

**JORDI GARCÍA VIÑA**

*Profesor Titular de Escuela Universitaria. Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat de Barcelona*

**Extracto:**

**E**STE tema constituye una interesante investigación y aportación, no sólo al mundo del Derecho del Trabajo, sino también al mundo de los Recursos Humanos.

Profundiza en las particularidades de esta forma de organización del trabajo y de su marco legal de referencia.

---

## Sumario:

---

- I. Definición.
- II. Cuestiones generales.
  - 1. Turno fijo o rotatorio.
  - 2. Trabajo continuo o semicontinuo.
  - 3. Duración de los turnos.
  - 4. Número de turnos adecuado.
- III. Motivos para instaurar los turnos.
- IV. Poder de dirección.
- V. Elementos del trabajo a turnos.
  - 1. Rotación.
  - 2. Corretornos.
  - 3. Solapamiento de turnos.
  - 4. Descanso.
  - 5. Reducción de la jornada anual.
- VI. Adscripción al turno de noche.
- VII. Estudios.
- VIII. Salud laboral.
- IX. Plus de turnicidad.

**NOTA:** Este trabajo forma parte de la Conferencia presentada en las *II Jornadas Compostelanas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, celebradas en Santiago de Compostela los días 3, 4 y 5 de diciembre de 1998. El autor desea agradecer a los miembros del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Santiago de Compostela por todas sus atenciones.

## I. DEFINICIÓN

Se considera trabajo a turnos, según el artículo 36. 3 TRET, «toda forma de organización 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 período determinado de días o de semanas». La redacción de este precepto es casi literal a la establecida en el artículo 2.5 Directiva 93/104/CEE, ya que en la normativa anterior presentaba diferencias sustanciales <sup>1</sup>.

Este sistema aparece casi en el principio de los tiempos, aunque por supuesto no para actividades industriales, ya que desde siempre se han cumplido cometidos que pueden englobarse dentro de actividades que hoy podrían considerarse servicio público y que han funcionado las 24 horas del día, los 365 días del año, por ejemplo guardias militares o faros.

En nuestra legislación laboral también pueden encontrarse referencias al sistema del trabajo de turnos en normas distantes en el tiempo. Así, y sólo a título de ejemplo, cabe citar la Ley de 27 de diciembre de 1910, sobre jornada máxima de trabajo en las minas, Real Orden de 15 de enero de 1920, de excepciones a la jornada máxima legal, Ley de 1 de julio de 1931, de jornada máxima de trabajo <sup>2</sup> y, ya recientemente, la escasa referencia contenida en el artículo 24.1 LRL, así como el artículo 36 ET de 1980, que como principales diferencias respecto a la normativa actual cabe citar que no contenía definición alguna de este tipo de trabajo ni la protección actual a la salud del trabajador que presta sus servicios en régimen de turnos <sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Sobre este tema, GARCÍA NINET, «Ordenación del tiempo de trabajo», *Comentarios a las Leyes Laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores. Jornada laboral, movilidad y modificación de condiciones de trabajo*. Tomo I, Volumen II, Madrid, (Edersa), 1994, pág. 86 y ss.

<sup>2</sup> Sobre la regulación de esta materia en la Ley republicana véase GARCÍA NINET, *Jornada de trabajo, horario y horas extraordinarias*, Madrid, (Edersa), 1977, pág. 140 y ss.

<sup>3</sup> Según MONTOYA MELGAR, el artículo 36.3 ET tenía una «redacción confusa», «Jornada en régimen de turnos», *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Madrid, (Acarl), 1991, pág. 144.

En la actualidad, y como se irá analizando, el sistema de trabajo a turnos presenta fundamentalmente tres requisitos:

- a) Es una forma de organización del trabajo por equipos;
- b) Los equipos de trabajadores se suceden en los mismos puestos de trabajo con arreglo a un determinado ritmo; y
- c) El trabajador tiene la obligación de prestar sus servicios en turnos de trabajo diferentes <sup>4</sup>.

## II. CUESTIONES GENERALES

El trabajo a turnos es un sistema de distribución del tiempo de trabajo que se caracteriza, principalmente, por ser diferente a la estructura ordinaria de la prestación laboral regulada en el Estatuto de los Trabajadores. La definición de este tipo de trabajo la da perfectamente la jurisprudencia al disponer, aunque en un análisis del llamado plus de turnos, que:

«La expresión turnicidad, adjetivación del plus de este nombre, proviene del verbo turnar, que en definición de la Real Academia Española es "alternar una o más personas en repartimiento de una cosa o en el servicio de un cargo, guardando orden sucesivo y vez entre todas". Es incuestionable que el turno puede ser diario, semanal, mensual, anual, etc.; una vez establecido el turno, la cadencia en el desempeño del trabajo ha de ser idéntica para todos los profesionales que forman parte de él. De tal forma que si el turno es diario, un día hace referencia a una jornada y al día siguiente a otra, y así sucesivamente. Si el turno es semanal a una semana le corresponde una jornada de trabajo, a la siguiente otra, a la tercera la misma que la primera, a la cuarta idéntica que la segunda, y así sucesivamente. Esa igualdad en la cadencia de las modificaciones en el régimen a turnos entre todos los trabajadores que prestan el servicio es consustancial a la definición de turnicidad o del trabajo a turno» <sup>5</sup>.

<sup>4</sup> MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, Madrid, (Tecnos), 1998, pág. 350.

<sup>5</sup> STSJ Extremadura 14 de julio de 1992 (Ar. 3540). Ponente Ilmo. Sr. D. Alfredo García-Tenorio Bejarano. En un sentido parecido, STSJ Madrid 23 de enero de 1991 (Ar. 850). Ponente Ilmo. Sr. D. Ramón García Arozamena; STSJ Extremadura 1 de abril de 1993 (Ar. 1731). Ponente Ilmo. Sr. D. Alfredo García-Tenorio Bejarano; STSJ Canarias/Santa Cruz de Tenerife 29 de noviembre de 1993 (Ar. 4243). Ponente Ilmo. Sr. D. José María del Campo y Cullén; STSJ Cataluña 20 de abril de 1995 (Ar. 1585). Ponente Ilmo. Sr. D. José César Álvarez Martínez y STSJ Navarra 22 de marzo de 1996 (Ar. 1176). Ponente Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. Carmen Arnedo Díez.

De la misma manera un convenio colectivo ofrece su definición al disponer que «se denomina trabajo no stop, el régimen que permite el funcionamiento de todas las instalaciones productivas de la fábrica sin que experimenten otras paradas que las imprescindibles para su mantenimiento», además, concreta, la adopción de este sistema «persigue la consecución de una productividad competitiva, y también la mejor atención a las exigencias técnicas de la instalación»<sup>6</sup>.

El concepto de turno es extremadamente amplio, desde un punto de vista teórico los modelos son ilimitados y, por supuesto, las aplicaciones que se realizan en las empresas aún presentan mayor diversidad. Así, entre muchas otras variables, los turnos no tienen por qué realizar el mismo número de horas todos, ni tienen por qué ser el mismo número de trabajadores, no existe ningún requisito respecto a las empresas que pueden establecer los turnos, por lo que no se reserva para determinadas actividades y, además, los estudios generales sobre esta materia son escasos. Así, la única referencia a la que se ha tenido acceso ha sido una encuesta sobre «duración y organización del tiempo de trabajo en las empresas españolas», realizada en 1984, patrocinada por el Ministerio de Economía y Hacienda, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Banco de España<sup>7</sup>.

El estudio de este sistema de trabajo se va a realizar a partir de una clasificación en cuatro grandes grupos.

### 1. Turno fijo o rotatorio.

En primer lugar, se puede dividir este sistema de trabajo en turno fijo y rotatorio, y así en algunas ocasiones se define el uno a partir del otro, por ejemplo, cuando se afirma que «turno rotatorio es el que no fijo, cualquiera que sea su modalidad de combinación, y cualquiera que sea que se tome de comparación, fijo diurno o fijo nocturno»<sup>8</sup>. Sin embargo, se debe advertir que es difícil calificar a los trabajadores que prestan sus servicios a turno fijo como trabajadores a turnos, concretamente los convenios colectivos no los suelen considerar como tal. Así, por ejemplo, cuando se dispone que se forma un turno rotativo entre los *merchandisers* para que el máximo número posible de *merchandisers* pueda hacer fiesta el sábado, excepto cuando el supervisor lo decida en función de las necesidades de servicio al cliente<sup>9</sup>, o en el caso de un convenio que establece que las funciones correspondientes a los trabajadores de guardia y vigilancia se han de efectuar de acuerdo con un sistema de trabajo a turnos según el cual un mismo trabajador ha de ejercer estas funciones de día en unos casos y en jornada nocturna en otras<sup>10</sup>.

<sup>6</sup> Convenio colectivo de la empresa Sarrió, SA (El Prat de Llobregat).

<sup>7</sup> Publicado en la *Revista de Trabajo*, número 79, 1985, en lo que interesa especialmente a este trabajo véase página 164 y ss.

<sup>8</sup> STSJ Castilla y León/Burgos 3 de mayo de 1995 (Ar. 2020). Ponente Ilmo. Sr. D. Marcos Antonio Blanco Leira.

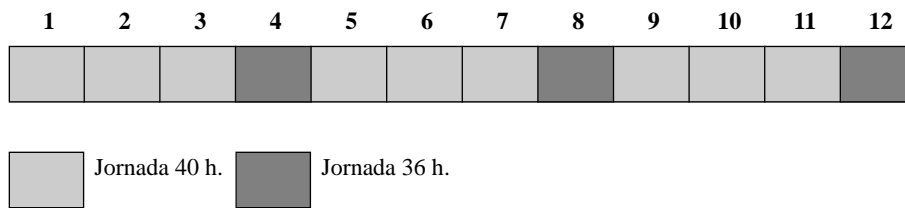
<sup>9</sup> Convenio colectivo de la empresa Snack Ventures, SA (delegaciones de ventas de la provincia de Barcelona).

<sup>10</sup> Convenio colectivo de la empresa Fundición y Acabados del Cobre, SA (FACOSA).

Esto se debe a que tradicionalmente se ha considerado que para que exista trabajo a turnos ha de haber ocupación sucesiva de puestos de trabajo, afección sustancial por los períodos de trabajo diferentes cada semana. El elemento principal es, por tanto, que realicen trabajos en horas diferentes, en un período determinado. De esta manera puede afirmarse que no es suficiente, por ejemplo, una mera rotación de horario entre tres sistemas que escasamente se diferencien una hora entre ellos <sup>11</sup> o si existe idéntico horario de forma estable y continua, aunque en diferentes momentos, y el trabajador siempre esté adscrito al mismo turno. Son, en conclusión, trabajadores a turnos si rotan en su régimen horario, con independencia de cómo esté organizada la producción.

En todo caso, como después se verá, la regulación contenida en el artículo 36.3 TRET no obliga a la empresa a establecer un turno rotatorio, sino que simplemente le advierte que deberá tener en cuenta la rotación a la hora de fijar los turnos. Por esta razón, y a pesar de la anterior disquisición teórica, se podrán establecer turnos fijos, ya que no es un derecho necesario e indispensable para todos los trabajadores; más aún, por ejemplo, si en el contrato de trabajo nada se dice de la adscripción de turnos <sup>12</sup>.

En Francia existe un sistema que podría considerarse como de turno fijo. Concretamente en el Código del Trabajo se regula que se puede establecer trabajo en ciclos en aquellas empresas cuyo funcionamiento sea continuo. El ciclo consiste en una repartición de trabajo dentro de un período de 8 a 12 semanas máximo. La semana es la unidad de referencia, pero la duración de trabajo dentro de las semanas puede variar. Esta forma de organización del trabajo tiene como objetivo permitir al empresario mejorar su organización interna. La repartición del trabajo dentro del ciclo debe ser realizada de forma fija y debe ser idéntica en todos los ciclos, según se regula en el artículo L-212.5 de dicho texto legal.



<sup>11</sup> STSJ Cataluña 14 de junio de 1995 (Ar. 2394). Ponente Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Lourdes Arastuey Sahún.

<sup>12</sup> STSJ La Rioja 5 de mayo de 1994 (Ar. 1895). Ponente Ilmo. Sr. D. Ignacio Espinosa Casares.

## 2. Trabajo continuo o semicontinuo.

El artículo 36.3 TRET parece distinguir dos modalidades o supuestos especiales del trabajo a turnos, según incluya o no los domingos y festivos <sup>13</sup>. La diferencia entre ambos sistemas es muy clara: el trabajo en turnos continuos sucesivos es cuando se trabaja los siete días de la semana, mientras que cuando sólo se trabaja cinco, normalmente de lunes a viernes, se denomina trabajo en turnos semicontinuos.

Es común que en las organizaciones coexistan los dos tipos de turnos, según las actividades que se realicen, siendo posible establecer como criterio que este turno semicontinuo se dará en procesos que permiten el paro de máquinas o bien en actividades no productivas.

