

PROPUESTA PARA LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA EN PAPELERAS VENEZOLANAS

CUTTING WORKING TIME PROPOSAL IN VENEZUELAN PAPER MILLS

Hermes Carmona Álvarez^{1,*}, Héctor Lucena²

RESUMEN

Esta investigación es un estudio documental, descriptivo, para la evaluación de la reducción del tiempo de trabajo por turnos, en las fábricas de papel de Venezuela. Un análisis ergonómico, normativo y económico de las matrices de tiempo de trabajo y la organización, se utilizó para evaluar las consecuencias de tales cambios. La organización del trabajo por turnos se estudió a través de un caso simulado y pruebas documentales, tales como los contratos colectivos y los horarios de trabajo.

La indagación concluye que la mayoría de los impactos de reducir el tiempo de trabajo en las fábricas de papel de Venezuela será provechosa para los trabajadores, debido a la expansión del empleo, el bajo impacto en los costos y la reducción a la exposición del riesgo ocupacional.

Palabras Clave: Organización del trabajo, reducción jornada laboral, empresas manufactureras.

ABSTRACT

This research is a documentary, descriptive study looking for assessment the working time cut, of shift work, in paper mills of Venezuela. Ergonomic, legal and economic analysis of time work arrays and organization were used to evaluate the consequences of such changes. Organization of shift work was studied through a simulated case and documentary evidence, such as collective agreements and work schedules Search concludes that mostly of the impacts in human resources of cutting working time on Venezuelan paper mills is going to be positive for our country because employment expansion, low impact on cost and cut time's work risk exposure.

Keywords: Work organization, working time cut, manufacturing companies

¹Dr.Cs UCV. Departamento de Gerencia, Facultad de Ingeniería, Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

²Phd Universidad de Glasgow. Comisión del Doctorado en Ciencias Sociales, Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela hector.lucena@gmail.com

*Autor para correspondencia: hcarmonaa@yahoo.es

Recibido: 03.10.2012 Aceptado: 10.04.2013

INTRODUCCIÓN

Esta investigación se hizo para evaluar la reducción del tiempo de trabajo por turnos en las fábricas de papel de Venezuela, como consecuencia de la promulgación de una nueva ley Orgánica del Trabajo, en 2012. La reducción de la jornada de trabajo, el disfrute del tiempo libre, la generación de nuevos puestos, el impacto en la estructura del salario, el rediseño de las funciones en los puestos de trabajo y la incidencia de los mismos en la productividad, es un trabajo en curso, desde que en 1990, por vía de la Ley Orgánica del Trabajo, se acorta la jornada a un máximo de 44 horas semanales. En 1999, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) introdujo la disposición transitoria 4ta, la cual establece la pensión a la reducción de la jornada.

La CRBV confirma el límite de las 44 horas semanales, contenido en la Ley de 1990, y que reduce la jornada nocturna a un máximo de 35 horas semanales (artículo 90, CRBV, 1999).

