

# **Trabajo por Turnos y Trabajo Nocturno**

**Su impacto en la salud de los trabajadores. Ideas para una propuesta sindical**

---

**Oscar A. Martínez**



**Noviembre de 2013**

**TEL**

**Taller de Estudios Laborales**

## **El sol brilla para todo el mundo**

No brilla en las prisiones,  
No brilla para los que trabajan en las minas.  
Los que descaman el pescado,  
los que comen carne podrida,  
los que fabrican horquillas para el pelo,  
los que soplan las botellas que otros beberán,  
los que cortan el pan con su cuchillo,  
los que pasan las vacaciones en las fábricas,  
los que no saben que hay que decir,  
los que ordeñan las vacas pero no pueden beber su leche,  
los que escupe sus pulmones en las ciudades,  
los que fabrican en los sótanos las lapiceras con las que otros  
escribirán al aire libre que todo marcha a las mil maravillas.

*Jacques Prevert. Palabras*

Tampoco brilla para los que trabajan en turno nocturno y deben dormir de día...

# **Trabajo por Turnos y Trabajo Nocturno**

## **Índice**

- 1) Presentación
- 2) Principales definiciones
- 3) Efectos sobre la salud del trabajo en turnos y trabajo nocturno
- 4) Propuestas para aminorar el impacto sobre la salud
- 5) Palabras finales
- 6) Bibliografía.
- 7) ANEXO: Ley de contrato de trabajo. De la duración del trabajo y descanso semanal. Artículos 196 a 207.

## 1. Presentación

Es conocido que el sistema de trabajo por turnos rotativos, y aún más el trabajo nocturno, generan múltiples perjuicios en la salud física y síquica, y en la vida social de los trabajadores.

A esto se agrega que los empresarios, con el objetivo de aumentar sus ganancias y amortizar rápidamente sus inversiones, han ampliado los sectores en los que introducen el trabajo por turnos, más allá de las necesidades reales de la producción. Además la introducción de este régimen se hace en la inmensa mayoría de los casos sin la intervención o consulta a los trabajadores, y sin tener en cuenta el impacto en su salud.

El avance de la precarización, de la flexibilidad del tiempo de trabajo y de la tercerización, que supone colectivos de trabajo con derechos de “segunda”, significó el incremento de horarios no habituales, que afectan la vida y la salud del trabajador.

En el mismo sentido actúa la búsqueda empresaria de mercantilizar todos los aspectos de la vida (con la consiguiente “necesidad” de tener servicios a toda hora). Así se desarrolla un círculo vicioso que se amplía día a día: cuantos más trabajadores trabajen en horarios no habituales, más trabajadores tendrán que estar a su disposición para brindarle transporte, comida, servicios, etc..

Aquí se incluyen algunos conceptos sobre el impacto de los turnos rotativos y el trabajo nocturno en la salud de los trabajadores, y algunas propuestas para mejorar las condiciones de trabajo de dichos trabajadores. En modo alguno pretenden ser una receta, son sólo un aporte que cada colectivo de trabajo podrá tomar de acuerdo a su realidad, en la medida que le resulte útil.

Pero se parte de una premisa: no se trata de un tema técnico ni médico, es el resultado directo de cómo se organiza la producción, y esto a su vez es un problema social, de relación de fuerzas entre trabajadores y empleadores.

Este material está basado en Convenios y recomendaciones de la OIT (Convenio 171 y Recomendación 178) y en trabajos sindicales y profesionales que abordaron la problemática (ver bibliografía al final de este artículo). Con el mismo no se ha pretendido ser original, sino sólo sistematizar la información más relevante vinculada al tema.