Así, en el primer supuesto, se fija una jornada para el personal obrero que se realizará de lunes a viernes en turnos rotativos de 8 horas consecutivas, en función de las necesidades de producción y, en todo caso, en secciones concretas, la jornada se realizará de lunes a domingo. Mientras que, de manera diferente, el personal técnico de laboratorio efectuará la jornada de lunes a viernes y realizará turnos que cubran desde las 6 hasta las 22 horas, excepto de mayo a septiembre que se fijarán tres turnos de ocho horas, sólo cuando sea necesario <sup>14</sup>. En el segundo caso, se compatibilizan dos tipos de turnos: un turno rotativo cerrado, consistente en tres turnos diarios, de ocho horas, con inclusión de los sábados, domingos y festivos en la rotación; otro, un turno rotativo abierto, de dos turnos rotativos de siete horas, de mañana y tarde alternativamente, sin incluir sábados, domingos ni festivos <sup>15</sup>. Finalmente, el tercer ejemplo presenta tres tipos de turnos: uno continuado, de lunes a viernes, en una división clásica; otro, partido, de lunes a viernes, y en la fábrica existe un cuarto turno que trabaja el sábado y el domingo, de 6 a 18 horas y de 18 a 6 horas <sup>16</sup>.

<sup>13</sup> MARTÍN VALVERDE, «Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo», *Otras modificaciones del Estatuto de los Trabajadores. Extinción individual y extinciones colectivas del contrato de trabajo. Cuadernos de Derecho Judicial*, Madrid, (CGPJ), 1995, pág. 85.

<sup>14</sup> Convenio colectivo de la empresa San Miguel, fábricas de cervezas y malta, SA, de Lleida.

<sup>15</sup> Convenio colectivo de la empresa Asociación Nuclear Ascó (ANA).

<sup>16</sup> Convenio colectivo de la empresa Bundy, SA (Montornés del Vallés).

	L	M	X	J	V					
6	EQUIPO A									
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14						EQUIPO B				
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21	EQUIPO C									
22										
23										
24										
1										
2										
3										
4										
5										

	L	M	X	J	V	S	D
6	EQUIPO A					E Q U I P O	E Q U I P O
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13	EQUIPO B					D	D
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20	EQUIPO C					E Q U I P O	E Q U I P O
21							
22							
23							
24							
1							
2							
3							
4							
5							



Normalmente, en los sistemas de turnos continuados es necesario un quinto turno, como se verá, no sólo para realizar las horas sobrantes de los otros cuatro turnos, sino también para poder cubrir las incidencias de cualquier tipo. Mientras que en los turnos semicontinuados, cuando se descansa el sábado y domingo, se requiere menos número de equipos, con tres es suficiente, ya que el número de horas anuales es inferior. En este caso el coste en concepto de personal que ha de soportar el empresario es inferior, pero también la producción será menor.

### 3. Duración de los turnos.

La duración de los turnos, o sea el número de horas que los trabajadores prestan sus servicios en este régimen puede ser diferente según las necesidades de la empresa. El único límite, como es de suponer, es el establecido en las doce horas, según se dispone en el artículo 34. 3 TRET, respecto al descanso mínimo entre jornadas. Así, por ejemplo, si se disponen tres turnos clásicos en las secciones de fabricación, envasado, control de calidad y mantenimiento, mientras que en las secciones de fabricación y envasado un cuarto turno se cubre con personal de carácter voluntario o nuevas contrataciones y los sábados, de 6 a 18 horas y domingos, de 18 a 6 horas <sup>17</sup>. La opción por un tipo que puede denominarse ordinario, o sea de 8 horas, o uno largo, de 12, depende del empresario, aunque nada impide que pueda existir, por ejemplo, una mayor duración de unos turnos respecto de otros, por varios motivos, como pueden ser los horarios de los transportes públicos.

La estructura básica de un turno largo de 12 horas podría ser la siguiente, si se le atribuye un ciclo de nueve días.

1	2	3	4	5	6	7	8	9

	PRIMER TURNO
	DESCANSO
	SEGUNDO TURNO

Las ventajas del turno largo son muchas: mayor tiempo libre para los trabajadores, mejor ritmo de sueño, favorecimiento de la relación social, disminución del tiempo de desplazamiento, así como menores perturbaciones en el servicio para las empresas. Sin embargo, este tipo de turno tiene sus limitaciones, ya que sólo se podrá implantar en trabajos que requieran un esfuerzo físico no demasiado elevado y además el número de pausas es mayor que en los otros sistemas.

<sup>17</sup> Convenio colectivo de la empresa Nutrexpa, SA (Parets del Vallés).

**4. Número de turnos adecuado.**

En este apartado, y antes de pasar a analizar los diversos sistemas más usuales de distribución de los turnos, se estudiará cómo se puede calcular, *grosso modo*, el número de turnos necesarios para afrontar una actividad productiva, por supuesto en condiciones normales, ya que estos cálculos no van a poder prever ni las particularidades productivas de las empresas, ni los supuestos de absentismo no controlado. Se trata de conseguir, pues, lo que se ha denominado el coeficiente óptimo de turnos <sup>18</sup>.

El número de turnos variará dependiendo de si se trata de un sistema de turnos semicontinuos o continuos. En primer lugar, si es semicontinuo y, por tanto, no se presta servicio ni los sábados ni los domingos, el número óptimo se calculará de acuerdo con la siguiente operación:

$$365 \text{ días} - 104 \text{ días (sábados y domingos)} = 261 \text{ días}$$

$$261 \text{ días} \times 24 \text{ horas} = 6.264 \text{ horas}$$

$$6.264 \text{ horas/jornada máxima anual} = \text{número de turnos}$$

Sin embargo, si se trata de un sistema continuo, el sistema varía, ya que hay que tener en cuenta todos los días del año. De esta manera se deberá aplicar la siguiente operación:

$$365 \text{ días/año} \times 24 \text{ horas} = 8.760 \text{ horas/año}$$

$$8.760 \text{ horas/año/jornada anual máxima} = \text{número de turnos}$$

En cualquiera de los dos supuestos, podrían ser válidos los siguientes esquemas, dentro de un ciclo de 28 días.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
MAÑANA							DESCANSO					TARDE						NOCHE									

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
MAÑANA							DESCANSO					TARDE						NOCHE									

MAÑANA
TARDE
DESCANSO
NOCHE

<sup>18</sup> KABAJ, «El trabajo en turnos y la expansión del empleo», *Revista Internacional del Trabajo*, Volumen 71, número 1, 1965, pág. 65.

La diferencia principal se da cuando, en el sistema de turnos continuos, varía el número de equipos que se incluyen en los diferentes turnos, ya que el número de horas a realizar por cada uno de ellos disminuye.

**1****Ejemplo:**

4 equipos durante 4 semanas.

Las horas de actividad por ciclo son:  $28 \text{ días} \times 24 \text{ horas} = 672 \text{ horas}$ .

Los turnos a cubrir serán:  $672 \text{ horas} / 8 \text{ horas por turno} = 84 \text{ turnos}$ .

Los turnos a cubrir por cada equipo serán:  $84 \text{ turnos} / 4 \text{ equipos} = 21 \text{ turnos}$ .

En este sistema la jornada semanal será:  $21 \text{ turnos} \times 8 \text{ horas} / 4 \text{ equipos} = 42 \text{ horas por semana}$ .

**2****Ejemplo:**

5 equipos durante 4 semanas.

Las horas de actividad por ciclo son:  $28 \text{ días} \times 24 \text{ horas} = 672 \text{ horas}$ .

Los turnos a cubrir serán:  $672 \text{ horas} / 8 \text{ horas por turno} = 84 \text{ turnos}$ .

Los turnos a cubrir por cada equipo serán:  $84 \text{ turnos} / 5 \text{ equipos} = 16,8 \text{ turnos}$ .

En este sistema la jornada semanal será:  $16,8 \text{ turnos} \times 8 \text{ horas} / 5 \text{ equipos} = 26,88 \text{ horas por semana}$ .

#### 4.1. Dos turnos.

En el trabajo a dos turnos, normalmente hay uno de mañana (M), que engloba desde las 6 de la mañana hasta las 14 horas, y otro de tarde (T), desde las 14 a las 22 horas, en ambos casos con el descanso establecido para la jornada continuada. Es el sistema menos perturbador, desde el punto de vista social, e incluso pueden existir hasta tres equipos para que así, por ejemplo, se puedan reforzar determinadas horas al día, si existe gran afluencia de público en determinadas actividades comerciales.

1.ª SEMANA	2.ª SEMANA	3.ª SEMANA	4.ª SEMANA	5.ª SEMANA	6.ª SEMANA	7.ª SEMANA	8.ª SEMANA

	MAÑANA
	TARDE

Así, por ejemplo, se establece en uno de los convenios analizados un régimen de turnos rotativos, de lunes a jueves, mañana, de 6 a 14, tarde, de 14 a 22 y noche, de 22 a 6 horas. Los viernes, los turnos de mañana y tarde realizan el mismo horario, pero el de noche trabaja de 16 a 24 horas. El personal de envasado y limpieza trabaja por turnos rotativos de mañana y tarde, de lunes a viernes, por la mañana de 6 a 14 horas y por la tarde de 14 a 22. El personal de almacén trabaja en dos horarios, uno en dos turnos de 6 a 14 y de 14 a 22, y otro, en jornada partida, de 8.30 a 13.30 y de 15 a 18 horas, de lunes a viernes <sup>19</sup>. En un segundo caso, se fijan dos turnos de taller, de 5.45 a 14 y de 14 a 22.15, un turno central de 7 a 13 y de 14.30 a 16.45, así como un turno central para oficinas, de 8 a 13 y de 14.30 a 17.45 <sup>20</sup>.

Los esquemas que se pueden plantear, en este caso, son los siguientes, en un supuesto de tres turnos, dos equipos y tres semanas de ciclo, con descanso sábado y domingo.

	1.ª SEMANA	2.ª SEMANA	3.ª SEMANA
EQUIPO A			
EQUIPO B			
EQUIPO C			

O en un supuesto de turnos discontinuos.

	1.ª SEMANA	2.ª SEMANA	3.ª SEMANA
EQUIPO A			
EQUIPO B			
EQUIPO C			

	MAÑANA
--	--------

	TARDE
--	-------

	NOCHE
--	-------

<sup>19</sup> Convenio colectivo de la empresa Ordesa, SL.

<sup>20</sup> Convenio colectivo de la empresa Estampaciones Cusam, SA.

#### 4.2. Tres turnos.

Ésta será la estructura habitual en las empresas si pretenden tener cubiertas las 24 horas del día. Dentro de este sistema podemos encontrar diferentes variantes según sea el número de equipos utilizados para cubrir estos tres turnos. De esta manera han sido analizados dos casos, según se trate de tres o cuatro equipos, aunque existen sistemas más complejos.

##### 4.2.1. Tres equipos.

El régimen de tres turnos será el habitual en las empresas productivas siempre que se realice el trabajo de manera semicontinua, así, por ejemplo, si se organizan tres equipos, de lunes a viernes, de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas y de 22 a 6 horas <sup>21</sup>. En este caso el esquema clásico será el siguiente.

	1. <sup>a</sup> SEMANA	2. <sup>a</sup> SEMANA	3. <sup>a</sup> SEMANA
EQUIPO A			
EQUIPO B			
EQUIPO C			

	MAÑANA
	TARDE
	NOCHE

Aunque no lo parezca, en este sistema de rotación que podría denominarse clásico, los variarán según el sentido de la rotación, aunque al final el total de horas descansadas, por supuesto, será el mismo, aunque puede ser más interesante intentar acumular mayor descanso después de haber realizado la prestación en el turno de noche. Así se puede observar en estos esquemas.

Turno directo:

M – T: 72 horas

T – N: 72 horas

N – M: 48 horas

<sup>21</sup> Convenio colectivo de la empresa Fabricación de Herramientas y Utensilios, SA (FHUSA). En un sentido similar, convenio colectivo del sector de recogida, almacenaje, manipulación y venta de frutas y verduras de las comarcas de Lleida.

Turno inverso:

M – N: 80 horas

T – M: 56 horas

N – T: 56 horas

Total descanso en los dos sistemas: 192 horas.

4.2.2. Cuatro equipos.

Los sistemas que se pueden establecer son bastantes variados, pero se deberá tener en cuenta que cuando se realice la prestación en turnos continuos, como mínimo un cuarto equipo será necesario.

