

Jornada, trabajo por turnos y la contratación colectiva en el sector papelerero venezolano

*Héctor Lucena
Hérmes Carmona Alavarez*

Palabras Clave: Reducción de la Jornada, Contratación Colectiva, Trabajo a turnos

Resumen

Esta investigación es un estudio documental, descriptivo, en busca de la evaluación de la reducción del tiempo de trabajo por turnos, en las fábricas de papel de Venezuela. Análisis ergonómico, normativo y económico de las matrices de tiempo de trabajo y la organización se utilizaron para evaluar las consecuencias de tales cambios. La organización del trabajo por turnos se estudia a través de un caso simulado y pruebas documentales, tales como los convenios colectivos de empresas fabricantes de papel también se utiliza, la búsqueda concluye que la mayoría de los impactos en los recursos humanos de reducir el tiempo de trabajo en las fábricas de papel de Venezuela, va a ser positivo para nuestro país, debido a la expansión del empleo, el bajo impacto en los costos (3%) y la reducción a la exposición del riesgo de los trabajadores.

Key-words: reduction of labor time, collective bargaining

Abstract

This research is a documentary, descriptive study looking for assessment the reduced working time of shiftwork, in paper mills of Venezuela. Ergonomic, legal and economic

Trabajo, Año 8, No. 11, enero-junio 2014, tercera época

analysis of time work arrays and organization were used to evaluate the consequences of such changes. Organization of shiftwork is studied through a simulated case and documentary evidence such as Collective Bargains of paper mills companies is also used, 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 reduce time's work risk exposure.

Resumé

Ce travail est une étude théorique, descriptive, à la recherche de l'évaluation du travail posté de courte durée dans les papeteries du Venezuela. L'analyse ergonomique, la politique économique et tableaux du temps de travail et l'organisation ont été utilisés pour évaluer les conséquences de ces changements. L'organisation du travail par quarts est étudiée à travers un cas simulé et des preuves documentaires, tels que les accords collectifs fabricants de papier aussi utilisé la recherche conclut que les impacts sur les ressources les plus humaines de la réduction du temps travailler dans les usines de papier du Venezuela, sera positive pour notre pays, en raison de l'expansion de l'emploi, faible impact sur les coûts (3%) et la réduction de l'exposition au risque des travailleurs.

Evolución de la Jornada

Un aspecto ergonómico como lo es la organización del tiempo de trabajo es un componente importante de la insatisfacción. La reducción de la jornada de trabajo en el trabajo a turnos, el disfrute del tiempo libre, la generación de nuevos empleos, 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 reduce la jornada a un máximo de 44 horas semanales. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela —CRBV— introdujo (disposición transitoria 4ta) que se debía propender a la reducción de la jornada.

En lo que si fue precisa la CRBV fue en confirmar el límite de las 44 horas semanales, que ya venía en la Lot de 1990, y reducir la jornada nocturna a un límite de 35 horas semanales —Artículo 90.

En el caso que indagamos en detalle, como es el sector de fabricación de pulpa y papel, todavía en el 2003, en el diagnóstico realizado en un molino papelerero, se detecta un alto número de horas trabajadas durante la jornada diaria. Muchos cargos

trabajaban turnos 12 por 12, para cumplir con las rotaciones, generando disminución del desempeño (Durán y Rahamut, 2003).

El personal para poder aguantar y vigilar el proceso trabajaba a 63% del nivel normal establecido (Durán y Rahamut, 2003). La productividad de la empresa cayó a niveles preocupantes durante esos años y la conflictividad laboral aumentó; finalmente estalló un conflicto en el 2005, las violaciones frecuentes al contrato colectivo y la falta de comunicación entre las partes, paralizaron la empresa durante 8 días (Bonilla y colaboradores, 2005). En el 2002, el promedio semanal por turno era de 41 horas, aparentemente legal, pero los trabajadores se quejaban por estar media hora antes en el puesto de trabajo, sin compensación (Pérez, 2007).

En otras papeleras no se paralizaron las actividades, los paros en las papeleras son muy costosos por el hecho de ser procesos continuos, costo de la energía, materias primas y alto apalancamiento operativo. Por ello los problemas se solucionaron por medio de negociaciones con los trabajadores y consultas con los organismos oficiales.