## 2. Principales definiciones

Incluimos aquí las principales definiciones referidas al trabajo por turnos y trabajo nocturno

Según las recomendaciones de la OIT (Convenio sobre el trabajo nocturno 171):

- (a) la expresión **trabajo nocturno** designa todo trabajo que se realice durante un período de por lo menos siete horas consecutivas, que abarque el intervalo comprendido entre medianoche y las cinco de la mañana y que será determinado por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores o por medio de convenios colectivos;
- (b) la expresión **trabajador nocturno** designa a todo trabajador asalariado cuyo trabajo requiere la realización de horas de trabajo nocturno en un número sustancial, superior a un límite determinado. Este número será fijado por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, o por medio de convenios colectivos.

Y de acuerdo a Melo<sup>1</sup>:

*Se define como trabajo por turnos al método de organización del trabajo en el cual la cuadrilla, grupo, o equipo de colaboradores se sucede en los mismos puestos de trabajo para realizar la misma labor; trabajando cada cuadrilla, grupo o equipo cierto tiempo o "turno" con el fin de que la empresa pueda mantener la actividad durante mayor tiempo que el fijado por jornada o cada trabajador.*

**Las principales formas de trabajo por turno son:**

- **Trabajos por turnos discontinuos:** La empresa funciona menos de 24 horas al día, con una pausa diaria y habitualmente una pausa de fin de semana (este sistema consiste en generalmente dos turnos de trabajo y se denomina "de dos turnos").
- **Trabajo por turno semi-continuo:** La empresa funciona las 24 horas del día, es decir, sin pausa diaria, pero con pausas en los fines de semana.
- **Trabajo por turno continuo:** La empresa funciona las 24 horas del día los siete días de la semana, (sin pausa diaria ni de fin de semana, ni tampoco los días festivos o no laborables), en ellos las cuadrillas, grupos o equipos de trabajo, se pueden asignar turnos según los siguientes criterios:
  - **Turnos fijos (o permanentes):** Cada persona perteneciente a un equipo que está permanentemente asignado a un turno dado (es de uso común en el sistema discontinuo o de dos turnos).
  - **Rotación o alternancia de dos turnos:** Cada colaborador pretende a un equipo que alterna dos turnos de trabajo o hace una rotación entre los turnos de la mañana, de la tarde y de la noche (se utiliza en las tres formas de trabajo)

Si bien el trabajo por turnos fijos, el trabajo por turnos rotativos, y el trabajo

---

<sup>1</sup> Melo, José Luís. **Sistemas de Trabajo por Turnos.**

### 3. Efectos sobre la salud del trabajo en turnos y trabajo nocturno

El tiempo de trabajo y su distribución afectan tanto a la calidad de la vida laboral, como a la vida extralaboral. El trabajo por turnos, y en especial el trabajo nocturno afectan claramente la calidad de vida y la salud física y psíquica de los trabajadores.

Toda variación en el horario de la actividad del hombre trae sobre él algún tipo de efecto, físico, psíquico o social (en sus relaciones sociales, familiares o comunitarias). Los problemas que se generan, se relacionan con la perturbación del ritmo diurno del cuerpo humano, y con el hecho que la sociedad está organizada durante el día.

Las manifestaciones más frecuentes se encuentran en perturbaciones del sistema digestivo, trastornos nerviosos, fatiga, irritación. Como consecuencia de la perturbación del sueño y de los cambios de horario, se generan dificultades para dormir el tiempo suficiente para lograr un buen descanso. Este problema es mucho más grave para quienes están sujetos a turnos rotativos que para quienes trabajan en turnos nocturnos exclusivamente.

Muchos de los problemas de salud son producto directo de la perturbación del sueño, como por ejemplo los trastornos nerviosos y la irritabilidad.

Hay que destacar que los efectos de las tareas por turno no son iguales en todas las personas, en algunos trabajadores los efectos son más graves que en otros a los que solo pueden llegar a ser ligeros, pero se debe considerar que *siempre afecta*.