En el primer caso, se trata de un turno clásico que comprende 42 horas de jornada laboral durante 4 semanas.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28

	TURNO DE MAÑANA
	DESCANSO
	TURNO DE TARDE
	TURNO DE NOCHE

La estructura de la primera semana es la siguiente:

A: 7 N

B: 3 M + 4 d

C: 2 T + 1 d + 4 M

D: 2 d + 5 T

O si se prefiere:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Siendo la estructura de la primera semana la siguiente:

A: 5 M + 2 d

B: 2 N + 2 d + 2 M

C: 2 T + 1 d + 4 N

D: 2 d + 5 T

En el segundo caso, se trata de un esquema de nueve días, con tres bloques de dos días y un bloque de tres.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

La estructura continuada es la siguiente:

A: 2 M + 2 T + 2 N + 3 d + 2 M + 2 T + 3 N + 2 d

B: 2 T + 2 N + 2 d + 3 M + 2 T + 2 N + 3 d

C: 2 N + 2 d + 2 M + 3 T + 2 N + 2 d + 3 M

D: 2 d + 2 M + 2 T + 3 N + 2 d + 2 N + 2 T

En los convenios colectivos analizados los supuestos regulados no son demasiado variados y una gran parte de ellos se decanta por el turno clásico, con los horarios más comunes <sup>22</sup>. En otros casos, aunque conservan este esquema, los horarios son diferentes a los más usuales, por ejemplo,

<sup>22</sup> Convenio colectivo del Ayuntamiento de Sant Celoni (laborales); convenio colectivo de la empresa Sarrió, SA (El Prat de Llobregat); convenio colectivo de la empresa Texsa, SA (Castellbisbal); convenio colectivo de la empresa Fercable, SA; acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Sant Adrià del Besós; convenio colectivo de la empresa Sandvik Española, SA (centro de trabajo de Martorelles) y convenio colectivo de la empresa Can Vicenç, SA.

al regular que en la fábrica de electrodos se establecen tres turnos: mañana de 6 a 14.03, tarde de 14 a 22.03 y noche, de 22 a 6.03 <sup>23</sup>, o incluso se solapan entre ellos, cuando la regulación es de 7 a 15, de 14.30 a 22.30 y de 22.30 a 6.30 <sup>24</sup>. Sólo en un caso se dispone un sistema de cuatro turnos del mismo número de horas todos ellos <sup>25</sup>.

En otros supuestos se permite interpolar un día de descanso semanal fijo para toda la empresa, por ejemplo el domingo, con lo que la estructura podría ser la siguiente:

	1.ª SEMANA							2.ª SEMANA						
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
6-14 horas	■	■	■	■	■	■		■	■	■	■	■	■	
14-22 horas		■	■	■	■	■		■	■	■	■	■	■	
22-6 horas	■	■	■	■	■	■		■	■	■	■	■	■	

	3.ª SEMANA							4.ª SEMANA							L
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
6-14 horas		■	■	■	■	■		■	■	■	■	■	■		■
14-22 horas	■	■	■	■	■	■		■	■	■	■	■	■		■
22-6 horas	■	■	■	■	■	■		■	■	■	■	■	■		■

■	1.º EQUIPO
■	2.º EQUIPO
■	3.º EQUIPO
■	4.º EQUIPO

<sup>23</sup> Convenio colectivo de la empresa Lincoln-KD, SA.

<sup>24</sup> Convenio colectivo de la empresa Camunsa-Rubatec Ute, SA.

<sup>25</sup> Convenio colectivo de la empresa Textar España, SA.



Finalmente se puede observar un esquema complejo referido a un solo equipo de trabajo.

DÍAS	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D											
22-06	■	■	■	■	■																																																
14-22																																																					
06-14																																																					
FIESTA						■																																															
FORMAC.																																																					
RET. LAB.																																																					
RET. FEST.																																																					
RESERVA																																																					

### III. MOTIVOS PARA INSTAURAR LOS TURNOS

Las razones para implantar un sistema de turnos pueden ser muy variadas, ya que probablemente se trate de la búsqueda de una solución a un problema concreto de cada empresa <sup>26</sup>; sin embargo, todos los factores que justifican esta estructura pueden ser agrupados en tres grandes bloques: motivos de oferta al público, motivos productivos y motivos económicos, aunque cierto es que son estos últimos a los que se pueden reconducir también los dos primeros.

En primer lugar, se trata de ofrecer al público prestaciones, las prestaciones que demanda de una forma ininterrumpida, bien sea por razones puramente de consumo o de necesidad.

En segundo lugar, los móviles productivos pueden darse cuando el proceso es continuo, por ejemplo, porque se necesitan hornos que se han de mantener siempre a la misma temperatura o porque las operaciones se han de realizar de manera ininterrumpida y cuya duración supera la jornada ordinaria de trabajo; también cabe incluir las industrias que producen materias susceptibles de alteración muy rápida o las industrias en las que la interrupción del trabajo pueda suponer la pérdida o la depreciación del producto que fabrican <sup>27</sup>; de la misma manera, la utilización durante más tiempo de las instalaciones productivas que requieran grandes inversiones de capital, la importancia de la maquinaria y el volumen de equipamiento industrial de la empresa; por lo que este sistema de trabajo se da, sobre todo, en empresas automatizadas, cuyas máquinas han de funcionar ininterrumpidamente.

<sup>26</sup> GROSSIN, *Trabajo y tiempo. Duraciones, horarios, ritmos*, Barcelona, (Editorial Nova Terra), 1974, pág. 19.

<sup>27</sup> Éstos son dos de los tres supuestos que en Derecho francés permite implantar un sistema a turnos, de acuerdo con el artículo L. 221-10 del Código de Trabajo.

ORGANIZACIÓN DE LOS TURNOS PARA CADA EQUIPO (CICLO 10 SEMANAS)

SEMANAS (O EQUIPOS)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Lunes .....	M	**	N	M	**	N	T	**	**	T
Martes .....	M	**	N	T	**	**	T	M	**	N
Miércoles .....	T	**	**	T	M	**	N	M	**	N
Jueves .....	T	M	**	N	M	**	N	T	**	**
Viernes .....	N	M	**	N	T	**	**	T	M	**
Sábado .....	N	T	**	**	T	M	**	N	M	**
Domingo .....	**	T	M	**	N	M	**	N	T	**

M = mañana  
 T = tarde  
 N = noche

ORGANIZACIÓN DE LOS TURNOS PARA CADA EQUIPO (CICLO 5 SEMANAS)

SEMANAS (O EQUIPOS)					
	1	2	3	4	5
Lunes .....	M	N	**	T	**
Martes .....	T	**	M	N	**
Miércoles .....	N	**	T	**	M
Jueves .....	**	M	N	**	T
Viernes .....	**	T	**	M	N
Sábado .....	M	N	**	T	**
Domingo .....	T	**	M	N	**

En tercer lugar, y como fundamentales, las motivaciones económicas, entre las que cabe destacar tres, a pesar de que, igual que en el supuesto anterior, se encuentran totalmente entrelazadas <sup>28</sup>. Se trata, primero, de rentabilizar los costes fijos, de manera que cuanto más caro resulte el precio del capital fijo, tanto en el valor de compra como de su amortización, más se favorecerá el trabajo a turnos, por eso aparece sobre todo en las industrias donde el coste de amortización del material de

<sup>28</sup> El tercer supuesto que en la legislación francesa permite la implantación del sistema de turnos son las industrias o empresas industriales que por convenio colectivo hayan establecido la posibilidad de organizar el trabajo de forma continuada por razones económicas, según el artículo L. 221-10 del Código de Trabajo.

producción es alto, y donde existe producción continua, y las grandes empresas lo utilizan más que las pequeñas y medianas; con este sistema, los costes del capital fijo se distribuyen entre mayor tiempo o mayor número de bienes producidos, por lo que se reduce la parte representada por este capital en el precio del producto acabado o del servicio ofertado. Puede también aparecer una finalidad de dar un uso intensivo a la tecnología, aunque la finalidad será la misma. Además, existe una relación muy fuerte entre el uso del sistema de trabajo por turnos y el consumo anual de energía por obrero de fabricación dentro de cada empresa, por lo que puede lograrse una redistribución del consumo de energía, ya que se pueden aprovechar sobre todo las tarifas nocturnas. En conclusión, consiste en la obtención por parte del empresario del máximo beneficio.

Sin embargo, y a pesar de estas razones que inducen casi inexorablemente a la implantación de este régimen, también cabe apuntar dos tipos de pretextos que pueden erigirse en puntos disuasorios. En primer lugar, respecto a los trabajadores, los turnos pueden originar insatisfacción y limitación de las posibilidades de su carrera profesional y esta resistencia a trabajar mediante este sistema suele traducirse, normalmente, en una retribución especial de este tipo de actividad.

Ahora bien, quizá son los conflictos que puede originar en el seno de la empresa los que más dificultan su puesta en marcha. Así, las empresas industriales con fuertes inversiones en capital se encuentran con problemas para lograr el equilibrio entre la amortización que requiere que las instalaciones fijas y maquinaria sean utilizadas en un período muy amplio, junto al aumento de costes variables que supone este prolongamiento, así como la problemática derivada de la fluctuación anual de los *stocks* la diversidad de productos es tan amplia que el almacenaje intensivo es demasiado caro, por lo que «la demanda juega una papel capital en la cadena de producción y de aprovisionamiento, y por ello tiene repercusiones inmediatas en el tiempo de trabajo»<sup>29</sup>, dependerá, por tanto, de la posibilidad de adaptar la producción de la empresa en demanda flexible.

Existe una dificultad añadida, si los argumentos hasta ahora citados no fueran suficientes, de poder valorar económicamente la necesidad de la implantación de los turnos, de manera que se deberán tener en cuenta los beneficios que se pueden obtener, la posibilidad de gestión de los *stocks* producidos, la producción óptima (punto muerto), el aumento de los costes, principalmente de personal por medio de los correspondientes pluses, que pueden llegar a ser dobles, si se contempla la posibilidad de pago simultáneo, y no excluyente, de los llamados pluses de turnicidad y de nocturnidad. Además, existen toda una serie de costes indirectos para el empresario que también se han de tener en cuenta como, por ejemplo, los cambios de puestos de trabajo que se deberán realizar en caso de enfermedad de algún trabajador, el posible aumento de errores o de disminución de la calidad, lo que puede llegar a suponer unos controles más estrictos, un hipotético ritmo de productividad diferente.

---

<sup>29</sup> BOSCH, «Reorganización del tiempo de trabajo. Un análisis de las recientes tendencias en Europa», *AEDIPE*, número 9, 1998, pág. 15.

#### IV. PODER DE DIRECCIÓN

El empresario puede establecer el trabajo a turnos que haya de regir en la empresa en virtud de su poder de dirección regulado en los artículos 5 y 21 del TRET, que deberá ser aceptado por todo el personal que trabaje en la misma. En principio, la norma no establece ningún requisito de tipo formal o administrativo que deba cumplirse antes de la instauración, a diferencia de la regulación contenida en el anterior artículo 36. 2 del ET de 1980, que disponía que podía exigirse la prestación de trabajo continuada durante ciertos períodos que debían ser «anunciados previamente al personal».

Este sistema varía, por ejemplo, en Portugal, donde, según el artículo 27 del DL 409/1971, de 27 de septiembre, los turnos serán organizados de acuerdo con los intereses y preferencias manifestadas por los trabajadores, se deberán respetar los límites máximos de períodos normales de trabajo, así como un descanso mínimo para determinados colectivos que presten sus servicios en régimen de trabajo continuo y los que aseguren servicios que no puedan ser interrumpidos; además, de acuerdo con el artículo 28.2, del mismo texto legal, las empresas que utilicen trabajo a turnos deberán tener un registro separado del personal incluido en cada turno.

Es evidente, y por esto se hacía la anterior previsión, que esta potestad del empresario puede quedar modificada por convenio colectivo, como reiteradamente ha afirmado la jurisprudencia, por ejemplo al disponer que «corresponde a la decisión de la empresa la facultad de establecer el sistema de horario y turnos que han de regir en la misma, con aceptación y cumplimiento obligado por todo el personal que trabaje en el centro; salvo que se haya pactado un sistema diferente, que entonces será éste el que deberá cumplirse, por aplicación del artículo 1.091 Cc.»<sup>30</sup>. Así, por ejemplo, puede verse cuando se afirma que la empresa podrá proceder al establecimiento de turnos de trabajo, rotativos o no, que estime convenientes para las necesidades de la producción o para mejorar el servicio y la organización en aquellas secciones que lo considere oportuno, preavisando al personal afectado con 7 días de antelación<sup>31</sup>, o si se faculta a la dirección de la empresa para establecer un tercer turno de trabajo que afecte, preferentemente, a las secciones de fabricación de botellas de plástico, caldera, receptora, envasado y mantenimiento<sup>32</sup>.

Los conflictos jurídicos surgen cuando se produce un enfrentamiento entre las cláusulas contenidas en el convenio colectivo, que normalmente serán limitadoras de la actuación del empresario, y la voluntad de éste de ampliar sus posibilidades de pacto. En algunos casos se ha permitido esta modificación, según doctrina del Tribunal Supremo, ya que «la regulación en convenio colectivo de sector de la distribución del tiempo de trabajo debe ser interpretada consiguientemente *secundum legem*, como una regulación básica que debe ceder el paso a la regulación del horario global-

<sup>30</sup> STSJ Madrid 29 de enero de 1991 (Ar. 909). Ponente Ilmo. Sr. D. Eugenio Suárez Palomares. De la misma manera, STSJ Cataluña 18 de septiembre de 1996 (Ar. 4447). Ponente Ilmo. Sr. D. Ponç Feliu Llànsà.

<sup>31</sup> Convenio colectivo de la empresa Nissan-Motor Ibérica, SA (Barcelona capital y Montcada).