Tipos de jornadas, coincidencias y divergencias

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 han 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, de 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 analizan 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, así 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 que 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.

Por ello, el impacto de la reducción de la jornada sobre la morbilidad presente en las papeleras es reducido, ya que el tiempo de exposición no es tan relevante como el diseño de los puestos, el entrenamiento y la educación de los trabajadores. Pero es importante para la reducción de la propensión a accidentes, debido a fatiga o cansancio.

Reclamo Sindical en caso de Trabajo de Jornada Continua

En el año 2005, el Sindicato de la Industria del Cartón, Papel sus Similares y Conexos del Estado Carabobo (SINTRACART), solicitó pronunciamiento ante la Consultoría Jurídica del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social — MPPTSS—, cuanto a la problemática relacionada con el horario de trabajo por el cual se regía la relación laboral entre la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela S.A., División Cartones Nacionales y sus trabajadores, en virtud de que consideran que:

[...] éste resulta violatorio a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica del Trabajo, ya que el cuarto grupo debe laborar turnos de 8 horas por 7 días continuos lo que representa un total de 56 horas continuas durante una semana, sin respetarse el día de descanso semanal ni el límite diario y semanal de la jornada (Consultoría del Ministerio P. P. del Trabajo y la Seguridad Social, 2005).

El horario establecido en la citada empresa, no cumplía con la condición prevista en el referido artículo, según la cual, el total de horas laboradas por cada trabajador en un periodo de 8 semanas no debía exceder de los límites diario y semanal, previstos en los artículos 195 *ejusdem* (*antigua LOT*) y 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, ello en virtud de que al tratarse de excesos constantes en la rotación, impide una compensación con jornada más cortas, que en todo caso es la forma que permitiría dar cumplimiento a esta norma.

Existía un horario de trabajo para el cuarto grupo, por el cual los trabajadores laboraban 7 días continuos en turnos de 8 horas que rotaban en la secuencia 3º, 2º, 1º, correspondientes a las jornadas nocturna (10:00 p.m. a 6:00 a.m.), mixta (2:00 p.m. a 10:00 p.m.) y diurna (6:00 a.m. a 2:00 p.m.) respectivamente, y agregaban que este horario traía como consecuencia que laboren 56 horas semanales, representando un sobre tiempo de 21, 14 y 12 horas extraordinarias, respectivamente, todo lo cual

[...] es violatorio de lo establecido en las cláusulas 41 y 32 de la Convención Colectiva de Trabajo 2002 – 2005 [...] los artículos 195 y 206 de la Ley Orgánica del Trabajo, el artículo 114 de su Reglamento y el 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (Consultoría del Ministerio P. P. del Trabajo y la Seguridad Social 2005).

Ante tales argumentos, la empresa Smurfit, Cartón de Venezuela sostenía que

[...] la jornada no viola los límites establecidos por la Ley Orgánica del Trabajo ya que está dividida entre dos semanas[...].

Sin embargo, el Consultor Jurídico señaló que sólo las 10 horas semanales y las 100 horas anuales tienen incidencia para todos los beneficios salariales, y las restantes han de ser pagadas a título indemnizatorio por afectar la salud de los trabajadores, estando ésta obligada a adecuar su horario de trabajo a los límites establecidos en el artículo 201 de la recién derogada Ley Orgánica del Trabajo, y dar así cumplimiento a las previsiones del artículo 207 *ejusdem*, circunstancia que trae como consecuencia la disminución de las horas laboradas en exceso, para adecuarse a la normativa legal vigente, lo cual no podrá considerarse como una desmejora de las condiciones de trabajo. En estos términos queda expuesta la opinión de la Consultoría Jurídica del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales (2005). La revisión de los Contratos Colectivos recientes dan muestra de una rectificación de las organizaciones y unas mejores condiciones de trabajo (López, 2008).

Horas extraordinarias, incumplimientos y trabajo nocturno.

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 solo tres equipos de trabajo. Sin embargo la inspección gubernamental y la vigilancia de los trabajadores, ha obligado a las empresas a recomponer sus turnos rotativos.