La edad, el estado general de salud, la capacidad de adaptarse, entre otras características individuales, influyen en las reacciones fisiológicas y en las actitudes de los trabajadores. El trabajo por turnos puede influir *ocasionando* problemas de salud o *agravándolos*. Incluso en aquellos casos en que parece no haber inconvenientes, y el trabajador se “adapta” al régimen de turnos, suele suceder que las consecuencias se detectan en el mediano o largo plazo, cuando ya es tarde.

Los trabajadores que trabajan por turnos tropiezan frecuentemente con la dificultad para organizar su vida familiar (horarios de comida, realización de las tareas domésticas, compras, distracción y entretenimientos, capacitación, etc.) y mantener relaciones normales con su pareja (incluyendo la vida sexual), sus hijos, sus padres y demás parientes.

El trabajo nocturno, el trabajo de fin de semana y el trabajo en días festivos pueden plantear problemas del tipo práctico para las actividades de la familia, en su esparcimiento o, simplemente, para estar juntos. Los cambios de turno, cuando son rotativos y trabajan ambos cónyuges, agrava la dificultad de organizarse.

La perturbación de la vida social, y comunitaria puede ser grave; los contactos son amistades, la participación en eventos sociales, grupos deportivos, grupos culturales, recreativos, etc., es en el mayor de los casos totalmente irregular debiendo renunciar a menudo a la asistencia de todo tipo de actividades.

En síntesis, se puede decir que el régimen de turnos suele generar los siguientes efectos:

### **Efectos físicos**

- Modifica las curvas de temperatura, frecuencia cardiaca, excreción renal y secreción endocrina. Hipertensión y enfermedad coronaria. Síndrome de estrés e incluso estrés crónico.
- Síntoma de fatiga crónica (disminución del rendimiento laboral y personal).
- Dolores cabeza y dolores localización variables.
- Trastornos y alteraciones del sueño en ritmos de trabajo anormales, forzados o tardíos. (Insomnio, olvido y errores).
- Nerviosismo e irritabilidad.
- Trastornos digestivos-ulceras gástricas por cambio horarios de las comidas y/o de su número. Comidas frías. Abuso del café. Falta de vegetales y frutas.
- Incremento en el consumo de las drogas sociales (café, tabaco, alcohol, psicofármacos) que alteran las fases del sueño sin mejorar su calidad.
- Posibilidades de aumento de peso, derivado de los hábitos alimentarios (cantidad y calidad).
- Reducción de la capacidad inmunológica general.
- Actuación negativa sobre la esperanza de vida, debido a un envejecimiento prematuro. Expertos de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) estiman que cada 15 años de trabajo nocturno, la persona sufre un envejecimiento de unos 5 años adicionales.
- efecto potenciador de otras agresiones (ruido, ambiente tóxico, trabajo físico, temperaturas, humo, etc.) determinando una *morbilidad elevada* y una *mortalidad precoz*.

### **Efectos Psicosociales**

- Reducción de la capacidad cognitiva de vigilancia y control sobre todo en trabajos de proceso continuo.
- Efectos negativos sobre las relaciones familiares e incluso sobre la salud de otros miembros de la familia (muy especialmente en la mujer).
- Efectos negativos sobre la vida social, en cuanto participación e interrelación en todo tipo de actividades, cívicas, culturales, deportivas, sindicales, sexuales, etc., dado que los horarios no coinciden con los familiares, ni con los hijos, ni con los amigos y compañeros, dificultando la realización de todo tipo de actividades sociales por lo que se produce un cierto aislamiento y exigen al trabajador un esfuerzo extra para poder cubrir estas necesidades.
- Pérdida de estímulo por el desarrollo en el trabajo y sensación de tristeza.
- Trastorno de la memoria.
- Viven al contrario de la sociedad, la sociedad está organizada de día.

Se pueden detallar algunos de los efectos más mencionados en la bibliografía consultada.