<sup>32</sup> Convenio colectivo de la empresa Comercial Láctea Industrial, SA.

mente más favorable establecidas a nivel de empresa»<sup>33</sup>. En otros casos también es aceptada, pero la solución parece más controvertida, por ejemplo cuando se dispone que, habiéndose dispuesto en convenio colectivo que la empresa podrá asignar a trabajadores al turno de noche sólo con aceptación expresa por su parte, el Tribunal entiende que es válida que esta aceptación se recoja en la firma del contrato de trabajo, todos temporales, según la cual se compromete a realizar cualquier turno, ya que entiende que el pacto individual es válido como manifestación voluntaria de esta aceptación<sup>34</sup>.

A *sensu contrario*, los Tribunales han denegado esta posibilidad, normalmente porque este cambio supondría vulnerar el principio de negociación colectiva, ya que normalmente se tratará de una cláusula contractual más perjudicial para los trabajadores. Así, por ejemplo, cuando en un convenio colectivo se ha pactado una jornada de 40 horas semanales, de lunes a viernes, para el personal obrero que se realizará a turnos rotativos, de ocho horas consecutivas y para el personal técnico-administrativo, la jornada será de 40 horas semanales, de lunes a viernes, distribuidas a razón de 8 horas diarias de 7.30 a 15.30 horas; la empresa, durante la vigencia del convenio, ofrece al personal administrativo la instauración de una jornada partida, a cambio de una compensación económica diaria, de aceptación voluntaria<sup>35</sup>; o, cuando habiendo llegado a un acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores, según el cual la implantación de un turno de noche se producirá previa justificación de las necesidades de producción por la empresa, con un preaviso no inferior a los trabajadores afectados de 48 horas, en los nuevos contratos se introduce una cláusula según la cual el trabajo ordinario se realizará en los relevos de turnos sucesivos de mañana, tarde y noche<sup>36</sup>.

Esta potestad del empresario, que no ha presentado demasiada problemática jurídica en las empresas privadas, sí que ha generado suficiente conflictividad en diversas instituciones públicas, y concretamente en las sanitarias.

En principio, la norma claramente establece que la competencia y facultad de decisión en cuanto a la organización del trabajo en los hospitales del INSALUD corresponde a la Dirección del centro, según Real Decreto 521/1987, de 15 de abril<sup>37</sup>. Concretamente en esta materia, la decisión de cambiar de turno de trabajo a un trabajador está comprendida dentro de las facultades de dirección y organización del trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 38 del Reglamento general para el régimen, gobierno y servicios de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social, aprobado por

<sup>33</sup> STS 8 de junio de 1994 (Ar. 5412). Ponente Excmo. Sr. D. Antonio Martín Valverde. En un sentido similar, STSJ Madrid 20 de mayo de 1993 (Ar. 2612). Ponente Ilmo. Sr. D. José Joaquín Jiménez Sánchez y STSJ Madrid 29 de junio de 1993 (Ar. 3194). Ponente Ilmo. Sr. D. José Luis Nombela Nombela.

<sup>34</sup> STSJ Navarra 30 de marzo de 1993 (Ar. 1281). Ponente Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. Carmen Arnedo Díez.

<sup>35</sup> STSJ Cataluña 7 de marzo de 1994 (Ar. 1243). Ponente Ilmo. Sr. D. José de Quintana Pellicer.

<sup>36</sup> STSJ Navarra 21 de marzo de 1994 (Ar. 889). Ponente Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. Carmen Arnedo Díez.

<sup>37</sup> Entre muchas sentencias que han tratado temas relacionados con esta materia, véase STSJ Madrid 8 de junio de 1995 (Ar. 2651). Ponente Ilmo. Sr. D. Pedro Francisco Armas Andrés; STSJ Madrid 4 de julio de 1995 (Ar. 2875). Ponente Ilmo. Sr. D. Antonio Peral Ballesteros; STSJ Aragón 20 de diciembre de 1995 (Ar. 4745). Ponente Ilmo. Sr. D. Heraclio Lázaro Miguel y STSJ Comunidad Valenciana 14 de noviembre de 1995 (Ar. 4210). Ponente Ilmo. Sr. D. Andrés Aznar Roig.

Orden de 7 de julio de 1972, ya que la dirección de la institución sanitaria tiene facultades para ordenar por sí misma los turnos que han de regir, sin necesidad de contar con el consentimiento de los representantes sindicales, ni con la autorización administrativa <sup>38</sup>. Esta potestad ha quedado limitada por parte de los Tribunales cuando esta actuación pueda producir situaciones ilegales <sup>39</sup>, siempre que se ejerza de forma no justificada, por ejemplo si se demuestra que fue caprichosa o arbitraria <sup>40</sup>, cuando pueda presentar otra finalidad que no sea la mejora del servicio a los enfermos <sup>41</sup>, o, sencillamente, cuando se llegó a probar que no tenía voluntad meramente organizativa, sino que no podía considerarse discriminatoria <sup>42</sup>.

## V. ELEMENTOS DEL TRABAJO A TURNOS

### 1. Rotación.

La rotación puede ser definida como un paso sucesivo y alternativo de varios equipos de trabajadores por horarios y puestos. A partir de esta definición pueden establecerse dos tipos de turnos según cómo sea su rotación: fijos y móviles. A pesar de la posibilidad que se le ofrecía a la legislación de haber contemplado las dos opciones, parece que el legislador se ha decantado por la movilidad de los turnos, sobre todo a partir de la regulación contenida en el párrafo segundo del artículo 36.3 del TRET al entender que «se tendrá en cuenta la rotación de los mismos (los turnos)».

El turno fijo puede provenir tanto de regulación en convenio colectivo <sup>43</sup>, como por adscripción voluntaria del trabajador, en cuyo caso, además de la limitación regulada en la ley respecto al turno de noche, también en algunos convenios suelen pactarse períodos máximos, por ejemplo cuando se dispone que «la duración a período adscrito a turno fijo no podrá exceder de 6 meses» <sup>44</sup>. Es evidente que esta estructura no queda desvirtuada por la introducción de insustanciales modifica-

---

<sup>38</sup> Entre las múltiples sentencias que han tratado este tema, por su interés, véase STSJ Extremadura 21 de febrero de 1991 (Ar. 1274). Ponente Ilmo. Sr. D. Alfredo García-Tenorio Bejarano; STSJ Navarra 9 de abril de 1991 (Ar. 2717). Ponente Ilmo. Sr. D. Víctor Cubero Romeo y STSJ Asturias 4 de junio de 1992 (Ar. 3128). Ponente Ilmo. Sr. D. Francisco Javier García González.

<sup>39</sup> STSJ Castilla y León/Valladolid 15 de marzo de 1994 (Ar. 1077). Ponente Ilmo. Sr. D. Emilio Álvarez Anlló. En este caso concreto el primer criterio utilizado por el centro fue la voluntariedad y, habiendo vacantes, la antigüedad.

<sup>40</sup> STSJ Canarias/Las Palmas 21 de febrero de 1995 (Ar. 613). Ponente Ilmo. Sr. D. Antonio Doreste Armas.

<sup>41</sup> STSJ Cataluña 28 de noviembre de 1991 (Ar. 6507). Ponente Ilmo. Sr. D. Pablo Duplá de Vicente Tutor.

<sup>42</sup> STSJ Cataluña 14 de marzo de 1991 (Ar. 2077). Ponente Ilmo. Sr. D. Pablo Duplá de Vicente Tutor.

<sup>43</sup> Convenio colectivo de la empresa Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, SA.

<sup>44</sup> Convenio colectivo de la empresa Valeo Iluminación, SA (Sant Esteve Sesrovires y Barcelona).

ciones en cuanto a la fijsa; por citar una, si se pacta un turno fijo de noche, alternando durante todo el año una noche de servicio de 10 horas con una jornada de descanso <sup>45</sup>. Finalmente decir sobre este tipo de turno que no comporta consecuencias negativas para la salud del trabajador, por lo que suele ser el más deseado.

Diferente es el turno móvil, que por su idiosincrasia y posiblemente por los perjuicios aceptados que produce en la persona del trabajador, los convenios colectivos normalmente regulan cláusulas que hagan posible la aplicación de estos sistemas a todos los trabajadores de la manera más igualitaria posible; ejemplo de esta tendencia es la regulación conforme la dirección se obliga a que la rotación de los turnos se efectúe en condiciones de total igualdad entre el personal afectado, evitando, en paridad de máquinas, que unos estén adscritos preferentemente a un determinado turno en perjuicio de otros <sup>46</sup>.

Existen dos tipos de rotación, rápida o lenta, según los cambios de turno tengan lugar en períodos reducidos de tiempo o, por el contrario, sean períodos más largos. Entre los períodos más cortos, sólo uno de los convenios colectivos analizados presentaba una rotación de cinco días <sup>47</sup>, mientras que el resto se decantaba hacia duraciones mayores, concretamente la mayoría prefería duraciones de cuatro semanas <sup>48</sup>, aunque en dos casos se decantan por una duración intermedia, en las dos semanas <sup>49</sup>.

A pesar de esta tendencia en la realidad, ya que los convenios colectivos suelen regular rotaciones más largas; en teoría, la rotación en períodos cortos es preferible desde varios puntos de vista. Así se afirma que, partiendo de los ritmos circadianos del cuerpo humano y de la repercusión social de los diferentes sistemas de turnos se suele recomendar una rotación de turnos rápida, cada dos o tres días, y que el período más largo de descanso siga al trabajo nocturno, ya que la rotación corta no produce una alteración biorítmica, ya que los ritmos biológicos no llegan a invertirse <sup>50</sup>. Además, la redacción del artículo 36.3 ET, y debido a la presencia de horas que suponen una mayor incidencia en la vida personal y familiar del trabajador, «parecen requerir que la rotación de turnos debe

---

<sup>45</sup> Tema tratado en la STSJ Castilla-La Mancha 14 de junio de 1991 (Ar. 3995). Ponente Ilma. Sra. D.<sup>a</sup> Petra García Márquez.

<sup>46</sup> Convenio colectivo de la empresa Semillas Batlle, SA, de la localidad de Bell-lloc de Urgell. De la misma manera, convenio colectivo de la empresa Indulleida, SA, de la localidad de Alguaire (Segrià).

<sup>47</sup> Convenio colectivo de la empresa Semillas Batlle, SA, de la localidad de Bell-lloc de Urgell.

<sup>48</sup> Convenio colectivo de la empresa Fercable, SA; convenio colectivo de la empresa Valeo Iluminación, SA (Sant Esteve Sesrovires y Barcelona); convenio colectivo de la empresa Cerestar Ibérica, SA y convenio colectivo de la empresa Sandvik Española, SA (centro de trabajo de Martorelles).

<sup>49</sup> Convenio colectivo de la empresa Nissan-Motor Ibérica, SA (Barcelona capital y Montcada) y convenio colectivo de la empresa Lincoln-KD, SA.

<sup>50</sup> KANAWATY, *Introducción al estudio del trabajo*, Ginebra, (OIT), 1996, pág. 72.

hacerse a intervalos relativamente breves»<sup>51</sup>. Sin embargo, hay que reconocer que si bien presenta efectos positivos para la salud del trabajador, éste es el sistema que más problemas sociales y familiares causa, sobre todo debido a la disfunción horaria. Por esta razón, en este caso más que en ninguno, el calendario laboral juega un papel fundamental, pero en este caso deberá constituirse una doble modalidad, ya que, aparte del calendario de toda la empresa, es importante que el trabajador pueda conocer su propio calendario para poder planificar su vida fuera del trabajo, el llamado cuadrante de turnos.

Ejemplo de esta rotación puede ser el siguiente esquema:

TURNO	SEMANA 1							SEMANA 2							SEMANA 3						
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
5-12 H	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
13-21 H	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
21-5 H	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

SEMANA 4							SEMANA 5						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

EQUIPO 1    
  EQUIPO 2    
  EQUIPO 3    
  EQUIPO 4    
  EQUIPO 5

**2. Corretornos.**

En todo caso, las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, «podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana», de acuerdo con el párrafo tercero del artículo 36.3 TRET. Es evidente que este precepto más que una regulación lo que contiene es la

<sup>51</sup> FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, V., *El trabajo a turnos*, Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores. Tomo III, Madrid, (Edersa), 1982, pág. 273.



constatación de una situación que se da en la realidad <sup>52</sup>. Sin embargo, el sistema elegido no sólo deberá servir para suplir a los trabajadores de los turnos, cuando disfruten de su descanso semanal legalmente establecido, sino que también deberá tener en cuenta todas las situaciones de absentismo, en las que las soluciones pueden ser variadas, por ejemplo la contratación por medio de contratos de interinidad o el uso de las empresas de trabajo temporal.

