

PROBLEMAS DE SALUD ASOCIADOS A LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Gustavo Barrientos Lavín

Departamento de Antropología, Universidad de las Américas-Puebla, México

RESUMEN

Se analiza el tiempo de trabajo como un ejemplo de presión del ambiente social sobre el ser biológico de los trabajadores y se ilustra como esa presión suele llevarse hasta límites nocivos pues el objetivo no es lograr condiciones de trabajo adecuadas sino obtener la máxima tasa de ganancia.

PALABRAS CLAVE: jornada laboral, trabajo por turnos, presión social.

ABSTRACT

This paper attempts to make some considerations on the shift work as a social pressure on the biological basis of the human being. This occurs because the objective is not to obtain an equilibrated working condition, but the maximum profit.

KEY WORDS: labor day, shift work day, social pressure.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo tiene como punto de partida la concepción de que la antropología física es el campo de estudio que centra su atención en los procesos interactivos entre biología y cultura, así como sus efectos. De este punto de vista se derivan dos vertientes, la primera presupone que el polo determinante de la interacción es el biológico, dado que preexiste en el tiempo al social y fija los límites a los que es

posible llegar en la interacción. La segunda, parte del supuesto de que biología y cultura son el producto de un proceso que se conforma mutuamente y que ha sido sobredeterminado por el comportamiento social del individuo, al menos desde *Homo erectus*, marcándose cada vez más la influencia del polo social.

Este hecho lleva a que el polo biológico de lo humano sea presionado en múltiples ocasiones, hasta llegar al límite. Esto se expresaría en condiciones que implican deterioro del potencial biológico de las poblaciones. La condición descrita se aproxima de manera clara a la definición de presión ambiental, si bien en este caso el «ambiente» no sería «natural» sino culturalmente determinado. Tratándose de una presión ambiental, razonablemente se puede esperar que en cualquier población estudiada habrá individuos más resistentes, mientras otros serán afectados en el proceso hasta obligarlos a salir de él. Así, algunas situaciones cotidianas dentro de la vida de los sujetos configuran una condición *cuasi* experimental, éste es el caso de los turnos de trabajo y su repercusión sobre los trabajadores.

Para iniciar, debo decir que la determinación de una jornada de trabajo ha sido el producto de una larga negociación, en la cual se debatió el hecho de que ningún ser humano puede trabajar sin tener periodos que le permitan una reposición de su fuerza y del conjunto de sus capacidades biológicas.

Para los fines de este análisis diré que en México se establece una jornada de 48 horas semanales, extensible a 57 mediante las llamadas «horas extra» y con esta determinación jurídica podríamos tener la ilusión de que el problema está zanjado. Sin embargo, intentaré mostrar aquí que falta mucho más por hacer.

Entre los determinantes que es necesario tomar en cuenta, está el hecho de que hay trabajos que implican una mucha mayor presión sobre el trabajador. Esta presión se establece a través de múltiples parámetros, de los que algunos han logrado un reconocimiento como factores que deben influir sobre la duración de la jornada. En tal condición se encuentra por ejemplo el ruido, considerado en cuanto intensidad (nivel de ruido medido en decibeles A) y tiempo de exposición, en tanto que otros, como postura, intensidad o ritmo, simplemente no suelen ser considerados en el establecimiento de las jornadas. Un segundo hecho de gran importancia es que no sólo importa cual es la duración de la jornada semanal, sino el momento del día y la

forma específica en que se concreta y el tipo de proceso de trabajo en torno al que debe organizarse.

Al respecto, se hace necesario explicar que hay jornadas en las que el trabajador está a disposición del empleador continuamente. En otras ocasiones las jornadas de trabajo pueden ser «quebradas» o discontinuas, es decir, el tiempo de prestación del servicio es interrumpido por una pausa más o menos larga. En otras ocasiones las jornadas pueden encontrarse «consolidadas», como en el caso de PEMEX, en el que los trabajadores de plataforma realizan su trabajo en turnos de catorce días de trabajo por catorce de descanso. Es necesario acotar que los factores que actúan sobre el trabajador no operan en forma lineal y que el efecto no corresponde a una simple suma de factores, se trata de un evento cuyo resultado nocivo se expresa más adecuadamente en una curva exponencial, en la que cada nuevo factor de presión que se agregue, produce un efecto multiplicador en perjuicio del trabajador.

