**, de 12.5 (M<sup>o</sup>. Presid., BOE de 24.5.1997). Sobre la protección de trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. *Art. 7.2.*

**ORDEN DE 14.10.1997** (M<sup>o</sup>. Fom. BOE de 22.11.1997). Aprueba las normas de seguridad para el ejercicio de actividades subacuáticas. *Y sus modificaciones. Art. 4 y 9.*

**REAL DECRETO 782/2001**, de 6.7 (M<sup>o</sup>. Presid., BOE de 7.7.2001). Por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de seguridad social de los sometidos a penas de

**JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO.**  
**DATOS A PARTIR DE LA VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**

trabajo en beneficio de la comunidad. Modificado por: [Real Decreto 2131/2008](#), de 26.12 (M. Presid., BOE de 19.1.2009).

[REAL DECRETO 525/2002](#), de 14.6. (Mº. Fom., BOE de 26.6.2002). Sobre el control de cumplimiento del acuerdo comunitario relativo a la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar.

[ORDEN APU/3902/2005](#), de 15.12. (Mº. Admones. Públ., BOE de 16.12.2005). Por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos. *Y su modificación.*

[RESOLUCIÓN 20.12.2005](#) (Mº. Admones. Públ., BOE de 27.12.2005). Dicta instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado. *Y su modificación.*

[REAL DECRETO 396/2006](#) de 31.3.2006 (Mº. Presid., BOE de 11.4.2006). Establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto. *Art. 9.1 e).*

[Ley 7/2007](#), de 12.4 (Jef. Estado., BOE de 13.4.2007). Del Estatuto Básico del Empleado Público. *Y sus modificaciones.*  
*Capítulo V.*

[RESOLUCIÓN DE 19 DE ABRIL DE 2007](#) (Dirección General Transportes Carretera., BOE de 1.5.2007). Por la que se establecen los controles mínimos sobre las jornadas de trabajo de los conductores en el transporte por carretera. Modificada por: Resolución de 5.6.2009 (Dirección General Transportes Terrestres., BOE de 25.6.2009).

[REAL DECRETO 295/2009](#), de 6.3 (Mº. Trab. e Inm., BOE de 21.3.2009). Por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

[LEY 9/2010](#), de 14.4 (Jef. Estado., BOE de 15.4.2010). Regula la prestación de servicios de tránsito aéreo, se establecen las obligaciones de los proveedores civiles de dichos servicios y se fijan determinadas condiciones laborales para los controladores civiles de tránsito aéreo. *Y sus modificaciones. Art. 3 y disp. Trans. Primera.*

[REAL DECRETO 1952/2009](#), de 18.12 (Mº. Fom., BOE de 28.1.2010). Adopta requisitos relativos a las limitaciones del tiempo de vuelo y actividad y requisitos de descanso de las tripulaciones de servicio en aviones que realicen transporte aéreo comercial.

[REAL DECRETO 1001/2010](#), de 5.8 (Mº. Fom., BOE de 6.8.2010). Establece normas de seguridad aeronáutica en relación con los tiempos de actividad y los requisitos de descanso de los controladores civiles de tránsito aéreo. *Y su modificación.*

[REAL DECRETO 138/2011](#), de 4.2 (Mº. Ind. Tur y Com., BOE de 8.3.2011). Por el que se aprueban el Reglamento de seguridad para instalaciones frigoríficas y sus instrucciones técnicas complementarias. *Instrucción IF-02, punto 4.1.2.*

[REAL DECRETO 1620/2011](#), de 14.11 (Mº. Trab. e Inm., BOE de 17.11; [rect. 23.12.2011](#)). Por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. *Art. 9.*

### **4.3. Normativa Europea**

DICTAMEN del Comité Económico y Social, de 25.10.1995, sobre el tiempo de trabajo (DOCE C 18, de 22.1.96).

RESOLUCIÓN del Parlamento Europeo sobre el Libro Blanco de la Comisión en los sectores y las actividades excluidos del ámbito de aplicación de la Directiva relativa a la ordenación del tiempo de trabajo (DOCE C 226, de 20.7.98).

ACUERDO de 30 de septiembre 1998. Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente del mar. (DOUE L 2 julio 1999).