Normalmente, las vacantes suelen ser cubiertas por medio de dos sistemas: la adscripción voluntaria del personal o la contratación *ad hoc*. Usualmente los convenios colectivos suelen regular las dos posibilidades, por ejemplo cuando se dispone que la cobertura del cuarto turno se realizará con el personal que voluntariamente se incorpore y con los trabajadores de nueva contratación que se hayan incorporado a la empresa, y en su contrato individual de trabajo conste que estaban adscritos <sup>53</sup>, o en el caso que se regule que la forma de actuar para trabajar los sábados y domingos será por medio de solicitud de voluntarios y en caso de no cubrirse se creará un correturnos. Este correturnos se formará con el personal disponible o contratado temporalmente, si fuera necesario, y se informará de su implantación al comité de empresa y al personal afectado con una antelación mínima de una semana <sup>54</sup>; sin embargo, en algunos convenios se limita a que las vacantes que se produzcan en cualquiera de los turnos se cubrirán por personal voluntario <sup>55</sup>.

En el supuesto del personal contratado expresamente para suplir estas carencias se está ante los llamados «correturnos», que dependiendo de su prestación bien podrían ser contratados a tiempo parcial, a partir de la nueva normativa regulada en la nueva redacción dada al artículo 12 del TRET por el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre. Sin embargo, cabe realizar dos observaciones: en primer lugar, esta figura podrá quedar muy beneficiada si se regulan determinadas subvenciones o reducciones a las cuotas de la Seguridad Social respecto a los trabajadores contratados a tiempo parcial. En segundo lugar, si se pretende que puedan cubrir cualquier tipo de eventualidad, mejor hubiera sido regular un contrato de crédito horario, al estilo del contrato de trabajo alemán del Kapovaz, regulado por la Ley de 26 de abril de 1965.

Un esquema sobre el trabajo de los denominados correturnos puede ser el siguiente.

---

<sup>52</sup> Respecto al artículo 36.4 del ET, ALARCÓN CARACUEL afirmaba que no existe contenido normativo positivo ya que el legislador se limita a tomar nota de un dato previo a la realidad. *La ordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, (Tecnos), 1988, págs. 142-143.

<sup>53</sup> Convenio colectivo de Font Vella, SA, de Sant Hilari Sacalm.

<sup>54</sup> Convenio colectivo de la empresa San Miguel, fábricas de cervezas y malta, SA, de Lleida.

<sup>55</sup> Convenio colectivo de la empresa Camunsa-Rubatec Ute, SA.

**CORRETORNOS DE MAYO A SEPTIEMBRE 1998**

M = mañana  
 T = tarde  
 N = noche  
 F = festivo

	MAYO 98																														
	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
EQ-1 .....	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
EQ-2 .....				T	T	F	F	M	M	M	M	M	M	M	F	F	F	N	N	N	N	N	N	N	N	N	F	F	T	T	T
EQ-3 .....				F	F	T	T	T	T	T	T	F	F	M	M	M	M	M	M	M	M	F	F	F	N	N	N	N	N	N	N
EQ-4 .....				N	N	N	N	N	N	N	N	F	F	T	T	T	T	T	T	F	F	M	M	M	M	M	M	M	F	F	F
				M	M	M	F	F	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	F	F	T	T	T	T	T	T	F	F	M	M	

	JUNIO 98																														
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	
EQ-1 .....	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
EQ-2 .....				T	T	F	F	M	M	M	M	F	F	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	
EQ-3 .....				F	F	T	T	T	T	F	F	M	M	M	M	M	M	M	F	F	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	
EQ-4 .....				N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	
				M	M	M	F	F	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	

	JULIO 98																														
	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V
EQ-1 .....	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
EQ-2 .....				F	F	M	M	M	M	M	F	F	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	
EQ-3 .....				T	T	T	T	T	F	F	M	M	M	M	M	M	F	F	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	
EQ-4 .....				N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	
				M	M	F	F	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	

**CORRETORNOS DE MAYO A SEPTIEMBRE 1998 (continuación)**

M = mañana  
 T = tarde  
 N = noche  
 F = festivo

	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L							
<b>AGOSTO 98</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
EQ-1 .....	M	M	M	M	M	M	F	F	F	N	N	N	N	N	N	N	F	F	T	T	T	T	T	T	T	T	F	F	M	M	M
EQ-2 .....	T	T	T	T	F	F	M	M	M	M	M	M	F	F	F	N	N	N	N	N	N	N	N	F	F	T	T	T	T	T	
EQ-3 .....	N	N	F	F	T	T	T	T	T	F	F	M	M	M	M	M	M	F	F	F	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	F
EQ-4 .....	F	F	N	N	N	N	N	N	N	F	F	T	T	T	T	T	T	T	T	F	F	M	M	M	M	M	M	F	F	N	

	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X							
<b>SEPTIEMBRE 98</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
EQ-1 .....	M	M	M	F	F	F	N	N	N	N	N	N	N	F	F	T	T	T	T	T	T	T	F	F	M	M	M	M	M	
EQ-2 .....	T	F	F	M	M	M	M	F	F	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	F	F	T	T	T	T	T	F	
EQ-3 .....	F	T	T	T	T	T	T	F	F	M	M	M	M	M	M	M	M	F	F	F	N	N	N	N	N	N	N	N	F	T
EQ-4 .....	N	N	N	N	N	N	N	F	F	T	T	T	T	T	T	F	F	M	M	M	M	M	M	M	M	F	F	N	N	N

	J	V
<b>OCTUBRE 98</b>	1	2
EQ-1 .....	M	F
EQ-2 .....	F	M
EQ-3 .....	T	T
EQ-4 .....	N	N

### 3. Solapamiento de turnos.

En el relevo de los turnos se deben instrumentar mecanismos de conexión entre el trabajador del turno saliente y el del entrante, ya que es fundamental que se realice un traspaso de información que habrá de ser lo más completo posible para que el proceso continuado pueda seguir sin problemas. Con esta finalidad los convenios colectivos suelen regular cláusulas que permitan solventar los problemas que se originarían en caso de ausencia del trabajador en un puesto de trabajo porque uno terminó su turno y el otro no puede incorporarse. Concretamente, se prevé que «los horarios para los diferentes turnos se enlazarán de manera que no existan tiempos muertos, y en cualquier caso, se garantice el relevo»<sup>56</sup>, e incluso se dispone que «el trabajador está obligado a permanecer en su lugar de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo que sea necesario durante la espera, que no podrá exceder de 2 horas, se ha de compensar al precio de hora extraordinaria»<sup>57</sup>. En este punto se deberá tener en cuenta la prohibición contenida en el artículo 36.1 segundo, párrafo *in fine*, según el cual los trabajadores nocturnos, y por tanto los adscritos al turno nocturno, no podrán realizar horas extraordinarias.

### 4. Descanso

El trabajador que preste sus servicios dentro de un sistema de turnos contará con los mismos derechos y obligaciones en materia de regulación de jornada que otro trabajador que no siga esta estructura, aunque no exista una regulación concreta que determine esta situación, como por ejemplo el anterior artículo 24.2 de la Ley 16/1976, de 8 de abril, al regular que «cuando las empresas, de acuerdo con las normas específicas dictadas por el Ministerio de Trabajo, mantengan en funcionamiento ininterrumpidamente sus centros de trabajo durante las veinticuatro horas del día, respetarán siempre la jornada máxima del trabajador y las prohibiciones establecidas en la normativa laboral». Este es también el sistema elegido en Alemania, donde el trabajo a turnos, el único límite que debe respetar son los descansos previstos en el artículo 12, párrafo 1 de la Ordenanza sobre la Jornada de Trabajo. De la misma manera, y a título de ejemplo, la jurisprudencia que ha analizado esta temática, aplicando esta norma, dispone que «sólo se abonarán como extraordinarias las horas de trabajo que superen los turnos ordinario y adicional, en este caso haber superado 35 horas por semana»<sup>58</sup>.

Sin embargo, la propia ley establece dos excepciones a la norma general.

En primer lugar dispone que en estas empresas, y cuando así lo requiera la organización, «se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal» previsto en el artículo 37.1 del TRET o «separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en

<sup>56</sup> Convenio colectivo de la empresa La Moravia, SA, de la localidad de Bell-lloc de Urgell.

<sup>57</sup> Convenio colectivo de las industrias de prefabricado de hormigón y derivados del cemento de la provincia de Barcelona.

<sup>58</sup> STSJ Cataluña 2 de septiembre de 1993 (Ar. 3805). Ponente Ilmo. Sr. D. Ángel de Prada Mendoza. En un caso similar, STSJ Castilla y León/Burgos 27 de noviembre de 1993 (Ar. 4699). Ponente Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. Teresa Monasterio Pérez.

otro día de la semana», según el artículo 19.1 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo<sup>59</sup>. Así, por ejemplo, la jurisprudencia ha declarado que no existe vulneración de la norma si en la primera semana descansa 20 minutos menos de las 12 horas, pero esto se ve compensado por los 20 minutos de más que descansa la segunda jornada<sup>60</sup>. Ahora bien, el cómputo de estos días de descanso o libranza no puede realizarse sobre días de trabajo, sino sobre días naturales de 24 horas porque, quienes tienen jornadas denominadas concentradas, al librar dos días de actividad estarían librando cuatro; así, en este caso concreto, en una jornada semanal de lunes, miércoles y viernes, y que por dos días festivos se dejara de trabajar el lunes y el miércoles, lo que tendría como consecuencia trabajar sólo el viernes, por la concurrencia de dos fiestas, en tanto que quienes distribuyan sus fiestas en cinco días habrían laborado tres de estos cinco<sup>61</sup>.

En segundo lugar, si al cambiar el trabajador de turno de trabajo no puede disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el artículo 34.3 del TRET, «se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de 7 horas compensándose la diferencia hasta las 12 horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes», de acuerdo con el artículo 19.2 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre. En este supuesto los problemas principales han surgido cuando en determinadas situaciones excepcionales los trabajadores que trabajan en un turno se ven obligados a doblar turno, de manera que realizan una nueva jornada íntegra; en este caso, se ha considerado que es suficiente que la empresa abone estas horas como horas extraordinarias por exceso de jornada o las compense por descanso<sup>62</sup>. Ahora bien, si se aprecia la presencia de alguna circunstancia excepcional, la empresa podrá no compensar dicha situación en los días posteriores<sup>63</sup>.

## 5. Reducción de la jornada anual.

Es relativamente frecuente que la jornada anual del trabajador que presta sus servicios en régimen de turnos sea menos extensa que la del resto de trabajadores. Así puede encontrarse una reducción de jornada anual equivalente entre el calendario de turno que le corresponda y 1.740,57 horas al año<sup>64</sup> o una jornada anual de 1.780 horas para todos los trabajadores, frente a una jornada de 1.758 para los que realizan trabajo a turnos<sup>65</sup> o, incluso, una reducción sólo si se trabajó en turno de noche: jornada anual, 1.760 horas, jornada del turno de noche, 1.690 horas<sup>66</sup>.

<sup>59</sup> Regulación ya contenida en el artículo 1 del Decreto 860/1976, de 23 de abril y artículo 6 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

<sup>60</sup> STSJ Extremadura 12 de noviembre de 1992 (Ar. 5604). Ponente Ilmo. Sr. D. Pedro Bravo Gutiérrez. En una situación similar, STSJ Galicia 26 de enero de 1998 (Ar. 10). Ponente Ilmo. Sr. D. Miguel Ángel Cadenas Sobreira.

<sup>61</sup> STSJ Madrid 9 de febrero de 1993 (Ar. 964). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa.

<sup>62</sup> STS 22 de junio de 1998 (Ar. 5478). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Ramón Martínez Garrido. En sentido similar, STSJ Extremadura 12 de noviembre de 1992 (Ar. 5604). Ponente Ilmo. Sr. D. Pedro Bravo Gutiérrez.

<sup>63</sup> STSJ Andalucía/Sevilla 10 de octubre de 1996 (Ar. 4892). Ponente Ilma. Sra. D.<sup>a</sup> Ana M.<sup>a</sup> Orellana Cano. En el mismo sentido, STSJ La Rioja 23 de octubre de 1997 (Ar. 3495). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Loma-Osorio Faure.

<sup>64</sup> Convenio colectivo de la empresa Schott Atevi, SA.

<sup>65</sup> Asunto tratado en la STSJ Cataluña 30 de julio de 1994 (Ar. 3085). Ponente Ilmo. Sr. D. José de Quintana Pellicer.

<sup>66</sup> Convenio colectivo de la empresa ABB Motores, SA.

Esta medida en algunos convenios queda justificada, por ejemplo, al decir que se percibe en compensación de no tener la jornada reducida en los meses de verano <sup>67</sup>, aunque dicha explicación no es necesaria ya que no hay lugar a dudas que, según entiende la jurisprudencia, «no se infringe el principio de igualdad cuando se establece para los trabajadores que realizan su trabajo en horario nocturno una jornada anual de 1.570 y para los que trabajan a turnos de 1.400 horas» <sup>68</sup>.

En esta materia quizás el problema más grave, y del que en la actualidad aún se están sintiendo los efectos, como puede apreciarse en la profusión de sentencias del Tribunal Supremo que durante los meses de 1998 han aparecido, se halla en las instituciones sanitarias, pero en un tema muy concreto, que aunque pudiera parecer banal significa cantidades muy importantes de dinero. El conflicto es el que sigue.