Tabla 1. Comparación de la ley vs. Ley derogada

TEMA		LEY ORGANICA DE TRABAJO (derogada)		LEY ORGANICA DEL TRABAJO, DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS-2012		OBSERVACIONES
LÍMITE DE LA JORNADA DIARIA	JORNADA DIURNA	* LAPSO: DE 5:00 AM A 7:00 PM * MAXIMO: 8 HORAS DIARIAS	ART. 195	* LAPSO: DE 5:00 AM A 7:00 PM * MAXIMO: 8 HORAS DIARIAS	ART. 173	NO HUBO MODIFICACIONES.
	JORNADA NOCTURNA	* LAPSO: DE 7:00 PM A 5:00 AM * MAXIMO: 7 HORAS DIARIAS	ART. 195	* LAPSO: DE 7:00 PM A 5:00 AM * MAXIMO: 7 HORAS DIARIAS	ART. 173	NO HUBO MODIFICACIONES.
	JORNADA MIXTA	* COMBINA HORAS DIURNAS Y NOCTURNAS. * SI LA JORNADA SUPERA LAS CUATRO HORAS NOCTURNAS SE CONSIDERA TODA LA JORNADA COMO NOCTURNA	ART. 195	* COMBINA HORAS DIURNAS Y NOCTURNAS. * SI LA JORNADA SUPERA LAS CUATRO HORAS NOCTURNAS SE CONSIDERA TODA LA JORNADA COMO NOCTURNA * MAXIMO: 7½ HORAS DIARIAS	ART. 173	NO HUBO MODIFICACIONES.
LIMITE DE LA JORNADA SEMANAL	JORNADA DIURNA	* MAXIMO: 7½ HORAS DIARIAS MAXIMO: 44 HORAS	ART. 195	MAXIMO: 40 HORAS	ART. 173	SE REDUJO EN 4 HORAS LA JORNADA SEMANAL
	JORNADA NOCTURNA	MAXIMO: 35 HORAS	ART. 195	MAXIMO: 35 HORAS	ART. 173	EL LIMITE A LA JORNADA NOCTURNA FUE MODIFICADO POR LA CONSTITUCION EN EL 2000. LA LOT ESTABLECIA 40
	JORNADA MIXTA	MAXIMO: 42 HORAS	ART. 195	MAXIMO: 37½	ART. 173	POR CONVENCION, EL LIMITE DE LA JORNADA MIXTA ES LA MEDIA ENTRE LA DIURNA Y LA NOCTURNA
DIAS DE DESCANSO		* UN DIA DE DESCANSO A LA SEMANA * LA JORNADA DIARIA SE PODIA EXTENDER HASTA NUEVE HORAS PARA GENERAR DOS DIAS DE DESCANSO A LA SEMANA	ART. 216 ART. 196	DOS DIAS DE DESCANSO CONTINUO A LA SEMANA	ART. 173	AL REDUCIRSE LA JORNADA QUEDAN DOS DIAS DE DESCANSO QUE SE ESTABLECE QUE SEAN CONTINUOS PARA MEJOR DISFRUTE CON SU FAMILIA Y LA COMUNIDAD

Fuente: Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la seguridad social, 2013

Práctica común en el diseño de los horarios ha sido completar con horas extraordinarias el tiempo necesario para operar en las jornadas mixtas y nocturnas, con sólo tres equipos de trabajo. Sin embargo, la inspección gubernamental y la vigilancia de los trabajadores han obligado a las empresas a recomponer sus turnos rotativos.

La situación real de las empresas venezolanas es de alto número de infracciones e incumplimiento de las normativas vigentes, como lo evidencia la tabla 2 de Incumplimientos laborales durante el año 2005. No hay que dejar de mencionar que la ausencia de diálogo social en la construcción de leyes y regulaciones laborales, incide en la pérdida del apoyo que los procesos de negociación entre las partes pueden ofrecer al mejor desenvolvimiento de la organización del trabajo y al tema tiempo de trabajo.

Este nivel de incumplimiento señala la necesidad de actuar para lograr que se adecúe la normativa legal vigente, recomponer y lograr un mayor nivel profesional de las inspectorías del trabajo, para que se logre con la participación de los actores sociales (trabajadores y empresarios) mayor democracia social y mejoras en los indicadores de cumplimiento de la legislación actual. Sólo rompiendo los círculos viciosos de poder, podrán los trabajadores determinar los acuerdos más equitativos (Tabla 2)

Tabla 2. Incumplimientos Laborales

Conceptos	N° Visitas	N° Incum- plimientos	%
Anuncios visibles de horario de trabajo	2924	2068	70,7
Límites máximos de jornada ordinaria	2665	1081	41
Interrupción jornada de trabajo	2530	601	23
Descanso mínimo de 1 hora a trabajadores con más de 11 horas diarias de labor	2745	1097	40
Permiso otorgado por la inspectoría del trabajo para laborar horas extraordinarias	2865	1734	60,5
Existencia de trabajo de horas extras no excedan 10 horas semanales ni 100 al año	2573	1006	39
Registro de horas extras autorizado y sellado por la inspectoría del trabajo	2791	1032	37
Trabajadores laboran horas extras nocturnas. Se les cancela la hora con 30% de recargo sobre salario convenido a la jornada diurna (50%+30%)	2811	1827	65
Empresa cancela días feriados trabajados con recargo 150%	2741	1425	52
Empresa concede día de descanso compensatorio por domingo o día feriado trabajado	2777	1562	56

Fuente: Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social. Memoria y Cuenta 2005.

Inconvenientes del trabajo por turnos

Los efectos negativos del trabajo a turnos sobre la salud de las personas se dan a distintos niveles. Por una parte se ve alterado el equilibrio biológico, por el desfase de los ritmos corporales y por los cambios en los hábitos alimentarios. También se dan perturbaciones en la vida familiar y social. Desde el punto de vista ergonómico es importante tener en cuenta estas consecuencias, y diseñar el trabajo a turnos, de manera que sea lo menos nocivo posible para la salud de aquellas personas que se encuentran en dicha situación (Queinnec et al., 2001). Todo ello provoca un triple desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo social.