[DIRECTIVA 1999/63/CE](#) del Consejo de 21.06.1999 relativa al Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente del mar, suscrito por la Asociación de Armadores de la CE (ECSA) y la Federación de Sindicatos del Transporte de la UE (FST) (DOCE L 167, de 2.7.99; rect. en DOCE L 244, de 16.9.99). Complementada por: [Directiva 99/95/CE](#), de 13.12.99, sobre el cumplimiento de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo de la gente de mar a bordo de buques que hagan escala en puertos de la Comunidad (DOCE L 14, de 20.1.00). Directiva 2009/13/CE, de 16.2 del Consejo, que aplica el Acuerdo celebrado entre las Asociaciones de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) relativo al Convenio sobre el trabajo marítimo y modifica Directiva 1999/63/CE, de 21-6-1999.(DOUE L 20.5.2009).

RECOMENDACIÓN 1999/130/CE de la Comisión, de 18.11.98, sobre la ratificación del Convenio nº 180 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques y la ratificación del Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante, 1976 (DOCE L 43, de 17.2.99).

[DIRECTIVA 2000/79/CE](#) del Consejo de 27.11.2000, relativa a la aplicación del acuerdo europeo sobre ordenación del tiempo de trabajo del personal de vuelo en la aviación civil celebrado por la Association of European Airlines (AEA), la European Transport Workers' Federation (ETF), la European Cockpit Association (ECA), la European Regions Airline Association (ERA) y la International Air Carrier Association (IACA) (DOCE L 302, de 1.12.00; rect. en DOCE L 369, de 16.12.04).

[DIRECTIVA 2002/15/CE](#) del Parlamento de 11.3.2002, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera (DOCE L 80, de 23.3.02). Modificada por: [Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 16 de junio de 2010](#), sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo que



**JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO.**  
**DATOS A PARTIR DE LA VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**

modifica la Directiva 2002/15/CE relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera (COM(2008). (DOUE C 236 E, de 12.8.2011).

**DIRECTIVA 2003/88/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4.11.2003, RELATIVA A DETERMINADOS ASPECTOS DE LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (DOUE L 120, de 15.5.2003).

*Codificación (refundición) de la Directiva 93/104/CE, modificada por la Directiva 2000/34/CE, derogadas ambas por la actual única vigente.*

Actos posteriores realizados, entre otros:

COM/2005/0246 final. Propuesta modificada de Directiva del Parlamento europeo y del Consejo, de 31.5.2005, por la que se modifica la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. COD 2004/0209.

COM/2006/0371 final. Informe de la Comisión sobre el funcionamiento de las disposiciones de la Directiva 2003/88/CE (ordenación del tiempo de trabajo de los trabajadores del sector de transporte de pasajeros en servicios de transporte urbano regular).

Posición común (CE) nº 23/2008, aprobada por el Consejo el 15.9.2008, con vistas a la adopción de la Directiva 2008/.../CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de... por la que se modifica la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

DOUE C 254 E, de 7.10.2008.

**COM (2010) 106**, de 24.3.2010. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Revisión de la Directiva sobre el tiempo de trabajo (primera fase de la consulta de los interlocutores sociales a nivel de la Unión Europea con arreglo al artículo 154 del TFUE).

DOUE C 121, de 19.4.2011.

**DIRECTIVA 2005/47/CE**, del Consejo, de 18.7.2005, relativa al acuerdo entre la Comunidad de Ferrocarriles Europeos (CER) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (EFT) sobre determinados aspectos de las condiciones de trabajo de los trabajadores móviles que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el sector ferroviario (DOUE L 195, de 27.7.2005).

**REGLAMENTO (CE) nº 561/2006** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006 relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera y por el que se modifican los Reglamentos (CEE) no 3821/85 y (CE) nº 2135/98 del Consejo y se deroga el Reglamento (CEE) no 3820/85 del Consejo.



#### **4.4. Disposiciones de la OIT**

Relación, no exhaustiva, de algunas de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo en esta materia.

**CONVENIO nº 153 de la OIT** de 27.6.1979, sobre la duración del trabajo y periodos de descanso en transporte por carreteras. Ratificado por Instrumento de 7.12.1984 (BOE de 28.6.1985).

**CONVENIO nº 155 de la OIT** de 22.6.1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Ratificado por Instrumento de 26.7.1985 (BOE de 11.11.1985).