### **Problemas digestivos**

Algunas investigaciones indican que los trabajadores por turnos tienen más problemas del estomago, estreñimiento y úlceras estomacales que los trabajadores de día. Los problemas digestivos pueden ser más comunes entre los trabajadores por turnos porque la digestión sigue un ritmo circadiano. En general, las personas comen en horas regulares del día. También, eliminan excrementos en horas regulares del día. Como las horas de trabajo y sueño cambian frecuentemente, el trabajo por turnos puede afectar los hábitos del comer y de la digestión. No es sorprendente que esto pueda causar náuseas y otros problemas estomacales. Sin embargo, la falta de una buena nutrición podría también ser la causa de problemas digestivos. Por ejemplo, a veces durante el trabajo de noche la única comida disponible es la comida poco sana de sándwiches, o comida “chatarra”.

Los trastornos digestivos son de tres grupos:

- úlceras gástricas o duodenales.
- dispepsias hiposténicas (dolor abdominal persistente o recurrente, o incomodidad, malestar o molestia centrados en el abdomen superior, con características particulares<sup>2</sup>).
- trastornos intestinales diversos (constipación, colitis, diarreas, crisis hemorroidal -síndrome de la semana nocturna-).

Otros efectos que se sufren y evidencian son las comidas, cuya irregularidad, sobrecarga y de contenido desequilibrado como consecuencia de la supresión de la cena, reducción del tiempo dedicado a la comida o la ingesta de calorías de origen alcohólico son perturbadoras.

### **Enfermedades del corazón**

Se ha notado la presencia de más enfermedades del corazón entre los trabajadores por turnos que entre los trabajadores de día, aunque es difícil decir exactamente cómo el calendario de trabajo se combina con otros factores que causan enfermedades del corazón. Cambiar constantemente de un calendario de día a uno de noche podría ser uno de estos factores estresantes. Otros factores podrían incluir las horas largas de trabajo, un gran volumen de trabajo y calendarios irregulares.

### **Trastornos nerviosos**

Ocasionados por la fatiga mental que se expresan en cefaleas, vértigo, astenia matinal, angustia, trastornos de carácter y de pensamiento, depresión y perturbación de las relaciones sociales.

A lo largo de los años no se logra un acostumbramiento al trabajo nocturno sino una intolerancia progresivamente creciente.

---

<sup>2</sup> <http://www.fihu-diagnostico.org.pe/revista/numeros/2000/setoct00/266-269.html>.



## 4. Propuestas para aminorar el impacto sobre la salud

Como se señaló en la presentación, aquí no se pretende desarrollar un recetario, aplicable a cualquier lugar o situación, sino presentar una lista de recomendaciones a tener en cuenta para discutir el diseño de un régimen de turnos.

### **Consulta a los trabajadores antes de implementar un sistema de turnos**

Antes de introducir horarios de trabajo que exijan los servicios de trabajadores nocturnos, el empleador deberá consultar a los representantes de los trabajadores interesados acerca de los detalles de esos horarios y sobre las formas de organización del trabajo nocturno que mejor se adapten al establecimiento y a su personal, así como sobre las medidas de salud en el trabajo y los servicios sociales que sean necesarios.

En los establecimientos que empleen a trabajadores nocturnos estas consultas deberán realizarse regularmente.

Sólo debería implementarse un régimen de turnos y trabajo nocturno, cuando sea absolutamente imprescindible. La preocupación empresaria por cuestiones de imagen de atender las 24 horas, o la búsqueda de ganancia adicional no deberían ser causa de la implementación de un sistema de trabajo, que afecta significativamente a los trabajadores.

### **Controles de la salud de los trabajadores que se encuentren trabajando bajo un régimen de turnos**

Los trabajadores deben tener derecho a que se realice una evaluación de su estado de salud gratuitamente y a que se les asesore sobre la manera de atenuar o evitar problemas de salud relacionados con su trabajo en distintos momentos:

1. Antes de su asignación a un trabajo por turnos.
2. A intervalos regulares mientras estén en ese régimen.
3. En caso de que padezcan problemas de salud que no se deban a factores ajenos al trabajo por turnos.

