

Tipos y consecuencias de los horarios de trabajo en la vida laboral y extralaboral. (Industrias de San Francisco).

Types and consequences of work schedules in work and extra-work life. (San Francisco Industries).

Presentación: 21/08/2024

Germán Yennerich

Facultad Regional Córdoba y Facultad Regional San Francisco (Universidad Tecnológica Nacional)

Instituto Académico Pedagógico de Ciencias Básicas (Universidad Nacional de Villa María)

yennerich_grillo@yahoo.com.ar

Vanina G. Fraire

Facultad Regional San Francisco (Universidad Tecnológica Nacional)

vafraire@yahoo.com

Nicolás Beltramino

Instituto Académico Pedagógico de Ciencias Sociales (Universidad Nacional de Villa María)

nico_beltra@hotmail.com

Marcelo Ingaramo

Instituto Académico Pedagógico de Ciencias Sociales (Universidad Nacional de Villa María)

iscecontabilidad@hotmail.com

Carina Gazzaniga

Facultad de Ciencias Económicas (Universidad Nacional de Córdoba)

carinagazzaniga@hotmail.com

Resumen

Se presenta un avance de un Proyecto de Investigación y Desarrollo de la Universidad Tecnológica Nacional. En el mismo se trata de realizar un censo de los horarios laborales de las industrias de la ciudad de San Francisco, y cuáles son sus consecuencias en el rendimiento y bienestar de los empleados. Los objetivos son describir los diversos horarios vigentes, establecer cómo interactúan con el tiempo y actividades fuera del trabajo, para determinar buenas prácticas que estimulen la satisfacción laboral. Para ello se encuestan empleados y directivos de las empresas estudiadas. En este artículo se realiza una comparación entre tres empresas industriales con diferentes horarios, cultura y producción, que representan características típicas de las empresas de la ciudad.

Palabras clave: Jornada laboral, Rendimiento, Satisfacción, Industria

Abstract

A preview of a Research and Development Project of the National Technological University is presented. It tries to carry out a census of the working hours of the industries of the city of San Francisco, and what are their

consequences on the performance and well-being of employees. The objectives are to describe the various current schedules, establish how they interact with time and activities outside of work, to determine good practices that stimulate job satisfaction. To do this, employees and managers of the companies studied are surveyed. In this article, a comparison is made between three industrial companies with different schedules, culture and production, which represent typical characteristics of companies in the city

Keywords: Working hours, Performance, Satisfaction, Industry

Introducción

La correcta organización del tiempo de trabajo y de sus descansos es esencial para trabajadores y empleadores. En un artículo conjunto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) del 17 de mayo de 2021, titulado "Las largas jornadas de trabajo pueden aumentar las muertes por enfermedades cardíacas y accidentes cerebrovasculares" (OMS, 2021), se estima que en 2016 murieron 398 000 personas por ictus y 347 000 por cardiopatías atribuibles a haber trabajado por lo menos 55 horas semanales. Lo preocupante de estos datos es que estos números significan un aumento del 42 % en el caso de las cardiopatías y del 16 % en el caso de ictus, en relación con el año 2000. Este aumento va en correspondencia con el alargamiento de la jornada laboral, que afecta a unos 480 millones de personas que son el 9 % de la población mundial, jornada que ha sido también alterada por la pandemia. La tecnología tiene su papel en la extensión de la jornada debido a que el teletrabajo favorece el difuso límite entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. En la Argentina existe un marco legal a través de la Ley de Jornada Laboral, Ley 11 544, y a través de la Ley de Contrato de Trabajo, mediante las cuales se prohíben horarios que acumulen 55 horas semanales. Desde 1929 en la Argentina se establece las 48 horas máximas semanales, en acuerdo con el Convenio Número 1 de la OIT de 1919, sobre horas máximas en la industria. Es importante resaltar que la jornada laboral, en Argentina, no se define por la actividad que hace el trabajador, sino por el tiempo que el trabajador pone a disposición del empleador. Legalmente en Argentina existen cinco jornadas de trabajo:

- Horario normal diurno, de las 6 a las 21 horas, con un máximo de 8 horas diarias o 48 semanales.
- Horario nocturno, de las 21 a las 6 horas, con un máximo de 7 horas diarias o 42 semanales.
- Horario de trabajo insalubre: máximo de 6 horas semanales o 36 semanales.
- Horario de trabajo mixto diurno-nocturno: cada hora nocturna se computa 1 hora con 8 minutos, por ejemplo, 3 horas nocturnas son 3 horas 24 minutos, se deben trabajar 4 horas 36 minutos para llegar al máximo de 8 horas diarias

- Horario de trabajo mixto salubre-insalubre: cada hora insalubre se computará como 1 hora 20 minutos.