Bajo el sistema de 8 horas máximas en el turno diurno, 7 horas y media en la jornada mixta y 7 horas de jornada nocturna, existiendo una sentencia del Tribunal Supremo

de Justicia del 6-7-2001, que limita la jornada nocturna a 35 horas semanales, según el Art. 90 de la CRBV, de tal manera que las empresas actualmente deben 1 hora extra en la jornada mixta y dos horas extras en la jornada nocturna, para compensar el tiempo faltante, más el tiempo de descanso y comida ya que los trabajadores comen a pie de máquina.

La situación real de las empresas venezolanas es de alto número de infracciones e incumplimiento por parte de las empresas de la normativa vigente, como lo evidencia el siguiente cuadro de incumplimientos laborales durante el año 2005. No hay que dejar de mencionar que la ausencia de dialogo 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 el tema tiempo de trabajo.

Este alto incumplimiento señala la necesidad de actuar para lograr que se adecue 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, mejorar los indicadores de cumplimiento de la legislación actual. Solo rompiendo los círculos viciosos de poder, podrán los trabajadores determinar los acuerdos más equitativos (tabla 1).

Tabla 1. Incumplimientos laborales

	<i>Normativa laboral</i>	<i>No. de visitas</i>	<i>No. de incumplimientos</i>	<i>%</i>
T1	Anuncios visibles de horario de trabajo	2 924	2 068	70.7%
T2	Límites máximos de jornada ordinaria	2 665	1 081	41 %
T3	Interrupción jornada de trabajo	2 530	601	23 %
T4	Descanso mínimo de 1 hora a trabajadores con más de 11 horas diarias de labor	2 745	1 097	40%
T5	Permiso otorgado por la inspectoría del trabajo para laborar horas extraordinarias	2 865	1 734	60,5%
T6	Existencia de trabajo de horas extras no excedan de 10 horas semanales ni de 100 al año	2 573	1 006	39%
T7	Registro de horas extras autorizado y sellado por la inspectoría del trabajo	2 791	1 032	37%
T8	Trabajadores laboran horas extras nocturnas se les cancela la hora con 30% de recargo sobre salario convenido a la jornada diurna (50%+30%)	2 811	1 827	65%

T21	Empresa cancela días feriados trabajados con recargo 150%	2 741	1 425	52%
T20	Empresa concede día de descanso compensatorio por domingo o día feriado trabajado	2 777	1 562	56%

Fuente: Ministerio del Poder Popular para el Trabajo. 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; Teiger y Terssac, 2001). Todo ello provoca un triple desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo social.

En una investigación reciente (*British Medical Journal*, 2012) realizada en más de dos millones de personas que participaron en el estudio (2 011 935), más de 17 mil sufrieron algún tipo de accidente vascular de importancia. 6 598 sobrellevaron infartos de miocardio y 1 854 accidentes isquémicos cerebro vascular. Las estadísticas demostraron que los trabajadores por turnos tenían un riesgo 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%).

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 y colaboradores, 2001).

Generalmente en el turno de noche se obtiene un menor rendimiento y una menor calidad del trabajo realizado, especialmente entre las 3 y las 6 de la madrugada, ya que en estas horas la capacidad de atención y toma de decisiones, así como la rapidez y precisión de los movimientos es más reducida. Puede ocurrir también que, en el cambio de turno, las consignas no se transmitan de forma suficientemente precisa o que, por la prisa de marcharse, no se comuniquen al turno que entra las posibles incidencias u otras posibles informaciones necesarias para el desempeño del trabajo. Esta falta de comunicación puede dar origen a errores o incidentes. Algunos autores, (Nogareda y 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.