En el caso que por problemas de salud, se pueda suponer que el régimen de turnos, o el trabajo nocturno afectaría al trabajador, se deberían llevar a cabo alguna de las siguientes opciones:

- El trabajador será asignado a un puesto similar al que efectuaba, en un turno fijo o diurno, para el que sea apto.
- Si la asignación a tal puesto no es factible, se concederán a estos trabajadores las mismas prestaciones que a otros trabajadores no aptos para trabajar o que no pueden conseguir empleo.

- Un trabajador nocturno declarado temporalmente no apto para el trabajo nocturno gozará de la misma protección contra el despido o la notificación del despido que los demás trabajadores que no puedan trabajar por razones de salud.

### **Duración de la jornada de trabajo**

La duración normal del trabajo de los trabajadores nocturnos no debería exceder de ocho horas durante cualquier período de veinticuatro horas en el cual efectúen trabajo nocturno.

La duración normal del trabajo de los trabajadores nocturnos debería por lo general ser inferior en promedio, a la duración establecida para los trabajadores que efectúan durante el día el mismo trabajo con las mismas exigencias en la empresa.

Los trabajadores nocturnos deberían disfrutar, en mayor medida que los otros trabajadores, de las medidas generales destinadas a reducir la duración normal de la semana laboral y a incrementar el número de días de vacaciones pagadas.

El trabajo debería organizarse de forma que, se evite que los trabajadores nocturnos realicen horas extras, especialmente en las tareas que impliquen riesgos particulares o un esfuerzo físico o mental importante. Asimismo deberían buscarse mecanismos que compensen la pérdida de la oportunidad de ampliar sus ingresos.

Cuando el trabajo por turnos implique trabajo nocturno:

(a) en ningún caso deberían realizarse dos turnos consecutivos a tiempo completo, salvo en caso de fuerza mayor o de accidente real o inminente;

(b) se debe garantizar, un descanso de doce horas por lo menos entre dos turnos.

Las jornadas de trabajo en las que se haya efectuado trabajo nocturno deberían incluir una o varias pausas que permitan a los trabajadores descansar y alimentarse. Al fijar los horarios y la duración total de estas pausas se deberían tener en cuenta las exigencias que la naturaleza del trabajo nocturno comporta para los trabajadores.

El descanso cuando se realiza el cambio de turnos debería ser lo más extenso posible, para asegurar la recuperación física, y la cantidad de días libres en el año debería ser mayor que la habitual.

### **Forma y frecuencia de rotación en el régimen de turnos**

Habitualmente se aconseja que la rotación se efectúe en el sentido del avance del día, es decir Mañana – Tarde – Noche.

En cuanto a la frecuencia de la rotación entre los turnos, es decir cuanto días consecutivos se permanece en cada turno, hay un debate con dos posiciones claramente diferentes. Desde la perspectiva centralmente médica se recomienda una rotación frecuente, no más de dos días en cada turno (en especial) en el turno noche para que no se produzca el impacto que tiene trabajar contra el ciclo normal del ser humano. Frente a esto hay quienes sostienen que el costo de una rotación tan frecuente en la vida personal, familiar y social del trabajador es demasiado elevado, y genera más sufrimiento que beneficios.

## **Condiciones de trabajo y trabajo nocturno**

Al determinar las tareas asignadas a los trabajadores nocturnos se debe tener en cuenta la naturaleza del trabajo en ese horario, así como los efectos de los factores ambientales y las formas de organización del trabajo. Es necesario prestar especial atención a factores tales como las sustancias tóxicas, el ruido, las vibraciones y los niveles de iluminación, así como a las formas de organización del trabajo que comportan un esfuerzo físico o mental importante. Los efectos acumulados de tales condiciones con el trabajo nocturno, son especialmente nocivos.