El empleador puede distribuir los horarios diarios, agregando hasta 1 hora diaria, que deberá restar de otra jornada, respetando los máximos semanales. Si se agregan más horas deberán ser pagadas como "horas extra" o "suplementarias", que se corresponde con un 50 % más por cada hora extra, o un 100 % más desde el sábado a las 13 horas y hasta el domingo a las 24 horas. Se establece un máximo legal de 30 horas extra al año y 200 anuales, por lo que, por encima de estos números deben ser autorizadas.

Sobre la base de esta legislación, cada empresa organiza sus jornadas laborales experimentando horarios que les sean redituables desde el punto de vista del negocio y de la satisfacción de sus empleados. Es por ello que existe una amplia diversidad de horarios, incluso dentro de una misma empresa, que obedecen a una o varias de las siguientes variables:

- Tipo de producción.
- Época del año.
- Características de los empleados, como son su género, edad, carga familiar y nivel educativo.
- Tamaño de la empresa y cantidad de personal.
- Tipo de gestión de los Recursos Humanos.

Se carece de un estudio local acerca de las estrategias implementadas a nivel empresarial sobre las jornadas laborales, y es por eso que la presente investigación trata de subsanar esta carencia. En este trabajo se han tomado empresas metalúrgicas muy diversas entre sí, con el fin de señalar el diverso uso de los horarios y su diverso efecto en los trabajadores. Se ha estudiado una microempresa de fabricación e instalación de tinglados y galpones, una pequeña empresa de fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para maquinaria industrial y agrícola, y una mediana empresa de fabricación de cocinas a gas, anafes y hornos de empotrar.

Desarrollo

"Una lejana sirena, penetrante y prolongada, les hizo ponerse en marcha. La madre contempló el reloj que había en la repisa de la chimenea. Las manecillas señalaban las cinco y media. El resto de personal de la fábrica comenzaba

entonces a despertarse. La madre se echó un chal sobre los hombros y se puso un sombrero viejo, deformado y sucio. —Hay que darse prisa —dijo apagando la luz y el fogón” (London, 1906: 2)

El párrafo anterior es una parte del cuento “El apóstata” escrito por Jack London, en base a sus propias experiencias. El protagonista es un joven de 16 años, Johnny, empleado en una fábrica textil, donde debe agilizar sus movimientos para acelerar el ritmo de la producción, hasta trabajar como un autómata en lo que fue el taylorismo, oficialmente llamado Organización Científica del Trabajo. También en el cine, existe una película que muestra el taylorismo, en este caso unido al fordismo, con el uso de la cinta transportadora, dicho film es “Tiempos modernos” (1936), dirigida y protagonizada por Charles Chaplin, esta película comienza con la imagen de un reloj que muestra el horario de entrada a la fábrica, las seis de la mañana.

Un reloj es un mecanismo que mide el tiempo, y puede medir la jornada laboral cuyos máximos legales han sido descritos en la Introducción, y también mide el tiempo laboral, esta distinción es válida porque la jornada implica la actividad desarrollada dentro de la empresa, pero el tiempo laboral la excede y son las acciones mentales o físicas que se relacionan con el trabajo, ya sean dentro o fuera de la jornada laboral. (Grané, 2021: 3-5). La conectividad digital favorece el aumento del tiempo laboral, ya que los empleados están accesibles fuera de su jornada a través de los medios digitales.

En relación a la extensión de los horarios de trabajo, históricamente tienden a reducirse desde la Primera Revolución Industrial (Fernández Franco y Lo Vuolo, 2022: 8), salvo los casos nombrados en la Introducción, pero a partir de la Segunda Revolución Industrial, con la introducción de la luz eléctrica, se abre la posibilidad de extender la jornada laboral a las 24 horas del día. Para ello aparece el trabajo a turnos, que es una manera de organizar el tiempo de trabajo, donde el lugar de trabajo es ocupado sucesivamente por diversas personas, los turnos pueden ser fijos o rotativos, en este último caso, si abarca el horario nocturno, se altera el reloj biológico que activa los ritmos biológicos, como es el ritmo circadiano o ritmo del sueño-vigilia, que establece el sueño a la noche y la vigilia en el día. La luz inhibe la secreción de melatonina, una hormona que facilita el sueño, de esta manera los turnos rotativos con horario nocturno o el trabajo nocturno fijo, se relacionan con problemas de salud, como son los trastornos del sueño, enfermedades cardiovasculares, modificaciones del sistema inmunitario y algunos cánceres. (Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2023: 9).