**Recomendación nº 164 de la OIT** de 22.06.1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

**Protocolo 155** de 20.6.2002, relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores.

**CONVENIO nº 171 de la OIT** de 26.6.1990, el trabajo nocturno.

**Recomendación nº 178 de la OIT** de 20.6.1990, sobre el trabajo nocturno.

**CONVENIO nº 172 de la OIT** de 25.6.1991, sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares. Ratificado por Instrumento de 17.5.1993 (Jef. Est., BOE de 3.3.1994). *Arts. 4-5.*

**Recomendación nº 179 de la OIT** de 25.6.1991, sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares.

**CONVENIO nº 180 de la OIT** de 22.10.1996, relativo a las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques. Ratificado por Instrumento de 27.11.2003 (BOE de 5.2.2004).

*Art. 5: Límites en relación con las horas de trabajo o descanso.*

**Recomendación nº 187 de la OIT** de 22.10.1996, relativa a los salarios, las horas trabajadas a bordo y la dotación de los buques.

**CONVENIO nº 182 de la OIT** de 17.6.1999, sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. Ratificado por Instrumento de 14.3.2001 (BOE de 17.5.2001).

**Recomendación nº 190 de la OIT** de 17.6.1999, sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil.

**CONVENIO nº 183 de la OIT** de 15.6.2000, relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad. *Art. 10.*

**Recomendación nº 191 de la OIT** de 15.6.2000, relativa a la revisión de la Recomendación sobre la protección de la maternidad.

**CONVENIO Nº 184 DE LA OIT** de 21.6.2001, sobre la seguridad y la salud en la agricultura. *Art. 20.*

**Recomendación nº 192 de la OIT** de 21.6.1991, sobre la seguridad y la salud en la agricultura.

**JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO.**  
**DATOS A PARTIR DE LA VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**

**CONVENIO Nº 186 DE LA OIT** , de 7.2. 2006, sobre el trabajo marítimo.  
*Norma A 1.1; regla 2.3; Norma A 2.3 y Pauta B. 2.3.*

**CONVENIO Nº 188 DE LA OIT**, de 14.6.2007, sobre el trabajo en el sector pesquero. *Art. 14.*  
**Recomendación nº 199 de la OIT** de 14.6.2007, sobre el trabajo en la pesca.  
**Recomendación nº 198 de la OIT**, de 15.6. 2006, sobre la relación de trabajo.

## REFERENCIAS

- (1) Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
- (2) El factor tiempo: elemento básico del contrato de trabajo. Ramón Llena Miralles.  
<http://www.derecho.com/articulos/2001/06/15/el-factor-tiempo-elemento-b-sico-del-contrato-de-trabajo/>
- (3) Ettighoffer, D. Blanc, D. Le Syndrome de Chronos, 1997.  
<http://ettighoffer.com/fr/livres/syndrome-chronos.pdf>
- (4) OIT Estadísticas de horas de trabajo.  
<http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/working-time/lang--es/index.htm>
- (5) OIT Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial. 1994.  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100ILO\\_CODE:C175](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100ILO_CODE:C175)
- (6) Sandor, E. 2011, Part- time work in Europe. European Company Survey 2009. Publications of the European Union, Luxembourg.  
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/86/en/3/EF1086EN.pdf>
- (7) Toon W. Taris, Jan Fekke Ybema, Debby G. J. Beckers, Marieke W. Verheijden, Sabine A. E. Geurts, and Michiel A. J. Kompier. Investigating the Associations among Overtime Work, Health Behaviors, and Health: A Longitudinal Study among Full-time Employees.  
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3212692/>
- (8) Caruso. Claire C. Possible broad impact of long work hours. Industrial health, 2006, 44 531- 536.  
[www.istage.jst.go.jp/article/indhealth/44/4/44\\_4\\_531/pdf](http://www.istage.jst.go.jp/article/indhealth/44/4/44_4_531/pdf)
- (9) OIT El tiempo de trabajo en el siglo XXI. Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo (17-21 de octubre de 2011).  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_162148.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_162148.pdf)
- (10) Golden, L., Wiens-Tuers, B., 2005, Overtime Work and Worker Wellbeing at work and at home.  
<http://isc.temple.edu/economics/Seminars/Golden/OT%20and%20Well%20Being%20at%20Work%20and%20at%20Home%20Draft%20Golden%20Wiens%20Tuers%20ASE.doc>