El empleador debería adoptar las medidas necesarias para mantener durante el trabajo nocturno el mismo nivel de protección contra los riesgos ocupacionales que durante el día, en particular **evitando el aislamiento de los trabajadores.**

### **Trabajo por turnos y servicios brindados por la empresa**

El empleador debería tomar las medidas necesarias para que los trabajadores que realizan trabajo nocturno puedan procurarse alimentos y bebidas de calidad. Tales medidas, concebidas de manera que respondan a las necesidades de los trabajadores nocturnos, podrían incluir:

- Poner a su disposición en lugares adecuados del establecimiento alimentos y bebidas apropiados para su consumo durante la noche;
- Facilitarles el acceso a instalaciones donde puedan, durante la noche, preparar o calentar y consumir los alimentos que hayan llevado ellos.

Por otra parte se debería tener en cuenta los problemas prácticos que origina el trabajar fuera de los horarios habituales en relación al cuidado de los hijos, ya sea a través de guarderías infantiles o remuneraciones especiales para el cuidado de los mismos.

### **Trabajo nocturno y antigüedad en el empleo**

A los trabajadores nocturnos que hayan efectuado un número determinado de años de trabajo nocturno se les debería tener particularmente en cuenta para ocupar vacantes de puestos diurnos para los cuales reúnan las calificaciones necesarias.

Debería existir un número máximo de años en los cuales un trabajador trabaje en el turno nocturno, ya sea en forma continua o alternativa. Habitualmente se señala que luego de 15 años todo trabajador debería trabajar en un turno fijo diurno.

### **Remuneraciones y trabajo nocturno**

El trabajo nocturno debería generalmente dar lugar a compensaciones económicas apropiadas. Tales compensaciones deberían ser adicionales a la remuneración pagada por un trabajo idéntico efectuado durante el día, con las mismas exigencias.

Cuando la compensación económica por trabajo nocturno sea un elemento habitual de los ingresos del trabajador nocturno, se la debería incluir en el cálculo de la remuneración de las vacaciones anuales, de los días feriados y pagos afines.

### **Sobre la movilidad hacia y desde el trabajo.**

Deberían adoptarse medidas para limitar o reducir la duración del desplazamiento entre la residencia y el lugar de trabajo de los trabajadores nocturnos, para evitarles gastos de viaje adicionales o reducir estos gastos y para mejorar su seguridad cuando se desplacen de noche. Estas medidas podrían incluir la coordinación entre las horas en que comienzan y en que acaban las jornadas de trabajo en las que se efectúa trabajo nocturno y los horarios de los servicios locales de transporte público; la provisión por el empleador de medios de transporte colectivo para los trabajadores nocturnos cuando no existan servicios de transporte público y/o el pago de una compensación apropiada para gastos de viaje adicionales;

### **Trabajo por turnos, nocturno y actividad sindical**

Los trabajadores nocturnos que desempeñen una función sindical deben tener la posibilidad de ejercer esa actividad en condiciones apropiadas, al igual que otros trabajadores que asumen la misma función. La necesidad de poder asumir funciones de representación de los trabajadores debe ser tomada en cuenta al adoptarse decisiones relativas a la asignación de representantes de trabajadores a un trabajo nocturno.

### **Sobre el trabajo nocturno y el embarazo**

En cualquier momento de su embarazo, desde que se conozca éste, las trabajadoras nocturnas que así lo soliciten deberían ser asignadas a un trabajo diurno, en la medida en que esto sea factible.

Asimismo después del parto, también se deberá asegurar a la trabajadora un período de trabajo diurno que asegure el correcto cuidado de su salud y la del bebé.

También en aquellos casos que a través de la presentación de un certificado médico indicando que ello es necesario para la salud de la madre o del hijo.

En el caso en que no sea posible asegurar en el tiempo un trabajo diurno debería prorrogarse la licencia de maternidad.

La trabajadora no perderá los beneficios relativos a grado, antigüedad y posibilidades de promoción que estén vinculados al puesto de trabajo nocturno que ocupa regularmente.