No obstante, la complejidad total expuesta sólo puede ser pálidamente expresada por procedimientos totalizadores (Guélaud 1981), que ni en el mejor de los casos logran captar y proyectar los efectos de este proceso. En el caso que me propongo analizar, me centraré sólo en la forma más superficial de la relación entre la jornada, como tiempo y momento en que se concreta, y las condiciones biomecánicas del proceso de trabajo.

Para este análisis señalaré que los procesos de trabajo, por la forma en que están organizados, pueden ser:

a) Discontinuo. Se trabaja uno o dos turnos, la producción se interrumpe diariamente y hay un descanso semanal general.

b) Semicontinuo. Se trabaja las 24 horas del día, con una interrupción semanal.

c) Continuo. Se trabaja 7 días a la semana, durante 24 horas.

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo reglamenta tres tipos de jornada:

a) Diurna, de las 6 a las 20 horas.

b) Nocturna, de las 20 a las 6 horas.

c) Mixta, que toma parte de ambas, sin exceder de 3.5 horas de trabajo nocturno, en cuyo caso se reportará como nocturna.

Los procesos de trabajo continuos se organizan a partir de diferentes sistemas de turnos, entre los que destacan dos por la frecuencia con que son aplicados:

Rotación de turnos para cubrir 24 horas y siete días con tres grupos de trabajadores. Este sistema implica la existencia de un «doble» de turno en el que un trabajador pasa de una jornada nocturna a una diurna sin descanso y el día de descanso es rotativo, dependiendo de la articulación de los turnos.

Rotación de turnos para cubrir 24 horas y siete días con cuatro grupos de trabajadores. Cada uno de los tres equipos de base toma dos días de descanso, entrando en sustitución el cuarto turno. Los días de descanso van rotando.

Es precisamente en los efectos que estas formas de organizar el trabajo tiene sobre los trabajadores que centraremos nuestra atención, aunque incluiremos un caso en el que no hay rotación de turnos sino una hiperextensión de la jornada por el sistema de trabajo a destajo que manejan las maquiladoras de ropa.

La literatura internacional reconoce (Maurice *et al.* 1976, Cazamian y Carpentier 1978, Andlauer 1983) algunas repercusiones del sistema de trabajo por turnos entre las que se encuentran la desincronización de los ritmos biológicos, que puede apreciarse a través de indicadores tales como alteraciones del sueño, fatiga, hipertensión arterial, alteraciones de la libido, dolores musculares inespecíficos, falta de capacidad para concentrarse, irritabilidad, jaquecas, mareos, hiperacidez gástrica, flatulencia, etcétera.

Hace ya 18 años se realizó a petición de la Oficina Internacional del Trabajo una investigación que financió para México el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo y que desarrolló un equipo multidisciplinario, del que formé parte, y que encabezó la doctora Silvia Tamez (1981: 32). Desgraciadamente esta investigación terminó en un informe técnico que nunca se difundió. De este estudio retomo el cuestionario utilizado para captar la sintomatología en forma subjetiva (sin proceso de diagnóstico médico) en la que sobre un listado de síntomas se establece la posibilidad de existencia de cinco entidades:

- Hipertensión arterial, con los síntomas asociados a cefalea: acufenos y fosfenos.
- Gastritis, con los síntomas asociados: ardor y/o dolor del epigastrio y pirosis.
- Disomnio, despertar varias veces en la noche, dificultad para empezar a dormir, pesadillas frecuentes, despertar una o dos veces en la noche, despertarse una o dos horas antes de la hora de levantarse.

- Fatiga visual, ardor y/o dolor de ojos, visión borrosa.
- Fatiga, disminución de la libido, irritabilidad, falta de concentración, fatiga visual.

La primera empresa es una metalmecánica asociada a la industria automotriz, con 420 trabajadores manuales de los que aproximadamente la mitad estaban sujetos a una organización con rotación semanal con el sistema de cuarto turno y trabajo continuo.