En el trabajo rotativo o nocturno fijo, el tiempo laboral abarca mucho más que la jornada laboral, debido a que el empleado debe usar su tiempo fuera de la jornada para recuperarse, si puede, de una jornada que altera su ritmo biológico. Legalmente esto está de alguna manera contemplado en la legislación, al establecerse que una hora de trabajo nocturno equivale a una hora con ocho minutos del trabajo diurno.

El trabajo de campo consistió en encuestar empleados y directivos de empresas de la ciudad de San Francisco y región. La misma fue realizada en las mismas empresas interrogando a los empleados y directivos en su lugar de trabajo, se les preguntó edad, antigüedad, nivel educativo, composición familiar, si padecían dolores durante y luego del trabajo, si tenían dificultades para dormir, qué actividades les agradaban y desagradaban, en qué momentos eran más y menos productivos, qué actividades realizaban en su horario extralaboral, su horario de trabajo, si les gustaría un horario nocturno y si les gustaría realizar pausas activas.

Se comparan los resultados de tres empresas industriales:

I -Microempresa metalúrgica de seis empleados, fabricante de tinglados y galpones, con puestos de trabajo con mucha exigencia física, como soldar, levantar vigas, e instalar estructuras al aire libre en zonas rurales, lo que justifica mano de obra joven y dolores principalmente de cintura, con horarios fijos estacionales, en este caso se ha encuestado a todo el personal.

II -Pequeña empresa de insumos electrónicos de diecinueve empleados, fabricante de tableros para maquinaria agrícola, con puestos de trabajo de diseño y fabricación de productos eléctricos y electrónicos, que exige mano de obra muy capacitada, con horarios fijos diversificados, se ha encuestado al 42% del personal de manera aleatoria, lo que representa a todo el personal.

III -Mediana empresa metalúrgica de doscientos veinte empleados, fabricante de cocinas a gas, con puestos de trabajo especializados sobre cinta transportadora, con horarios a turnos rotativos semanales abarcando una hora de trabajo nocturno, se ha encuestado al 4 % de los empleados, lo que no representa al universo de los empleados de la empresa.

Tabla 1. Comparación de resultados de encuesta por empresa

Empresas:	I	II	III
Horas semanales:	44	34	42,30
Edad promedio (años):	29	32	37
Antigüedad promedio (años):	4	7,6	11

Nivel educativo máximo:	17% Secundario	25% Superior	12,5% Superior
Otra actividad:	60% Otro trabajo	75% Estudia	50% Otro trabajo
Molestia:	33% Calor y altura	14% Interrupciones	25% Horarios
Dolores principales:	50% Cintura	13% Ojos	38% Extremidades
Problemas para dormir:	0%	37%	12,5%
Actividad física:	33%	62%	75%
Dolores entre los que realizan actividad física:	0%	40%	0%
Problemas de sueño en los que realizan actividad física:	0%	0%	0%

-En la microempresa (I), se puede ver que tiene el horario más extendido, se ha dicho que es un horario fijo estacional porque en invierno es de 8 a 17 horas, pero en verano es 6 a 15 horas, de lunes a jueves, el viernes es una hora menos, las nueve horas diarias de lunes a jueves incorporan las 4 horas que corresponderían al sábado, de forma que el horario del sábado se reparte entre lunes y jueves. Esta modalidad se usa en las tres empresas estudiadas, ninguna trabaja el sábado. El cambio estacional en la microempresa se justifica porque la instalación de tinglados y galpones en el campo se hace al aire libre bajo la inclemencia del calor, por lo que se empieza la jornada más temprano. El trabajar agachados para soldar, junto a levantar y arrastrar carga causa el dolor de cintura que manifiestan los empleados. Es un trabajo de poca capacitación lo que se ve en el nivel educativo de los empleados. No obstante el esfuerzo físico, de las tres empresas, ésta es la única que no presenta alteraciones del sueño.

-La pequeña empresa (II) tiene cuatro horarios de trabajo fijos diversos según los puestos: 46,30; 41; 30 y 20 horas. Esta empresa tiene puestos que exigen un alto nivel de capacitación, y si bien ninguno tiene otro trabajo, el 75 % de los encuestados estudia aparte de trabajar, el estudio y el puesto de trabajo en electrónica, son actividades de esfuerzo visual, lo que explica que es la única empresa donde los trabajadores manifiestan dolor en los ojos.