Vyas et al., 2012, en un meta análisis realizado a 2.011.935 sujetos, más de 17.000 sufrieron algún tipo de accidente vascular de importancia. 6.598 sobrellevaron infartos de miocardio y 1854, accidentes isquémicos cerebro-vasculares. Las estadísticas demostraron que los

trabajadores por turnos tenían un riesgo de un 23% superior de sufrir un ataque al corazón, un 24% superior de un infarto de coronarias, y un 5% de sufrir un ictus. En concreto, el turno de noche estaría asociado a un mayor riesgo de infartos de coronarias (41%). (Vyas et al., 2012)

Incidencia en el tiempo de trabajo

La baja actividad del organismo durante la noche y la posibilidad de que los trabajadores nocturnos acumulen fatiga por un sueño deficiente, hace que se den una serie de repercusiones negativas sobre la realización del trabajo: acumulación de errores, dificultad de mantener la atención, de percibir correctamente la información o de actuar con rapidez (Queinnec et al., 2001).

Algunos autores (Nogareda & Nogareda, 2003) han demostrado que las personas que trabajan en turnos rotativos perciben su trabajo como más estresante que las del turno de día, y con mayor frecuencia piensan que su trabajo es fatigante, tanto física como mentalmente.

Además de las alteraciones que pueden producirse en el organismo de las personas al cambiar el curso natural de los ritmos circadianos, el trabajo a turnos ocasiona perturbaciones en el ritmo biológico del sueño. Este comprende dos fases: una de sueño lento y una de sueño rápido. Durante la primera fase se da un período inicial de sueño ligero y un segundo período de sueño profundo, en el que las constantes fisiológicas y el tono muscular disminuyen. Esta fase del sueño permite la recuperación física del organismo.

Para recuperarse de la fatiga diaria es necesario dormir, con variaciones individuales, alrededor de siete horas durante la noche, de manera que puedan darse todas las fases del sueño y se facilite la recuperación física durante las primeras horas de sueño, y la recuperación psíquica en las horas siguientes. En el trabajo a turnos, esto no es posible, ya que el sueño se ve alterado, no produciéndose nunca una adaptación plena al cambio horario (Nogareda & Nogareda, 2003.)

El trabajo a turnos, especialmente el turno de noche y el vespertino, dificulta estas actividades e, incluso, la relación diaria, debido a la falta de coincidencia con los demás. Las dificultades se dan en el ámbito familiar, ya que se limita la vida de pareja, el papel de «padre» o «madre»; aparecen problemas de coordinación y de organización (horarios de comida, silencio durante el día, etc.); y existe menor oportunidad de vida social al disminuir la posibilidad de participar en actividades sociales o de coincidir con amigos o familiares, deteriorándose las relaciones personales. El tiempo de ocio se dedica a actividades individuales.

Por lo anteriormente expuesto, surge la siguiente pregunta: ¿Qué consecuencias trae la reducción de la jornada laboral impuesta por la legislación laboral aprobada en el año 2012, en el trabajo continuo y por turnos, que se desarrolla en las fábricas de papel y cartón venezolanas?

MATERIALES Y MÉTODOS

Esta investigación es un estudio documental descriptivo, transversal; a través de la comparación de los contratos colectivos y horarios de trabajo, a la fecha de elaborar el estudio de campo, (2007, 2009). Existió siempre una gran limitación al acceso a la información más reciente, debido a las políticas internas de estas empresas. La unidad de análisis son los turnos rotativos y, en general, la organización temporal del trabajo en las papeleras. Adicionalmente se realizaron entrevistas en extenso a informantes claves, utilizando las categorías explicadas en (Lucena, 1999), (Lucena, 1996), (Gueland, 1982), (NTP 534, 2005), hasta llegar a los niveles

de saturación recomendados en las ciencias sociales. No se utilizó el concepto de muestra por no ser aplicable a este análisis; las entrevistas fueron llevadas a cabo por los autores, y se mencionan los nombres de los entrevistados en las referencias. Se utilizaron arreglos matriciales de los turnos de trabajo para visualizar la distribución de la jornada.