Se aplicó la encuesta a 120 trabajadores, resaltando el hecho de que 52 (43.3%) tienen menos de 20 años y 59 (49.16%) entre 20 a 24 años. Es decir, se puede caracterizar como una población muy joven. Ochenta y seis (71.6%) reportaron disomnio, 65 (54.16%) síntomas asociados con fatiga patológica, 42 (35%) tenían síntomas asociados con gastritis, 52 (43.3%) con dispepsia y 32 (26.6%) con hipertensión. Al medir la presión arterial al momento de checar la tarjeta para salir 45 (37.5%) mostraron presión sistólica superior a 130 y 49 (40.8%) presión diastólica superior a 90. Aunque eso no indica que sean hipertensos, da una idea de su estado físico al final de la jornada. Es necesario tener claro que dicha situación no sólo es resultado de la duración de la jornada, sino que también resume un conjunto de condiciones vividas dentro del tiempo y el espacio laboral, por ejemplo: ruido, temperatura, iluminación y relaciones trabajador-trabajador o trabajador-supervisor.

Desgraciadamente no se cuenta con un estudio comparativo de los trabajadores que no están sujetos al sistema de turnos, porque no se consiguió autorización para realizar este sondeo. Un alto ejecutivo de la empresa y el consejo no deseaban que se alterara la producción o se «inquietara a los trabajadores» más de lo estrictamente necesario. Pero, dada la juventud de la muestra, la presencia de esta sintomatología, con toda su subjetividad, es indicativa de que las cosas marchan mal y que los sujetos están sufriendo un proceso de deterioro.

Una pregunta que se agregó al estudio fue ¿a qué hora le gusta acostarse cuando no está sujeto al sistema de turnos? De los 120 trabajadores encuestados 85 (70.83%) contestaron que después de las 12 de la noche y 35 (29.16%) que entre las 10 y las 12 de la noche. Los 35 con gustos diurnos reportaron disomnio, 28 mostraron síntomas asociados a fatiga patológica, 17 tenían gastritis y 19 hipertensión.

Al preguntar a los encargados de dirigir la producción sobre las causas del trabajo por turnos éstos contestaron casi invariablemente que es indispensable para llevar a cabo la producción. Mi apreciación perso-

nal es que con frecuencia los criterios para decidir si un puesto de trabajo debe existir en forma de turnos es la velocidad de depreciación de un equipo o maquinaria o la venta de algún servicio de naturaleza no vital. Naturalmente esto es algo que no debe extrañarnos, pero creo que es posible encontrar principios de racionalidad distintos.

El 100% de los trabajadores entrevistados manifestaron tener problemas para descansar en sus domicilios, ya sea por no poder oscurecer las habitaciones, por ruidos, o por problemas con familiares. Es decir, lo que se observa no es sólo el producto del sistema de turnos sino de las condiciones adversas para lograr el descanso necesario.

Al preguntar al encargado si se podría hacer una modificación al horario de los turnos, manifestó que era imposible porque en otros horarios no hay camiones, y que los trabajadores no encontrarían transporte para llegar a la empresa o para trasladarse a sus domicilios. Esta relación con el transporte público impide que se diseñen turnos en los que un trabajador con preferencia de sueño tardía entre a laborar a las 18 horas y salga a las 2 de la mañana y que un trabajador de ritmo diurno tome el turno a las dos de la mañana, después de dormir unas cuatro horas y termine a las 10. Ésta no es una solución exenta de problemas, pero al menos vale la pena probar estos modelos y medir sus resultados.

Naturalmente, una apreciación como la que se ha hecho hasta aquí es incompleta, se necesita generar una evaluación precisa que incluya exámenes médicos sistemáticos, con medición del tiempo de reacción y de la capacidad para resolver problemas y una observación etnográfica intensa para apreciar los problemas sociales relacionados.

El segundo caso que se presenta no implica trabajo por turnos, sino una prolongación excesiva de la jornada dada por el sistema de destajo existente en compañías maquiladoras de ropa.

La empresa elegida, perteneciente al sector de la confección, se encuentra en la región de San Martín Texmelucan y se especializa en el dobladillado de toallas que maquila para una gran fábrica, su planta de trabajadores tiene un total de 120 trabajadores y cuenta con 80 máquinas de coser.