-La mediana empresa (III) es la única con turnos rotativos, con dos turnos, uno matutino de 6 a 14:30 horas y uno vespertino de 14:30 a 23:00 horas, cada turno trabaja 8 horas y media de lunes a viernes. También esta empresa tiene un turno fijo para la Administración de 7:15 a 16:15 horas. Se podría pensar que estos empleados con turnos rotativos, con el vespertino que incluye una hora de trabajo nocturno, tendrían más problemas para dormir, y si bien existen, no es la empresa con más problemas, sí hay que señalar que es la única empresa donde los empleados se quejan del horario, específicamente por ser rotativo. Esto es lógico, porque este horario variable altera la vida extralaboral de los empleados, ya que es difícil poder organizar actividades fuera del trabajo con horarios que cambian cada semana.

Acerca de la relación entre rendimiento y horarios de trabajo, la misma se trató de establecer de manera subjetiva a través de la opinión de los directivos de las tres empresas, hubo coincidencia que los días martes y miércoles son más productivos para el personal, esto coincide con un estudio de campo sobre una fábrica textil realizado por uno de los padres de la Sociología, Max Weber. (Weber, 1908: 150-154). Las razones serían que el lunes, implica un descanso de las actividades del fin de semana, y el jueves y el viernes son días donde se nota ya el cansancio de la semana. En cuanto a los horarios, la microempresa y la pequeña empresa coinciden en la media mañana, como el horario más productivo, lo cual también coincide con el estudio citado. (Weber, 1908: 142).

Conclusiones

Si bien no se ha notado una reducción de la jornada laboral, al menos desde los últimos veinte años, se observa, como en el caso de las las empresas estudiadas, un reacomodamiento de la jornada consistente en trabajar más de lunes a viernes, para evitar trabajar los sábados. Se corrobora que el trabajo a turnos es más común en las empresas grandes y también el malestar que genera esta modalidad, se destaca la nula predisposición de los empleados a trabajar en horario nocturno, ya que todos respondieron en la encuesta que preferirían no hacerlo. Lo que une a las tres empresas estudiadas es que los empleados que realizan alguna actividad física, en su vida extralaboral, no presenta problemas para dormir y casi no se quejan de padecer dolores durante o luego del trabajo. También más del 90 % de los encuestados está de acuerdo con la implementación de pausas activas, por lo que el Proyecto continuaría con una intervención en las empresas para implementar las mismas, con la idea que los empleados puedan por sí

mismos realizar ejercicios reconstitutivos cuando lo deseen. La encuesta aquí presentada seguirá usándose para sumar empresas industriales al censo sobre modalidad de horarios y sus efectos.

Agradecimientos

Esta investigación es posible por los empresarios y empleados que permiten ser encuestados y abren sus empresas, alterando momentáneamente el ritmo de producción. También se agradece a la Secretaría de Ciencia y Tecnología de la Facultad Regional San Francisco, por su apoyo constante a los grupos de investigación y a la Universidad Tecnológica Nacional, por el financiamiento del Proyecto del que forma parte este trabajo.

Referencias

- Fernández Franco, F., & Lo Vuolo, R. (2022). "La reducción de los tiempos de trabajo en el empleo. Una política ignorada en la agenda pública." Documento N° 110, Documentos de Trabajo CIEPP. Disponible en: <https://www.ciepp.org.ar/images/ciepp/docstrabajo/Documento_110.pdf>
- Grané, M. (2021). "La Jornada laboral y el tiempo libre a través de las revoluciones". Tesis (Licenciatura en Psicología) Pontificia Universidad Católica Argentina, Disponible en: <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/12399>>
- London, J. (1906). *El apóstata*. Disponible en: <<https://cesarcallejas.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/02/el-apostata.pdf>>
- Organización Mundial de la Salud. (2021) "Las largas jornadas de trabajo pueden aumentar las muertes por enfermedades cardíacas y accidentes cerebrovasculares." Disponible en: <<https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who>
ilo#:~:text=El%20estudio%20concluye%20que%20trabajar%2055%20horas%20o,la%20poblaci%C3%B3n%20mundial%20trabaja%20muchas%20horas%20al%20d%C3%ADa.>
- Weber, M. (1908) "Psicofísica del trabajo industrial". En: *Sociología del Trabajo Industrial*. Madrid: Editorial Trotta, 225.