En el Acuerdo de 22 de febrero de 1992, sobre aspectos profesionales, económicos y organizativos en las instituciones sanitarias se pactó una jornada anual para el trabajo diurno de 1.645 horas y una jornada, para el trabajo nocturno de 1.470 horas, así como una jornada para el turno rotatorio, que es ponderada dependiendo del número de noches realizado al año. Así, el turno diurno era el realizado cuando se cumplía la jornada anual en horario de mañana, de tarde, o unos días de mañana y otros de tarde; mientras que el trabajo nocturno es el realizado en horario nocturno. Sin embargo, parece que este último aspecto no quedaba claro ya que se presentaron multitud de reclamaciones en las que se solicitaba que en el supuesto de que se hubiera realizado alguna jornada de trabajo a turnos, con independencia de los períodos se realizara la correspondiente reducción de la jornada a 1.530 horas anuales.

Esta interpretación anómala originó multitud de demandas judiciales que obligaron finalmente a suscribir la Resolución de 23 de diciembre de 1996, del Instituto Nacional de la Salud, sobre interpretación del apartado IV, en relación con el turno rotatorio a efectos del cumplimiento de jornada. De esta manera, en esta resolución se disponía que el turno rotatorio consiste en trabajar en turno de noche, rotando con los turnos de mañana, tarde y noche, es decir, siempre incluyendo el turno de noche. Así, se clarifica que la jornada anual de estos trabajadores se calculará ponderando el número de noches efectivamente trabajadas en el año, de manera que sólo si realiza 42 noches al año la jornada será de 1.530 horas. Además, con independencia de las jornadas realizadas se reconoce un complemento de turnicidad para todos aquellos trabajadores que presten sus servicios en diversos turnos, con independencia del número de horas de jornada anual.

Fruto de este texto, el Tribunal Supremo está denegando continuamente las peticiones solicitadas en virtud de la interpretación anterior con las mismas palabras:

---

<sup>67</sup> Convenio colectivo de la empresa Schott Atevi, SA.

<sup>68</sup> STSJ Galicia 1 de junio de 1995 (Ar. 2298). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis F. de Castro Fernández.

«La expresión turno rotatorio contenida en el Anexo IV del Acuerdo de 22 de febrero de 1992 firmado entre la Administración sanitaria del Estado y las organizaciones sindicales más representativas, se ha de entender cuando existe jornada diurna y nocturna, y por tanto no comprende si el trabajo sólo se realiza en horario de mañana y tarde.»<sup>69</sup>

## VI. ADSCRIPCIÓN AL TURNO DE NOCHE

El TRET regula que en las empresas con procesos productivos durante las 24 horas del día, en la organización del trabajo 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. De esta regulación cabe entender dos cuestiones principales. La primera se refiere a que el legislador ha optado por un sistema de turnos móviles o rotativos, frente a la posibilidad de los turnos fijos. La segunda es que el trabajador no podrá estar en el turno de noche durante un tiempo superior al establecido en la norma, salvo que acepte diferente posibilidad.

<sup>69</sup> La STS 26 de diciembre de 1997 (Ar. 9633). Ponente Excmo. Sr. D. Miguel Ángel Campos Alonso, es la primera sentencia que se pronunciará de esta manera. A partir de esta sentencia se dicta toda una serie que aún continúa, entre las que se pueden destacar las siguientes: STS 6 de abril de 1998 (Ar. 3468). Ponente Excmo. Sr. D. José Antonio Somalo Giménez; STS 20 de abril de 1998 (Ar. 3482). Ponente Excmo. Sr. D. José María Marín Correa; STS 6 de mayo de 1998 (Ar. 4100). Ponente Excmo. Sr. D. Víctor Fuentes López; STS 12 de mayo de 1998 (Ar. 4333). Ponente Excmo. Sr. D. Mariano Sampedro Corral; STS 18 de mayo de 1998 (Ar. 4660). Ponente Excmo. Sr. D. Fernando Salinas Molina; STS 18 de mayo de 1998 (Ar. 4661). Ponente Excmo. Sr. D. Leonardo Bris Montes; STS 19 de mayo de 1998 (Ar. 4734). Ponente Excmo. Sr. D. Leonardo Bris Montes; STS 20 de mayo de 1998 (Ar. 4739). Ponente Excmo. Sr. D. Fernando Salinas Molina; STS 20 de mayo de 1998 (Ar. 4741). Ponente Excmo. Sr. D. Arturo Fernández López; STS 25 de mayo de 1998 (Ar. 4924). Ponente Excmo. Sr. D. Pablo Manuel Cachón Villar; STS 25 de mayo de 1998 (Ar. 4925). Ponente Excmo. Sr. D. Jesús González Peña; STS 25 de mayo de 1998 (Ar. 4926). Ponente Excmo. Sr. D. José María Marín Correa; STS 26 de mayo de 1998 (Ar. 4929). Ponente Excmo. Sr. D. Leonardo Bris Santos; STS 2 de junio de 1998 (Ar. 4943). Ponente Excmo. Sr. D. José María Marín Correa; STS 3 de junio de 1998 (Ar. 4945). Ponente Excmo. Sr. D. Gonzalo Moliner Tamborero; STS 5 de junio de 1998 (Ar. 5095). Ponente Excmo. Sr. D. Arturo Fernández López; STS 6 de junio de 1998 (Ar. 5096). Ponente Excmo. Sr. D. Mariano Sampedro Corral; STS 8 de junio de 1998 (Ar. 5116). Ponente Excmo. Sr. D. José Antonio Somalo Giménez; STS 12 de junio de 1998 (Ar. 5205). Ponente Excmo. Sr. D. Gonzalo Moliner Tamborero; STS 12 de junio de 1998 (Ar. 5206). Ponente Excmo. Sr. D. Leonardo Bris Montes; STS 15 de junio de 1998 (Ar. 5264). Ponente Excmo. Sr. D. Jesús González Peña; STS 15 de junio de 1998 (Ar. 5265). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Ramón Martínez Garrido; STS 15 de junio de 1998 (Ar. 5266). Ponente Excmo. Sr. D. Jesús González Peña; STS 16 de junio de 1998 (Ar. 4106). Ponente Excmo. Sr. D. Miguel Ángel Campos Alonso; STS 16 de junio de 1998 (Ar. 5399). Ponente Excmo. Sr. D. José Antonio Somalo Giménez; STS 19 de junio de 1998 (Ar. 5472). Ponente Excmo. Sr. D. Fernando Salinas Molina; STS 22 de junio de 1998 (Ar. 5477). Ponente Excmo. Sr. D. José María Marín Correa; STS 22 de junio de 1998 (Ar. 5479). Ponente Excmo. Sr. D. José María Marín Correa; STS 23 de junio de 1998 (Ar. 5481). Ponente Excmo. Sr. D. Arturo Fernández López; STS 24 de junio de 1998 (Ar. 5530). Ponente Excmo. Sr. D. Jesús González Peña; STS 24 de junio de 1998 (Ar. 5531). Ponente Excmo. Sr. D. Fernando Salinas Molina; STS 25 de junio de 1998 (Ar. 5535). Ponente Excmo. Sr. D. Arturo Fernández López; STS 30 de junio de 1998 (Ar. 5539). Ponente Excmo. Sr. D. Leonardo Bris Montes; STS 30 de junio de 1998 (Ar. 5794). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Gil Suárez; STS 2 de julio de 1998 (Ar. 6156). Ponente Excmo. Sr. D. Mariano Sampedro Corral; STS 6 de julio de 1998 (Ar. 6158). Ponente Excmo. Sr. D. Mariano Sampedro Corral; STS 8 de julio de 1998 (Ar. 6259). Ponente Excmo. Sr. D. Fernando Salinas Molina; STS 8 de julio de 1998 (Ar. 5708). Ponente Excmo. Sr. D. Fernando Salinas Molina; STS 8 de julio de 1997 (Ar. 5709). Ponente Excmo. Sr. D. Fernando Salinas Molina y STS 9 de julio de 1998 (Ar. 5710). Ponente Excmo. Sr. D. Gonzalo Moliner Tamborero. Además, por su importancia STSJ Comunidad Valenciana 4 de octubre de 1991 (Ar. 5843). Ponente Ilmo. Sr. D. Francisco José Pérez Navarro y STSJ Castilla y León/Burgos 3 de mayo de 1995 (Ar. 2020). Ponente Ilmo. Sr. D. Marcos Antonio Blanco Leira.

Se trata, por tanto, de una declaración de voluntad que podrá proceder de contrato de trabajo o de aceptación expresa o tácita, por lo que claramente puede ser incluida su regulación dentro de los derechos renunciables. Está claro que esta adscripción voluntaria al turno de noche sólo será mientras persista la voluntad del trabajador. Así, por ejemplo, la jurisprudencia entendió que existe esta adscripción cuando desde un inicio se contrató la relación laboral para prestar servicios en tal turno de noche, ya que si no admitiera esta posibilidad, «se permitiría que el trabajador fuera válidamente contra sus propios actos generadores de la relación laboral, la cual, posiblemente, la empresa no hubiera concertado con el trabajador de haber sabido que el pacto inicial podía mutarse desvirtuando la contratación»<sup>70</sup>. Por esta razón, si el trabajador solicitó voluntariamente la adscripción al turno de noche, pero posteriormente pide que se le reintegre al turno de día, se le debe aplicar la normativa general<sup>71</sup>. En todo caso, las preferencias por el turno de noche suelen acabar siendo temporales, normalmente por cuestiones sociales.

La regulación sobre la adscripción de los trabajadores al turno de noche es radicalmente diferente cuando se trata de colectivos distintos a los trabajadores por cuenta ajena. Concretamente, el artículo 50.2 del Estatuto del Personal Auxiliar Sanitario Titulado y Auxiliar de Clínica de la Seguridad Social, Orden de 5 de julio de 1971, según la redacción dada por la Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1983, regula que en el caso de solicitud por parte de este personal, la Dirección del centro está obligada a dar preferencia al turno de noche sobre el rotatorio, cuando hubiera personal voluntariamente adscrito al mismo. Los problemas que se han originado a partir de esta redacción han sido múltiples, normalmente derivados de resoluciones de la Dirección del centro que denegaba esta opción a alguna persona.

En estos casos, la jurisprudencia se ha expresado claramente al entender que la opción voluntaria ejercitada por el personal estatutario para realizar el turno de noche no implica su adscripción indefinida ya que «la fijeza está contemplada con carácter excepcional por constituir el principio general la aplicación del turno rotatorio para la atención de las necesidades del centro hospitalario» y, por ello, en ningún caso pueden verse limitadas las facultades de organización de los órganos directivos<sup>72</sup>. Por esta razón ha afirmado que la Dirección podrá modificarlo si aprecia necesidades, por ejemplo, si lo realiza tras llegar a un acuerdo con las centrales sindicales<sup>73</sup> o si trata de atender la aspiración de otros sanitarios que quieran participar en el turno de noche<sup>74</sup>. Incluso ha llegado a considerar que el hecho de que el trabajador cuando se encuentre prestando servicios en una determinada plaza, hubiese sido asignado al turno fijo de noche a petición propia, no significa que ello le otorgue el derecho a realizar ese turno en cualquier otro puesto, servicio o dependencia de la institución o centro en el que se desarrolla su labor<sup>75</sup>.

<sup>70</sup> STSJ Madrid 24 de enero de 1991 (Ar. 867). Ponente Ilmo. Sr. D. José Joaquín Jiménez Sánchez.

<sup>71</sup> STSJ Madrid 28 de abril de 1991 (Ar. 2662). Ponente Ilmo. Sr. D. Eugenio Suárez Palomares.

<sup>72</sup> STSJ Madrid 8 de junio de 1995 (Ar. 2651). Ponente Ilmo. Sr. D. Pedro Francisco Armas Andrés y STSJ Madrid 4 de julio de 1995 (Ar. 2875). Ponente Ilmo. Sr. D. Antonio Peral Ballesteros. De la misma manera, STSJ Comunidad Valenciana 8 de mayo de 1991 (Ar. 3551). Ponente Ilmo. Sr. D. Francisco José Pérez Navarro.

<sup>73</sup> STS 4 de octubre de 1994 (Ar. 7745). Ponente Excmo. Sr. D. Víctor Fuentes López.

<sup>74</sup> STS 10 de octubre de 1994 (Ar. 7763). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio Linares Lorente.

<sup>75</sup> STS 20 de marzo de 1997 (Ar. 2597). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Gil Suárez.