RESULTADOS

Características de las jornadas

De acuerdo a Lucena (1996), los sectores en donde se observaba, un mayor uso del trabajo nocturno eran los siguientes:

- Fabricación de productos alimenticios.
- Industria de refinación, petroquímica y química.
- Fabricación de textiles, prendas de vestir e industrias del cuero y productos de papel.
- Comercio al por menor.
- Restaurantes y Hoteles.
- Servicios de salud y similares (Hospitales y Clínicas).
- Servicios de seguridad y vigilancia.

En años recientes, la difusión de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación ha incentivado el trabajo nocturno en nuevas actividades productivas de bienes y servicios. Aquí destacan los servicios de tele-mercadeo y tele-servicios, asociados a servicios de seguros, de turismo, finanzas, ventas.

Los turnos trabajados con más frecuencia habían sido diurnos (6 a.m.- 2 p.m.), mixto (2 p.m.,- 10 p.m.) y nocturno (10 p.m. 6 a.m.); al lado de estos tres turnos o equipos de trabajo existía un cuarto turno, encargado de suplir a los tres primeros (Lucena, 1996).

Posteriormente, Lucena (1999) realizó una investigación sobre la modernización productiva y negociaciones colectivas, donde analiza las tendencias de las convenciones colectivas ante los desafíos que planteaba la apertura económica y los efectos de la globalización. En este trabajo se evidencia la acción sindical venezolana en el sector de la metalmecánica. Visos de flexibilización laboral son detectados en este análisis; así, los pocos avances concretos en la acción innovadora, el interés de los sindicatos en el tema del tiempo de trabajo es escaso, tanto como el asunto de la capacitación. No se incrementan los días de disfrute (lo cual es una forma de reducir el tiempo de trabajo). La lucha es por el aumento de los días de pago; ello tiene que ver con los bajos salarios devengados. A juicio de los negociadores sindicales, los ingresos extras mitigaban la debilidad salarial. Lucena (1999) apunta sobre la casi inexistencia de iniciativas sindicales modernizadoras en la organización del trabajo.

Carga Mental

Se requiere de un alto grado de concentración, ya que la máquina papelera puede causar lesiones fatales si los operarios son arrastrados o atrapados. Para evitar distracciones es conveniente rotar las tareas para combatir la rutina.

El operador papelerero necesita de atención continua y permanente, donde se puede producir peligro por varias solicitaciones críticas a la vez.

La labor realizada es muy precisa y no cabe la autonomía inmediata de los operarios, por lo

cual la carga mental es baja; además, el tedio no se hace presente, pues el trabajo exige una constante atención por parte de todo el equipo. Las normas de seguridad impiden que se pueda improvisar; los trabajos de mantenimiento deben ser proyectados y se realizan durante las paradas planificadas. No deben ser resueltos por el propio trabajador.

Autonomía

La autonomía es operacional y limitada, ya que la tripulación de la máquina no puede decidir cuál operación realizar primero; en cuanto a la forma de realizar la actividad, está sujeta al programa de trabajo de la máquina, ya que es ésta la que determina la forma más fácil y correcta de realizar las tareas.

Existe poca autonomía en el orden de operaciones. La máquina papelera determina el orden del trabajo.

Comunicación y relaciones sociales

Debido a las características y disposición lineal de la máquina papelera y altos niveles de ruido, se hace difícil la comunicación entre los operarios, haciendo con esto que aumente el estrés y la insatisfacción.

Contratos colectivos y jornada laboral

La revisión de las Convenciones Colectivas del sector papelerero privado, Manpa et al., (2004, 2006), con la excepción de la empresa estatal Invepal, la cual durante el tiempo del estudio estuvo paralizada y carecía de Contratación Colectiva y de representación sindical, proporcionó información sobre el tratamiento de las horas extraordinarias, trabajo nocturno, trabajo en feriados, duración de las vacaciones y pago de bono vacacional. En muchas cláusulas se observó estancamiento o muy pocos progresos. En donde hay un incremento significativo es en el costo de las horas extraordinarias para el trabajo nocturno. El número de días para vacaciones ha permanecido inalterable a lo largo de todos estos años en la mayoría de las papeleras; el aumento en el período de disfrute pudiera ser usado para reducir la exposición total del trabajador al ambiente de trabajo. Sin embargo, los sindicatos no han exigido el aumento en el período de disfrute. Como se puede evidenciar, la Contratación Colectiva no ha contribuido en la reducción de la jornada laboral. El interés del Sindicato se concentra en obtener mejores ingresos, vía incremento del costo de las horas extraordinarias.