Tiempo biológico: El organismo humano tiene unos ritmos biológicos, es decir, que las funciones fisiológicas siguen unas repeticiones cíclicas y regulares. Estos ritmos suelen clasificarse en ultradianos, si son superiores a 24 horas; circadianos o nictamerales si siguen un ritmo de 24 horas; o infradianos, si su ciclo es inferior a las 24 horas. Los ritmos circadianos son los más afectados y, por tanto, los más estudiados en relación con el trabajo a turnos. Estos ritmos biológicos coinciden con los estados de vigilia y sueño, siendo la mayoría de ellos más activos durante el día que durante la noche. Las fases de activación (vigilia)-desactivación (sueño) se deben a la influencia de los ritmos circadianos sobre la formación reticular ascendente y el hipotálamo, coincidiendo la fase de activación con las horas diurnas, y las de inhibición con las horas nocturnas. Esto influye en una serie de funciones corporales; por ejemplo, la temperatura corporal disminuye por la noche hasta alcanzar un mínimo de 35.5-36° C entre las 2 y las 3 de la madrugada, y aumenta de día hasta los 37-37.3° C alrededor de las 17 horas. La presión sanguínea y la frecuencia cardíaca, desciende normalmente durante la madrugada y se incrementa durante la tarde. Al cambiar los ciclos sueño/vigilia, estos ritmos se desequilibran, pero recuperan la normalidad cuando se vuelve a un horario normal. El trabajo a turnos, en especial nocturno, obliga a la persona a invertir su ciclo normal de actividad descanso, exigiéndole ajustar sus funciones al periodo de actividad nocturna. Ello acarrea un cambio en las funciones corporales, que aumenta con el número de noches trabajadas, pero que no llega nunca a ser completo. Las alteraciones son debidas a la estabilidad de estos ritmos y a su dificultad para adaptarse a modificaciones externas. De hecho, el cuerpo está sometido a una tensión continua en su intento de adaptarse al cambio de ritmo.

Hábitos alimenticios: El deterioro de la salud física puede manifestarse, en primer lugar, por alteración de los hábitos alimentarios, y más a largo plazo, en alteraciones más graves, que pueden ser gastrointestinales, neuropsíquicas y cardiovasculares. Las alteraciones digestivas manifestadas a menudo por las personas que trabajan a turnos se ven agravadas por la alteración de los hábitos alimentarios: la calidad de la comida no es la misma, se suelen tomar comidas rápidas y en un tiempo corto e inhabitual. Desde el punto de vista nutricional, los alimentos están mal repartidos a lo largo de la jornada y suelen tener un alto contenido calórico, con abuso de ingesta de ácidos grasos y carbohidratos. En el turno de noche, además, suele haber un aumento en el consumo de café, tabaco y excitantes, factores que pueden ayudar a la aparición de dispepsias. La calidad de los alimentos se ve alterada (aumento de grasas, comidas rápidas, alcohol, etc.), así como el aporte equilibrado de elementos (exceso de lípidos y falta de glúcidos/hidratos de carbono), cuando el ritmo metabólico es más bajo. Los

ritmos alimenticios responden a la necesidad del organismo de rehacerse. El trabajo por turnos supone, a menudo, aplazar una comida o incluso saltársela (generalmente el desayuno después de un turno de noche). Las alteraciones debidas a la desincronización de los ciclos circadianos digestivos pueden verse agravadas por el hecho de que los trabajadores suelen comer a disgusto por comer fuera de hora, sin la familia.

Alteraciones del sueño: 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; el cual comprende dos fases: una de sueño lento y una de sueño rápido. Durante la primera fase se da un periodo inicial de sueño ligero y un segundo periodo de sueño profundo, en el que las constantes fisiológicas y el tono muscular disminuyen. Esta fase del sueño permite la recuperación física del organismo. La fase de sueño rápido, o sueño paradójico, es la que permite la recuperación psíquica. Durante esta fase, que se repite unas cuatro veces durante el sueño nocturno, aumentan las constantes fisiológicas, metabólicas y endocrinas; aparecen una serie de movimientos oculares rápidos (REM, del inglés: *Rapid Eyes Movement*) y se produce la actividad onírica.

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. Por ejemplo, en el turno de mañana, al tener que despertarse demasiado pronto y acortar las últimas horas de sueño, se reduce el sueño paradójico, mientras que en el turno de noche, al alterar el ritmo sueño/ vigilia, y a causa de la mayor dificultad de dormir de día —debido a la luz, ruidos, etc.— se observa una reducción del sueño profundo, con lo que se dificulta la recuperación de la fatiga física. Ello hace que se vaya acumulando la fatiga, provocando, a largo plazo, la aparición de un estado de fatiga crónica, que puede considerarse un estado patológico y que produce alteraciones de tipo nervioso (cefaleas, irritabilidad, depresión, temblor de manos, etc.), enfermedades digestivas (náuseas, falta de apetito, gastritis, etc.) y del aparato circulatorio.