## **5. Palabras finales**

Como ya se señaló el trabajo por turnos y el trabajo nocturno, siempre son perjudiciales para la salud física y psíquica de los trabajadores. De esto se desprende que sólo debería ser efectuado allí donde realmente es imprescindible.

Esto se vincula directamente con la lucha contra la flexibilidad horaria, la precarización y la arbitrariedad empresaria. Más allá del contenido técnico o médico

que pueda tener la discusión sobre el trabajo por turnos, es un tema claramente gremial, asociado a la relación de fuerzas entre empleadores y trabajadores.

Donde deba existir el trabajo por turnos deberán tomarse todas las medidas posibles para amortiguar su impacto, empezando por la reducción del tiempo de trabajo y la ampliación del tiempo de descanso. Como se señaló a lo largo de este artículo, existen numerosas medidas que se pueden llevar adelante, y que deberían formar parte de las reivindicaciones sindicales para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.

Las compensaciones monetarias, son complementarias a todas las medidas de protección de la salud, jamás la reemplazan. Una vez más hay que repetir la frase *“la salud no se delega ni se vende, se defiende”*, que debería orientar toda intervención sindical en salud.

## 6. Bibliografía

Equipo Federal del Trabajo. **Trabajo por equipos o turnos. Sus consecuencias en la salud de los trabajadores.** 2001.

FISO. **Rotación de turnos con criterios ergonómicos.** Fuente: [www.ergocupacional.com](http://www.ergocupacional.com)

INSHT. **Fichas prácticas: Trabajo a turnos y nocturno.** 2000.

ISTAS. **El trabajo a turnos y nocturno.**  
<http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=198>

Knauth, Peter. **Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Horas de trabajo.**

Medina, Manuel Jesús. **Influencia del trabajo nocturno y la rotación de turnos en el individuo Memorias del VI Congreso Internacional de Ergonomía 2004.** Sociedad de Ergonomistas de México, A.C. Universidad de Guanajuato.

Melo, José Luís. **Ergonomía práctica. Guía para la evaluación ergonómica de un puesto de trabajo.** Fundación MAPFRE. 2009

Melo, José Luís. **Sistemas de Trabajo por Turnos.**  
<http://www.estrucplan.com.ar/Producciones/entrega.asp?IdEntrega=315>.

OIT. C171 - **Convenio sobre el trabajo nocturno,** 1990

OIT. R178 - **Recomendación sobre el trabajo nocturno,** 1990

Rolón, Enrique Andrés María. **Estudio comparado sobre la evolución del sistema de relaciones laborales en América Latina.** Tesis. Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales.

Rosa, R. y Colligan, M.. **El trabajo por turnos en lenguaje sencillo.** NIOSH. EEUU, 1997.

UE. Directiva 2003/88/Ce del Parlamento Europeo y del Consejo. 2003

UGT. Informe: el trabajo nocturno y a turnos. España. S/F.

## 7. ANEXO

### Ley 20.744 de Contrato de Trabajo

#### De la duración del trabajo y descanso semanal. Artículos 196 a 207

##### Capítulo I

##### Jornada de trabajo

Artículo196 (Determinación). La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y se regirá por la ley 11.544, con exclusión de toda disposición provincial en contrario, salvo en los aspectos que en el presente título se modifiquen o aclaren. (texto según ley 21.297)

Artículo197 (Concepto - Distribución del tiempo de trabajo - Limitaciones). Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

Integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obligue la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador.

La distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador y la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos no estará sujeta a la previa autorización administrativa, pero aquél deberá hacerlos conocer mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores.

Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas. (texto según ley 21.297)

Artículo198 (Jornada reducida). La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad. (texto según ley 24.013)

Artículo199 (Límite máximo: Excepciones). El límite de duración del trabajo admitirá las excepciones que las leyes consagren en razón de la índole de la actividad, del carácter del empleo del trabajador y de las circunstancias permanentes o temporarias que hagan admisibles las mismas, en las condiciones que fije la reglamentación.