Estructuras Salariales

Considerando la información sobre la contratación colectiva en las papeleras venezolanas (Tabla 3) y la de entrevistas en las Gerencias de Recursos Humanos, se logró determinar un estimado de ingresos de un trabajador papelerero, en función de las cláusulas de la contratación colectiva vigentes el año 2007-2008 (Tabla 4). Cabe aclarar que aunque no se reflejan totalmente todos los conceptos que conforman el salario integral, permite disponer de una aproximación al problema.

Tabla 3. Cuadro comparativo de contratación colectiva en papeleras venezolanas

	E-1/ 2007	E-2/ 2007	E-3/ 2007	E-4 / 2007
Horas extras diurnas, % de recargo	71%	55%	55%	83%
Horas extras nocturnas % de recargo	119%	95%	95%	116%
Bono especial por turnos rotativos fin de semana.	30% sab 50% dom	LOT	LOT	200% ^d 225% ⁿ
Bono por trabajo nocturno	71%	LOT	LOT	LOT
Bono p. fin de semana	30%/50%	60%	60%	150%
Vacaciones, días de disfrute/pago	15/61	21/40	15/57	22/66
Bono Pos vacaciones	47,40 US \$	31,61 US \$	15,80 US \$	69,53 US \$
Pago Transporte	71%	Solo rutas transporte acordadas		
Feriados (si se trabajan, hasta)	Libres y Rem 273%	Libres y Rem 360 %	LOT	200% ^d 225% ⁿ
Redobles		Sobr+ jornada	Sobr+ jornada	Sobr+ jornada
Utilidades (Número de salarios)	120	95	120	120
Nº Uniformes /Nº de botas (dotación anual)	5/ 3	6/2	8/1	8/1
Turnos de trabajo en jornadas continuas	4 grupos 7 días Retrogrado	4 grupos 7 días Retrogrado.	4 grupos 7 días Retrograd o.	4 grupos 7 días Retrogrado.
Útiles escolares contribución-	- 25,28 \$/hijo	Según lista	94,81 US \$	
Tiempo de llamada	Garantiza pago 8 h.	Garantiza 1 hora 150%	Garantiza pago 4 h.	Bono por llamada +tiempo
Salario de eficacia atípica	No contemplado	20% salario básico	20% salario básico	Contempla ayuda p. vivienda

- (E1-E4) Convenciones Colectivas vigentes 2007 de las principales fábricas del sector.
- Salario de eficacia atípica pagado a la nómina diaria fija. Complemento de salario, no tomado en cuenta para el cálculo de prestaciones, y se paga una vez al mes.
- Sistema de reclutamiento de la fuerza de trabajo: todas las empresas convienen en requerir al Sindicato la totalidad del personal obrero necesario, en primera opción, y darle preferencia a los candidatos del sindicato sobre otros oferentes.
- En esta tabla 2 no se incluyó a la empresa del Estado INVEPAL, ya que carece de los beneficios de una Convención Colectiva, y se rige por un reglamento patronal interno "Transitorio del Consejo General de Gestión y de Los Comités de Gestión por Área y de representación sindical", (Invepal, 2009). No fue incluida en el estudio. Para el resto de las empresas se usaron los contratos colectivos citados en la bibliografía. Manpa et al., (2004), Manpa et al., (2006), Convencion colectiva Paveca (2007), Smurfit-Kappa (2005a), Smurfit-Kappa (2005b).

Tabla 4. Ingreso estimado de un trabajador papelerero típico

TURNOS EN EL AÑO 2007: Salario Base. 14,22 US \$/día con 100 horas de sobre tiempo anual máximo					
Conceptos Nómina		Días	Salario	Fórmula Semana 5 Días de Trabajo	Totales
a)	Días Trabajados.	250	S.B.	S.B. _ Días Trabajados.	250*SB
b)	Vacaciones	15/57	S.B.	57*SB	57*SB
c)	Prima por Trabajo en Día Domingo.	26	S.B.	S.B. _ 3*26	78*SB
d)	Utilidades	1	S.B.	95*SB	95*SB
e)	Descanso Legal.	100	S.B.		100*SB
f)	Descanso Contractual Semanal Cinco (5) Días.	1	S.B.		
g)	Sobre tiempo		S.B.	SB/8*100*1,95	24,5 *SB
h)	Tiempo de Viaje 1,5 Horas.	N° Hrs.	S.B.	(S.B. + 8) _ 1,52 _ N° de Horas de Tiempo de Viaje.	24*SB

Estimados ingresos anuales: 678 salarios básicos /año. Paridad 3,164 Bs/\$

Elaboración propia

Notas adicionales:

- Beneficios adicionales: Uniformes (8), Botas (al menos 1 par), Comedor (250 almuerzos año), Póliza de Seguro Hospitalización, Ticket de alimentación + útiles escolares + juguetes.