Tiempo social: Las actividades de la vida cotidiana están organizadas pensando en las personas que trabajan en horarios habituales: puesto que el ser humano es diurno, la sociedad es una cultura diurna, cuyas actividades cotidianas siguen una programación social por bloques temporales; por ejemplo, entre medianoche y la seis de la madrugada la mayoría de las personas duermen; las tardes, las noches o los fines de semana se emplean para la interacción familiar y social. Ciertos momentos tienen más valor que otros, bien porque se dedican a actividades consideradas más importantes,

ya sea porque pueden ser dedicados a otros tipos de actividades. En consecuencia, trabajar no sólo significa renunciar a una cantidad de tiempo, se renuncia también a la compañía del círculo de los amigos y familiares más cercanos, y se aceptan otras relaciones sociales ligadas al ambiente de trabajo, pero cuando se trabaja a turnos la situación es aún más penosa por cuanto, el tiempo libre de las noches y las tardes, también se compromete con la empresa, se deja de coincidir socialmente inclusive con el círculo más íntimo. El tiempo libre se valora en cuanto a que permite realizar una serie de actividades de orden personal y doméstico, desarrollar intereses y talentos personales y facilitar la relación con los demás. 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.

Contratos colectivos y jornada laboral

La revisión de las Convenciones Colectivas del sector papelero, Manpa, Paveca, y Smurfit, con la excepción de la empresa estatal Invepal, la cual carece de Contratación Colectiva y de representación sindical, proporciona 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 observa 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 periodo 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 periodo 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

Con la información de la tabla 2 y con la obtenida a través de entrevistas en las Gerencias de Recursos Humanos, se logró construir la tabla 3 en ésta se presenta un

estimado de ingresos de un trabajador papelerero, en función de las cláusulas de la contratación colectiva vigentes el año 2007-2008. Cabe aclarar que aunque no se refleja totalmente todos los conceptos que conforman el salario integral, permite disponer de una aproximación al problema.

Tabla 2. 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	150 BsF	100 BsF	50 BsF	220 BsF
Pago Transporte in itinere	71%	Solo rutas transporte acordadas		
Feriatos (si se trabajan, hasta)	Libres y Rem 273%	Libres y Rem 360 %	LOT	200% d 225% n
Redobles		Sob+ jornada	Sob+jornada	Sob+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 Retrogrado.	4 grupos 7 días Retrogrado.
Útiles escolares –contribución–	80Bs/hijo	Según lista	300BSF	
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 nomina 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.

Tabla 3. Ingreso estimado de un trabajador papelerero típico

*Turnos en el año 2007: Salario Base. 45.000 Bs./día
(45 BsF = 10 \$) con 100 horas de sobretiempo anual*

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) Sobretiempo		S.B.	SB/8*100*1,95	24,5 *SB
h) Tiempo de Viaje 1,5 Horas.	Nº Hrs.	S.B.	(S.B. ÷ 8) _ 1,52 _ Nº de Horas de T.V.	24*SB
g) Salario Eficacia Atípica o equivalente		S.B.	S.B. _ Días Trabaja.*20%	50*SB

Estimados ingresos anuales 678 salarios básicos diarios./año.

Fuente: elaboración propia.

Notas adicionales:

- Artículo 51 (reglamento LOT). Salario de eficacia atípica:
- Una cuota del salario, en ningún caso superior al veinte por ciento (20%), podrá ser excluida de la base de cálculo de las prestaciones, beneficios e indemnizaciones derivados de la relación de trabajo, bajo las siguientes reglas:
- Deberá convenirse en la convención colectiva de trabajo.
- En el supuesto de que en la respectiva empresa no hubieren trabajadores sindicalizados o trabajadoras sindicalizadas, podrá convenirse:
- Acuerdos Colectivos, celebrados por el patrono o patrona con una coalición o grupo de trabajadores y trabajadoras, en los términos previstos en el Título III del presente Reglamento, o
- Contratos individuales de trabajo, mediante cláusulas que expresen detalladamente su alcance.
- Sólo podrá pactarse cuando afecte una porción del aumento salarial que se reconozca a los trabajadores y/o trabajadoras, o al inicio de la relación de trabajo a los fines de la fijación originaria del salario.
- Deberán precisarse las prestaciones, beneficios e indemnizaciones, sea cual fuere su fuente, para cuyo cálculo no se estimará la referida porción del salario; y
- La cuota del salario a la que se le atribuya eficacia atípica conservará su naturaleza jurídica y, en consecuencia, estará sometida al régimen de protección, modalidad de pago y privilegios (Reglamento de la LOT, 2007).
- 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: Es prácticamente imposible cumplir con la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, 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 actualmente tenga una plantilla de producción constituida por cuatro turnos de trabajo de 60 operarios, trabajando 24 horas diarias de lunes a lunes. 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 vespertino, y del vespertino se regresa al de la mañana. Los trabajadores laboran