- (11) Dembe, A. E. Ericksson J.B., Delbos, R.G. The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illness: new evidence from the United States. *Occup Environ Med* 2005 (62): 588-597.
- (12) Dahlgreen, A. Work stress and overtime work. Effects on cortisol, sleep, sleepiness and health. 2006, Department of Psychology. Stockholm University.
- (13) UNE- EN ISO 10075 Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental. Parte 1: Términos y definiciones. Parte 2: Principios de diseño.
- (14) Stevens R.G. et al. Considerations of circadian impact for defining 'shift work' in cancer studies: IARC Working group report. *Occup. Environ Med* 2011; 68: 154 – 162.
- (15) Lawson et al. Rotating shift work and menstrual cycle characteristics. *En Epidemiology*, 2011; 22 (3): 305 – 312.
- (16) Sadeghiinat- Haghighi, K.et al. The effect of bright light on sleepiness among rapid rotation 12-hours shift workers. *Sand j Work Environ Health*, 2011, 37 (1): 77 – 79.
- (17) Tepas, DI, Duchon, J.C. Gersten A. H. Shiftworker and the older Yorker. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/8281973>
- (18) Brasseur, G. Bondéelle, A. Clerigot, J. Horaires atypiques. Contretemps de travail. Dossier. *Travail et Sécurité*, Mai 2011,
- (19) Centre Canadien d'hygiene et securité au travail: travail en rotation. <http://www.cchst.ca/oshanswers/ergonomics/shiftwrk.html>
- (20) INRS, 2012. Travail Posté Cadre réglementaire et éléments de prévention. <http://www.inrs.fr/accueil/situations-travail/horaires-decales/travail-poste.html>
- (21) INRS, 2013. Horaires décalés et travail de nuit. Associer les salaires. <http://www.inrs.fr/accueil/situations-travail/horaires-decales.html>.
- (22) INRS, Horaries decales et travail de Nuit. Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation et du Dialogue Social. *Dares Analyses*, 2011. Le travail de nuit de salaires en 2009. <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/etudes-et-recherche,77/publications-dares,98/dares-analyses-dares-indicateurs,102/2011-009-le-travail-de-nuit-des,13024.html>
- (23) Dechamps Perdomo, D. et al. Influencia de los turnos de trabajo y las guardias nocturnas en la aparición del síndrome de Burnout en médicos y enfermeras. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 2011, 57(224): 224-241. <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57n224/origianl3.pdf>

- (24) Pueyo, V. Toupin, C. Volkoff, S. The role of experience in night work: lessons from two ergonomic studies. *Applied Ergonomics*, 2011 (42):251-255.
- (25) Wagstaff, A.S. et al. Shift and naight work hours. A systematic review of Safety implications. *Scand J Work Environ Health* 2011;37 (3): 173 – 185).
- (26) INRS. Bien vieillir au travail.  
<http://www.inrs.fr/accueil/produits/mediatheque/doc/publications.html?refINRS=ED%206097>
- (27) Parker, AW. The ageing workforce: Perspectives and implications. QUT School of Human Movement Studies Kelvin Grove Campus, Brisbane.  
<http://www.qrc.org.au/conference/ dbase upl/2002 spk11 Parker.pdf>
- (28) Griffiths. A. Knight, A. Mohd Mahudin, D.N. Ageing. Work-related stress and health. TAEN, 2009.  
<http://taen.org.uk/uploads/resources/24455 TAEN Work Related Stress 32pg.pdf>
- (29) OIT, R 178 Recomendación sobre el trabajo nocturno. 1990.  
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100 INSTRUMENT ID:312516>
- (30) OIT. R162 Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980.  
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100 INSTRUMENT ID,P12100 LANG CODE:312500,es>
- (31) Dewe, PH., O'Driscoll, M., Cooper, C.L. 2010 John Wiley and Sons. Coping with work stress. A review and critique.
- (32) Real decreto legislativo 1/ 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730>
- (33) Greenhouse, H.J. et col. En: European Agency for Safety and Health at Work, 2011. E-Facts; 57.  
<https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/e-fact-57-family-issues-work-life-balance>
- (34) Anxo D., Franz, Ch., Kümmerling A. 2012. Working time and work–life balance in a life course perspective, Eurofound, Dublin.  
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/73/en/1/EF1273EN.pdf>



ET.132.1.14



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL  
DE SEGURIDAD E HIGIENE  
EN EL TRABAJO