Viabilidad Legal de la actual organización temporal del trabajo

Era prácticamente imposible cumplir con la ley Orgánica del Trabajo de 1997-2012, con el esquema de trabajo planteado en estos contratos. Para disponer de una idea más clara, se simula el caso de un típico molino de papel que tenga una plantilla de producción constituida por cuatro turnos de trabajo de 60 operarios, trabajando 24 horas diarias, de lunes a lunes (trabajo continuo). Los trabajadores que prestan servicios en los departamentos de Fabricación, Mantenimiento, Logística, y Calidad, lo hacen en cuatro grupos rotativos (A, B, C y D) para cubrir siete (7) días de trabajos continuos, por cuanto las labores ejecutadas por razones técnicas no son susceptibles de interrupción.

La rotación es rápida, con cinco días de trabajo y 56 horas de descanso; es retrógrada, ya que del primer turno se salta al turno nocturno, del turno nocturno al de la tarde, y del turno de la tarde se regresa al de la mañana. Los trabajadores laboran en todos los turnos 8 horas, disponiendo de una hora para comer, lo cual hacen en los sitios que tiene la empresa habilitados, aledaños a las máquinas de producción; por lo tanto, dicho tiempo será imputable

a la jornada de trabajo, tal como lo consagraba el artículo 190 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997-2012). La nueva LOTT no define qué debemos entender por “Condiciones de Trabajo” ; sin embargo, continúa siendo a razón de media hora extra por turno laborado, bajo el concepto denominado compensación por tiempo de descanso y comida.

Durante el tiempo de estudio, las empresas pagaban media hora de sobretiempo cuando la jornada es mixta, con lo cual cubría la media hora laborada sobre el límite legal (extensión de la jornada mixta). Y cuando la jornada era nocturna, la empresa pagaba dos (2) horas, con lo cual cubría la hora adicional laborada sobre el límite legal (extensión de la jornada nocturna), más una hora de sobretiempo nocturno como medida compensatoria. Estos turnos son grupos de sesenta personas. Para un total de 240 trabajadores.

En la tabla 5 se observa, para un ciclo de cuatro semanas, cómo queda la agrupación de turnos:

Tabla 5. Con la jornada anterior derogada

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M
M	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	B	B	B	
T	B	B	B	B	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	C	C	C	C	D	
N	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A

M=mañana 44 horas; T= Tarde (mixto) 42 horas; N= nocturno 35 horas

Se trabajaba 44 horas en el turno diurno (+ sobretiempo), y 42 horas en el turno mixto y nocturno, más el sobretiempo; cada trabajador labora 22 turnos (176 horas) /cada 30 días. Todo cambio de turno supone un descanso mínimo de 56 horas. Cada trabajador cobra 25 horas extraordinarias mensuales (entre bonificaciones y horas reales). El sobretiempo pagado mensual total alcanza 4620 horas. Para ilustrar el uso del sobretiempo de un grupo de trabajo, se realiza el seguimiento en ocho semanasVer (Tabla 6)

Tabla 6. Verificación sobretiempo

Sem	L	M	M	J	V	S	D	Total (h)	Exceso Semana (h)	Compensación (h)
1-N		3	3	3	3	3		40	5	5
2-T		2	2	2	2	2		40	2,5	2,5
3-M		1	1	1	1	1		40		2,5
4-N	3	3	3	3	3			40	5	5
5-T	2	2	2	2	2			40	2,5	2,5
6-M	1	1	1	1	1		3	48	8	3,5
7-N	3	3	3	3			2	40	4,5	4,5
8-T	2	2	2	2			1	40	2	2
Totales								328	29,5	27

De la tabla 5 se obtiene lo siguiente:

El total de horas trabajadas es de 328 horas, para un promedio de 41 horas semanales.