en todos los turnos 8 horas, disponiendo de _ 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 consagra el artículo 190 de la Ley Orgánica del Trabajo; sin embargo continua siendo a razón de media hora extra por turno laborado, bajo el concepto denominado compensación por tiempo de descanso y comida.

Adicionalmente la empresa paga media hora de sobretiempo cuando la jornada es mixta, con lo cual cubre la media hora laborada sobre el límite legal (extensión de la jornada mixta) y cuando la jornada es nocturna, la empresa paga dos (2) horas, con lo cual cubre 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 4 se observa para un ciclo de cuatro semanas como queda la agrupación de turnos:

Tabla 4. Con la jornada vigente

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	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	B	B	B	B	B	
T	B	B	B	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	D	D
N	C	D	D	D	D	A	A	A	A	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	

Se trabaja 40 horas en el turno diurno (+ sobretiempo), y 40 horas en el turno mixto y nocturno, mas el sobre tiempo, 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 semanas tal como se ilustra en la tabla 5:

Tabla 5. Verificación sobre tiempo

<i>Sem</i>	<i>L</i>	<i>M</i>	<i>M</i>	<i>J</i>	<i>V</i>	<i>S</i>	<i>D</i>	<i>Total horas</i>	<i>Exceso Semanal</i>	<i>Compensación</i>
1		3	3	3	3	3		40	5 horas	5 horas
2		2	2	2	2	2		40	2.5 horas	2.5 horas
3		1	1	1	1	1		40		2.5 horas

4	3	3	3	3	3		40	5 horas	5 horas
5	2	2	2	2	2		40	2.5 horas	2.5 horas
6	1	1	1	1	1	3	48	8 horas	3.5 horas
7	3	3	3	3		2	40	4.5 horas	4.5 horas
8	2	2	2	2		1	40	2 horas	2 horas
Totales							328	29.5 horas	27 horas

De la tabla 5 se obtiene lo siguiente:

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

- Solo en una semana se debe trabajar 48 horas, lo cual conlleva a un exceso de 8 horas las cuales se hacen nocturnas (semana 6)
- Se trabajan más de 20 horas de sobretiempo nocturno en las semanas 1, 4, 6 y 7
- Se pagan 27 horas extraordinarias como compensación.
- 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.
- 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 Trabajo)

Para responder: ¿Qué ocurre con la reducción de la jornada? se recomienda ordenar los grupos como se ilustra en la tabla 6:

Tabla 6. 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	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	C	D	D	D	D	D	E	E	E	E	E	E	E	A	A	A	A	A	B	B
N	D	E	E	E	E	E	E	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	

La solución más racional es instalar un quinto grupo, véase tabla 6, cada equipo trabajaría 36 horas, en casi todos los turnos, debiéndosele 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). Se requieren 60 trabajadores adicionales, o sea 25% más de trabajadores, se pagarían 1 800 horas de sobretiempo al mes. Se requiere incrementar en 25% el transporte de personal; un servicio de transporte para 240 trabajadores en tres turnos, urbano, cuesta 14 mil Bs. F. (3.110 US \$, al cambio oficial) El incremento de un turno adicional lo eleva a 18 mil BsF (\$ 4 200 al cambio oficial).