Artículo200 (Trabajo nocturno e insalubre). La jornada de trabajo íntegramente nocturna no podrá exceder de siete (7) horas, entendiéndose por tal la que se cumpla

entre la hora veintiuna de un día y la hora seis del siguiente. Esta limitación no tendrá vigencia cuando se apliquen los horarios rotativos del régimen de trabajo por equipos. Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos de exceso como tiempo suplementario según las pautas del artículo 201.

En caso de que la autoridad de aplicación constatará el desempeño de tareas en condiciones de insalubridad, intimará previamente al empleador a adecuar ambientalmente el lugar, establecimiento o actividad para que el trabajo se desarrolle en condiciones de salubridad dentro del plazo razonable que a tal efecto determine. Si el empleador no cumpliera en tiempo y forma la intimación practicada, la autoridad de aplicación procederá a calificar las tareas o condiciones ambientales del lugar de que se trate.

La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación, con fundamento en dictámenes médicos de rigor científico y sólo podrá ser dejado sin efecto por la misma autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes de la insalubridad. La reducción de jornada no importará disminución de las remuneraciones

Agotada la vía administrativa, toda declaración de insalubridad, o la que deniegue dejarla sin efecto, será recurrible en los términos, formas y procedimientos que rijan para la apelación de sentencias en la jurisdicción judicial laboral de la Capital Federal. Al fundar este recurso el apelante podrá proponer nuevas pruebas.

Por ley nacional se fijarán las jornadas reducidas que correspondan para tareas penosas, mortificantes o riesgosas, con indicación precisa e individualizada de las mismas. (texto según ley 21.297)

Artículo 201 (Horas Suplementarias). El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados.

Artículo 202 (Jornada. Trabajo por equipos). En el trabajo por equipos o turnos rotativos regirá lo dispuesto por la ley 11.544, sea que haya sido adoptado a fin de asegurar la continuidad de la explotación, sea por necesidad o conveniencia económica o por razones técnicas inherentes a aquélla. El descanso semanal de los trabajadores que presten servicio bajo el régimen de trabajo por equipos se otorgará al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema.

La interrupción de la rotación al término de cada ciclo semanal no privará al sistema de su calificación como trabajo por equipos. (texto según ley 21.297)

Artículo 203 (Obligación de prestar servicios en horas suplementarias). El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgando su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma. (texto según ley 21.297)

## Capítulo II

### Del descanso semanal

Artículo204 (Prohibición de trabajar). Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) horas del día siguiente, salvo en los casos de excepción previstos en el artículo precedente y los que las leyes o reglamentaciones prevean, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones atendiendo a la estacionalidad de la producción u otras características especiales. (texto según ley 21.297)

Artículo205 (Salarios). La prohibición de trabajo establecida en el artículo 204 no llevará aparejada la disminución o supresión de la remuneración que tuviere asignada el trabajador en los días y horas a que se refiere la misma ni importará disminución del total semanal de horas de trabajo. (texto según ley 21.297)

Artículo206 (Excepciones - Exclusión). En ningún caso se podrán aplicar las excepciones que se dicten a los trabajadores menores de dieciséis (16) años.

Artículo207 (Salarios por días de descanso no gozados). Cuando el trabajador prestase servicios en los días y horas mencionados en el artículo 204, medie o no autorización, sea por disposición del empleador o por cualquiera de las circunstancias previstas en el artículo 203, o por estar comprendido en las excepciones que con carácter permanente o transitorio se dicten, y se omitiere el otorgamiento de descanso compensatorio en tiempo y forma, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, previa comunicación formal de ello efectuada con una anticipación no menor de veinticuatro (24) horas. El empleador, en tal caso, estará obligado a abonar el salario habitual con el ciento por ciento (100 %) de recargo.