- a. Sólo en una semana se debe trabajar 48 horas, lo cual conlleva a un exceso de 8 horas que se hacen nocturnas (semana 6)
- b. Se trabajan más de 20 horas de sobretiempo nocturno en las semanas 1, 4,6 y 7
- c. Se pagan 27 horas extraordinarias como compensación.
- d. Se trabajan 191 horas extraordinarias en el año, violándose el artículo 207 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, literal b, según el cual ningún trabajador debe laborar más de 100 horas semanales, habiendo un excedente de 91 horas por trabajador, por encima del límite establecido.
- e. Todos los excedentes de horas nocturnas superiores a 35 horas semanales deben ser pagados como horas extraordinarias de trabajo, a partir del 3-07-2001 (Dictamen No.7 del 12-03-2003, del Ministerio del P.P. para el Trabajo y la Seguridad Social)

Propuesta de reducción de la Jornada

La evaluación ergonómica permite identificar y valorar los factores de riesgo presentes en los puestos de trabajo, para, posteriormente, en base a los resultados obtenidos, plantear opciones de rediseño que reduzcan el riesgo y lo sitúen en niveles aceptables de exposición para el trabajador. Pero la reducción de la duración de la jornada es el más eficiente y rápido medio de mejorar las condiciones de trabajo. Esa es la propuesta que invitamos a considerar, para responder: ¿Qué ocurre con la reducción de la jornada? Se recomienda ordenar los grupos, como se ilustra en la tabla 7; la introducción de un grupo adicional permite disponer de cuatro grupos de trabajo activos y un grupo en reposo:

Tabla 7. Organización de los turnos con la nueva jornada reducida

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M							
M	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	E	E	E	E	E			
T	C	C	C	D	D	D	D	D	E	E	E	E	E	E	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	C	C	C	
V	B	B	B	B	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	E	E	E	E	E	E	E	A	A	A	A	A	A	B	B
N	D	E	E	E	E	E	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	D	D	D	D	

M: mañana T: tarde, V: vespertino, N: nocturno

La solución más racional es instalar un quinto grupo, ver Tabla 7. Cada equipo trabajaría 36 horas en casi todos los turnos, debiendo cancelar horas de sobretiempo en el tercero y cuarto turno. Cada trabajador laboraría 143 horas mensuales, de las cuales 6 serían de sobretiempo (debido a que la jornada nocturna se limitaría a 5 horas, y las mixtas a 5 horas y media, siguiendo la lógica de la LOT (1997-2012). Se requieren 60 trabajadores adicionales, o sea, un 25% más de trabajadores; se pagarían 1.800 horas de sobretiempo al mes. Se

requiere incrementar en un 25% el transporte de personal; un servicio de transporte para 240 trabajadores en tres turnos, urbano, cuesta 4.424,78 US \$. El incremento de un turno adicional lo eleva a 5689,00 US \$.

Tabla 8. Verificación sobretiempo con la jornada reducida

Sem	L	M	M	J	V	S	D	Total (h)	Exceso Semanal	Compensación (h)
1		4	4	4	4	4	4	36	No hay exceso	
2			2	2	2	2	2	30	No hay exceso	
3	2		3	3	3	3	3	36	No hay exceso	5
4	3			1	1	1	1	30	No hay exceso	
5	1	1		4	4	4	4	36	No hay exceso	4
6	4	4			2	2	2	30	No hay exceso	
7	2	2	2		3	3	3	36	No hay exceso	3
8	3	3	3			1	1	30	No hay exceso	
Totales								264	No hay exceso	12

- Incremento total en los costos de mano de obra: Incremento en trabajadores + Incremento / reducción en horas extras + incremento en costos de transporte y alimentación.

Como se observa, las horas extras se reducen de 4620 horas a 1800 horas; eso da una diferencia de 2820 horas extraordinarias menos. Con base en la tabla 4, el incremento anual se establece como de 29.956 salarios básicos. Para el año 2007, el costo anual es de 628 salarios básicos por trabajador (ver tabla 8); entonces, el costo de 240 trabajadores es de 150720 salarios básicos y el incremento (29956/150720) es de 19,5 %. En la tabla 9 se detalla un comparativo entre la jornada actual y la reducida.

Tabla 9. Comparación entre la Jornada Actual y Jornada Reducida para un molino.