Tabla 7. Verificación sobre tiempo con la jornada reducida

<i>Sem</i>	<i>L</i>	<i>M</i>	<i>M</i>	<i>J</i>	<i>V</i>	<i>S</i>	<i>D</i>	<i>Total horas</i>	<i>Exceso Semanal</i>	<i>Compensación</i>
1		4	4	4	4	4	4	36		
2			2	2	2	2	2	30		
3	2		3	3	3	3	3	36		5 horas
4	3			1	1	1	1	30		
5	1	1		4	4	4	4	36		4 horas
6	4	4			2	2	2	30		
7	2	2	2		3	3	3	36		3 horas
8	3	3	3			1	1	30		
Totales								264		12 horas

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 4 620 horas extras, se baja a 1 800 horas; eso da una diferencia de 2 820 horas extraordinarias menos. Con base en la Tabla 3, 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 150 720 salarios básicos y el incremento (29.956/150.720) es de 19.5 %. En la Tabla 8 se detalla un comparativo entre la jornada actual y la reducida.

Tabla 8. Comparación Jornada Actual Vs. Jornada Reducida

<i>Fuente de variación</i>	<i>Jornada actual</i>	<i>Jornada reducida</i>	<i>Variación</i>	<i>Costo anual</i>
Trabajadores	240	300	+60	37.680 sb
Horas extras	4620/mes	1800 /mes	-2820	-11.280 sb

Transporte	Tres turnos 14.000 Bs F/mes	Cuatro turnos 18.000 Bs F/mes	1 turno	1846 sb
Alimentación	Tres turnos	Cuatro turnos	1 turno	1350 sb
Total variación				29.596 sb

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), los incrementos del costo del producto estarán en el orden de 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.

**Tabla 9. Producción Bruta y Remuneración a los asalariados.
Venezuela 2003 (Millones de bolívares 2003)**

<i>Cod Activ. Vzla</i>	<i>Actividad Económica</i>	<i>Producción Bruta</i>	<i>Remuneración de asalariados</i>	<i>Remuneración/- Producción</i>
<i>Industrias Manufactureras</i>				
026	Elaboración de alimentos preparados para animales	1 295 309	49 219	3.8%
027	Elaboración de productos de panadería	2 750 079	264 111	9.6%
028	Elaboración de azúcar	606 183	58 063	9.6%
029	Elaboración de cacao, chocolates y prod. Confitería	113 309	13 091	11.6%
030	Elaboración de macarrones, fideos y otros prod.pastas	874 243	33 127	3.8%
031	Elaboración de otros productos alimenticios, n.c.p	744 666	32 979	4.4%
032	Elaboración de bebidas alcohólicas	1 578 116	118 116	7.5%
033	Elaboración de bebidas no alcohólicas y agua mineral	781 748	112 612	14.4%
034	Elaboración de productos de tabaco	364 092	53 210	14.6%

Continúa...

...continuación

035	Hilatura, tejeduría y acabado de productos textiles	187 498	22 487	14.6%
036	Fabricación de otros productos textiles	237 373	16 503	7%
037	Fabricación de tejidos y artículos de punto o ganchillo	137 651	22 132	16.1%
038	Fabricación de prendas de vestir, exc. prendas de piel	947 095	111 815	11.8%
040	Curtido y adobo de cueros, marroquinería y sim.	128 838	16 399	12.7%
041	Fabricación de Calzado	450 360	76 127	16.9%
042	Aserradero y acepilladura de madera	317 389	34 116	10.7%
043	Fabricación de productos de madera, corcho, paja y m. trenzado	416 793	26 287	6.3%
044	Fabricación de papel y productos de papel	2 100 268	213 076	10.1%
045	Edición, impresión y reproducción de grabaciones	1 500 080	253 719	16.9%
046	Fabricación de productos de hornos de carbón	101 995	25 691	25.2%
047	Fab. De productos de refinación petróleo y nuclear	11 398 911	639 382	5.6%
048	Fabricación de sustancias químicas	1 882 807	182 399	9.7%
050	Fabricación de plásticos y polímeros	578 417	66 092	11.4%
051	Fabricación de plaguicidas y otros químicos uso agrope.	309 381	6 686	2.2%
052	Fabricación de pinturas barnices y lacas	412 188	26 438	6.4%
053	Fab. .Productos farmacéuticos, sustancia químicas y p.bot.	1 142 488	141 487	12.4%

Fuente: Banco Central de Venezuela, en revista de Relaciones Industriales y Laborales/No. 41/ 2005.

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 trabajo en las vidas de los trabajadores papeleros, permitiendo un mayor disfrute del tiempo libre, menores niveles de estrés y posibilidad de disfrutar de su familia y amigos.