## VII. ESTUDIOS

El trabajador que cursa con regularidad estudios, para la obtención de un título académico o profesional, tiene preferencia para la elección de turno de trabajo, según el artículo 23.1 a) TRET. De la lectura de esta regulación puede extraerse que para que pueda aplicarse este precepto se requiere la concurrencia de dos requisitos <sup>76</sup>:

1. Que la empresa esté organizada en turnos, y
2. Que el trabajador curse estudios con regularidad.

Este precepto, como diáfano indica el Tribunal Constitucional, no puede significar que al empresario se le pueda imponer la obligación de satisfacer la compatibilidad de asistencia a clases del trabajador y el trabajo ya que, entenderlo así, significaría desplazar hacia éste la carga prescricional al derecho a la educación <sup>77</sup>, por lo que reiteradamente ha entendido la jurisprudencia que no se trata de «una norma en blanco» <sup>78</sup>, sino una norma de derecho inmediato, con presupuestos de hecho y contenido precisos y determinados en la que se regula «una preferencia, no una concesión reglada y automática de este beneficio» <sup>79</sup>. Es evidente que esta ambigüedad motiva que pudiera ser deseable que en los convenios colectivos se precisara esta norma tan suscita, sobre todo determinando unos términos más concretos para su ejercicio, que pueden suponer tanto una ampliación como una limitación de este derecho <sup>80</sup>.

Por estas razones se ha creado una doctrina, que puede extraerse tanto de la jurisprudencia como de los convenios colectivos, según la cual el empresario podrá limitar el ejercicio de este derecho por parte del trabajador, por ejemplo, «si los efectos negativos que se derivarían serán mayores que las expectativas de derecho generadas» <sup>81</sup> o, si puede afectar al desarrollo normal del proceso productivo u ocasionar algún perjuicio en las condiciones de otros trabajadores <sup>82</sup> o, cuando pudie-

<sup>76</sup> Entre muchas, cabe destacar STSJ Asturias 11 de febrero de 1991 (Ar. 1226). Ponente Ilmo. Sr. D. Emilio Barbón Martínez; STSJ Baleares 20 de junio de 1991 (Ar. 3970). Ponente Ilmo. Sr. D. José Zaforteza Calvet; STSJ Aragón 22 de enero de 1992 (Ar. 196). Ponente Ilmo. Sr. D. Benjamín Blasco Segura y STSJ Aragón 2 de febrero de 1994 (Ar. 606). Ponente Ilmo. Sr. D. Emilio Molins Guerrero.

<sup>77</sup> STC 129/1989, de 17 de julio. De la misma manera, STSJ Andalucía/Málaga 13 de mayo de 1993 (Ar. 2288). Ponente Ilmo. Sr. D. Antonio Navas Galisteo.

<sup>78</sup> STSJ Cantabria 22 de febrero de 1991 (Ar. 1201). Ponente Ilmo. Sr. D. Manuel Benigno Flórez Menéndez.

<sup>79</sup> STSJ Navarra 18 de noviembre de 1994 (Ar. 4204). Ponente Ilmo. Sr. D. Víctor Cubero Romeo.

<sup>80</sup> Sobre un caso de limitación regulada en convenio colectivo, véase STSJ Castilla y León/Burgos 3 de mayo de 1991 (Ar. 3005). Ponente Ilmo. Sr. D. Alfonso Ruiz Nieto.

<sup>81</sup> STSJ Navarra 18 de noviembre de 1994 (Ar. 4204). Ponente Ilmo. Sr. D. Víctor Cubero Romeo.

<sup>82</sup> Convenio colectivo de la empresa Valeo Iluminación, SA (Sant Esteve Sesrovires y Barcelona).

ra entenderse que las necesidades de la organización y del trabajo no lo permiten <sup>83</sup> o, en atención al carácter necesario y público del servicio, sin que bajo ningún concepto pueda demostrarse que se haya incurrido en una conducta arbitraria o caprichosa por su parte <sup>84</sup>.

En otros casos, el disfrute de este derecho ya se encuentra limitado a que exista un trabajador que acepte la permuta de su puesto de trabajo con el trabajador que solicita el derecho; por lo que podrá negarse, si no se prueba ninguna gestión encaminada a que algún trabajador voluntariamente aceptara el cambio, ya que en una empresa del tamaño y características de la demandada (Ford) existen medios patronales y sindicales que permiten esta modificación <sup>85</sup>, y aun habiendo acordado con otro trabajador este cambio, el empresario también se podrá negar, si lo impide la naturaleza de los contratos o si puede provocar, razonablemente, problemas en el servicio, para lo cual se concede un plazo de 72 horas a los representantes de los trabajadores para ser oídos <sup>86</sup>.

Sin embargo, en algún supuesto se ha realizado una lectura mucho más restrictiva de esta potestad del empresario y se ha entendido que este derecho no puede ser objeto de interpretación restrictiva alguna, sino que se trata claramente de un derecho de eficacia directa y que cabe aplicar, tanto a los turnos fijos como a los rotatorios, sin que en su ejercicio quepa más limitación que la derivada de un interés o un derecho a proteger de mayor rango que el derecho a la promoción, lo que se traduce en que solamente se halle condicionado por el derecho de los restantes trabajadores a que prevalezca lo dispuesto en el artículo 36 y por las exigencias organizativas de la empresa <sup>87</sup>. Incluso en una sentencia se declara el derecho del trabajador a percibir una indemnización de daños y perjuicios. Concretamente el supuesto relata que un trabajador solicitó que se le asignara turno fijo por la realización de unos estudios, reclamación que fue denegada por la empresa y que, impugnada por el trabajador esta decisión ante el Juez, le fue concedido el derecho, pero como fue recurrida esta sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia, que al final acabó confirmando la sentencia de instancia, durante dos cursos académicos no pudo disfrutar de la asignación de turno fijo. Sin embargo, durante estos dos cursos estuvo matriculado y debido a los turnos no pudo asistir aproximadamente a un tercio de las horas de clase, por lo que presentado a los exámenes, los suspendió. Solicitada indemnización de daños y perjuicios por haber suspendido, el Tribunal entendió que la causa de la falta de asistencia se debió a la negativa de la empresa y, por tanto, puede derivarse una cierta causalidad, por lo que concedió la indemnización solicitada <sup>88</sup>.

<sup>83</sup> STSJ Castilla y León/Burgos 10 de mayo de 1994 (Ar. 2161). Ponente Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. María Teresa Monasterio Pérez.

<sup>84</sup> STSJ Andalucía/Málaga 13 de mayo de 1993 (Ar. 2288). Ponente Ilmo. Sr. D. Antonio Navas Galisteo.

<sup>85</sup> STSJ Comunidad Valenciana 21 de junio de 1994 (Ar. 2639). Ponente Ilmo. Sr. D. Gonzalo Moliner Tamborero.

<sup>86</sup> Convenio colectivo de la empresa Eulen, SA (prestación de servicios sociosanitarios).

<sup>87</sup> STSJ Galicia 26 de julio de 1993 (Ar. 3422). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis F. de Castro Fernández. Respecto a la aplicación indiferente a los dos tipos de turnos, STSJ Andalucía/Málaga 14 de mayo de 1991 (Ar. 3128). Ponente Ilmo. Sr. D. José Miguel Martínez Jiménez.

<sup>88</sup> STSJ Aragón 16 de junio de 1993 (Ar. 2909). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Piqueras Gayó.

Finalmente, para concluir este tema, tres aspectos concretos, pero de relevancia suficiente para no ser obviados, ya que quizás son los que más aplicación práctica pueden tener por ser más tangibles. En primer lugar, es normal que al trabajador que solicite disfrutar de este derecho se le exija acreditación de las circunstancias, pero desde un doble punto de vista: previo y simultáneo. Previo, de manera que deberá acreditar que el horario de los estudios es incompatible con el trabajo, por lo que se necesita el cambio de turno, de manera que no será excusa no aportar este dato con la justificación de que no se ha realizado la matrícula en los estudios que se pretenden seguir, por lo que no se sabe el horario concreto <sup>89</sup>. Simultáneo, de manera que concedido un turno fijo para poder desarrollar unos estudios, se le pide que aporte justificación de asistencia a clase a la finalización de cada trimestre, en caso contrario, puede ser reintegrado a su puesto de trabajo anterior <sup>90</sup>.

En segundo lugar, este precepto que regula el derecho a elegir turno consiste en optar por no quedar sometido a turnos, o sea quedarse en un horario estable, o exclusivamente a quedar liberado del turno incompatible con sus estudios. Parece que la solución a esta cuestión se resuelve en la segunda parte de la pregunta, como se deduce de una decisión jurisprudencial en la que se afirma que esta preferencia sólo operará en día lectivo, de lunes a viernes, y exclusivamente por el tiempo que duren los estudios <sup>91</sup>.

En tercer lugar, se plantea un problema que ha originado soluciones contradictorias. El supuesto es idéntico: una trabajadora que cursa estudios y que es contratada para desempeñar un determinado puesto de trabajo. Una vez en curso el contrato, la trabajadora solicita se le conceda el disfrute del derecho a cambio de turno por estudios. En ambos casos, la decisión es diferente. En el primero se entiende que es irrelevante que la actora cursara estudios en el momento de concluir el contrato en el que se comprometía a prestar sus servicios a tres turnos durante los siete días de la semana; y en caso de alegar mala fe por parte de la trabajadora, debía ser probada por la empresa <sup>92</sup>. Mientras que en el segundo, no se concede el derecho ya que se entiende que la trabajadora fue contratada para desempeñar una plaza que cubriera el turno de tarde, como así se establecía en las pruebas selectivas convocadas, por lo que se ha de presumir que, salvo que hubiere habido un cambio en las necesidades y organización de trabajo en la agencia en la que presta trabajo, las necesidades de trabajo y organización no han variado, y si fue contratada para el turno de tarde, es obvio que fue debido a las necesidades del servicio, pues de lo contrario la plaza se habría convocado para turno distinto <sup>93</sup>.

<sup>89</sup> STSJ Castilla-La Mancha 13 de julio de 1992 (Ar. 3989). Ponente Ilmo. Sr. D. Jesús Rentero Jóver.

<sup>90</sup> STSJ Canarias/Santa Cruz de Tenerife 30 de diciembre de 1994 (Ar. 4954). Ponente Ilma. Sra. D.ª M.ª. Carmen Sánchez-Parodi Pascua.

<sup>91</sup> STSJ Cantabria 22 de febrero de 1991 (Ar. 1201). Ponente Ilmo. Sr. D. Manuel Benigno Flórez Menéndez.

<sup>92</sup> Véase nota 91.

<sup>93</sup> STSJ Castilla y León/Burgos 10 de mayo de 1994 (Ar. 2161). Ponente Ilma. Sra. D.ª. María Teresa Monasterio Pérez.

## VIII. SALUD LABORAL

El trabajo a turnos, inevitablemente y como ya se dijo en la introducción, es una forma de vida y organización que rompe con los esquemas tradicionales de vida y de adaptación del ritmo biológico. De esta manera, tradicionalmente se han atribuido dos tipos de disfunciones, que en la vida real son difícilmente escindibles a este sistema: biológicas y sociales <sup>94</sup>.

En cuanto a las cuestiones biológicas ha sido la cronobiología la que se ha dedicado a estudiar la alteración de los sistemas biológicos en el contexto del trabajo a turnos. Así, se han detectado varios problemas en los trabajadores que prestan servicios en estos períodos. Concretamente aparece alteración del sueño, sobre todo si no se respeta el descanso entre las 23 horas y las 4 de la madrugada, que son las mejores horas de sueño; posibles problemas neurológicos, concretados en sobrefatiga y trastornos nerviosos; así como perturbaciones digestivas. En todo caso, este desfase de ritmo biológico, al llegar a una determinada edad, y aunque durante los períodos anteriores no se haya producido ninguna disfunción, suele producir consecuencias para la salud.

Entre las cuestiones sociales, cabe destacar la existencia de un conflicto entre los ritmos biológicos y los horarios de trabajo, ya que el trabajador que trabaja en este sistema ha de convivir con dos tipos de horarios: el ritmo de trabajo y el ritmo social, concretados en el turno de mañana por madrugar excesivamente, en el turno de tarde por la comida y en el turno de noche por el sueño; las dificultades en la vida familiar y social, la disminución del tiempo de ocio. Así se ha llegado a calificar a esta situación de «aislamiento social de quien trabaja a turnos» <sup>95</sup>, que genera multitud de problemas sociales.

Sin embargo, no se ha demostrado que exista mayor absentismo en los trabajadores que desarrollan su actividad bajo esta modalidad, ni tampoco que se produzca mayor número de accidentes, pero sí se constata que los producidos suelen ser más graves que los ocasionados en otros momentos del día; por lo que no permite afirmar que los costes derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales relacionados con este sistema de trabajo sean mayores, sobre todo cuando existe toda una serie de factores que inciden en la mayor o menor penosidad del trabajo a turnos que pueden ser calificados como externos, por ejemplo, los elementos climáticos.

Descrita esta situación, que como puede comprobarse presenta planteamientos difíciles de unificar, sólo queda ver cuál es la legislación vigente que de alguna manera intenta establecer algún atisbo de protección a la salud de estos trabajadores. Son dos los preceptos que han de ser tenidos

---

<sup>94</sup> Sobre esta materia de trascendencia incuestionable, véase, entre muchos, ARDANZA GOYTIA, «Problemática del trabajo nocturno y por turnos y su incidencia en la salud», *Salud y Trabajo*, número 53, 1986, pág. 35 y ss.; CARTER y CORLETT, «Los efectos del trabajo por turnos sobre las condiciones de vida y trabajo», *Revista de Trabajo* número 80, 1985, págs. 97 y ss.; FERREIROS ESPINOSA, «Patología de la turnicidad», *Medicina de la Empresa*, Volumen X, número 1, pág. 33 y ss. y DESOILLE, MARTI MERCADAL, SCHERRER, y TRUHAUT, *Medicina del Trabajo*, Barcelona, (Editorial Masson, SA), 1986, pág. 136 y ss.