Se hizo un estudio sistemático de condiciones de trabajo asociadas a cada puesto, realizando mediciones de ruido, iluminación y temperatura, así como un análisis biomecánico y postural de cada caso. De los datos recabados se presenta aquí solamente la duración de la

jornada y el sistema de iluminación, que tiene un efecto muy directo sobre uno de los problemas encontrados.

SISTEMA DE TRABAJO

El proceso de trabajo se controla mediante el sistema de bultos, en el que la trabajadora recibe un sueldo base y un bono por el número de bultos procesados, dependiendo de las unidades por bulto y de la calidad del producto, el incentivo suele ser mayor que el salario base.

Una consecuencia inmediata de este sistema es que las operadoras trabajan mucho más de ocho horas por día, porque su sueldo base es, por lo general, el mínimo, así, ellas se quedan «porque quieren» trabajar tiempo adicional para procesar más bultos. De esta forma la empresa no paga tiempo extra y es común que las trabajadoras rindan jornadas de 10, 11 y hasta 12 horas.

ILUMINACIÓN

El taller cuenta con una iluminación muy deficiente, dada por tubos de luz blanca fría, los niveles oscilan entre 150 y 400 luxes, dependiendo del punto en que se ubique el puesto de trabajo, ya que es muy desigual. Si consideramos un nivel de 600 luxes como adecuado para puestos de trabajo en los que se requiere de atención, el déficit oscila entre 200 y 350. Esto sin considerar puestos en los que el bajo contraste y el tamaño de las puntadas requieren de niveles de 800 a 1 000 luxes.

RESULTADOS

De 70 personas entrevistadas 42 (60%) tenían síntomas asociados a fatiga visual, 44 (62.85%) a hipertensión arterial, en 39 (55.7%) a fatiga y en 24 (34.2%) hubo presencia de síntomas asociados a disomnio. Se consideró que los resultados reflejarían la fatiga acumulada por la presión que ejerce sobre los trabajadores el sistema de trabajo a destajo por bultos y la prolongación «voluntaria» de la jornada. Pero algunos de los síntomas discutidos se presentaron también en el trabajo por turnos,

por lo que estos se asocian a las formas de extracción de plusvalía que no toman en cuenta el deterioro de los trabajadores que, irónicamente, está interrelacionado con un rendimiento bajo.

El problema de iluminación ilustra cómo algunas condiciones ambientales mal planeadas agravan estas situaciones, también pueden agregarse problemas posturales derivados de sillas de madera, de malos olores, ventilación deficiente y mil más. No debe pensarse que el caso que refiero es extraordinario, en un análisis hecho en compañía de dos tesis de la carrera de ingeniería se detectaron condiciones muy semejantes (Barrientos *et al.* 1996)

REFERENCIAS

ANDLAUER, P.

- 1983 Shift Work, en L. Parmeggiani (ed.), *Enciclopedia of Occupational Health and Safety*, International Labour Organization, Geneva: 2023-2027.

AYOUB, M. Y M. J. FERNÁNDEZ

- 1996 *A Short Course on Workplace Ergonomics*, Texas Tech University, Houston, materiales de curso copiado fotostático.

BARRIENTOS, G., L. FLORES Y C. RODRÍGUEZ

- 1996 Análisis ergonómico de puestos de trabajo en una empresa de la confección y problemas posturales asociados, ponencia presentada en el Congreso Nacional de Salud en el Trabajo, Acapulco, Guerrero.

CAZAMIAN, P. Y J. CARPENTIER

- 1983 *Night Work its Effects on the Health and Welfare of the Worker*, International Labor Office, Geneva.

GUÉLAUD, F.

- 1981 *Para un análisis de las condiciones del trabajo obrero en la empresa*, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México.

MAURICE, M., M. N. BEAUCHESNE, J. GAUTRAT Y G. ROUSTANG

- 1976 *Shift Work*, International Labour Office, Geneva.

TAMEZ, S. *ET AL.*

- 1981 Condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores por turno en México, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, informe.