Las empresas y el Estado deberán ayudar a los trabajadores 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 y sus familias.

Referencias

- Banco Central de Venezuela (2003), *Informe Económico en Revista Sobre Relaciones Laborales*, UCAB, Caracas, Venezuela, núm. 41 enero-diciembre 2005.
- Bonilla J., García, G. y Lauriño, L. (2005), “Crónica Laboral Documentada, julio 2004 a junio 2005”, *Revista Sobre Relaciones Laborales*, núm. 41, enero-diciembre, UCAB, Caracas, Venezuela, pp 167-250.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), *Gaceta Oficial de la República*, núm. 36.860 del 30 de diciembre de 1999.
- Consultoría del Ministerio P. P. para el Trabajo y la Seguridad Social (2005), Dictamen núm. 6, Disponible: <http://www.mintra.gov.ve>. [Consulta: 2008, Mayo 6]
- Durán, J.; Rahamut P. (2003), *Propuesta para rediseñar la estructura e cargos y posiciones de nómina diaria de Manpa*, División papeles de imprimir, escribir y embalaje, Valencia, Universidad de Carabobo, Facultad de Ingeniería. Venezuela
- Invepal (2009), *Reglamento interno Transitorio del Consejo General de Gestión y de Los Comités de Gestión por Área de Invepal*, Venezuela.
- 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. Caracas, 1997, Venezuela.
- Lucena, H. (1999), *Modernización Productiva y Negociaciones Colectivas*, Valencia, Universidad de Carabobo, Venezuela
- _____ (ed.) (1996), *Los Efectos Laborales de la Reestructuración Productiva*, Valencia, Universidad de Carabobo, Venezuela.
- López, F. (2008), *Entrevista personal realizada a Jefe de Recursos Humanos de la Empresa Cartones Nacionales*, Valencia, 30 de mayo 2008. Venezuela.
- Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. Memoria y cuenta 2005. Disponible: <http://www.mintra.gov.ve>. [Consulta: 2008, mayo 6].
- Manpa (2004), *Convención Colectiva de Trabajo 2004-2007*, División Higiénicos, Maracay, Venezuela.
- _____ (2006), *Convención Colectiva de Trabajo 2006-2009*, División Papel IEE y Conversión Empaques, Maracay, Venezuela
- Nogareda, C.; Nogareda, S (2003) NTP 455, *Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos*, España, Instituto Nacional de Higiene en el Trabajo (INSHT).
- Paveca (2007), *Convención Colectiva de Trabajo 2007-2010*, Sindicato Único de Trabajadores Paveca, Guácara, Venezuela.
- Pérez, B. (2007), *Entrevista personal realizada a Supervisora de Recursos Humanos de Empresa Manpa*, Valencia, 30 de mayo, Venezuela.

- Queinnec, Yvon; Teiger, Catherine y Terssac, Gilbert (2001), *Trabajo por turnos y salud. Referencias para la negociación*, Buenos Aires, PIETT y Lumen, UBA, p.257.
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo* (Gaceta Oficial N° 38.426 del 28 de abril de 2006). Decreto N° 4.447 25 de abril de 2006. Venezuela
- Smurfit-Kappa (2005), *Convención Colectiva de Trabajo 2005-2008*, Cartón de Venezuela-SINTRACART, Valencia, Venezuela.
- _____ (2005), *Convención Colectiva de Trabajo 2005-2008*, Cartón de Venezuela, Sindicato MOCARPEL-Carbonero-San Felipe, Venezuela.
- Vyas, M ; X Garg, A; Iansavichus, A; Costella, J, Donner, A ; Laugsand, L, ; Janszky, I, Mrkobrada, M; Parraga, G.; Hackam, D. (2012), *Shift work and vascular events: systematic review and meta-analysis*. Department of Epidemiology and Biostatistics, Western University, London, ON, Canada.

Héctor Lucena

Phd Universidad de Glasgow. Comisión del Doctorado en Ciencias Sociales, Universidad de Carabobo. Correo electrónico: hector.lucena@gmail.com www.hectorlucena.blogspot.com

Hermes Carmona Álvarez

Dr.Cs UCV. Departamento de Gerencia, Facultad de Ingeniería, Universidad de Carabobo, Correo electrónico: hcarmonaa@yahoo.es