<sup>95</sup> DÄUBLER, *Derecho del Trabajo*, Madrid, (MTSS), 1994, pág. 599.

en cuenta. En todo caso cabe hacer constar que no existe una regulación específica para este tipo de trabajadores, y que sólo podrán beneficiarse de las medidas protectoras en cuanto puedan ser incluidos dentro del concepto de trabajo nocturno o trabajador nocturno, excepto en el supuesto de las trabajadoras.

En primer lugar, el artículo 36.4 TRET, fruto de la transposición de la Directiva antes citada <sup>96</sup>, regula que estos trabajadores «deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa».

En segundo lugar, si realizada la evaluación de los riesgos contemplada en el artículo 16 LPRL, se revelase «un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia» de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, el empresario deberá adoptar «las medidas necesarias» para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, entre las que podrán considerarse, «cuanto resulte necesario», la no realización de trabajo a turnos, según el artículo 26.1 LPRL <sup>97</sup>.

## IX. PLUS DE TURNICIDAD

El trabajador que presta sus servicios en régimen de turnos normalmente recibe un complemento o plus en atención a dicho trabajo, que suele denominarse plus de turnicidad o de turnos y cuya regulación, contenida en los convenios colectivos, es, como se verá, muy variada <sup>98</sup> y no exenta de polémica <sup>99</sup>. De la misma manera, el artículo 118 del Reglamento General para el régimen, gobierno y servicio de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social, aprobado por Orden Ministerial de 7 de julio de 1972, regula un complemento de atención continuada derivado de la realización de trabajo a turnos <sup>100</sup>.

<sup>96</sup> Sobre esta materia, MURCIA CLAVERIA, «Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo», *La reforma del mercado laboral*, Valladolid, (Lex Nova), 1994, pág. 308.

<sup>97</sup> Así se expresa, casi literalmente, el convenio colectivo del sector de recogida, almacenaje, manipulación y venta de frutas y verduras de las comarcas de Lleida. Respecto a este tema, entre muchos, véase GARCÍA NINET, *Curso de Prevención de Riesgos Laborales*, Castellón, (Universitat Jaume I), 1998, pág. 253 y ss.; SEMPERE NAVARRO, *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*, Madrid, (Civitas), 1996, pág. 228 y ss.; SALA FRANCO, *Comentarios a la Ley de prevención de riesgos laborales*, Valencia, (Tirant lo Blanch), 1996, pág. 109 y ss.; GONZÁLEZ ORTEGA, *Comentarios a la Ley de prevención de riesgos laborales*, Madrid, (Trotta), 1996, pág. 170 y ss.

<sup>98</sup> Entre muchos, véase convenio colectivo de la empresa Bassols Energía, SA; convenio colectivo de la empresa Cerestar Ibérica, SA o Convenio colectivo de la empresa Eserman, SA.

<sup>99</sup> Entre las sentencias que han tratado el tema, por su interés, STSJ Cataluña 18 de septiembre de 1996 (Ar. 4447). Ponente Ilmo. Sr. D. Ponç Feliu Llansà y STSJ Cataluña 4 de noviembre de 1996 (Ar. 4086). Ponente Ilmo. Sr. D. José Quetcuti Miguel.

<sup>100</sup> Sobre la aplicación de este precepto, STSJ La Rioja 30 de abril de 1993 (Ar. 1905). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Loma Osorio-Faurie.

La finalidad de la percepción de este plus o complemento es, según ha entendido reiteradamente la jurisprudencia, «compensar económicamente a los trabajadores por las mayores incomodidades que conlleva la modificación de los horarios de trabajo con carácter periódico y habitual»<sup>101</sup>. Esto significa que el motivo del pago de este complemento se justificará siempre que exista trabajo a turno, finalidad que concurre tanto si el trabajo se lleva a cabo en dos o tres turnos<sup>102</sup>, pero si teniendo claro que percibe por la realización de una actividad distinta al trabajo corriente, y su percibo depende en exclusiva de que dicha dedicación se dé realmente, cualquier alteración de horario de trabajo aunque signifique un mayor o menor esfuerzo, no podrá ser compensado por medio de este plus, con independencia de que se pretenda cualquier otro complemento<sup>103</sup>.

Se trata diáfananamente de un complemento de puesto de trabajo, como así lo ha expresado la jurisprudencia al determinar que «no se tendrá derecho a la compensación por jornada trabajada a turnos cuando, por cualquier razón, deje de trabajarse por este procedimiento»<sup>104</sup>, e incluso se ha considerado que puede establecerse un régimen en el que sólo se cobren los días que se realice el trabajo a turno, y no todo el mes, ya que en caso contrario sería indiferente el número de días que se presten en este sistema»<sup>105</sup>.

Cabe decir que existe una relación muy estrecha entre los denominados pluses de turnicidad y los pluses que tienen como finalidad el pago durante el período nocturno, o pluses de nocturnidad. Esta relación, en determinadas situaciones, se ha considerado complementaria y, por tanto, se acepta el percibo de ambas cuantías, mientras que en otras ocasiones se predica una cierta incompatibilidad.

Así, se reconoce el derecho de los trabajadores a percibir un plus por turno rotativo y además, el personal que trabaje en turno de noche también recibirá el plus por trabajo nocturno<sup>106</sup>, o cuando se regula un plus de nocturnidad que cobrará el personal que trabaje por turnos, entre las 22 y las 6 horas, que supondrá un complemento de actividad equivalente al 25 por 100 del salario base establecido en el convenio para su categoría laboral<sup>107</sup>. Ha sido la jurisprudencia la que ha ofrecido la

<sup>101</sup> Entre muchas véase por su interés, STSJ Andalucía/Málaga 6 de noviembre de 1991 (Ar. 6367). Ponente Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Vela Torres y STSJ Andalucía/Sevilla 19 de mayo de 1994 (Ar. 2230). Ponente Ilmo. Sr. José María Requena Irizo. En sentido parecido se expresa el convenio colectivo de la empresa Asociación Nuclear Ascó (ANA).

<sup>102</sup> STSJ Andalucía/Málaga 6 de noviembre de 1991 (Ar. 6367). Ponente Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Vela Torres.

<sup>103</sup> STSJ Extremadura 14 de julio de 1992 (Ar. 3540). Ponente Ilmo. Sr. D. Alfredo García-Tenorio Bejarano y STSJ Extremadura 1 de abril de 1993 (Ar. 1731). Ponente Ilmo. Sr. D. Alfredo García-Tenorio Bejarano. En un sentido parecido, STSJ Andalucía/Sevilla 19 de mayo de 1994 (Ar. 2230). Ponente Ilmo. Sr. José María Requena Irizo.

<sup>104</sup> STS 19 de noviembre de 1991 (Ar. 8249). Ponente Excmo. Sr. D. Miguel Ángel Campos Alonso. En parecido sentido, STSJ Galicia 26 de abril de 1991 (Ar. 2463). Ponente Ilmo. Sr. D. Antonio González Nieto y STSJ Cataluña 14 de junio de 1995 (Ar. 2394). Ponente Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Lourdes Arastuey Sahún.

<sup>105</sup> STSJ Galicia 5 de junio de 1991 (Ar. 3696). Ponente Ilmo. Sr. D. Adolfo Fernández Facorro.

<sup>106</sup> Convenio colectivo de Font Vella, SA, de Sant Hilari Sacalm.

<sup>107</sup> Convenio colectivo de la empresa San Miguel, fábricas de cervezas y malta, SA, de Lleida.

explicación a esta interconexión entre ambos complementos, concretamente al afirmar que «son compatibles el plus de turnicidad y el de nocturnidad, ya que el de turnicidad tiene por objeto compensar a los trabajadores los trastornos y molestias que les puede ocasionar el cambio rotatorio en los turnos de trabajo, y el de nocturnidad a retribuir las incomodidades del trabajo en horas nocturnas»<sup>108</sup>. Sin embargo, en otros convenios no se permite la acumulación, por ejemplo al regular que el trabajador no tiene derecho a la percepción del plus para trabajos nocturnos en este último caso<sup>109</sup>; incompatibilidad que existe en la percepción del plus de turnicidad y el plus de nocturnidad por el propio concepto de la turnicidad, al suponer que en éste va englobado aquél<sup>110</sup>.

Finalmente, se ha considerado interesante reflejar algunos supuestos de retribución regulados en los diversos convenios colectivos analizados. Así, de su estudio puede deducirse que existen dos tipos de complementos: los fijos y los variables. El primer grupo consiste en aquellos pluses iguales para todos los trabajadores que realicen este tipo de trabajo, por ejemplo, cuando se pacta el establecimiento de un cuarto turno, y se acuerda que los trabajadores que trabajen con este ritmo recibirán un plus equivalente a 250 pesetas por día trabajado<sup>111</sup>. En el segundo grupo, y que dependerá totalmente de la organización de la empresa, por lo que deducir características generales será una difícil cuestión, sí puede advertirse que, a grandes rasgos, existen dos tipos de complementos variables: por días y por turnos.

El caso de la variación por días puede hallarse, por ejemplo, cuando se regula un plus de turnos continuados que percibirán los trabajadores que presten servicios los domingos y días festivos, consistente, además de todas las retribuciones ordinarias, en un complemento por cada domingo o día festivo que permanezcan en la empresa, consistente en 4.492 pesetas/día<sup>112</sup>. Mientras que, en los demás casos, la variación se produce según el turno en el que se trabaje. Sirven las regulaciones de estos convenios colectivos como ejemplo. En el primer caso, los trabajadores del turno de mañana y tarde reciben el 15 por 100, en concepto de turno de trabajo; los trabajadores que hacen la jornada laboral en turno de noche reciben el 20 por 100, en concepto de nocturnidad; los trabajadores que hacen siempre el turno de noche perciben el 25 por 100 y los que hacen turnos rotativos, el 20 por 100 cuando trabajen por la noche; en todos los casos este incremento se deriva del llamado plus de rotación<sup>113</sup>. En el segundo supuesto, se establecen complementos de trabajo por turnos

<sup>108</sup> STSJ Madrid 2 de marzo de 1992 (Ar. 1568). Ponente Ilmo. Sr. D. Antonio Peral Ballesteros. En un sentido similar, STSJ Castilla y León/Burgos 3 de mayo de 1995 (Ar. 2020). Ponente Ilmo. Sr. D. Marcos Antonio Blanco Leira.

<sup>109</sup> Convenio colectivo de la empresa Fundición y Acabados del Cobre, SA (FACOSA).

<sup>110</sup> STSJ Canarias/Las Palmas 26 de abril de 1991 (Ar. 2809). Ponente Ilmo. Sr. D. Rafael Lis Estévez.

<sup>111</sup> Tema analizado en la STSJ Aragón 20 de marzo de 1991 (Ar. 1713). Ponente Ilmo. Sr. D. Manuel Serrano Bonafonte.

<sup>112</sup> Convenio colectivo de la empresa Textar España SA. Un tema similar es analizado en la SAN 11 de enero de 1991 (Ar. 1904). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa.

<sup>113</sup> Convenio colectivo del sector de industrias de aceite y productos derivados y las de adobo, relleno y exportación de aceites de las comarcas de Lleida.

consistentes en una cantidad que se abonará por hora trabajada, y que será mayor en el turno total y menor en los dos restantes <sup>114</sup>. En tercer lugar, se regula que el valor del turno rotativo cerrado será incrementado al turno abierto en un tanto por ciento diferente, según la categoría que ostente el trabajador <sup>115</sup>. En cuarto lugar, y último, se establece para el personal que trabaje de tarde un plus de tarde, cuyo valor será la hora efectiva de trabajo incrementada un 15 por 100, y un plus de noche, que será la hora efectiva de trabajo, incrementada un 30 por 100 <sup>116</sup>.

Además, en dos convenios se contienen otras precisiones acerca de estos pluses. Así, en uno se entiende que dicho complemento no formará parte de las pagas extraordinarias ni de la retribución correspondiente a vacaciones <sup>117</sup>; mientras que en el segundo caso se dispone que en los casos de sustitución de corta duración para que el trabajador tenga derecho a la percepción del plus de turno habrá de trabajar en estas condiciones durante un período de tiempo superior a dos días <sup>118</sup>.

---

<sup>114</sup> Convenio colectivo de la empresa Schott Atevi, SA.

<sup>115</sup> Convenio colectivo de la empresa Asociación Nuclear Ascó (ANA).

<sup>116</sup> Convenio colectivo de la empresa Fabricación de Herramientas y Utensilios, SA (FHUSA).

<sup>117</sup> Convenio colectivo de la empresa Textar España, SA.

<sup>118</sup> Véase nota 114.