Fuente de variación	Jornada actual	Jornada reducida	Variación	Var. Costo anual US\$
Trabajadores	240	300	+60	535.809,6
Horas extras	4620/mes	1800 /mes	-2820	-160.401,6
Transporte	Tres turnos 4424,78 \$ /mes	Cuatro turnos 5689 \$ /mes	1 turno	15170,65
Alimentación	Tres turnos	Cuatro turnos	1 turno	19197,0
Total variación aproximada.				420.174,65

En el sector de pulpa y papel venezolano, los costos de mano de obra equivalen a un 10,1% del costo de venta de los productos (BCV, 2003); este incremento sería inferior a 0,1 \$/ton, (en base a una producción de 40.000 toneladas anuales. Los incrementos del costo del producto estarán en el orden de un 2 %, lo cual puede ser absorbido por la estructura de costos de estas empresas.

CONCLUSIONES

La investigación realizada indica que los impactos en las estructuras de costos deberían ser inferiores al 3%, del costo total del producto. El Estado deberá reconocer esta situación y permitir ajustar los precios en forma equitativa. La reducción de la jornada aplicada en el trabajo a turnos puede afectar la productividad, pero puede estimular la creación de nuevos empleos, y también reduce la exposición de los trabajadores a ambientes peligrosos, por lo cual es adecuada para industrias de procesos, tales como refinerías, agroquímicos, fundiciones, molinos papeleros y centrales azucareros.

El ajuste de los turnos de trabajo en los molinos papeleros permitirá una mayor calidad de vida en el trabajo, y reducir la centralidad del mismo en las vidas de los trabajadores papeleros, permitiendo un mayor disfrute del tiempo libre, menores niveles de estrés y posibilidad de mayor interacción con su familia y amigos.

Las empresas y el Estado deberán ayudar a la clase obrera en esta transición, a fin de que se asimile esta situación que probablemente reduzca a nivel individual los ingresos percibidos, ofreciendo opciones y servicios asequibles para los trabajadores.

REFERENCIAS

Banco Central de Venezuela. Informe Económico en Revista Sobre Relaciones Laborales 2008: UCAB, Caracas, Venezuela. N°41 enero- diciembre 2005, pp. 282-283.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. 1999. Gaceta Oficial de la República N° 36.860. Venezuela, 30 de diciembre de 1999.

Consultoría del Ministerio P. P. para el Trabajo y la Seguridad Social. 2013. Dictamen No. 7 . [Fecha consulta: 06 Mayo 2013]. Disponible en: <http://www.mintra.gov.ve>

Convención Colectiva de Trabajo 2007-2010, Sindicato Único de Trabajadores Paveca, Guácará. Venezuela. 2007

Convención Colectiva de Trabajo 2005-2008, Smurfit Kappa Cartón de Venezuela sindicato SINTRACART. Valencia, Venezuela. 2005a

Convención Colectiva de Trabajo 2005-2008, Smurfit Kappa Carton de Venezuela S.A, Sindicato MOCARPEL-Carbonero-San Felipe, Venezuela. 2005b.

Decreto N° 4.447. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.426 del 28 de abril de 2006. Venezuela

GUELAND, F. Análisis del Trabajo Obrero en la Empresa Lima. In da Net, Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo. 1982. (Lest)

Venezuela. INVEPAL. Reglamento interno Transitorio del Consejo General de Gestión y de Los Comités de Gestión por Área de Invepal. 2009.

Ley Orgánica del Trabajo 1997. Gaceta Oficial N° 5.152 extraordinario del 19 de junio de 1997. Colección Jurídica Básica LEC N° 1. LEC Editores, C.A. Venezuela: Caracas, 1997.

LUCENA, H. Modernización Productiva y Negociaciones Colectivas. Valencia: Universidad de Carabobo. Venezuela, 1999

LUCENA, H. (Editor). Los Efectos Laborales de la Reestructuración Productiva. Valencia: Universidad de Carabobo. Venezuela. 1996

MANPA et al., Convención Colectiva de Trabajo 2004-2007, División Higiénicos. Maracay, Venezuela . 2004

MANPA et al., Convención Colectiva de Trabajo 2006-2009. División Papel IEE y Conversión Empaques. Maracay, Venezuela, 2006.

NOGAREDA, C.; NOGAREDA, S. NTP 455. Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos. España: Instituto nacional de Higiene en el Trabajo (INSHT), 2003.

QUEINNEC, Y.; TEIGE, C., and TERSSAC, G. Trabajo por turnos y salud. Referencias para la negociación, Buenos Aires: PIETT y Lumen, 2001. 257p.

VYAS, M et al., Shift work and vascular events: systematic review and meta-analysis. Department of Epidemiology and Biostatistics, Western University, London, ON, Canada. 2012.